

## OTEL İŞLETMELERİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGEL VE GÖREV SABOTAJI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜ\*

Aslı Özge ÖZGEN ÇİĞDEMLİ<sup>2</sup>, Mehmet Selman KOBANOĞLU<sup>3</sup>, Selen UYGUNGİL ERDOĞAN<sup>4</sup>

### Öz

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel engel, görev sabotajı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemek ve örgütsel sinizmin bu ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışma nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama deseni ile tasarlanmış, veriler Antalya ilindeki dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan 424 işgörenen yüz yüze ve online anket tekniği ile toplanmış, verilerin analizinde yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, turizm çalışanlarının örgütsel engel algıları ile görev sabotajı arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak, örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel engel arasında ve görev sabotajı arasında pozitif ve anlamlı yönlü bir ilişkinin olduğu, örgütsel sinizmin ise herhangi bir aracılık rolünün bulunmadığı elde edilen sonuçlar arasındadır. Bu bağlamda, otellerde görev yapan işgörendenlerin örgüt tarafından algıladıkları engeller ortadan kaldırılmadıkça, sinik davranışlar geliştirebileceği ve görevi sabote etmelerinin olabileceği, bu nedenle yöneticilerin örgütsel engel algısına yol açan faktörleri ortadan kaldırması gerektiği yönetsel olarak verilebilecek öneriler arasındadır. Çalışmanın örgütsel engel ve görev sabotajı ilişkisini ortaya koyması açısından da literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel engel, görev sabotajı, örgütsel sinizm, sosyal mübadele teorisi, otel işgörendenleri

**JEL Kodları:** Z39, D23, L20

## MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL OBSTRUCTION AND TASK SABOTAGE IN HOTEL BUSINESSES

### Abstract

The main purpose of this study is to examine the relationships between organizational obstruction, task sabotage and organizational cynicism and to determine whether organizational cynicism has a mediating role in this relationship. For this purpose, the study was designed with a quantitative research model and correlational research design, the data were collected from 424 employees working in four and five-star hotels in Antalya by face-to-face and online survey technique, and structural equation modeling was used for analysing the data. According to the results, a positive and significant relationship was found between the organizational obstruction perceptions and task sabotage behavior of hotel employees. In addition, it is among the results obtained that there is a positive and significant relationship between organizational cynicism and perceived organizational obstruction and task sabotage, while organizational cynicism has not a mediating role. In this context, as long as the obstacles perceived by the organization are not removed, the employees in the hotels may develop cynical behaviors and have tendencies to sabotage the task. It is expected that the study will contribute to the literature in terms of revealing the relationship between organizational obstruction and task sabotage.

**Keywords:** Organizational obstruction, task sabotage, organizational cynicism, social exchange theory, hotel employees

**JEL Codes:** Z39, D23, L20

\* Bu çalışma için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Etik Kurulu'nun 06.10.2022 tarihli ve 16 sayılı toplantısının 2022/16/10 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>2</sup>Dr.Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi, [aslizogencigdemli@osmaniye.edu.tr](mailto:aslizogencigdemli@osmaniye.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-6146-5552>

<sup>3</sup>Dr.Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, [mehmet.kobanoglu@samsun.edu.tr](mailto:mehmet.kobanoglu@samsun.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-0891-6016>

<sup>4</sup>Dr.Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi, [suygungilerdogan@osmaniye.edu.tr](mailto:suygungilerdogan@osmaniye.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-7916-1709>

## GİRİŞ

Gün geçtikçe daha rekabetçi bir iş dünyasında var olabilmek için savaşı veren örgütlerin, çevresel koşullarla başa çıkabilmesinin yanında iç dinamiklerinin de dengede olması gerekliliği, iç dinamiklerin örgütün dış çevreye uyumu açısından önemi göz önüne alındığında gittikçe daha kritik hale gelmektedir. Sosyal yapılar olan örgütlerin, örgüt içi bireysel farklılıklara ve örgüt üyelerinin birbirleriyle etkileşimlerine duyarlı olduğuna ilişkin geniş bir yazın mevcuttur (Gibney, 2007; Deprez vd., 2021; Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester ve Caner, 2011; DiBattista, 1996). Söz konusu etkileşimin örgüt yararına işleyebilmesinin yanında örgüte zarar verici bir halde ortaya çıkması da mümkündür. Örgütlerde karşılaşılan bu türden girift etkileşim ve örgüt yararına olmayan negatif tutumlar, örgütlerin sektörel rekabet yeteneklerini hırpalamakta, performanslarına zarar vermekte ve sonuçta örgütlere çeşitli maliyetler yüklemektedir. Yazında yer alan araştırmalar örgütlerin genelde içsel ve dışsal faktörler nedeniyle başarısızlığa uğradığına işaret etmektedirler (Mellahi ve Wilkinson, 2010; Dias ve Martens, 2019). Gilleseppe ve Dietz (2009), örgüt başarısızlıkları dış etkenlerden kaynaklanmış olsa dahi, başarısızlığın kontrol odağının örgütün içinde olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda, çalışanlar tarafından başlatılan ve örgütsel normlara aykırı davranışlar olarak tanımlanan olumsuz örgütsel davranışların örgütsel ve bireysel maliyetlere neden olduğu bilinmektedir (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008).

Olumsuz örgütsel davranışlar, bir örgütün genel işleyişine ve başarısına zarar veren, yıkıcı eylem ve davranışları ifade etmekte, saldırganlık, zorbalık, ayrımcılık, sabotaj ve sinizm gibi birçok biçimde ortaya çıkabilmektedirler (Avey Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Cropanzano, Anthony, Daniels ve Hall, 2017; Maslach ve Leiter, 2016; Narayanan ve Murphy, 2017). Turizm işletmelerinin emek yoğun örgütler olması nedeniyle olumsuz örgütsel davranışlardan daha fazla etkileneceğini söylemek mümkündür. Hem çalışanlar hem de örgüt için ciddi sonuçları olabilecek bu olumsuz davranışların, verimli bir çalışma iklimi yaratmak için zamanında tespit edilmesi ve önüne geçilmesi bir gerekliliktir. Bu açıdan mevcut çalışmada olumsuz örgütsel davranış özelliği gösteren örgütsel engel, görev sabotajı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin alan yazın bağlamında incelenmesi amaçlanmaktadır. Literatür incelendiğinde, araştırma değişkenlerinin tümünü içeren ulusal ve uluslararası bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma bu bağlamda özgün bir çalışma olup, alana katkı sağlaması beklenmektedir. Bu amaçla kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur ve son bölümde araştırmanın analiz bulgularına ilişkin tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Örgütsel Engel

Örgütlerin yapıları, iletişim eksiklikleri, fırsat eşitliklerinin sağlanamaması gibi nedenlerle, örgüt içi gruplaşma, dedikodu ve söylentiler gibi farklı görünümde ortaya çıkan örgütsel engel (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015), bir çalışanın örgüte sağladığı katkının ihmal edildiği, refah artışının ve amacına ulaşmasının engellendiği yönündeki algılarıdır (Gibney vd., 2011, s.1084; Gibney Zagenczyk ve Masters, 2009, s. 667; Koçak ve Kerse, 2022). Örgütsel destek eksikliğinin sonuçlarına dikkati çekmek üzere kavramı geliştiren Gibney vd. (2009), örgütsel engelin olumsuz bir algı olduğunu belirtmekte; çalışanların amaçlarına ulaşmalarının engellendiğine ve kendilerine zarar verildiğine dair inançları tarafından yönlendirildiğini ve hedefe ulaşmanın engellenmesinin yanı sıra, hedefe ulaşma ile ilgili süreçlerin daha zor hale getirilmesi durumunda da ortaya çıkabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Örgütsel engel, işgörenlerin hem bireysel hem de kurumsal olarak gelişimini ve başarısını engelleme yollarını ifade etmektedir. Bu engelleme, işgörelere bilgi akışının engellenmesi veya geciktirilmesi, geçmiş deneyimlerin aktarılmaması, bilgi geliştirme süreçlerinin yavaşlaması, iletişim sınırlılıkları, kaynakların ve desteğin durdurulması şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015). Brown ve Mitchell (1993) örgütsel engel algısının, işgörenlerin üretkenliğinin azalmasına ve örgüt içi çatışmaların artmasına yol açabileceğini, dolayısıyla örgütler açısından verimlilik kayıplarına, daha düşük finansal performansa ve azalan müşteri memnuniyetine neden olabileceğini ifade etmektedirler.

Mackey, McAllister, Brees, Huang ve Carson (2018)'a göre, örgütsel engel algısının temelindeki varsayım Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisi (Social Exchange Theory) ile Gouldey'in (1960) karşılıklılık ilkesine (The Norm of Reciprocity) dayanmaktadır. Sosyal mübadele teorisi, bireylerin ilişkilerinde karşılaştıkları zorlukların, bireysel faydaları aşması durumunda ilişkiyi sonlandırmaya yöneleceğini varsaymaktadır (Gibney, 2007). Bu teori aynı zamanda, Emerson (1976)'un öne sürdüğü ekonomik, sosyal ve duygusal mübadele ilişkilerini kapsamaktadır. Bu bakış açısından hareketle, örgüt tarafından işgörenin amaçlarına ulaşması engellendiğinde, örgüt ile olan mübadele ilişkisinin sonucu olarak ortaya çıkacak bireysel tepki, düşmanca olabilecektir (Akhtar, Syed, Javed ve Husnain, 2020, s. 673). İşgörenin örgütün kendisine yönelik davranışı ile ilgili algılarından bağımsız olarak, örgütü kendine zarar veren ve kendini engelleyen bir kaynak olarak algılaması durumunda, işi ihmal etme, işten ayrılma niyetini pekiştirme, örgütsel vatandaşlık bağımlı azaltma gibi olumsuz tutum ve davranışları ile karşılık vermesi olasıdır (Koçak ve Kerse, 2022). Koçak (2019) işgörenlerin örgüt tarafından destek görmedikleri yönündeki algısının örgüte olumsuz olarak yansıtacağını ve bir engel olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir.

Benzer şekilde, Gibney vd. (2011) işgörenler tarafından düşük örgütsel destek algısının, yüksek örgütsel engel algısına yol açabileceğini ifade etmektedirler. Bu bakımdan, işgörenlerin örgüte sağladıkları katkıya değer verildiğine ve refahlarının önemsendiğine inanma derecesini ifade eden örgütsel desteğin (Robbins, Judge ve Breward, 2018, s. 51) düşük olduğu durumlarda engel algısının ortaya çıkabileceğini düşünmek yanlış olmayacaktır.

Örgütsel etkinlik, performans (Koçak, 2020) ve rekabet edebilirlik üzerinde olumsuz etkilere yol açabilecek bir sorun olması nedeniyle örgütsel engel konusunda gerçekleştirilen bilimsel çalışmaların son yıllarda yoğunlaşmaya başladığı söylenebilmektedir (örn., Koçak, 2019; Gibney vd., 2009; Gibney vd., 2011; Koçak ve Kerse, 2022; Deprez vd., 2021; Aydemir, 2020). Koçak (2019), Gibney vd. (2009) geliştirdiği örgütsel engel ölçeğini Türkçe diline uyarlayarak, çalışanların örgütsel engel algısının arttıkça işte kalma niyetinin azaldığını tespit etmiştir. Gibney vd. (2011), Amerika’da çalışan öğrenciler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme algısını; örgütsel engel algısının da örgütsel özdeşleşememe (kimliksizleşme) algısını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Koçak ve Kerse (2022) sağlık sektöründe yürüttükleri çalışmalarında örgütsel engel ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin bulunduğunu, örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun da düzenleyici rol oynadığını ifade etmektedirler. Koçak (2020) Türkiye’de hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir örgüt üzerinde yaptığı araştırmada, algılanan örgütsel engelin psikolojik güven ile çalışanların performansları arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini bulgulamıştır. Deprez vd. (2021) örgütsel engele maruz kalan çalışanların etkili bir yönetici geri bildirim sistemi ile örgütsel engelin olumsuz etkilerini azaltabileceğini belirtmişlerdir. Yazarlar, Fransa’da faaliyet gösteren örgütler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında; örgütsel engelin, uyumlu performans ile işten ayrılma arasındaki ilişkide negatif yönlü; uyumlu performans ile çalışanların iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide ise pozitif yönlü düzenleyicilik etkisi üstlendiğini bulgulamışlardır. Kötüye kullanılan denetim yetkisinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarında Mackey vd. (2018), örgütsel engelin ilişki üzerinde aracılık etkisinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Aydemir (2020) farklı meslek gruplarıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, örgütsel engel algısının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu saptamıştır. Hsieh ve Kao (2021) Tayvan’da tam zamanlı işgörenler ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş güvencesizliği ikliminin örgütsel engel algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğunu, iş güvencesizliği iklimi ile iş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye örgütsel engelin aracılık ettiğini belirtmektedirler. Bir diğer çalışmada Çetin ve Maral (2021), okul yöneticilerinin yıkıcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları engel arasında yüksek derecede ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Literatürde, özellikle turizm ve konaklama işletmelerine yönelik yürütülen ve örgütsel engeli konu alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Örgütsel engel kavramının yeni bir araştırma alanı olması dolayısıyla, engellenme algısının öncülleri ve ardıllarını daha iyi anlamak, nedenlerini önlemeye yönelik etkili stratejiler geliştirmek, etkin ve işbirlikçi bir yapıyı teşvik etmek amacıyla turizm alanında daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

## **Görev Sabotajı**

Örgütsel yaşamın resmi olmayan, yasadışı ve örtülü bir alanını oluşturan sabotaj davranışları, diğer örgütsel davranış türlerinden farklı olarak değişik biçimlerde ortaya çıkması, çok yönlülüğü ve bazı durumlarda suç teşkil eden bir eşiğe ulaşması nedeniyle hem araştırılması hem de tanımlanması zorlu olan bir kavramdır (Analoui, 1995, s. 48-49). Bununla birlikte sabotaj kavramı ile ilgili ilk çalışmanın 20. yüzyılın başında, Frederick W. Taylor'ın 1911 yılında kaleme aldığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” adlı kitap olduğu, kavramın işgörenlerin iş yavaşlatma eğilimleri bağlamında ele alındığı görülmektedir (Serenko, 2019).

Örgütsel bağlamda üretkenlik karşıtı iş davranışı (Serenko, 2019) ve sapkın davranış türlerinden biri olarak kabul edilen sabotaj davranışı (Altıntaş, 2009), işgörenler tarafından engelleme, aksama, yıkım, üretim ve kar kaybına yol açma gibi yöntemlerle bir yönetimi, örgütsel amacı veya örgütün kendisini zayıflatmayı hedefleyen, amaçlı ve kasıtlı bir eylemdir (Umana ve Okaför, 2019, s. 39). Fransızcada “son derece, derinden, beceriksizce” ve “kasıtlı” anlamına gelen sabot sözcüğünden türediği ifade edilen sabotaj davranışının (Analoui, 1995, s. 48) temelinde zarar verme, engel koyma, zarar verme korkusuna neden olma, sekteye uğratma, intikam alma ve bozma düşüncesi bulunmaktadır (Horn, Kiras ve Spencer, 2021). Sabotaj davranışları rastgele ve geçici eylemler olmayıp, önceden planlanmış ve tasarlanmış üretkenlik karşıtı fiilleri içermektedir. Bu nedenle, iş yerinde gerçekleşecek sabotaj eylemleri, insan kaynakları uzmanlarınca nedenleri, sonuçları, etkileri ve meydana gelme olasılıkları bakımından pro-aktif yaklaşımlarla ele alınması gereken bir kavramdır (DiBattista, 1996).

Örgütlerde meydana gelen sabotaj davranışlarının nedenleri ve sonuçlarını ortaya koymak açısından birçok araştırma yapılmıştır (Serenko, 2019). Örneğin, Ambrose, Seabright ve Schminke (2002) örgütsel adaletsizliğin sabotajın en temel nedeni olduğunu belirtmiş, bunun yanında güce sahip olamama, işi basitleştirme düşüncesi, beklentilerin karşılanmaması sonucu yaşanan hayal kırıklıklarının da etkili olabileceğini ifade etmişlerdir. Navran (1991) işyerinde meydana gelen ve işgörenin örgüte yönelttiği sabotaj davranışlarının, örgütün kötü muamelelerine karşı misilleme yapma ve kendini koruma amacıyla gerçekleştirildiğini belirtmektedir. Harris ve Ogbonna (2002) hizmet sabotajının hem nedenleri hem de

sonuçlarını bir araya getiren bütünlüklü bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar, hizmet sabotajına neden olan faktörleri bireysel faktörler (risk alma tutumu, kariyer yönelimi, kişilik özellikleri, demografik özellikler), grup ve role ilişkin faktörler (işin doğası, sosyalleşme ve işbaşı eğitim, alt kültürel öğeler, demografik özellikler), örgüte ilişkin faktörler (denetim ve gözetim teknikleri, kültür kontrol girişimleri) ve çevresel faktörler (işgücü piyasası koşulları) olarak sınıflandırmaktadırlar. Örgütsel sabotajın sonuçları açısından değerlendirildiğinde ise, işgörenler (statü, özgüven, tatmin, stres), hizmet performansı (hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti, uyum, müşteri bağlılığı) ve örgütsel performans (karlılık ve satışların artışı) bağlamında ele alınmaktadır (Harris ve Ogbonna, 2002, s. 176).

Dubois'e (1979) göre çalışanların sabotaj davranışları; makine, teçhizat ve mallara zarar verilmesi (kundaççılık, makinelere doğrudan zarar verme, vandalizm, hırsızlık vb.), üretimi durdurmaya yönelik davranışlar (grevler, üretimin engellenmesi vb.) ve yapılan iş miktarının azaltılmasına yönelik (isteksiz çalışma, devamsızlık, yavaş davranma, işten ayrılma niyeti vb.) davranışlar olmak üzere üç ayrı kategoride sınıflandırılmaktadır (akt. Giacalone ve Knouse, 1990, s. 55-56). Bir diğer çalışmada sabotajın yıkım, eylemsizlik ve israf kategorilerinden meydana geldiği ifade edilmektedir (Analoui, 1995, s.59). Sabotaj davranışlarına yönelik diğer yöntemler Tablo 1'de sıralanmaktadır:

**Tablo 1:** Sabotaj yöntemleri

Sabotaj Yöntemleri	
	Kundaççılık, şirket kayıtlarındaki bilgileri tahrip etmek, kaliteli malları çöpe atmak suretiyle yok etmek, diğer işçileri greve teşvik etmek, sevilmeyen yöneticinin odasını dağıtmak, şirket mülkünü çeşitli yollarla yok etmek (patlayıcı vb.), gizli bilgileri rakiplere ifşa etmek, çalışanların yıkıcı davranışta bulunmaları için şirketin planları hakkında söylentiler yaymak, makinelerin bakımını aksatmak, başkasının işine zarar vermek, makinelerin ana parçalarının sökmek, kusurlu ürünlerin denetimden geçmesine müsaade etmek, üretimin yavaşlaması için makinelere zarar vermek, duvarlara grafiti yapmak, elektrik hatlarına zarar vermek, şirkete zarar verecek faaliyetlerde bulunmak için başkalarına talimat vermek, kalitesi düşük parçalar kullanarak ürün kalitesini düşürmek, şirket kayıtlarını değiştirmek, nakliye sırasında zarar görmesi için ürünlere uygunsuz ambalajlama yapmak, gereksiz yere aşırı ürün kullanmak ve atık çıkartmak, bilgisayar verilerini silmek, zarar vermek, yok etmek, şirkete şantaj yapmak, yanlış sipariş vermek, haraç kesmek, zimmete para geçirmek, verimsiz iş yapmak, önemli dosyaları ve belgeleri kaybetmek, ekipmanları çalmak, iş süreçlerini kasıtlı olarak geciktirmek, bir projenin zamanında tamamlanmasını engellemek, şirket



aleyhine birlik oluşturmak, müşterilere hakaret etmek, diğer çalışanları çalışmamaları için korkutmak, kuruluştaki kilit bir kişiye zarar vermek, diğer şirketlerle ilişkileri bozmak, ürünlere zehir koymak, önemli veriler hakkında yönetime yalan söylemek, diğer çalışanların dikkatini dağıtarak hatalara neden olmak, alınan parayı kaydetmemek, şirketin itibarını ve güvenilirliğini yok etmek, malların montajını eksik yapmak, şirket otomatlarını yok etmek, şirketin çalışmaması için gerekenden daha az malzeme sipariş etmek, diğer çalışanlara karşı fiziksel şiddet kullanmak, makine kapasitesine uygun olmayan kullanım, yeni çalışanları yetersiz şekilde eğitmek, e-maillerin ve postanın zamanında ulaşmasına engel olmak.

**Kaynak:** Giacalone ve Knouse, 1990, s. 57-58; DiBattista, 1996, s. 48

Örgütsel sabotajın, literatürde örgütsel adalet (Yalçın, Bayram ve Akça, 2019; Ambrose vd., 2002; Skarlicki, Van Jaarsveld ve Walker, 2008), kişilik özellikleri (Giacalone ve Knouse, 1990; Altıntaş, 2009), örgütsel destek (Edmondson, Matthews ve Ward, 2019), örgütsel iklim (Sertel ve Tanriögen, 2019), dışlanma (Sarwar, Abdullah, Hafeez ve Chughtai, 2020) gibi araştırma temalarıyla birlikte çalışıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, örneğin, Yalçın vd. (2019) Niğde ilinde, mavi yakalılar üzerinde yürüttükleri araştırmalarında örgütsel adalet ile örgütsel sabotaj arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Sertel ve Tanriögen (2019) okullardaki yönetici ve öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında, sabotaj davranışları ile örgüt iklimi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Sarwar vd. (2020) hemşire örneklemleri çalışmalarında stresin, işyerinde dışlanma davranışı ile hizmet sabotajı davranışı arasında aracı bir rol üstlendiğini bulmuşlardır.

Altıntaş (2009) üniversite öğrencileri örneklemiyle örgütsel sabotaja yönelik ölçek geliştirme çalışmaları kapsamında bilgi, şiddet ve görev sabotajı olmak üzere üç temel sabotaj boyutu belirlemiştir. Kişilik boyutlarıyla (uyumlu, nevrotik ve dikkatli kişilik) örgütsel sabotaj arasındaki ilişkilerin incelendiği ilgili çalışmada, uyumlu kişilik özelliklerinden kaba kişilik özelliğinin görev sabotajı ile, tenkitçi kişilik boyutunun bilgi sabotajı ile, nevrotik kişilik boyutlarından biri olan sessiz kişilik özelliği ve dikkatli kişilik boyutlarından biri olan bilgisiz kişilik özelliğinin şiddet sabotajı boyutu ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Altıntaş, 2009).

Hizmet kalitesi ve verimliliği bakımından değerlendirildiğinde, turizm sektörü üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi sapkın davranışlardan en çok etkilenen sektörlerden biridir. Bu açıdan sabotaj davranışlarının turizm sektöründe yoğunlukla çalışılan temalardan biri olduğu görülmektedir (örn. Lee ve Ok, 2014; Yeşiltaş ve Tuna, 2018; Zhou, Ma ve Dong, 2018; Gürlek ve Yeşiltaş, 2020). Nitekim, Lee ve

Ok (2014) ABD’de faaliyet gösteren otellerde yürüttükleri araştırmada hizmet sabotajı nedeninin duygusal emek ve duygusal uyumsuzluk olduğunu bulgulamışlar; duygusal zeka, duygusal uyumsuzluk ve hizmet sabotajı ilişkisinde tükenmişliğin aracı rol üstlendiğini tespit etmişlerdir. Yeşiltaş ve Tuna (2018) Türkiye’deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada, etik liderliğin hizmet iklimi, kurumsal etik değerler ve sabotaj davranışları üzerinde etkilere sahip olduğunu ve etik liderlik davranışının sabotaj davranışlarını azaltmada rol oynadığını ifade etmektedirler. Turizmde sabotaj temalı çalışmalardan bir diğeri marka sabotajı davranışı üzerine yapılmıştır (Peng, Guan ve Huan, 2021). Peng vd. (2021) otel işgörenleri ile gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel adalet algısı arttıkça markayı sabote etme davranışının azaldığını, müşteriler tarafından işgörelere yönelik haksız davranışların artması durumunda marka sabotajı davranışının da artış gösterdiğini, bununla birlikte işgörenin öz yeterliliklerinin yüksek olması durumunda bu ilişkinin zayıflayacağını saptamışlardır.

### Örgütsel Sinizm

Çalışanların örgüte bağlılığını ve güvenini azaltması bakımından örgütsel davranış alanında önemli bir olgu haline gelen sinizm kavramının kökenleri milattan önce 400’lü yıllara kadar uzanmaktadır (Kobanoğlu, 2022). Sinizm, bir kurum, sosyal sözleşme, ideoloji, kişi ya da gruba güvensizlikten kaynaklanan küçümseme, dışlama ve kuşkuyla bakma tutumu olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996, s. 1398). Mirvis ve Kanter (1991) sinik düşünce yapısının üç bileşenle şekillendiğini ifade etmektedirler. Bu unsurlardan birincisi, kişinin gerçekçi olmayan şekilde otorite, kurum, toplum ve diğer kişilere karşı gereğinden fazla beklenti içine girmesi; ikincisi kendinden ve başkalarından kaynaklanan hayal kırıklığı sonucu yaşadığı hüsrana ve yenilgi duygularıdır. Sinizmin, üçüncü bileşeni ise, yüzüstü bırakma ya da bırakılma duygusu ve daha karanlık bir ifade ile başkaları tarafından aldatılma ya da kullanılma duygusudur. Delken (2004), örgütsel sinizm türlerini kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, toplumsal sinizm, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmi olarak sınıflandırmaktadır. Örgütsel faktörlerden kaynaklanan sinizmi ifade eden örgütsel sinizm (Kalağan ve Güzeller, 2010, s. 84), bireysel ve grup algılarını hayal kırıklığı, umutsuzluk, güvensizlik ve küçümseme ile karalayabilme gücüne sahiptir (Ak, 2020, s. 355).

Örgütsel sinizm tanım olarak işgörenin, diğer örgüt üyelerinin ve/veya örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik inançları, örgüte yönelik olumsuz duyguları ve bu inançları doğrultusunda örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimini ifade etmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadgar, 1998, s. 345). Bir diğer ifade ile örgütsel sinizm, otoriteye genel olarak duyulan güvensizlik, kurumsal iletişim ve yönelimleri küçümseme ve sonuç olarak işletmenin liderini ve misyonlarını aşağılamaya yol açan davranışsal eğilimlerdir (Mirvis ve Kanter, 1989, s. 380).



Dean vd. (1998) örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal (duyuşsal) ve davranışsal bileşenlerinin bulunduğunu ifade etmektedirler. Örgütteki samimiyet, dürüstlük ve adalet eksikliğini ifade eden bilişsel boyutta çalışanlar, örgütün çabalarına değer vermediğine veya umursamadığına inanmaktadırlar (Durrar, Chaudhary ve Gharib, 2019). Bu açıdan örgütsel sinikler, örgüt uygulamalarının kişisel çıkarlara dayalı ve örgütsel eylemlerin adalet, dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu inancını taşımaktadırlar (Brandes ve Das, 2006). Duyuşsal ya da duygusal boyutta, çalışanların örgüte yönelik olumsuz inançlarının yanında, örgüte karşı saygısızlık, üzüntü, utanç, öfke ve sıkıntı gibi duygusal tepkileri söz konusudur (Kökalan, 2018). Davranışsal boyutta ise, sinik çalışanlar, örgütleriyle ilgili gelecekteki olaylara karamsar bakmakta, alaycı mizahı tercih etmekte, örgütlerini hor görmekte ve örgütlerini eleştirirken sert ve olumsuz davranışlarda bulunmaktadırlar (Dean vd.,1998).

Örgütsel performans ve örgütsel değişim üzerinde istenmeyen etkilere neden olan örgütsel sinizm kavramının (Kim, Yung, Noh ve Kang, 2019) literatürde sıklıkla araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Örgütsel güven (Serrano Archimi, Reynaud, Yasin ve Bhatti, 2018; Biswas ve Kapil, 2017), örgütsel bağlılık (Nafei ve Kaifi, 2013; Yasin ve Khalid, 2015; Uygungil ve İşcan, 2018), pozitif psikolojik sermaye (Uygungil ve İşcan, 2018), işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet (Biswas ve Kapil, 2017) ve örgütsel destek (Byrne ve Hochwarter, 2008; Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014) kavramlarının örgütsel sinizm ile ilişkilendirildiği çalışmalar literatürde yer almaktadır.

Turizm literatüründe de sıklıkla çalışma konusu olan örgütsel sinizm davranışının turizm yöneticileri ve çalışanları açısından dikkate değer sonuçları bulunmaktadır. Örneğin, Tükeltürk vd. (2012) çalışmalarında 50 yaş üzeri, bekar, turizm eğitimi almamış beş yıldızlı otel çalışanlarının, diğerlerine göre daha sinik özellikler gösterdiğini saptamışlardır. Kurtulay, Ulucan ve İstanbullu Dinçer (2018) İstanbul'da yer alan beş yıldızlı otel işgörenleri üzerinde yürüttükleri araştırmalarında sinizm davranışının en yüksek düzeyde görüldüğü grubun 30-39 yaş grubu işgörenler ile departman müdür yardımcısı pozisyonunda çalışanlar olduğunu ifade etmişlerdir. Çetinkaya (2018) Kapadokya bölgesinde dört ve beş yıldızlı otellerde gerçekleştirdiği çalışmasında turizm eğitimi alan ve tam zamanlı işgörenlerin daha az sinik davranışlar sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Balıkcıoğlu ve Altay (2014) Antalya'da dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde yürüttükleri araştırmalarında, tam zamanlı çalışmayan işgörenlerin daha sinik davranışlar sergilediği ve çalışma süresinin azalmasına bağlı olarak sinizm düzeylerinin arttığını ifade etmişlerdir.

### **Örgütsel Engel, Görev Sabotajı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler**

Koçak (2021), Elazığ'daki okullarda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği tez çalışmasında, örgütsel engel algısının örgütsel sapma davranışlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak

Gibney vd. (2011), ampirik araştırmasında işgörenlerin, hedeflerine ulaşmada görev yaptıkları örgütü bir bariyer olarak algıladıklarında, sosyal değişim teorisi ve karşılıklık ilkesi bağlamında görevlerini ihmal etme eğilimine girerek örgütün başarıya ulaşmasını baltalayan davranışlar sergilediğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca işgörenler arasında algılanan örgütsel adaletin düşük düzeyde olması durumunda, işgörenlerin bu durumu bir engel olarak algılayabileceği (Riege, 2005), örgütsel adaletsizliğin de işyerinde sabotaj davranışlarını etkileyebileceği yönünde çalışmalar bulunmaktadır (Yalçın vd., 2019; Ambrose vd., 2002; Skarlicki vd., 2008). Örgütsel engel algısının sonucu olarak ortaya çıkan görevi ihmal etme ve işi yavaşlatma gibi davranışların üretkenlik karşıtı ve örgütü sabote etmeye yönelik davranışlar olduğu birçok çalışmada ifade edilmiştir (Giacalone ve Knouse, 1990; Analoui, 1995; DiBattista, 1996). Bu çalışmalar doğrultusunda  $H_1$  hipotezi geliştirilmiştir:

$H_1$ : Otel işgörenlerinin örgütsel engel algısı, görev sabotajı davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Örgütsel engel ile örgütsel sinizm arasındaki bağlantı Gibney (2007) tarafından öne sürülmüştür. Gibney (2007)'e göre örgütsel sinizm, örgütsel engelin sonuçlarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Öncelikle örgüt, işgörenin kişisel ve mesleki hedeflerini gerçekleştirmesini zorlaştırdığında, işgören örgüte karşı hüsrana uğramış ve kızgın hissedecektir. İkinci olarak örgütün, refahlarına zarar verecek şekilde davrandığını hisseden çalışanlar, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanacaklardır. Bu bağlamda Gibney (2007) örgütsel engel algısının arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin artacağını belirtmektedir. Buradan hareketle  $H_2$  hipotezi geliştirilmiştir:

$H_2$ : Otel işgörenlerinin örgütsel engel algısı, örgütsel sinizm davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Abubakar ve Arasli (2015) bankacılık ve sigortacılık alanındaki işgörenlerle gerçekleştirdiği çalışmalarında sinizm ve adalet algısının sabotaj davranışlarının temeli olduğunu ifade etmiş ve örgütsel sinizm ile sabotaj niyeti arasındaki ilişkiyi tespit ederek, bu ilişkide işlemsel adaletin aracı rolünün bulunduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde, Thundiyil, Chiaburu, Oh, Banks ve Peng (2015), yönetime güven düzeyi düşük olan ve örgütsel değişim konusunda sinik olan çalışanların, diğer çalışanlara göre örgütü sabote eden çalışma davranışları sergilemelerinin daha kolay olduğunu ifade etmektedirler. Bu çalışmalar bağlamında  $H_3$  hipotezi geliştirilmiştir:

$H_3$ : Otel işgörenlerinin örgütsel sinizm davranışları görevi sabote etme davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

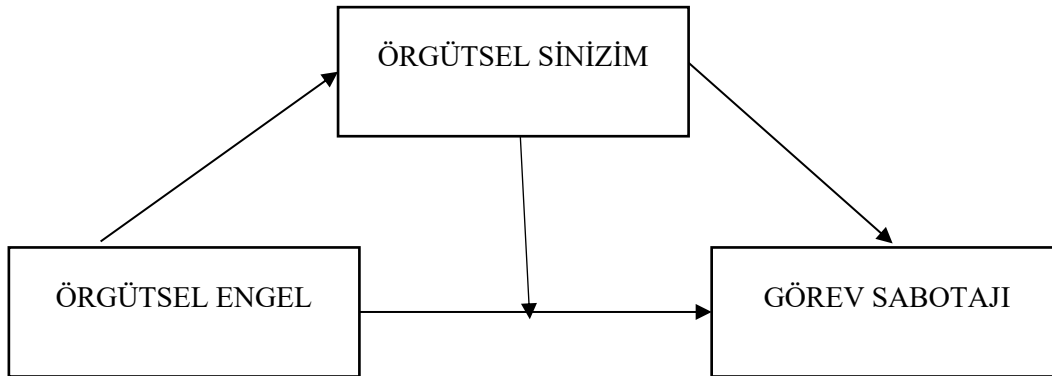
## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma, örgütsel engel algısının görev sabotajı ile ilişkisini ortaya koymak ve örgütsel sinizmin bu ilişkide aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaçla çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmış ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2011), ilişkisel tarama modelinin araştırmanın yürütüleceği evreni temsil eden örnek gruptan ya da örneklerden faydalanarak değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve bir genellemeye ulaşabilmek amacıyla gerçekleştirildiğini ifade etmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yukarıda verilen bağımlı ve bağımsız değişkenler ile oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmektedir. Modelde görüleceği gibi araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan örgütsel engelin literatür doğrultusunda bağımlı değişken olarak belirlenen görev sabotajına etkisinde örgütsel sinizmin aracı değişken olarak rolünün ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda aşağıda yer alan H<sub>4</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

H<sub>4</sub>: Örgütsel engel algısı ile görev sabotajı davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm aracı rolü üstlenmektedir.

Şekil 1. Araştırma modeli



## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Antalya’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri oluşturmaktadır. Antalya’da kurumsallaşmış dört ve beş yıldızlı otel sayısının fazlalığı evrenin seçilmesinde etkili olan en önemli unsurdur. Türkiye Otelciler Federasyonu tarafından, Antalya’da işletme belgesi 198 adet dört yıldızlı ve 331 adet beş yıldızlı otelin faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir (Türkiye Otelciler Federasyonu-TUROFED, 2022). İstihdam edilen çalışan sayısı ile ilgili net bir istatistiksel veri bulunmamakla birlikte, Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı tarafından 2020 yılında yayımlanan “Batı Akdeniz

İstihdam Raporu’nda Antalya ilinde yalnızca konaklama alanında SGK tarafından kayıt altına alınmış 76.498 çalışanın bulunduğu bilgisine (BAKA, 2020, s. 20) ulaşılmıştır. Bununla birlikte mevsimsel özellikler, işgören devri gibi nedenlerle otellerde çalışan sayısı farklılık gösterebilmektedir. Bu noktadan hareketle, evrenin net olarak tespit edilemediği durumlarda, araştırmaya ait evren sayısının 50.000’den büyük olduğu varsayımı ve %95 güvenilirlik düzeyinde ( $p=0,05$ ), örneklem büyüklüğünün minimum 397’ye ulaşmasının yeterli olduğu ifade edilmektedir (Yolal, 2016, s. 122). Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

### **Veri Toplama Prosedürü**

Çalışmada değişkenler arası ilişkileri incelemek amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerin uygulanabilmesi için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 06.10.2022 tarihli ve 16 sayılı toplantısının 2022/16/10 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Veriler 10.10.2022-01.12.2022 tarihleri arasında yüz-yüze ve çevrimiçi yollarla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında toplam 462 adet anket verisine ulaşılmış, ancak 38 adet anketin değerlendirmeye uygun olmaması nedeni ile araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Bu bağlamda analizler 424 anket verisi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırma kapsamında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların kişisel ve mesleki durumlarına ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci kısımda, otel çalışanlarının örgütsel sinizm tutumlarını ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009)’ın çalışmasında Türkçe diline uyarlanarak geçerlenen “örgütsel sinizm ölçeği” bulunmaktadır. Ölçeğin ters ifadesi bulunmamakta, bilişsel boyutta beş, duyuşsal boyutta dört ve davranışsal boyutta dört ifade olmak üzere toplam on üç ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü kısımda, otel çalışanlarının algıladıkları örgütsel engel düzeylerini belirlemek için Gibney vd. (2009) ait, Koçak (2019) tarafından Türkçe diline uyarlanmış tek boyutlu ve beş ifadeden oluşan “algılanan örgütsel engel” ölçeği yer almaktadır. Son bölümde, Altıntaş (2009) tarafından geliştirilen ve geçerlenen “örgütsel sabotaj ölçeği”nin altı ifadeden oluşan görev sabotajı boyutu bulunmaktadır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Ölçeklerin

güvenilirliğini ve geçerliliğini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Çalışmanın bulguları aşağıda verilmektedir.

## BULGULAR

### Demografik ve Tanımlayıcı Değişkenlere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir. İşgörenlere yönelik tanımlayıcı değişkenlere ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, %35,61’inin yiyecek içecek, %29,48’inin odalar bölümünde, %10,85’inin insan kaynakları, %8,25’inin eğlence ve animasyon, %6,37’sinin satış ve pazarlama, %5,19’unun muhasebe, %4,25’inin teknik hizmetler departmanlarında görev yaptığı saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların %23,6’sının 1 yıl ve altı, %37’sinin 2-5 yıl, %25’inin 6-10 yıl, %8’inin 11-15 yıl, %3,8’inin 16-20 yıl ve %2,6’sının ise 20 yıldan fazla süredir sektörde görev yapmakta olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak çalışanların %46,9’unun turizm ve %27,6’sının liderlik eğitimi almış olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Otel işgörenlerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Değişkenler	Frekans N	%
<b>Yaş Aralığı</b>	424	100
18-28 yaş	193	45,5
29-38 yaş	135	31,8
39-48 yaş	61	14,4
49-58 yaş	32	7,5
59-68 yaş	3	0,7
<b>Cinsiyet</b>	424	100
Kadın	192	45,3
Erkek	232	54,7
<b>Medeni Durum</b>	424	100
Evli	162	38,2
Bekar	262	61,8

<b>Eğitim Durumu</b>	424	100
İlköğretim ve Altı	52	12,3
Lise	146	34,4
Lisans	210	49,5
Lisansüstü	16	3,8

### Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırmada ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede Cronbach's Alpha (güvenilirlik katsayısı) "Örgütsel Sinizm" ölçeği için 0,933; "Örgütsel Engel" ölçeği için 0,880; "Örgütsel Sabotaj" ölçeğinin "Görev Sabotajı" alt boyutu için 0,671 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0,60'tan büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir ve içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir. Ölçüm modelinin güvenilirliği her bir faktör için ayrı ayrı ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri ile sınanmıştır. Hair vd. (2010, s.124) göre ölçüm modelindeki örtük değişkenlerin CR değerlerinin 0,70'ten, AVE değerlerinin ise 0,40'tan yüksek olması gerektiği göz önüne alındığında modelin güvenilir olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Otel işgörenlerinin "Örgütsel Sinizm" tutumlarını, "Örgütsel Engel" algılarını ve "Görev Sabotajı" davranışlarını ölçmek amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır. Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 3:** Örgütsel sinizm ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin bulgular

Ölçekler ve Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri	AVE	CR
<b>Örgütsel Sinizm</b>							
<b>Faktör 1: Bilişsel Boyut <math>\alpha = 0.916</math></b>	ÖSÖ1	0,886	-	-	-	0,71	0,92
	ÖSÖ2	0,868	0,036	24,976	***		
	ÖSÖ3	0,881	0,039	25,733	***		
	ÖSÖ4	0,684	0,052	16,588	***		





Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Engel ve Görev Sabotajı İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

	ÖSÖ5	0,863	0,039	24,700	***		
<b>Faktör 2:</b>	ÖSÖ6	0,921	-	-	-		
<b>Duyuşsal</b>	ÖSÖ7	0,944	0,029	35,562	***		
<b>Boyut</b>	ÖSÖ8	0,921	0,031	32,935	***	0,81	0,94
<b><math>\alpha=0.942</math></b>	ÖSÖ9	0,803	0,038	23,358	***		
<b>Faktör 3:</b>	ÖSÖ10	0,869	-	-	-		
<b>Davranışsal</b>	ÖSÖ11	0,807	0,051	18,636	***		
<b>Boyut</b>	ÖSÖ12	0,628	0,053	13,493	***	0,57	0,84
<b><math>\alpha=0.858</math></b>	ÖSÖ13	0,684	0,051	15,091	***		
<b>Toplam Güvenirlik <math>\alpha=0,933</math></b>							

**Algılanan Örgütsel Engel**

	AÖE1	0,802	-	-	-		
<b>Faktör 1:</b>	AÖE2	0,678	0,059	13,998	***		
<b>Algılanan</b>	AÖE3	0,723	0,067	15,042	***	0,58	0,87
<b>Örgütsel</b>	AÖE4	0,722	0,061	17,113	***		
<b>Engel</b>	AÖE5	0,857	0,060	17,539	***		
<b>Toplam Güvenirlik <math>\alpha=0,880</math></b>							

**Görev Sabotajı**

	GS1	0,459	-	-	-		
<b>Faktör 1:</b>	GS2	0,686	0,226	5,786	***		
<b>Görev</b>	GS3	0,704	0,263	6,184	***	0,44	0,71
<b>Sabotajı</b>	GS4	0,380	0,160	5,920	***		
	GS5	0,507	0,154	6,471	***		
<b>Toplam Güvenirlik <math>\alpha=0,933</math></b>							

\*\*\* $p<0,05$

Doğrulayıcı faktör analizine göre, “Örgütsel Sinizm” ölçeğinin 13 madde 3 boyutlu, “Örgütsel Engel” ölçeğinin 5 madde tek boyutlu, Örgütsel sabotaj ölçeğinin “Görev Sabotajı” boyutunun 6 madde tek boyut yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Modellerde iyileştirme yapılmıştır. İyileştirme yapılırken uyumu azaltan değişkenler belirlenmiş, artık değerler arasında kovaryansı yüksek olanlar için yeni kovaryansı oluşturulmuştur. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için iyi uyum değerleri ile kabul edilebilir uyum değerlerin (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Byrne, 2011; Hair vd., 2010) sağlandığı Tablo 4’te görülmektedir.

**Tablo 4:** Ölçme araçlarına ilişkin yapısal modelin uyum iyiliği değerleri

Ölçekler	Yapısal Modeli Değerleri	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri
<b>Örgütsel Sinizm</b>			
CMIN/DF <sup>1</sup>	3,084		$\chi^2/df < 5$
RMSEA <sup>2</sup>	0,070	$\leq 0,05$	$< 0,08$
GFI <sup>2</sup>	0,938	$> 0,95$	$> 0,90$
AGFI <sup>2</sup>	0,907	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
CFI <sup>2</sup>	0,972	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
TLI(NNFI) <sup>2</sup>	0,965	$\geq 0,95$	$> 0,90$
IFI <sup>3</sup>	0,972	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
NFI <sup>2</sup>	0,960	$> 0,95$	$> 0,90$
SRMR <sup>2</sup>	0,054	$< 0,05$	$< 0,10$
<b>Algılanan Örgütsel Engel</b>			
CMIN/DF	1,187		$\chi^2/df < 5$
RMSEA	0,021	$\leq 0,05$	$< 0,08$
GFI	0,997	$> 0,95$	$> 0,90$
AGFI	0,983	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
CFI	0,999	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
TLI(NNFI)	0,998	$\geq 0,95$	$> 0,90$

<b>IFI</b>	0,999	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
<b>NFI</b>	0,997	$> 0,95$	$> 0,90$
<b>SRMR</b>	0,009	$< 0,05$	$< 0,10$
<b>Görev Sabotajı</b>			
<b>CMIN/DF</b>	2,481		$\chi^2/df < 5$
<b>RMSEA</b>	0,059	$\leq 0,05$	$< 0,08$
<b>GFI</b>	0,988	$> 0,95$	$> 0,90$
<b>AGFI</b>	0,958	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
<b>CFI</b>	0,979	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
<b>TLI(NNFI)</b>	0,947	$\geq 0,95$	$> 0,90$
<b>IFI</b>	0,979	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
<b>NFI</b>	0,966	$> 0,95$	$> 0,90$
<b>SRMR</b>	0,035	$< 0,05$	$< 0,10$

<sup>1</sup> Byrne, 2011, <sup>2</sup>Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; <sup>3</sup>Hair vd., 2010.

Araştırmada kullanılan “algılanan örgütsel engel”, “görev sabotajı” ve “örgütsel sinizm” değişkenlerinin arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon aracılığı ile test edilmiştir. Sonuçlara göre, algılanan örgütsel engel ile görev sabotajı arasında ( $r=0,594$ ,  $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel engel ( $r=0,672$ ,  $p<0,05$ ) ve görev sabotajı arasında ( $r=0,466$ ,  $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Sonuçlar  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezlerini destekler mahiyettedir. Sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon Katsayıları (N=424)

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
<b>1. Örgütsel sinizm</b>	2,55	0,87	-	0,672*	0,466*
<b>2. Algılanan örgütsel engel</b>	3,12	1,36		-	0,594*
<b>3. Görev sabotajı</b>	1,84	0,56			-

## Araştırma Modeline İlişkin Bulgular

Oluşturulan model kapsamında, örgütsel sinizmin aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Otel işletmelerinde algılanan örgütsel engelin görev sabotajı üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta=0,816$ ,  $p<0,05$ ). Aracılık rolü modele dahil edildiğinde elde edilen sonuçlar Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6:** Otel işletmelerinde algılanan örgütsel engelin görev sabotajı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Tahmin ( $\beta$ )	Standart Hata	t	p	Sonuç		
<b>Etki</b>								
Algılanan örgütsel engel	Görev Sabotajı	0,816	0,031	8,370	***	Kabul		
Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken						
Algılanan örgütsel engel	Örgütsel Sinizm	Görev Sabotajı	Doğrudan Etki	0,610	0,036	5,296	***	Kabul
			Dolaylı Etki	0,096				

Tablo 6’da görüldüğü gibi, örgütsel engel algısının görev sabotajı üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü tespit edilememiştir. Bu nedenle  $H_4$  hipotezi reddedilmiştir. Model kapsamında elde edilen sonuçlara göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0,093, 0,291).

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz örgütlerinin taklit edilmesi en güç kaynağının insan kaynağı olduğuna ilişkin geniş bir literatür bulunmaktadır. Örgütlerin rekabetçi yanına bu denli destek sağlayan insan kaynağının örgüt amaçları doğrultusunda gayret göstermesi, işgörenin maddi ve manevi beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması ile ilişkilidir. Bu çalışmanın amacı örgütsel engel algısı ile görev sabotajı ilişkisini aracılı bir model kapsamında ele alarak söz konusu iki değişkenin ilişkisinde örgütsel sinizmin nasıl bir role sahip olduğunu belirlemektir. Alanda daha önce yapılan çalışmalar örgütsel engel algısının görev ihmaline, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ve örgütü sabote etmeye yönelik davranışlara (Giacalone ve Knouse, 1990; Analoui, 1995; DiBattista, 1996; Gibney vd., 2011) neden olduğunu ve örgütsel sinizme öncüllük (Gibney, 2007) ettiğini işaret etmektedir.

Mevcut çalışmada örgütün işgörenlere yönelik algılanan engelleri ile işgörenlerin örgüte yönelik görev sabotajları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı ampirik olarak bulgulanmıştır. Yine örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik olumsuz inanç ve duygular nedeniyle örgütü küçümseyici davranışlara neden olan sinizmin de görev sabotajı ile daha önce bu konuda yapılan sınırlı sayıda araştırmaları (Abubakar ve Arasli, 2015; Thundiyl vd., 2015; Yesirlili, 2022) destekler mahiyette, aynı yönde ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Model kapsamında, örgütsel engel algısının görev sabotajı üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü tespit edilememiştir. Bununla birlikte, yapılan literatür taramasında her üç değişkeni ele alan bir çalışmaya yerli ve yabancı yazında rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının kıyaslanması mümkün görülmemekte olup, çalışmanın bu anlamda özgün olduğu sonucuna varılmaktadır.

Çalışma doğrultusunda sektörde faaliyet gösteren yöneticilere katkı sunması bakımından kimi önerileri sunmak olasıdır. Turizm sektörü, özellikle belli standartlarda yapılan örgütlerde (beş yıldız, dört yıldız vb.), benzer şartların sunulduğu, örgüt hizmet kalitesinin işgörenlerin bireysel performansı ile ayrışım gösterdiği bir sektör olarak öne çıkmaktadır. Konuklara daha güler yüz, daha iyi temizlenmiş oda, daha özenle hazırlanmış yiyecek-İçecek ve daha iyi organize edilmiş animasyonlar sunmak, müşterilerin gelecek konaklamalarında önceki hizmet alımlarından memnun kaldıkları tesisleri tercih etmelerine neden olacaktır. Ayrıca memnun kalan müşterilerin, turizm acentelerinin sitelerinde ve bu doğrultuda hizmet veren blog sayfalarında yer alan yorumlarının tesislerin tercih edilirliliklerine etki edeceği gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle tesis yöneticilerinin, işgörenlerin, gerektiğinde ekstra rol davranışı (Van Dyne ve LePine, 1998) sergilemelerine neden olacak biçimde örgüte olan bağlılıklarını artırmaları ve müşterilerle daha olumlu bir iletişim içinde olmaları doğrultusunda, hizmet içi eğitim ile desteklemeleri ve motivasyonlarını canlı tutmaları gerekmektedir. Planlı davranış teorisi (Ajzen ve Fishbein, 1975; Ajzen, 1991), niyet ve davranış ilişkisinin tutarlı olduğuna ilişkin kanıt sunmaktadır (Hagger, Chatzisarantis ve Biddle, 2002). Miles (2012) yöneticilerin, işgörenlerin davranışsal niyetlerini, işi yerine getirme konusundaki duygularını ve beklentilerini öğrenmek, onları istenen görevleri yerine getirmede kontrol sahibi olduklarına inandırmak ve ihtiyaç duyulandan daha düşük olabilecek davranışsal niyetleri geliştirmek için, onlarla birlikte hareket etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Teori kapsamında yaklaşıldığında yöneticilerin işgörenlerin engelleme olarak algılayabileceği uygulama ve tutumlardan uzak durmaları, onların işlerini daha iyi bir şekilde yerine getirmelerini ve örgüte yarar sağlamaya yönelik daha fazla çaba göstermelerini mümkün kılacaktır.

Çalışmada kullanılan verilerin, kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen turizm sektörünün yalnızca konaklama bileşeninde istihdam edilen sınırlı sayıda işgörenden elde edilmesi sınırlılık olarak

kabul edilmektedir. Ayrıca çalışmada kesitsel veriler kullanılmış olup, uygulamanın yürütüldüğü süre zarfında Antalya iliyle kısıtlı kaldığı bilinmektedir. İşgörenlerin engellenme algılarının ve görev sabotajı anlayışlarının duyarlılığı konusunda nitel verilere erişilememesi, bir diğer kısıt olarak kabul edilebilir. Araştırma metodolojisi kapsamında kanıtlar (ya da kanıt eksiklikleri) korelasyonel yöntemler kullanılarak elde edilmiştir. Algılanan örgütsel engel, görev sabotajı ve örgütsel sinizm ilişkisini belirlemek amacıyla, gelecekteki araştırmalarda nicel yöntemler yanında nitel yöntemlerin de kullanılması bulguların daha sağlıklı bir zemine oturmasına katkıda bulunabilecektir. Daha genellenebilir sonuçlar için farklı bölgelerde yerleşik turizm sektörünün farklı bileşenlerinden, farklı zamanlarda toplanacak verilerin kullanılacağı araştırmaların, değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisine yönelik daha güçlü bulgu ve değerlendirmelerin yapılabilmesine katkıda bulunabileceği öngörülebilir.

#### YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 06/10/2022 tarihli ve 16 sayılı toplantısının 2022/16/10 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

#### KAYNAKÇA

- Abubakar, A.M., & Arasli, H. (2016). Dear top management, please don't make me a cynic: intention to sabotage. *Journal of Management Development*, 35(10), 1266-1286. doi: 10.1108/JMD-11-2015-0164
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Ak, M. (2020). Relationship between organizational stress and organizational cynicism in the tourism industry: A study. Ş. Aydın, B.B. Dedeoğlu, Ö. Çoban (Ed.), *Organizational behavior challenges in the tourism industry* içinde (s. 353-371). Hershey, PA: IGI Global.
- Akhtar, M.W., Syed, F., Javed, M., & Husnain, M. (2020). Grey shade of work environment triad—effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: A moderated-mediation model. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(5), 669-686. doi: 10.1108/LODJ-07-2019-0334
- Altuntaş, F.Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 27(1), 95-111.
- Ambrose, M.L., Seabright, M.A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00037-7



- Analoui, F. (1995). Workplace sabotage: Its styles, motives and management. *Journal of Management Development*, 14 (7): 48-65. doi: 10.1108/02621719510097361
- Andersson, L.M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395–1418. doi: 10.1177/001872679604901102
- Aydemir, C. (2020). Algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 258-268. doi: 10.18070/erciyesiibd.846510
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resources Development Quarterly*, 22(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq
- Balıkçioğlu, S., & Altay, H. (2014). Determining the relationship between the attitudes of organizational cynicism and commitment of the employees in hospitality business. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(14), 133-157.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S., & Walker, H.J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://dio.org/10.1177/0021886306296602>
- Biswas, S. and Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711. doi: 10.1108/JMD-04-2016-0052
- BAKA-Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı. (2020). *Batı Akdeniz Bölgesi İstihdam Analizi 2020*. <https://baka.ka.gov.tr/assets/upload/dosyalar/bati-akdeniz-bolgesi-istihdam-analizi.pdf> adresinden erişildi.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Brandes P., Dharwadkar R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes, 36<sup>th</sup> Annual Meeting of the Eastern Academy of Management'da sunulan bildiri, Philadelphia:PA
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. P.L., Perrewé, & D.C., Ganster (Ed.). *Employee health, coping and methodologies (research in occupational stress and well being)* içinde (s. 233-266). Bingley: Emerald Group Publishing Ltd. doi: 10.1016/S1479-3555(05)05007-9
- Brown, K.A., & Mitchell, T.R. (1993). Organizational obstacles: Links with financial performance, customer satisfaction, and job satisfaction in a service environment. *Human Relations*, 46(6), 725–757. doi: 10.1177/001872679304600603
- Byrne, Z.S., & Hochwarter, W.A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. doi: 10.1108/02683940810849666

- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with AMOS Basic concepts, applications, and programming (Multivariate Applications Series)*, Routledge, New York.
- Çekmecelioğlu, H.G., & Pelenk, S.E. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Kocaeli lastik işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED*, 29, 143-164.
- Çetin, M., & Maral, M. (2021). Yıkıcı liderlik ile algılanan örgütsel engel arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5006-5041. doi: 10.26466/opus.843064
- Çetinkaya, F.F. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 652-674. doi: 10.20491/isarder.2018.412
- Cropanzano, R., Anthony, E.L., Daniels, S.R., & Hall, A.V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516. doi: 10.5465/annals.2015.0099
- Dean, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. doi: 10.5465/amr.1998.533230
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers* (Unpublished master thesis). Maastricht: University of Maastricht.
- Deprez, G.R.M., Bazine, N., Fréour, L., Peña-Jimenez, M., Cangialosi, N., & Battistelli, A. (2021). From feedback seeking to psychological attachment, the mediating role of adaptive performance in perceived obstruction context. *The Spanish Journal of Psychology*, 24. e1. doi: 10.1017/SJP.2021.1
- Dias, T.R.F.V., & Martens, C.D.P. (2019). Business failure and the dimension of entrepreneurial learning: Study with entrepreneurs of micro and small-sized enterprises. *Brazilian Journal of Management*, 12(1), 107-124. doi: 10.5902/19834659 19162
- DiBattista, R.A. (1996). Forecasting sabotage events in the workplace. *Public Personnel Management*, 25(1), 41-52. doi: 10.1177/009102609602500104
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1203. doi: 10.3390/ijerph16071203
- Edmondson, D.R., Matthews, L.M., & Ward, C.B. (2019). An exploratory study of retail sales employees' service sabotage: Examining the impact of emotional exhaustion and organizational support. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 29(1), 63-77. doi: 10.1080/21639159.2018.1552529
- Emerson, R.M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362. doi: 10.1146/annurev.so.02.080176
- Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. doi: 10.1037/a0012743
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Giacalone, R.A., & Knouse, S.B. (1990). Justifying wrongful employee behavior: The role of personality in organizational sabotage. *Journal of Business Ethics*, 9, 55-61. doi: 10.1007/BF00382564
- Gibney, R.F., Jr. (2007). *Cognitive organizational obstruction: Its nature, antecedents and consequences*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Gibney, R., Zagenczyk, T.J., & Masters, M.F. (2009), *The negative aspects of social exchange: An introduction to perceived organizational obstruction*. Los Angeles, CA: Sage Publications. doi: 10.1177/1059601109350987
- Gibney, R.A.Y., Zagenczyk, T.J., Fuller, J.B., Hester, K.I.M., & Caner, T. (2011). Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1083-1109. doi: 10.1111/j.1559-1816.2011.00748.x
- Gillespie, N., & Dietz, G. (2009). Trust repair after an organization-level failure. *Academy of Management Review*, 34(1), 127–145. doi: 10.5465/amr.2009.35713319
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi: 10.2307/2092623
- Gürlek, M., & Yeşiltaş, M. (2020). The effect of abusive supervision on service sabotage: A mediation and moderation Analysis. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 8(1), 151-176. doi: 10.30519/ahtr.695159
- Hagger, M.S., Chatzisarantis, N.L.D., & Biddle, S.J.H. (2002). A meta-analytic review of the theories of reasoned action and planned behavior in physical activity: Predictive validity and the contribution of additional variables. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 24, 133–150.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis a global perspective*. Ontario: Pearson, Global Edition.
- Harris, L.C., & Ogbonna, E. (2002). Exploring service sabotage. *Journal of Service Research*, 4(3), 163-183. doi: 10.1177/1094670502004003001
- Hsieh, H.H., & Kao, K.Y. (2022). Beyond individual job insecurity: A multilevel examination of job insecurity climate on work engagement and job satisfaction. *Stress and Health*, 38(1), 119-129. doi: 10.1002/smi.3082
- Horn, B., Kiras, J.D., & Spencer, E. (2021). *The (in)visible hand: Strategic sabotage case studies*. Ontario: Cansofcom Education & Research Centre.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G., & Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27(27), 83-97.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 125-133.
- Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L.K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(6), 1–10. doi: 10.2224/sbp.8011
- Kobanoğlu, M.S. (2022). Örgütsel Sinizm. Y.S. Oğuzhan (Ed.), *Negatif Yönleriyle Örgütlerde Davranış Biçimleri* içinde (s. 35-64). Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.
- Koçak D. (2019). Algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(1), 58-77. doi: 10.15295/bmij.v7i1.1043
- Koçak, D., (2020), Psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Algılanan örgütsel engelin aracı iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1): 123-145. doi: 10.16951/atauniiibd.620054
- Koçak, Y. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel sapma davranışlarının, sanal kaytarma ve örgütsel engeller ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, D., & Kerse, G. (2022). How perceived organizational obstruction influences job satisfaction: The roles of interactional justice and organizational identification. *SAGE Open*, 12(1), 1-19. doi: 10.1177/2158244022107993
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*, 42(5), 625-640. doi: 10.1108/MRR-02-2018-0090
- Kurtulay, Z., Uluca, E., & İstanbullu Dinçer, F. (2018). Konaklama işletmelerinde örgütsel iklim ve örgütsel sinizm. Ş. Özdemir (Ed.) 19. *Ulusal Turizm Kongresi Kitabı* içinde (s. 462-474). İzmir: Egeus Matbaası.
- Lee, J.J., & Ok, C.M. (2014). Understanding hotel employees' service sabotage: Emotional labor perspective based on conservation of resources theory. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 176-187. doi: 10.1016/j.ijhm.2013.08.014
- Mackey, J.D., McAllister, C.P., Brees, J.R., Huang, L., & Carson, J.E. (2018). Perceived organizational obstruction: A mediator that addresses source-target misalignment between abusive supervision and OCBs. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1283-1295. doi: 10.1002/job.2293
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 2016(15), 103-111.
- Mellahi, K., & Wilkinson, A. (2010). Managing and coping with organizational failure: Introduction to the special issue. *Group & Organization Management*, 35(5), 531–541. doi: 10.1177/1059601110383404

- Miles, J.A. (2012). *Management and organization theory: A Jossey-Bass Reader*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Mirvis, P.H., & Kanter, D.L. (1989). Combating cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Mirvis, P.H., & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45–68. doi: 10.1002/hrm.3930300104
- Nafei, W.A., & Kaifi, B.A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Narayanan, K., & Murphy, S.E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: A review. *Journal of Human Values*, 23(3), 1-16. doi: 10.1177/0971685817713284
- Navran, F.J. (1991). Silent saboteurs. *Executive Excellence*, 8(4),11-13.
- Peng, J-M, Guan, X-H., & Huan, T-C. (2021). Not always co-creating brand: effects of perceived justice on employee brand sabotage behaviours in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(3), 973-993. doi: 10.1108/IJCHM-09-2020-0991
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35. doi: 10.1108/13673270510602746
- Robbins, S.P., Judge, T.A., & Beward, K.E. (2018). *Essentials of organizational behaviour*. Ontario: Pearson.
- Sarwar, A., Abdullah, M.I., Hafeez, H., & Chughtai, M.A. (2020). How does workplace ostracism lead to service sabotage behavior in nurses: A conservation of resources perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00850
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit structural equation models:tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Serenko, A. (2019). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: conceptualization, typology, and empirical demonstration. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1260–1288. doi: 10.1108/jkm-01-2018-0007
- Archimi, C.S., Reynaud, E., Yasin, H.M., & Bhatti, Z.A. (2018). How perceived corporate social responsibility affects employee cynicism: The mediating role of organizational trust. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 907-921. doi: 10.1007/s10551-018-3882-6
- Sertel, G., & Tanriögen, Z.M. (2019). The Relationship between self-sabotage and organizational climate of schools. *Educational Research and Reviews*, 14(15), 541-550. doi: 10.5897/ERR2019.3784
- Skarlicki, D.P., Van Jaarsveld, D.D., & Walker, D.D. (2008). Getting even for customer mistreatment: the role of moral identity in the relationship between customer interpersonal injustice and employee sabotage. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1335-1347. doi: 10.1037/a0012704



- Thundiyil, T.G., Chiaburu, D.S., Oh, I.-S., Banks, G.C., & Peng, A.C. (2015). Cynical about change? A preliminary meta-analysis and future research agenda. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(4), 429–450. doi: 10.1177/0021886315603122
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş., & Güzel, B. (2014). Psychological contract breaches and organizational cynicism at hotels. *Revista Tinerilor Economişti (The Young Economists Journal)*. 9(19), 194-213.
- Türkiye Otelciler Federasyonu-TUROFED. (2022). *Antalya tesis istatistikleri*. [https://www.turofed.org.tr/\\_files/\\_pdf/antalya.pdf](https://www.turofed.org.tr/_files/_pdf/antalya.pdf) adresinden erişildi.
- Umama, E.A., & Okafor, L.C. (2019). Employee/management sabotage effects on organizational output. *Journal of Management and Strategy*, 10(3), 37-47. doi: 10.5430/jms.v10n3p37
- Uygungil, S. ve İşcan, Ö.F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 31, 435-453.
- Van Dyne, L., & LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *The Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. doi: 10.2307/256902
- Yalçın, İ., Bayram, A., & Akça, C. (2019). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sabotaja etkilerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 252-263. doi: 10.25287/ohuiibf.519116
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*. 9(2), 568-582.
- Yesirlili, U. (2022). *Turizm işletmelerinde örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Edirne ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, M., & Tuna, M. (2018). The effect of ethical leadership on service sabotage. *The Service Industries Journal*, 38(15-16), 1133-1159. doi: 10.1080/02642069.2018.1433164
- Yolal, M. (2016). *Turizm Araştırmalarında Örnekleme*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zhou, X., Ma, J., ve Dong, X. (2018). Empowering supervision and service sabotage: A moderated mediation model based on conservation of resources theory. *Tourism Management*, 64, 170-187. doi: 10.1016/j.tourman.2017.06.016