

# Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Edirne İli Örneği<sup>1</sup>

(The Relationship Between Organizational Cynicism, Organizational Sabotage and Intention to Leave in Tourism Businesses: The Case of Edirne Province)

Uğur YESİRLİLİ<sup>a</sup>

Gülsevin YUMUK GÜNAY<sup>b</sup>

<sup>a</sup>İstanbul Bilgi Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İstanbul – Türkiye, (ugur.yesirlili@bilgi.edu.tr) ORCID: 0009-0002-7328-4545

<sup>b</sup>Trakya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Edirne – Türkiye, (gulsevinyumuk@gmail.com) ORCID: 0000-0001-6184-0714

## MAKALE GEÇMİŞİ

**Geliş Tarihi (Received):**  
21.08.2023

**Kabul Tarihi (Accepted):**  
01.11.2023

## Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Sinizm,  
Örgütsel Sabotaj,  
İşten Ayrılma Niyeti

## Keywords:

Organizational Cynicism,  
Organizational Sabotage,  
Intention to Leave

**Makalenin Türü:** Araştırma Makalesi

\*Sorumlu Yazar: Uğur YESİRLİLİ

E posta: ugur.yesirlili@bilgi.edu.tr

## Öz

Örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz örgütsel davranışlar turizm işletmelerinde verilen hizmeti olumsuz etkileyebilmektedir. Bu noktada çalışmanın temel amacı, turizm işletmelerinde hizmet veren çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada, Edirne'nin Merkez ilçesinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde hizmet veren 231 çalışana anket uygulanmıştır. Her bir değişkenin birbiriyle olan ilişkisini belirleyebilmek adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bununla beraber, örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmada, duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetinin çalışanların yaşlarına göre, işten ayrılma niyetinin ise çalışanların toplam çalışma sürelerine göre farklılaştığı da çalışmanın farklı bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

## Abstract

Negative organizational behaviour such as organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave can effect adversely to service giving in tourism businesses. In this point, research aim is to reveal the relationship employee's organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave in tourism businesses. In research, 231 employees who service in tourism businesses which operate in Merkez, Edirne were implemented a survey. Correlation analysis was realized to identify the relationship between each variable. As a result of the analysis, positive relationship was determined between organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave. At the same time, positive relationship was identified between organizational sabotage and intention to leave too. Furthermore, in the study, it is another result of the study that differing affective cynicism and intention to leave according to age of employees, and differing intention to leave according to the total working time of the employees.

**Makalenin Künyesi:** Yesirlili, U. & Yumuk-Günay, G. (2023). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Edirne İli Örneği. *AHBVÜ Turizm Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 238-266

**DOI:** 10.55931/ahbvtfd.1347580

1 Bu makale "Uğur YESİRLİLİ (2022), Turizm işletmelerinde örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Edirne ili örneği, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne" künyeli tezden üretilmiştir.

## 1.GİRİŞ

Emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe işletmeler ekonomik kazanç elde etmek, rekabet üstünlüğü sağlamak hatta yaşamlarını devam ettirebilmek için nitelikli ve başarılı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların işyerlerinde gösterecekleri bu başarı aslında onların iş ortamındaki davranışları ve bu davranışların nedenlerine bağlı olarak değişmektedir. Bu çerçevede çalışanların örgüt hakkında hissettikleri duygular ve düşünceler önemli olup bu davranışların nedenlerini oluşturmaktadır. Çalışanların örgüte karşı pozitif duygular hissetmesi örgütsel bağlılığı artırabileceken, negatif duygular hissetmesi neticesinde ise örgüt içerisindeki tatmin ve verimlilikleri düşürebilmektedir. Çalışanın işyerinde yaşadığı olaylar bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak içinde güvensizlik ve adaletsizlik barındıran negatif tutumlara dönüşürken, örgüte ait araç ve gereçlere zarar verme ihtimalleri oluşturabilmekte hatta zaman içinde işten ayrılmalara neden olabilmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç farklı boyutta ortaya çıkmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla gerçekleşebileceği gibi çalışanlar açısından da farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; bir çalışan örgüte karşı sadece olumsuz düşünceler beslerken, bir başka çalışan ise örgüte olan olumsuz düşünceleri duygular veya davranışlar yoluyla gösterebilmektedir. Sinizmin birçok olumsuz sonucu olmakla birlikte en önemlilerinden biri davranışsal boyutta ortaya çıkan sabotaj eylemidir. Örgütsel sabotaj eylemi, fiziki olarak araç ve gereçlere zarar vermek şeklinde gerçekleşebileceği gibi, örgüte ait gizli ve özel bilgilerin sızdırılması veya para karşılığında satılması ya da verilen hizmetin müşteriye memnun edecek düzeyde verilmemesi gibi farklı şekillerde gerçekleştirilebilmektedir. Bu durum, örgütün kâr elde etmesine engel olabilmekte ve rekabet üstünlüğünü kaybetmesine neden olabilmektedir. Gerek örgütsel sinizm gerekse örgütsel sabotaj eylemleri nitelikli personelin zaman içinde işlerini yapamaz duruma gelmesine hatta kendilerini o ortamdan uzaklaştıracak işten ayrılmalara neden olabilecektir. İşten ayrılma niyeti oluşan bir çalışan işine odaklanamayacak, bunun neticesinde işini layıkıyla icra edemeyecek ve dolayısıyla örgüte herhangi bir katkı veremeyecektir. Eğer bu süreç sonunda çalışan işten ayrılır ise, bu durumda örgüt için yeni bir çalışan ihtiyacı ortaya çıkacak bu da ek bir maliyet anlamına gelecektir.

Çalışanların örgüt ile ilgili düşünceleri hem örgütteki uyum hem de örgütün imajı açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda uyum ve imajı olumsuz etkileyerek örgüte zarar verecek olan örgütsel sinizm farklı olumsuz davranışlara da neden olabilmektedir (Chiaburu vd. 2013; Khan 2014; Peter ve Chima 2018; Tong vd. 2020). Örgütsel sinizm bilişsel düşünce ile

başlayıp duygusal ve özellikle davranış boyuta ulaştığında örgüt içerisinde hem manevi hem de maddi hasarlara neden olan sabotaja dönüşmesi söz konusu olabilir. Bu nedenle literatürde örgütsel sinizm kavramı çokça çalışılmış olmasına rağmen, örgütsel sabotaj konusu ile hiç ilişkilendirilmemiş olması çalışmayı farklı ve değerli kılmaktadır. Çünkü bu iki kavram arasında öncüllük veya sonuçsallık ilişkisinin kurulması literatüre katkı sağlayabilecektir. Örgütsel sinizm ve örgütsel sabotaj kavramı birbirini olumlu veya olumsuz etkilerken örgütlerce tercih edilmeyen üçüncü bir negatif davranış yani işten ayrılma niyetine de sebebiyet verebileceği öngörülmüştür. Dolayısıyla bu üç kavram arasındaki ilişkilerin test edilmesi amaçlanarak hem literatür hem de çalışma hayatı için gerçekleştirilecek önerilerin değerli olduğu düşünülmektedir. Özellikle emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe bu negatif örgütsel davranışların nedenlerinin, sonuçlarının aynı zamanda aralarındaki ilişkilerin ortaya konulması, çalışan memnuniyetinin sağlanması ve bunun misafir memnuniyetine olumlu yansımaları için yol gösterici olacaktır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Örgütsel Sinizm**

Literatürde birçok farklı örgütsel sinizm tanımı bulmak mümkündür. Andersson ve Bateman (1997:451), söz konusu kavramı; hayal kırıklığı ve buna benzer duygularla birlikte güvensizlik duygusunu da içeren bir tutum olarak ifade etmektedir. Andersson (1996:1398) farklı bir çalışmada örgütsel sinizmi; sosyal bir sözleşmeye, bir kişiye, gruba veya kuruma yönelik (Chiaburu vd. 2013:183) güvensizlik ile birlikte umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duyguları içinde barındıran olumsuz bir tutum olarak ifade etmektedir. Örgütsel sinizm, bireylere güvenmeme ve bireylerin gerçek düşünce, duygu ve davranışlarını yansıtmadığına olan inanç olarak ifade edilebilmektedir. (Helvacı ve Çetin 2012:1476). Bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyut altında açıklanabilen örgütsel sinizm; güvensizlik ve adaletsizlik gibi olumsuz duygu ve inançların olduğu, genellikle örgütü olumsuz etkileyecek eylemlerin gerçekleşmesi ile devam eden karmaşık bir tutum olarak tanımlanabilmektedir (Bommer vd. 2005:736; Dean vd. 1998).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda çalışanlar, örgüt uygulamalarının adaletsiz olduğunu, dürüstlükten uzak bir şekilde gerçekleştiğini, samimiyet ve benzeri ilkeler çerçevesinde yürütülmediğini düşünmektedir. Sinik çalışanlar, genellikle bu tür ilkelerin çaresizlikten feda edildiğine ve örgüt içerisinde vicdansız tutum ve davranışların bir norm haline geldiğine inanmaktadır (Dean vd. 1998:345-346). Bilişsel boyutta, örgüt içerisinde olan faaliyetlerin

adil bir şekilde yürütülmediğine dair bir inanç söz konusudur. Çeşitli örgütsel süreçlerin adil bir şekilde gerçekleşmediğini gören çalışanlar, örgütün kendi çıkarını gözeterek hareket ettiğini düşünmekte ve örgütte görev yapan diğer çalışanların ya da yöneticilerinin güvenilmez ve tutarsız olduklarına inanmaktadır (Kalay vd. 2014:7).

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda ise, örgütün dürüstlükten uzak, adaletsiz ve samimiyetsiz olduğuna dair inanç ve düşünceler, duygular vasıtası ile ifade edilmektedir. Bu duygular, örgüte yönelik duyulan öfke, iğrenme, tiksinti; örgütü küçümseme ve aşağılama, örgüt içinde veya dışında örgütü kötü gösterecek yorumlarda bulunma ve benzeri şekilde açığa çıkabilmektedir (Dean vd. 1998:346). Duyuşsal boyut, örgütsel sinizmin sadece düşünülen bir durum olmadığını aynı zamanda hissedilen bir duygu olduğunu da gözler önüne sermektedir (Karacaoğlu ve Küçükköylü 2015:403).

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, çalışanların inanç, duygu ve düşünceleri doğrultusunda gerçekleştirilen eylemler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu eylemler; örgütü şikayet etme, örgütü eleştirme, örgüt ile dalga geçme gibi sözlü ifadelerle gerçekleştirilebilmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine bakarak manalı bir şekilde gülümsemeleri de bu boyutta ortaya çıkabilmektedir. (Karcıoğlu ve Naktiyok 2015:22; Kosa 2019:370). Davranışsal boyutta çalışanlar artık örgütün zararına olabilecek eylemler gerçekleştirmektedir. Bu nedenle, örgüt içerisinde gerçekleşen sinizmin davranışsal boyuta geçmeden önce tespit edilmesi ve çeşitli önlemler devreye alınarak sinizmin en az seviyelere indirilmesi gerekmektedir (Uysal 2019:320).

Örgüt içerisinde çalışanlar gerçekleşen örgütsel faaliyetleri kendi inançları doğrultusunda değerlendirmektedir. Bu değerlendirme sonucunda çalışan, örgütün faaliyetlerinin kendi inançları ile uyum içerisinde olmadığını algılaması neticesinde, örgütün dürüst davranmadığını düşünmekte ve bu nedenle örgütsel sinizm meydana gelmektedir (Kerse ve Karabey 2017:379). Örgütsel sinizm genellikle beklentilerin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan ve örgüt içerisinde bulaşıcı bir hastalık misali yayılabilen bir olgudur. Sinik çalışanlar, örgütsel ortamda mutlu olamamakta, örgütün amaçlarını benimseyememekte, duygusal olarak örgüt ile bir bağ kuramamakta ve gizli güdüler ile yalancılığa kadar uzanan davranışlar sergileyebilmektedir. Örgüt içerisinde faaliyetlerin çalışanların yararına değil de örgütün yararına gerçekleşmesi, çalışan ve örgüt arasındaki uyumsuzluğu beraberinde getirmekte ve çalışan duygusal anlamda örgütten uzaklaşabilmektedir. Bunun neticesinde sinik bir hal almaya başlayan çalışanın, fedakâr bir şekilde çalışması muhtemel değilken,

örgüt hakkında olumsuz yorumlar yapması ise olasıdır (Abraham 2000:270; Efeoğlu ve İplik 2011:348).

Literatürde örgütsel sinizmin hem bireysel hem de örgütsel nedenleri olduğu ifade edilmektedir. Bireysel nedenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve hizmet süresi olarak belirtilmektedir (Mirvis ve Kanter 1991:55; Fero 2005; Balıkçioğlu 2013; Abaslı 2018; Tokgöz ve Yılmaz 2008; Tayfun ve Çatır 2014; Johnson 2007:37; Helvacı ve Çetin 2012; Tınaztepe 2012; Tarakçı ve Akın 2017; Kalağan ve Güzeller 2010; Delken 2005:51). Örgütsel adalet (Kosa 2019:375; Güzel ve Ayazlar 2014:138; Bernerth vd. 2007; Shaharruddin vd. 2016; Kutanis ve Çetinel 2010; Efeoğlu ve İplik 2011), örgütsel destek (Chiaburu vd. 2013:184; Treadway vd. 2004; Kerse ve Karabey 2017; Kasalak ve Aksu 2014) ve psikolojik sözleşme ihlali (Chiaburu vd. 2013:184; Johnson ve O’Leary-Kelly 2003:630; Çetinkaya ve Özkara 2014:86; Bashir vd. 2011; Tarakçı ve Akın 2017; Üçok ve Torun 2014) sinizmin örgütsel nedenleri arasında gösterilmektedir. Bu bağlamda örgütün süreçleri adaletli bir şekilde yürütmemesi, çalışanlarına destek vermemesi ve çalışan örgüt arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda örgütsel sinizmin oluşabileceğini söylemek mümkündür.

Bununla birlikte literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin, örgüte olan bağlılığı (Chiaburu vd. 2013:190; Wanous vd. 1994:271; Özgan vd. 2012:202; Türköz vd. 2013:297; Yücel ve Çetinkaya 2015:267) ve çalışanların performanslarını düşürdüğünü (Chiaburu vd. 2013:190; Rehan vd. 2017; Şantaş vd. 2016:879; Kâhya 2013:42); işten ayrılma niyetini (Khan 2014:36; Peter ve Chima 2018; Chiaburu vd. 2013; Erbil 2013:79-80; Çınar vd. 2014) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını (Tong vd. 2020:73; Bal 2019:136) ise artırdığını söylemek mümkündür.

## **2.2. Örgütsel Sabotaj**

“Sabot” kelimesinin İngilizce anlamı takunyadır. Eski zamanlarda Fransa’da çalışan işçiler takunyalari (sabot) protesto amacı ile makinelere atmış ve sabotaj kelimesinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Harris ve Ogbonna 2009:325). Örgütsel sabotaj, çalışanların örgütün üretim yapmasını engelleyecek ve dolayısıyla kârını azaltabilecek her türlü olumsuz tutum ve davranışların hayata geçirilmesidir (Giacalone ve Rosenfeld 1987:367). Örgütsel sabotaj, örgütte gerçekleşen olumsuz tutum ve davranışların yıkıcı sonuçları olarak ifade edilebilmektedir (Abubakar ve Arasli 2016:3). Özdevecioğlu ve Aksoy (2005:98), örgüt ortamında sabotajın daha çok örgüt – birey etkileşiminin neticesinde ortaya çıktığını

vurgulamaktadır. Altınbaş (2009:95) ise sabotajın çalışanların kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmakta ve örgütsel sabotaj kavramını; örgütte istihdam edilen çalışanları, örgüt içerisinde kullanılan materyalleri ve ekipmanları veya örgütün tamamını hedef alabilecek her çeşit olumsuz ve zararlı davranışların hayata geçirilmesi olarak tanımlamaktadır. Gümüştekin Kanten ve Kanten (2016:154) tarafından yapılan farklı bir tanımlamada örgütsel sabotaj kavramı, çalışanların örgütün verimliliğini olumsuz olarak etkileyecek zararlı davranışları kasten ve bilerek gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Literatürde farklı farklı tanımlar yapılmasına rağmen örgütsel sabotaj kavramını, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını engellemek için kasti olarak hayata geçirdiği olumsuz ve aynı zamanda örgüte zarar veren tutum ve davranışlar olarak tanımlamak mümkündür.

Literatürde sabotaj çeşitlerinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Analoui (1995:59) tarafından yapılan çalışmada sabotaj türleri; israf, tahribat ve eylemsizlik olarak incelenmektedir. Altınbaş (2009:103) yaptığı çalışmada sabotaj türlerini; şiddet sabotajı, görev sabotajı ve bilgi sabotajı olmak üzere üç farklı başlık altında incelemiştir. Literatür incelendiğinde sabotaj türlerinin şiddet sabotajı, hizmet sabotajı ve bilgi sabotajı olarak ifade edilmesinin daha doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmüş ve yapılan çalışmada örgütsel sabotaj türleri söz konusu başlıklar altında incelenmiştir.

Hizmet sabotajı, örgüt tarafından verilen hizmete, olumsuz bir şekilde etki etmek amacı ile bilinçli olarak gerçekleştirilmiş örgüt içerisinde bulunan üyelerin tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Harris ve Ogbonna 2002:166). Farklı bir tanım ile hizmet sabotajı, müşteri ile etkileşim halinde olan çalışanların kasti bir şekilde memnun edici bir servisi olumsuz olarak etki edecek tutum ve davranışlarda bulunması ile gerçekleşmektedir (Harris ve Ogbonna 2009:326). Servis esnasında gerçekleştirilen her olumsuz eylem, hizmet sabotajı olarak ifade edilmemektedir. Her işletmede çalışanlar farklı farklı hatalar yapabilmekte ve hizmeti olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumda verilen hizmet olumsuz etkilense dahi bu durum sabotaj olarak adlandırılmamaktadır (Harris ve Ogbonna 2009:326). Yapılan hata ile sabotajı birbirinden ayıran ince çizginin çalışanın niyetinde gizli olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel sabotaj çeşitlerinden biri olarak ifade edilebilen bilgi sabotajı, çalışanların örgüt içerisinde var olan bilgileri rakiplere aktarmak şeklinde gerçekleşebileceği gibi, çalışanların çalışma saatleri içerisinde interneti kendi çıkarları doğrultusunda kötüye kullanmaları ile de oluşabilmektedir. Çalışanların örgütün içerisinde bulunan bilgiyi rakiplere aktarması “bilgi ticareti yapmak” olarak isimlendirilmektedir. Bu çalışanlar, örgüt içerisindeki gizli ve önemli

bilgileri rakiplere satmaktadırlar (Göral 2014:134). Bilgisayar hırsızlığı, dolandırıcılık ve internetin kötüye kullanımı gibi nedenlerle örgütlerin milyarlarca dolar para kaybettiği bilinmektedir (Whitman 2003:91). Çalışanlar, mesai saatleri içinde interneti çok farklı amaçlarla kötüye kullanabilmektedir. E-mailleri kötü amaçlarla kullanma (kişisel kullanım, cinsel içerikli ya da ırkçı mailler gönderme vb.), çeşitli sohbet odalarına katılma, pornografi gibi zararlı sitelere girme ya da oyun oynama gibi davranışlar internetin kötü amaçlarla kullanıldığını göstermektedir (Case ve Young 2002:357). İnternetin kötüye kullanımı verimliliği düşürdüğü ve aynı zamanda örgüte ekonomik olarak zarar verdiği için bilgi sabotajı olarak kabul edilebilmektedir.

Örgütsel sabotajın son türü şiddet sabotajıdır. Bu sabotaj türünde çalışanlar, örgüt içinde bulunan materyal ve ekipmanlara ya da birlikte görev yaptığı çalışma arkadaşlarına, bazen de her ikisine birden saldırgan tutum ve davranışlar sergileyebilmekte, davranışlarını sözlü olarak gösterebilmekte ve daha da kötüsü fiziki zararlar verebilmektedir. Baron ve Neuman (1996:163) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, şiddet sabotajının öldürücü saldırgan davranışlardan ziyade, daha az önemli olarak sayılabilecek olumsuz tutum ve davranışlar şeklinde görülme olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel sabotajın nedenleri arasında intikam duygusu, kendini veya bir arkadaşını savunma içgüdüğü, kendini gösterme isteği, can sıkıntısını giderme arzusu, hayal kırıklığı, yapılan işi kolaylaştırma isteği ve adaletsizlik olduğu görülmektedir (Giacalone 1990:6; Crino 1994:313; Özdevecioğlu ve Aksoy 2005:99; Ambrose vd. 2002:949).

Bununla birlikte örgütsel sabotajı önlemenin farklı farklı yolları olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar; işe alım süreçlerinde çalışanların kontrol edilmesi, kaza kayıtlarının düzenli olarak tutulması, çalışanların eğitilmesi ve ödüllendirilmesi, güvenlik önlemleri, adalet, güven ve etik ilkeleri doğrultusunda bir örgüt kültürü oluşturmak ve iş tasarımının belirli periyotlarla değiştirilmesi olarak sayılabilmektedir (Giacalone 1990:7; Harris ve Ogbonna 2009:330; Young 2010:1469; Skarlicki vd. 2008:1345; DiBattista 1991:350; Colwill 2009:193; Crino 1994:316; Crino ve Leap 1989:313)

### **2.3. İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmaların sebeplerini anlamak ve böylelikle işten ayrılmaları azaltmak için (Michele Kacmar vd. 2006:133) genellikle araştırılan konular arasındadır.

Yazında işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma kavramlarının tek bütün halinde ifade edildiği görülmektedir. Price (1977) işten ayrılma kavramını; “*dikkate alınan dönem boyunca işten ayrılan çalışan sayısının, o dönem boyunca işletmedeki ortalama kişi sayısına bölünmesiyle elde edilen oran*” olarak tanımlamaktadır (Ongori 2007:49). Schwepker (2001:42) tarafından işten ayrılma niyeti, işi bırakmadan hemen önce alınan karar olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere, ilk olarak işten ayrılma düşüncesi meydana gelmekte, sonraki aşamada ise bu düşünce işten ayrılma ile son bulmaktadır.

İşten ayrılma davranışı; çalışanın kendi özgür iradesi sonucunda verebileceği bir karar olabileceği gibi, zorunda kalması sonucunda istemeyerek alabileceği bir karar da olabilmektedir. Aynı zamanda, işten ayrılma davranışının önlenebileceğini söylemek mümkündür (Pizam ve Thornburg 2000:212). Çalışanda meydana gelen işten ayrılma niyeti, aslına bakılırsa işten ayrılma davranışının ortaya çıkabileceğine dair güçlü bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma davranışının, çalışanda oluşan niyetin eyleme geçirilmesinden dolayı engellenmesi mümkün olmamaktadır. Buna rağmen, işten ayrılma niyetinin engellenmesi mümkün olabilmektedir. Bu durumda işletmelerin, işten ayrılmalara sebep olabilecek davranışları belirleyip önlemler alması ile işten ayrılmaların engellenmesi mümkün olabilmektedir (Şevik 2019:106).

Turizm sektörü, çalışan devir hızının yüksek olduğu sektörler arasındadır. Çalışan sirkülasyonunun fazla olduğu bir işletmede ise istikrardan söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle, turizm işletmeleri işten ayrılma sayılarını düşürmenin yanında aynı zamanda çalışanların işletmelere bağlılıklarını artıracak projeleri gerçekleştirmelidir (Cho vd. 2009:375). Turizm işletmelerinin verimli olduğu dönemlerde de ortaya çıkan işten ayrılmalar, işletmelerin işe alım maliyetlerini artırmakta, işe yeni başlayan çalışanların tecrübesizliğinden dolayı satışlardaki büyümeyi de olumsuz etkileyebilmektedir (Batt 2002:589). Oysa ki, işletmelerin işten ayrılma sayılarını düşürmesi, çalışan verimliliğinin artmasında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Davidson vd. 2009:454).

Çoğunlukla kaynaklar (Batt 2002; Davidson vd. 2009) işten ayrılma davranışının olumsuz bir durum olduğundan söz etmektedir. Carbery ve arkadaşları (2003:649) tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma davranışının olumlu sonuçlarının da olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda işten ayrılmalar işletme ve işveren bakımından olumsuz bir süreç olmakla birlikte, çalışan ve yönetici açısından ise olumlu bir süreç olarak da görülebilmektedir. Bu süreçte örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgüt kültürü gibi çalışanları motive edecek ve



performanslarını olumlu yönde etkileyecek etkenlerin olmadığı bir örgütten ayrılmak, çalışanlar adına bir kazanç olarak görülebilmektedir.

### **3. ÖRGÜTSEL SINIZM, ÖRGÜTSEL SABOTAJ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Araştırmada yer alan örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek için literatür incelediğinde, üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerinin incelenmesi yönünde yapılan herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Bununla birlikte örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen tek bir çalışma bulunmaktadır. Abubakar ve Arasli (2016:12) tarafından yapılan bu çalışma, literatürde örgütsel sinizmin farklı bir türü olarak incelenen çalışan sinizmi ile sabotaj yapma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışmanın sonucunda ise iki değişken arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Her ne kadar örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışma olmasa da sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve hayal kırıklığı ile saldırgan davranışlar arasında yapılan çalışmaların olması (Tong vd. 2020:73; James vd. 2011:177; Spector 1978:819), örgütsel sabotaj ile örgütsel sinizm kavramları arasında bir ilişkinin olabileceğini göstermektedir.

Örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma olmamasına rağmen, işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ifade eden bir çalışma olmasından dolayı (Kanten 2014) örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olabileceğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, Chiaburu ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki mevcut çalışmaların bulgularına dayanılarak araştırmaya ait aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1a</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1b</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1c</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Katılımcıların örgütsel sabotaj düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>3</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>3a</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

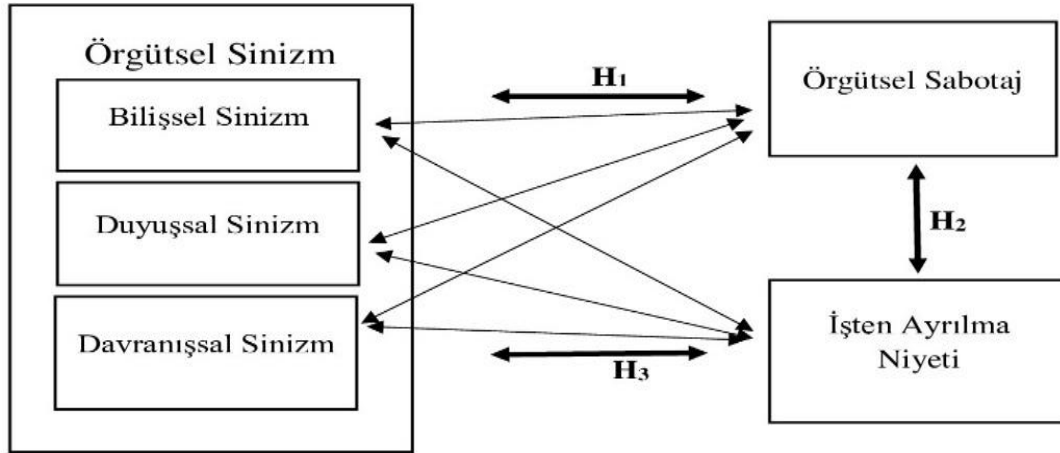
**H<sub>3b</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>3c</sub>:** Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

#### 4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

##### 4.1. Araştırmanın Modeli

Üç değişkenden oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde gösterilen her bir değişkenin birbirleriyle olan ilişkisini ortaya koymak için üç ana hipotez ve altı adet alt hipotez geliştirilmiş ve test edilmiştir.

#### 4.2. Veri Toplama Yöntemi

Etik onayı, Trakya Üniversitesi ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 26.02.2020 tarihli, 02/02 numaralı kararı ile alınmış olan çalışmanın veri toplama aşamasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın anketleri 1 Mayıs 2021 ile 31 Ekim 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmada, ulusal yazında kullanılan ve güvenilirlik geçerlilik analizleri yapılan ölçekler kullanılmıştır.

**Örgütsel Sinizm Ölçeği:** Turizm işletmelerinde görev yapan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, ulusal yazında ise Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu ölçmek için beş, duyuşsal boyutunu ölçmek için dört, davranışsal boyutunu ölçmek için dört ifade kullanılmış olup, ölçek toplamda 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan ifadelerin değerlendirilmesi 5'li Likert doğrultusunda "1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde puanlama yapılarak belirlenmiştir.

**Örgütsel Sabotaj Ölçeği:** Altınbaş (2009) tarafından geliştirilen ve 20 ifadeden oluşan örgütsel sabotaj ölçeğinin tezin araştırma aşaması için uygunluğunu belirlemek amacı ile ilk olarak 5'li Likert (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) doğrultusunda 45 kişi üzerinde bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonrasında katılımcılardan alınan tüm cevapların "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde olduğu belirlenmiş ve konu hakkında uzman görüşü alınmıştır. Alınan uzman görüşü sonucunda orijinal ölçekteki soruların doğru ve tarafsız cevaplanmasının zor olduğu anlaşılmış ve sonrasında orijinal ölçekteki sorulara sadık kalarak bazı sorular (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 16., 18., ve 19.) ters çevrilmiş (olumsuz ifadeden olumlu ifadeye) ve bazı sorular (15., 17. ve 20.) da anlaşılabilirliği artacak şekilde düzenlenerek ankete eklenmiştir.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Cammann ve arkadaşları (1979) ile Walsh ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen, ulusal yazında da Karacaoğlu (2015) tarafından kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Beş ifadeden oluşan ölçeğin değerlendirilmesi 5'li Likert doğrultusunda "1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde puanlama yapılarak belirlenmiştir.

Anket formunda ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini (medeni durum, eğitim durumu, cinsiyet ve yaş) belirlemeye yönelik dört adet sorunun yanında katılımcıların

işletmedeki görevlerini, bulunduğu işletmedeki ve çalışma hayatı boyunca toplam çalışma sürelerini tespit etmeye yönelik olarak üç adet soru da bulunmaktadır.

### **4.3. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini; Edirne Merkez ilçesinde hizmet veren seyahat acenteleri, turizm işletme belgesine sahip restoranlar ve konaklama işletmelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Edirne'nin Merkez ilçesinde 16 seyahat acentesi (<https://edirne.ktb.gov.tr/>), turizm işletme belgesine sahip 4 restoran (araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir) ve belediye ve turizm belgeli toplam 41 konaklama tesisi (Boyacıoğlu 2018; <https://edirne.ktb.gov.tr/>) bulunmaktadır. Boyacıoğlu'nun çalışma sonucu ve araştırmacıların işletmelerden telefon aracılığı ile elde ettikleri bilgiler ile Edirne Merkez ilçe de 517 turizm işletmesi çalışmanı olduğu tespit edilmiştir. %95 güven aralığı ve %5 hata oranı ile ulaşılması gereken örneklem sayısı 221 olarak tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen 247 anketten 16 tanesinin eksik veri içermesi nedeniyle bu anketler çalışmadan çıkarılmış ve 231 adet anket analizlerde kullanılmıştır. Böylelikle, yapılan araştırma 231 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

## **5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

### **5.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri ve Faktör Analizleri Sonuçları**

Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) uygunluk testi sonucu gerekli olan 0,60 değerinin (İslamoğlu ve Almaçık 2016:416) üzerinde 0,889 olduğu görülmektedir. Aynı ölçeğin Barlett testi sonucunda ise değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu ve p değerinin 0,000 ile ( $p<0,05$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca sinizm ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonucunda literatüre paralel bir şekilde (Dean vd. 1998) üç boyuttan (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) oluştuğu görülmektedir. Ancak faktör yüklerinin 0,40'ın üstünde olması beklenirken (İslamoğlu ve Almaçık 2016:427) 11. maddenin faktör yükünün düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılması söz konusu olmuştur. Sinizm ölçeği analizlerde 71,779 toplam varyans açıklama oranı ile 12 madde olarak kullanılmıştır.

Örgütsel sabotaj ölçeğine uygulanan Barlett testi neticesinde elde edilen değer anlamlı olduğu tespit edilmiş ( $p<0,05$ ) ve KMO uygunluk testi neticesinde tespit edilen değer 0,907 olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,40 oranından düşük olduğu belirlenen 8., 17. ve 20. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Analizlerde 17 madde olarak

kullanılan örgütsel sabotaj ölçeğinin toplam varyans açıklama oranı 42,724 olarak belirlenmiştir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinde ise faktör yükleri tek boyutta toplanmış olsa da ölçeğin güvenilirlik seviyesinin düşük olduğu görülmüştür. Cronbach  $\alpha$  değerini yükseltmek amacıyla ölçeğin güvenilirliğini düşüren 5. madde ölçekten çıkarılmış ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin dört madde ile faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,821, toplam varyans açıklama oranı ise 83,672 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada ölçeklerin güvenilirliklerinin ifade edilmesi aşamasında Cronbach  $\alpha$  katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 12 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach  $\alpha$  değerinin 0,898, 17 maddeden oluşan örgütsel sabotaj ölçeğinin Cronbach  $\alpha$  değerinin 0,907 ve dört maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach  $\alpha$  değerinin ise 0,934 olduğu belirlenmiştir. Toplam 33 maddeden oluşan araştırma ölçeğinin Cronbach  $\alpha$  değeri 0,921 gibi yüksek bir oran olarak belirlenmiştir.

## **5.2. Demografik Faktörler**

Çalışmada elde edilen veriler ışığında katılımcıların sosyo-demografik özellikleri belirlenmiştir. Yapılan frekans analizi sonucunda, katılımcıların %51,1'inin kadın (118) ve %48,9'unun ise erkek (113) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38,1'i evli (88) ve %61,9'u ise bekar (143) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %31,2'si 18-25 yaş (72), %48,9'u 26-39 yaş (113) ve %19,9'u ise 40 yaş ve üstü (46) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %14,7'sinin ilköğretim (34), %29,4'ünün lise (68), %50,6'sının üniversite (117) ve %5,2'sinin ise yüksek lisans (12) mezunu oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların işletmedeki görevlerine bakıldığında ise %17,7'sinin kat hizmetleri çalışanı (41), %13,0'ının mutfak çalışanı (30), %23,8'inin ofis çalışanı (55), %25,5'inin ön büro çalışanı (59) ve %19,9'unun ise servis çalışanı (46) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %81,4'ünün 1-5 yıl (188), %14,7'sinin 6-10 yıl (34), %2,6'sının 11-15 yıl (6), %0,4'ünün 16-20 yıl (1) ve %0,9'unun ise 20 yıldan fazla süredir (2) mevcut işletmelerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların %40,7'si 1-5 yıl (94), %33,3'ü 6-10 yıl (77), %16'sı 11-15 yıl (37), %5,2'si 16-20 yıl (12) ve %4,8'i ise 20 yıldan daha fazla süredir (11) turizm sektöründe çalışmaktadır.

### 5.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi öncesi gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov testi ile araştırma verilerinin normal dağılmadığı görülmüş ve bu sebeple araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır (Lorcu, 2015:230-239).

**Tablo 1.** Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sabotaj	İşten Ayrılma Niyeti
Örgütsel Sinizm	1,000					
Bilişsel Sinizm	,834**	1,000				
Duyuşsal Sinizm	,825**	,523**	1,000			
Davranışsal Sinizm	,747**	,445**	,518**	1,000		
Örgütsel Sabotaj	,338**	,206**	,396**	,268**	1,000	
İşten Ayrılma Niyeti	,700**	,536**	,681**	,479**	,280**	1,000

Korelasyon katsayısı -1 ya da +1 değerine ne kadar yaklaşırsa iki değişken arasındaki ilişkinin gücü o derece artmaktadır (İslamoğlu ve Alınçık 2016:353). Tablo 1 incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj değişkenleri arasında pozitif ve orta seviyelerde (,338\*\*) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu veriler sonucunda, H<sub>1</sub> hipotezinin **kabul** edildiği anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif ve zayıf (,206\*\*), duyuşsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif ve orta (,396\*\*) ve davranışsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında ise pozitif ve zayıf (,268\*\*) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Böylelikle çalışmanın H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub> ve H<sub>1c</sub> hipotezlerinin **kabul** edildiğini söylemek mümkündür. Örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ise pozitif ve zayıf (,280\*\*) olduğu görülmektedir. Bu noktada H<sub>2</sub> hipotezinin de **kabul** edildiği anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde ise değişkenler arasında pozitif ve güçlü (,700\*\*) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan bilişsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve güçlü (,536\*\*), duyuşsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında tekrar pozitif ve güçlü (,681\*\*) ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında

ise pozitif ve orta seviyelerde ( $,479^{**}$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. Böylelikle, çalışmanın  $H_3$ ,  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$  ve  $H_{3c}$  hipotezlerinin **kabul** edildiğini söylemek mümkündür.

#### 5.4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi

Çalışmada veriler normal dağılım göstermediği için katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetindeki farklılıklar Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi uygulanarak ortaya konulmaya çalışılmıştır (Gegez, 2015: 362-378).

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sabotaj	İşten Ayrılma Niyeti
Cinsiyet	-	-	-	-	-	-
Medeni Durum	-	-	-	-	-	-
Yaş	-	-	+	-	-	+
Eğitim Durumu	-	-	-	-	-	-
İşletmedeki Görev	-	-	-	-	-	-
İşletmedeki Çalışma Süreleri	-	-	-	-	-	-
Toplam Çalışma Süreleri	-	+	-	-	-	+

Katılımcıların Toplam çalışma sürelerine göre bilişsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir. Burada 0,05 anlamlılık düzeyi seçenek sayısına bölünerek “Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi” (DAD) değeri hesaplanmıştır (VanderWeele ve Mathur 2019:617). DAD değeri toplam çalışma süreleri için 0,01 olarak tespit edilmiştir. İkili grup karşılaştırmalarında ise fark olmadığı görülerek, Kruskal Wallis tespiti sonucunun farklı çıkma sebebinin toplam çalışma sürelerinin frekans dağılımındaki dengesizlikten kaynaklandığı düşünülmektedir. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyetlerindeki farklılıkları görmek için de ikili karşılaştırmalar (Mann Whitney U Testi) gerçekleştirilmiş ve 16-20 yıl toplam çalışma süresine sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası toplam çalışma süresine sahip çalışanlara göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İkili grupların sıra ortalamalarına bakıldığında bu farkın 16-20 yıl (31,79) ile 1-5 yıl (56,27) arasında 1-5 yıl lehine ve 16-20 yıl (26,50) ile 6-10 yıl (47,88) arasında 6-10 yıl lehine olduğu görülmektedir.

Yaş karşılaştırmasında da üç grup olması nedeniyle DAD değeri (0,05/3) ,0167 olarak tespit edilmiş ve Mann Whitney U testi ile gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda 18-25 yaş

grubundaki katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyi hem 26-39 hem de 40 ve üstü yaş grubundaki katılımcılara göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu fark ikili grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 18-25 yaş grubu ile (105,13) 26-39 yaş grubu (85,27) arasında 18-25 yaş grubu lehine ve 18-25 yaş grubu ile (65,68) ile 40 ve üstü yaş grubu (49,83) arasında yine 18-25 yaş grubu lehine olduğu görülmektedir.

Yaş gruplarına göre işten ayrılma niyetindeki farklılıklarda ise 18-25 yaş grubundaki katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin sadece 40 ve üstü yaş grubundakilere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İkili grupların sıra ortalamalarına bakıldığında bu farkın 18-25 yaş grubu (67,92) ile 40 ve üstü yaş grubu (46,33) arasında 18-25 yaş grubu lehine olduğu görülmektedir. Kruskal Wallis testi neticesinde tespit edilen sıra ortalamalarına göre, işten ayrılma niyetinin en yoğun 18-25 yaş (135,64) grubundaki katılımcılarda olduğu belirlenmiştir.

## **6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Araştırma, Edirne ilinin Merkez ilçesinde bulunan restoran, konaklama tesisi ve seyahat acentesi gibi turizm işletmelerinde hizmet veren çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Söz konusu araştırmanın verilerini elde etmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. 231 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmanın amacı, turizm işletmelerinde hizmet veren çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti kavramları örgütsel davranış alanyazında sıkça çalışılan konular arasında bulunmaktadır. Örgütsel sabotaj ise nispeten yeni bir kavramdır. Kavramla ilgili yapılan uluslararası çalışmalar olmasına rağmen, ulusal yazında yapılan çalışmaların sayıca yetersiz olduğu görülmektedir. Bu aşamada, gerçekleştirilen araştırmanın turizm sektörüne ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasında olan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde direkt olarak örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın olmaması çalışma sonuçlarının yorumlanmasını güçleştirmektedir. Bu noktada, araştırma değişkenlerine benzeyen kavramlar arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Abubakar ve Araslı (2016:12) tarafından yapılan çalışmada çalışan sinizmi ile sabotaj yapma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Spector (1978:819) ise yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin nedenleri arasında gösterilebilecek hayal kırıklığı duygusunun saldırgan davranışlar ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu ifade etmektedir.



Chi ve arkadaşları (2015:7) tarafından yapılan çalışmada ise negatif ruh haline sahip olan çalışanların olumsuz davranışlar gerçekleştirebileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarının literatür ile paralel olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın bir başka sonucu ise örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkinin tespit edilmesidir. Bu noktada, örgütü sabote etme eğilimi içerisinde olan çalışanların işten ayrılma niyeti gösterebilecekleri sonucu çıkarılabilmektedir. Kanten (2014:20) tarafından yapılan çalışmada işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sabotaj kavramının işyeri nezaketsizliği kavramına nazaran örgüte çok daha fazla olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Ancak, örgütü sabote etmenin nezaketsiz bir davranış olduğu göz önüne alındığında, Kanten (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları arasında yer alan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişkilerin tespit edilmesi araştırmanın bir başka sonuçları arasındadır. Bu bağlamda, örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleyen ve bunu davranışlara dönüştüren çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olabileceğini söylemek mümkündür. Araştırma sonuçları, Güzel ve Ayazlar (2014:137), Diktaş ve Özgeldi (2020:20) ve Demirci ve Tekiner (2019:3214) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Yapılan araştırmada katılımcıların cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, işletmedeki görevlerine ve işletmedeki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin her bir alt boyutu, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde istatistiksel bir farklılık tespit edilmemiştir. Yangil ve arkadaşları tarafından (2014:110) yapılan çalışmada, çalışanların cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özelliklerine göre örgütsel sinizmde istatistiksel bir farklılık tespit edilmiştir. Yangil ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışma Kütahya ilinde gerçekleştirilmiştir. Bu noktada, söz konusu bu farklılığın bölgesel olabileceği düşünülmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010:91) yaptıkları çalışmada, çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığını bulgulamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) yaptığı çalışmada öğretmenleri örneklem olarak seçmiştir. Bu aşamada ise var olan farklılığın sektörel bir farklılık olabileceği düşünülmektedir. Karacaoğlu (2015) bekar insanların evlilere göre daha kolay işten ayrılma kararı verdiğini ve eğitim durumu lisans ya da yüksek lisans olan insanların ilköğretim mezunlarına göre işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğunu belirtmektedir. Bu sonuçlar gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile farklılık

göstermektedir. Karacaoğlu (2015) çalışmasını Alanya bölgesinde yaptığı için söz konusu farklılığın bölgesel olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, Karacaoğlu (2015:17) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetinde istatistiki bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan araştırmanın sonucu ise Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile örtüşmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetinde istatistiki bir farklılık tespit edilmesi çalışmanın farklı bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda çalışanların yaşları arttıkça işten ayrılma niyetlerinde ve duyuşsal sinizm düzeylerinde bir azalma görüldüğü belirlenmiştir. Oysaki, Tayfun ve Çatır (2014:356) yaptıkları çalışmada, katılımcıların yaşlarına göre duyuşsal sinizmde herhangi bir farklılık tespit edememiştir. Bu aşamada, Tayfun ve Çatır (2014) tarafından yapılan çalışma gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarından farklıdır. Karacaoğlu (2015:17) tarafından yapılan çalışmada ise gençlerin yaşlılara göre daha çok iş değiştirdiği tespit edilmiştir. Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyetinde istatistiki bir farklılık tespit edilmiştir.

Örgütsel sabotaj kavramı ulusal yazında kendine yeni yeni yer edinen bir kavramdır. Konu ile ilgili yapılan çalışmaların az olması, bu çalışmanın sektöre olan katkısını da artırmaktadır. Literatürde örgütsel sabotaj kavramının farklı boyutlarda ortaya çıkabileceği ifade edilmiş, bu boyutlar ayrıntılı açıklanmış ve kavramın olası nedenleri üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte örgüt içinde gerçekleşen sabotaj eylemlerinin önlenmesi adına gerekli bilgiler verilerek sektör açısından farkındalık oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu noktada, yapılan çalışmanın sektörde yer alan işletmelere konu ile ilgili gerekli önlemleri alması adına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda çalışma sonuçlarının da sektör açısından farklı bir önemi olduğunu ifade etmek mümkündür. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti hizmet sektöründe çok fazla karşılaşılabilecek ve örgüte zarar veren kavramlar olmaları nedeniyle önem arz etmektedir. Örgütsel sinizm kavramının anlaşılması ile işletmelerde örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti dahil pek çok olumsuz sonuç engellenebileceği düşünülmektedir. Örgütsel sabotaj kavramı ile ilgili farkındalığın oluşması sonucunda ise yine işten ayrılmaların önüne geçilebilecektir. Bu noktada söz konusu çalışmanın sonuçları, işletme içerisinde olumlu bir örgütsel ortamın yaratılması ve dolayısıyla işletmenin sürdürülebilirliğini devam ettirebilmesi adına yol gösterici niteliktedir.

Çalışma sonuçlarından yola çıkarak hem akademiye hem de sektöre farklı önerilerde bulunulabilir.

1) Yöneticilerin çalışanları ile iyi ilişkiler kurması, işletme içerisinde pozitif bir örgüt kültürü ve iklimi oluşturması, örgütsel adalet kavramının var olması ve örgüt içinde uygulanması, çalışanları örgüte bağlayacak kâra katılma, alınacak kararlarda söz sahibi olma gibi motivasyon araçlarının geliştirilmesi önerilmektedir. Bu sayede, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, işten ayrılma niyetleri ve örgütü sabote etme ihtimalleri düşürülebilmektedir.

2) Çalışanların işe alım süreçlerinde oldukça dikkatli olunması önerilmektedir. Bu aşamada, işe alımlarda farklı psikolojik testler uygulamak ve adayların daha önceki işyerleriyle ilişkilerini öğrenmek, örgütsel sabotajı önlemenin yollarından bazıları olabilmektedir.

3) Gerçekleştirilen çalışmanın en önemli değişkeni kuşkusuz ki örgütsel sabotajdır. Bu noktada, gelecekteki çalışmalarda örgütsel sabotaj ile örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi ve kültürü gibi pozitif örgütsel davranış konuları ya da örgütsel sessizlik, yabancılaşma ve tükenmişlik gibi başka negatif örgütsel davranış konuları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi önerilmektedir.

4) Örgütsel sabotaj kavramının farklı hizmet sektörlerinde de incelenmesi önerilmektedir.

5) Çalışmanın sadece Edirne ilinin Merkez ilçesinde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın en önemli kısıtları arasındadır. Bu aşamada, gelecekte örgütsel sabotaj kavramının daha geniş bir örneklem üzerinde ele alınması ve söz konusu kavramın nitel araştırma teknikleri uygulanarak araştırılması önerilmektedir.

## 7. KAYNAKÇA

Abaslı, K. (2018). Örgütsel Dışlanma, İşe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.

Abubakar, A. M., & Arasli, H. (2016). Dear top management, please don't make me a cynic: intention to sabotage. *Journal of Management Development*.

Altınbaş, 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.
- Analoui, F. (1995). Workplace Sabotage: Its Styles, Motives and Management. *Journal of Management Development*, 14(7), 48-65.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Bal, T. (2019). Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Balıkçoğlu, S. (2013). Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Seyahat İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Hatay.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Bashir, S., Nasir, Z. M., Saeed, S., & Ahmed, M. (2011). Breach of psychological contract, perception of politics and organizational cynicism: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(3), 884.
- Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of management Journal*, 45(3), 587-597.
- 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.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal*

*of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 733-753.

Boyacıoğlu, E. Z. (2018). Edirne'deki konaklama işletmelerinin turizm arz kapasitesinin belirlenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 273-295.

Carbery, R., Garavan, T. N., O'Brien, F., & McDonnell, J. (2003). Predicting hotel managers' turnover cognitions. *Journal of Managerial Psychology*.

Case, C. J., & Young, K. S. (2002). Employee Internet management: Current business practices and outcomes. *CyberPsychology & Behavior*, 5(4), 355-361.

Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 83(2), 181-197.

Chi, N. W., Chang, H. T., & Huang, H. L. (2015). Can personality traits and daily positive mood buffer the harmful effects of daily negative mood on task performance and service sabotage? A self-control perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 131, 1-15.

Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International journal of hospitality management*, 28(3), 374-381.

Çetinkaya, F. F., & Özkara, B. (2014). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 72-91.

Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.

Colwill, C. (2009). Human factors in information security: The insider threat—Who can you trust these days?. *Information security technical report*, 14(4), 186-196.

Crino, M. D. (1994). Employee sabotage: A random or preventable phenomenon?. *Journal of Managerial Issues*, 311-330.

- Crino, M. D., & Leap, T. L. (2019). What HR managers must know about employee sabotage. In *Work Place Sabotage* (pp. 309-314). Routledge.
- Davidson, M. C., Timo, N., & Wang, Y. (2009). How much does labour turnover cost? A case study of Australian four-and five-star hotels. *International journal of contemporary hospitality management*.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A Study among call centers, Yüksek Lisans Tezi, The Netherlands.
- Demirci, U., & Tekiner, M. A. (2019). Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu ve özel sektör farkı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.
- DiBattista, R. A. (1991). Creating new approaches to recognize and deter sabotage. *Public personnel management*, 20(3), 347-352.
- Diktaş, G., & Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekanın rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 11-28.
- Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2021). Seyahat acenteleri listesi <https://edirne.ktb.gov.tr/> (Erişim 7 Mart 2021)
- Efeoğlu, İ. E., & İplik, A. G. E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erbil, S. (2013). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Aydın.
- Fero, C., H. (2005). Flow and cynicism in workplace, Doktora Tezi, California.
- Gegez, A. E. (2015). *Pazarlama araştırmaları*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Göral, R. (2014). *Turizm İşletmelerinde Stratejik Yönetim*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Gümüstekin, G., Kanten, P., & Kanten, S. (2016). Zehirleyici kişilik özelliklerinin sabotaj davranışlarına etkisinde otantik liderliğin düzenleyici rolü. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 8(32), 146-157.
- Güzel, B., & Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 133-142.
- Giacalone, R. A., & Rosenfeld, P. (1987). Reasons for employee sabotage in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 1(4), 367-378.
- Giacalone, R. A. (1990). Employee sabotage: The enemy within. *Supervisory management*, 35(7), 6-7.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2002). Exploring service sabotage: The antecedents, types and consequences of frontline, deviant, antiservice behaviors. *Journal of Service Research*, 4(3), 163-183.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2009). Service sabotage: The dark side of service dynamics. *Business Horizons*, 52(4), 325-335.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies (Elektronik)*, 7(3 b), 1475-1497.
- İslamoğlu, A. H. & Almaçık, Ü. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- James, M. S., Miles, A. K., & Mullins, T. (2011). The interactive effects of spirituality and trait cynicism on citizenship and counterproductive work behaviors. *Journal of management, spirituality & religion*, 8(2), 165-182.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Johnson, L., A. (2007). Organizational cynicism and occupational stress in police officers, Doktora Tezi, Michigan.

- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V. & Nişancı, Z., N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya iktisat dergisi*, 3(2), 1-18.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karacaoğlu, K., & Küçükköylü, C. (2015). İşgören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 15(3), 401-408.
- Karcıoğlu, M. S., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Kasalak, G., & Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41.
- Kosa, G. (2019). Örgütsel sinizm. E. Kaygın & G. Kosa (Ed.), *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.



- Kutunis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 186-195.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi Spss Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michele Kacmar, K., Andrews, M. C., Van Rooy, D. L., Chris Steilberg, R., & Cerrone, S. (2006). Sure everyone can be replaced... but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management journal*, 49(1), 133- 144.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 49-54.
- Özdevecioğlu, M., & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109.
- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Peter, B., & Chima, O. B. (2018). Organisational cynicism and employees' intention to quit. *International Journal of Management Science*, 5(1), 6-9.
- Pizam, A., & Thornburg, S. W. (2000). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida hotels: a pilot study. *International Journal of Hospitality Management*, 19(2), 211-217.
- Rehan, M. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3),
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Shaharruddin, S., Ahmad, F., & Musa, M. M. (2016). Cynicism in organizations: does organizational justice matter?. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(2), 49-60.

- 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
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2017). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Spector, P. E. (1978). Organizational frustration: A model and review of the literature. *Personnel Psychology*, 31(4), 815-829.
- Şevik, Ü. (2019). Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Afyonkarahisar örneği.
- Tarakçı, H., & Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. *Journal of International Social Research*, 10(52).
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizim: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tong, J., Chong, S., Chen, J., Johnson, R. E., & Ren, X. (2020). The interplay of low identification, psychological detachment, and cynicism for predicting counterproductive work behaviour. *Applied Psychology*, 69(1), 59-92.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 493-513.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.

- Uysal, H. T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319-326.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma.
- VanderWeele, T. J., & Mathur, M. B. (2019). Some desirable properties of the Bonferroni correction: is the Bonferroni correction really so bad?. *American journal of epidemiology*, 188(3), 617-618.
- Yangil, M. F., Baş, M., & Aygün, S. (2014). Genel ve örgütsel sinizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum: Journal of Economics & Management Sciences/Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Young, K. (2010). Policies and procedures to manage employee Internet abuse. *Computers in Human Behavior*, 26(6), 1467-1471.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994, August). Organizational cynicism: An initial study. In *Academy of management proceedings* (Vol. 1994, No. 1, pp. 269-273). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Whitman, M. E. (2003). Enemy at the gate: threats to information security. *Communications of the ACM*, 46(8), 91-95.

**Etik Kurul İzni:** Yapılan çalışmanın etik onayı, Trakya Üniversitesi ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 26.02.2020 tarihli, 02/02 numaralı kararı ile alınmıştır.

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit derecede katkı sağlamıştır.

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## **Extensive Summary**

### **The Relationship Between Organizational Cynicism, Organizational Sabotage and Intention to Leave in Tourism Businesses: The Case of Edirne Province**

**Uğur YESİRLİLİ**

Istanbul Bilgi University, Faculty of Applied Science

**Gülsevrim Yumuk GÜNAY**

Trakya University, Faculty of Applied Science

Tourism businesses such as hotels, travel agencies, restaurants are labor-intensive service businesses. For this reason, tourism businesses need talent and successful staff to gain economic benefits, get competitive advantage and survive. Emotions and opinions felt by staff are extremely important and such emotions and opinions affect behavior of staff. While the fact that staff feels positive emotions to organization can affect positively organizational commitment, the fact that they feel negative emotions can impress satisfaction negatively and productivity. Such negative emotions and opinions can turn into behaviors such as damaging organizational tools, disrupting the service, leaving organization etc. Organizational cynicism means that negative feelings, opinions and attitude to organization by staff and it comes in sight three dimensions as cognitive, emotional and behavioral. Organizational cynicism give rise to several negative outcomes and important one of such outcome is organizational sabotage that arises in behavioral dimension. Organizational sabotage is to act negatively and harm to tools, leak or sell some information about organization, disrupt the services and so forth on purpose by staff. In this case, organization can lose competitive advantage and that's why it can make a loss. Both organizational sabotage and organizational cynicism will be able to cause that staff cannot do their jobs and can leave organization. It means incremental cost for organization. That's why organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave are extremely vital for organization. Although researchers investigate mostly organizational cynicism in the literature, this term has not been linked with organizational sabotage. So, study which done is different and substantial for the literature. While both organizational cynicism and organizational sabotage affect negatively or positively each other, it was predicted that they will be able to impress negatively intention to leave which has not been preferred by organization. In this point, our aim of study is to research relationship between organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave.

In the research, tourism businesses such as hotels, travel agencies and restaurants in Edirne which is city of Türkiye was determined as the application area. Quantitative approach was preferred in the research and questionnaire technique was used in data collection. In this direction, survey was conducted with 213 employees in tourism businesses in face-to-face and then data was analyzed with SPSS. Several analyses such as factor, frequency, Mann Whitney U, Kruskal Wallis, correlation was done to obtain the results.

According to the results, it was determined that positive relationships between organizational cynicism, cognitive cynicism, affective cynicism, behavioral cynicism and organizational sabotage, intention to leave. At the same time, it was found that positive relationship between organizational sabotage and intention to leave. Furthermore, it is another result of the study that differing affective cynicism and intention to leave according to age of employees, and differing intention to leave according to the total working time of the employees.