

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**TURİZM İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM,
ÖRGÜTSEL SABOTAJ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: EDİRNE İLİ ÖRNEĞİ**

UĞUR YESİRLİLİ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. GÜLSEVİM YUMUK GÜNAY

EDİRNE - 2022

Tezin Adı: Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Edirne İli Örneği

Hazırlayan: Uğur YESİRLİLİ

ÖZET

Genel olarak örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz düşünce, duygu veya davranışlarını göstermesi anlamına gelmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu bulunmaktadır. Örgüte karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranış gösteren çalışanlara da sinik bireyler denmektedir. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin artmasının birçok olumsuz örgütsel davranışları beraberinde getireceği bir gerçektir. Örgütsel sinizmin sonuçlarından biri de örgütsel davranış literatürüne yeni yeni giren örgütsel sabotajdır. Örgütsel sabotaj, çalışanların bilerek ve isteyerek örgütte bulunan araç ve gereçlere zarar vermesi, örgüte ait bilgiyi sızdırması, çalışma saatleri içerisinde örgütün verimini ve sunulan hizmetin kalitesini düşürecek tutum ve davranışlarda bulunması anlamına gelmektedir. Örgütsel sinizmin sonuçlarından bir diğeri de çalışanların işten ayrılmalarıdır. Niteliksiz çalışanın işten ayrılması örgüt için bir kazanç olabilecekken, nitelikli çalışanın işten ayrılması da örgüt adına kayıp olabilmektedir. Aynı zamanda örgütü sabote eden çalışanların işten ayrılma eylemi gerçekleştirebileceği de düşünülmektedir. Bu noktada çalışmanın amacı, çalışanlarda örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinin olup olmadığını ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini tespit etmektir.

Çalışma, Edirne'nin merkez ilçesinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde 231 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler, anket uygulaması yapılarak elde edilmiş ve SPSS programı yardımıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek adına korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen korelasyon sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin her bir boyutu ile örgütsel sabotaj arasında ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişkiler tespit

edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif bir ilişkinin tespit edilmesi çalışmanın bir başka sonucudur.

Çalışmada örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetlerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmayacağını tespit etmek adına farklı analizler uygulanmıştır. Uygulanan analizler sonucunda duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetinin katılımcıların yaşlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, işten ayrılma niyetinin katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılaştığı da çalışmanın bir başka sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj, İşten Ayrılma Niyeti

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

Prepared by: Uğur YESİRLİLİ

ABSTRACT

In general, organizational cynicism means that employees show negative thoughts, feelings or behaviors towards the organization. Organizational cynicism has three dimensions: cognitive, affective and behavioral. Employees who show negative feelings, thoughts and behaviors towards the organization are also called cynical individuals. It is a fact that the increase in the organizational cynicism levels of the employees will bring along many negative organizational behaviors. One of the consequences of organizational cynicism is organizational sabotage, which has just entered the organizational behavior literature. Organizational sabotage means that employees knowingly and willingly damage the tools and equipment in the organization, leak information about the organization, and engage in attitudes and behaviors that will reduce the efficiency of the organization and the quality of the service provided during working hours. One of the consequences of organizational cynicism is the quit of employees. While leaving the job of an unqualified employee may be a gain for the organization, leaving the job of a qualified employee may be a loss for the organization. At the same time, it is thought that employees who sabotage the organization may commit an act of quitting. At this point, the aim of the study is to determine whether the employees have organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave and to determine the relationships between the variables.

The study was carried out with the participation of 231 people in tourism businesses operating in the central district of Edirne. The data were obtained by applying a questionnaire and analyzes were carried out with the help of the SPSS program. Correlation analysis was applied to determine the relationship between the

variables. According to the correlation results obtained, significant relationships were found between organizational cynicism and each dimension of organizational cynicism, organizational sabotage and turnover intention. At the same time, determining a positive relationship between organizational sabotage and intention to leave is another result of the study.

In the study, different analyzes were applied in order to determine whether organizational cynicism, organizational sabotage and intention to leave differ according to the demographic characteristics of the participants. As a result of the analyzes applied, it was determined that affective cynicism and intention to leave differed according to the age of the participants. At the same time, another result of the study is that the intention to leave differs according to the total working time of the participants.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Sabotage, Intention to Leave

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimin her bir aşamasında yardımını, bilgisini, deneyimini ve desteğini esirgemeyen, daima yol gösteren ve cesaretlendiren tez danışmanım Doç. Dr. Gülsevım YUMUK GÜNAY'a, gerek lisans döneminde gerekse yüksek lisans döneminde engin bilgilerinden faydalandığım Prof. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN ve Prof. Dr. Emel GÖNENÇ GÜLER hocalarıma en içten samimiyetimle teşekkür ederim.

Çocukluğumdan bu yana disiplinli ve çalışkan olmayı, sevgiyi, saygıyı genel olarak iyi bir birey ve iyi bir vatandaş olmayı öğreten başta annem Leyla YESİRLİLİ, babam Hasan YESİRLİLİ, abilerim Onur YESİRLİLİ ve Oğuz YESİRLİLİ'ye sevgilerimi, saygılarımı ve teşekkürlerimi iletiyorum.

Bu yaşıma gelene kadar üzerimde emeği olan hocalarıma, arkadaşlarıma, aile dostlarıma ve akrabalarıma en içten teşekkürlerimle... İyi ki varsınız...

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	III
ÖNSÖZ.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ.....	1

I.BÖLÜM SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI TARİHSEL GELİŞİMİ VE ETKİLERİ

1.1. Sinizm Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	2
1.1.1.Sinizm Türleri.....	5
1.1.1.1. Kişilik Sinizmi.....	5
1.1.1.2. Toplumsal/Kuramsal Sinizm.....	6
1.1.1.3. Çalışan/İşgören Sinizmi.....	7
1.1.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	8
1.1.1.5. Meslek/İş Sinizmi.....	10
1.2. Örgütsel Sinizm ve Boyutları.....	11

1.2.1. Örgütsel Sinizm.....	11
1.2.2. Örgütsel Sinizm Boyutları.....	14
1.2.2.1. Bilişsel Boyut.....	14
1.2.2.2. Duyuşsal Boyut.....	16
1.2.2.3. Davranışsal Boyut.....	16
1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	18
1.3.1. Atfetme Kuramı.....	18
1.3.2. Beklenti Kuramı.....	19
1.3.3. Tutum Kuramı.....	20
1.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	21
1.4.1. Bireysel Faktörler.....	21
1.4.1.1. Yaş.....	21
1.4.1.2. Cinsiyet.....	22
1.4.1.3. Medeni Durum.....	23
1.4.1.4. Eğitim Durumu.....	23
1.4.1.5. Hizmet Süresi.....	24
1.4.2. Örgütsel Faktörler.....	24
1.4.2.1. Örgütsel Adalet.....	24

1.4.2.2. Örgütsel Destek.....	25
1.4.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali.....	26
1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	27
1.5.1. Örgütsel Bağlılık.....	27
1.5.2. İş Performansı.....	28
1.5.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	29
1.5.4. Örgütsel Sabotaj.....	30

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SABOTAJ

2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.....	32
2.1.1. Başkalarına Zarar Verme.....	36
2.1.2. Üretimi Saptırma.....	37
2.1.3. Geri Çekilme (Soyutlanma).....	37
2.1.4. Hırsızlık.....	38
2.1.5. Sabotaj.....	39
2.2. Örgütsel Sabotaj.....	40
2.2.1. Örgütsel Sabotajın Nedenleri.....	41

2.2.2. Sabotajın Hedefi ve Sabotajcılar.....	44
2.2.3. Örgütsel Sabotajın Çeşitleri.....	46
2.2.3.1. Hizmet Sabotajı.....	48
2.2.3.2. Bilgi Sabotajı.....	51
2.2.3.3. Şiddet Sabotajı.....	53
2.2.4. Örgütsel Sabotajı Önleme Yolları.....	55

III. BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	58
3.1.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri.....	60
3.1.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	61
3.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Gerçekleştirilen Ampirik Çalışmalar.....	62

IV. BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÖRGÜTSEL SABOTAJ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: EDİRNE İLİ ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	67
4.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	67

4.3. Araştırmanın Varsayımları.....	68
4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	68
4.5. Araştırmanın Yöntemi.....	70
4.5.1. Verilerin Toplanması.....	70
4.5.2. Evren ve Örneklem.....	74
4.5.3. Verilerin Analizleri.....	75
4.5.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizleri.....	75
4.5.3.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	76
4.5.3.1.2. Örgütsel Sabotaj Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	77
4.5.3.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	78
4.5.3.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri.....	79
4.5.3.3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	82
4.5.3.4. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	87
4.5.3.5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi.....	90
TARTIŞMA.....	106
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	111
KAYNAKÇA.....	114

EKLER..... 137

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örnekler.....	33
Tablo 2. Sabotajcılar ve Sabotajın Hedefleri.....	46
Tablo 3. Örgütsel Sabotaj Ölçek Soruları.....	72
Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 5. Örgütsel Sabotaj Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 7. Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri.....	81
Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	82
Tablo 9. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılımı.....	82
Tablo 10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	83
Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	83
Tablo 12. Katılımcıların İşletmedeki Görevlerine Göre Dağılımı.....	84
Tablo 13. Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Süreleri.....	85
Tablo 14. Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri.....	86
Tablo 15. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri.....	88
Tablo 16. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	91

Tablo 17. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	92
Tablo 18. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	93
Tablo 19. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizmin Alt Boyutu Olan Duyuşsal Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	95
Tablo 20. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	96
Tablo 21. Katılımcıların İşletmedeki Görevlerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	99
Tablo 22. Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	100
Tablo 23. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	102
Tablo 24. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizmin Alt Boyutu Olan Bilişsel Sinizme İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	104
Tablo 25. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sapkın Davranışlar Tipolojisi.....	35
Şekil 2. Sabotaj Türleri Matrisi.....	47
Şekil 3. Araştırma Modeli.....	69

GİRİŞ

Üretimin soyut olarak gerçekleştiği, emek yoğun çalışma sistemiyle varlığını devam ettiren turizm işletmelerinde çalışanların görevini başarıyla yerine getirmesi, kazanç ve rekabet üstünlüğü için önemli bir etkidir. Bununla birlikte, çalışanların örgüt hakkında hissettikleri duygu ve düşünceler de oldukça önemlidir. Çalışanların örgüte karşı olumlu duygular hissetmesi örgüte olan bağlılığı artırabileceken, olumsuz duygu ve düşünceler hissetmesi sonucunda ise örgüt içerisindeki faaliyetlerin verimi düşürebilmekte, çalışanın örgüt araç gereçlerine zarar verebilme ihtimali oluşabilmekte ya da çalışan işten çıkma eylemi gerçekleştirebilmektedir.

Örgütü sabote etmek, fiziki olarak kullanılan materyallere zarar vererek yapılmasının yanı sıra, örgüte ait gizli bilgilerin sızdırılması ya da para karşılığında satılması veya hizmetin müşteri memnuniyetini karşılayacak şekilde yapılmaması gibi farklı biçimlerde de olabilmektedir. Bu durum, örgütün kâr elde etmesini engelleyebilmekte ve rekabet üstünlüğünü kaybetmesine sebep olabilmektedir. Örgütün sabote edilmesinin bir başka olumsuz yönü de örgütte işini layıkıyla yapan nitelikli çalışanların işlerini yapamaz hale gelmesi veya var olan durumdan rahatsız olarak işlerini bırakmak istemeleridir. İşten ayrılma niyeti içerisinde olan bir çalışan işine konsantre olamayacak ve örgüte katkı sağlayamayacaktır. Eğer bu süreçte çalışan işten ayrılmak isterse, bu sefer örgüt yeni bir çalışan arayışına girecek bu da örgüt için ek maliyet oluşturacaktır.

Bu bağlamda yürütülen araştırmanın amacı, turizm işletmelerinde görevlerini yerine getiren çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelerken, demografik özelliklerin bu değişkenlerde farklılık yaratıp yaratmadığı ortaya koymaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI TARİHSEL

GELİŞİMİ VE ETKİLERİ

1.1. SİNİZM KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Eski Yunan'da düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak kullanılan sinizm kavramının iki farklı kaynaktan geldiği ileri sürülmektedir. Yunanca köpek sözcüğünden (kyon) veya sinik okulunun bulunduğu Atina'nın yakınında bir şehir olan Cynosarges'ten geldiği düşünülen sinizmin tarihsel geçmişi M.Ö. 4. yüzyıla kadar dayanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998:342; Karacaoğlu ve İnce 2012:78). Sofist Gorgias ve sonrasında Sokrates'in öğrencisi olan Atinalı Antisthenes, büyük hayranlık beslediği öğreticisi Sokrates'in ölümünden sonra sinik okulunu Cynosarges Gymnasion'unda kurmuştur (Gökberk 1967:60). Prensip olarak ahlak kurallarını benimseyen Antisthenes, edebiyat ve dil bilim teorilerine ilgi duymasına rağmen, sade ve basit bir hayat sürmüştü ve bu hayatı sonuna kadar savunmuştur. Sinoplu Diogenes üzerindeki etkisi nedeniyle sinizm akımının kurucusu olarak yer almasına rağmen (Flew 1979:15), Andersson (1996:1395)'a göre sinizm, aslında öğrencisi Diogenes tarafından bağımsız bir hayat yaşamak isteyen idealistler için bir cennet olarak kurulmuştur. Bununla birlikte o yıllarda halk, utanmazlığından ötürü Diogenes ve arkadaşlarına köpek ismini yakıştırmış (Flew 1979:82), toplum kurallarını reddeden ve doğasal yaşamı benimseyen, pasaklı ve daha çok siyah renkte kıyafetler giyen, uygarlığı küçümseyen kişiler ise kendilerine yakıştırılan bu köpek sözcüğünü benimsemişlerdir (Haçerlioğlu 2012:76).

Sinizm; bir kişiye, kuruluşa, gruba, sosyal sözleşmeye veya ideolojiye karşı olumsuz duygular olarak açığa çıkmakla birlikte, genel olarak hayal kırıklığını içeren tutum olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Bateman 1997:450). İngilizce sözlükte sinizm kavramı iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Bu tanımlar sırasıyla şu şekildedir:

İnsanların tamamen kendi çıkarları doğrultusunda motive edildiği eğilimi; şüphecilik, bir şeyin olup olmayacağını ya da değil değmeyeceğini sorgulama eğilimi; kötümserlik (lexico.com 2019). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise sinizm kavramı, kinizm kavramıyla eş değer tutularak “*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi*” olarak tanımlanmaktadır (TDK 2019). Bireylerin kendi çıkarları uğruna hareket ettiğini düşünen ve böylelikle herkesi çıkarıcı olarak niteleyen kişilere “sinik”, bu durumu açıklayan düşünce veya felsefe akımına da “sinizm” ya da “kinizm” adı verilmektedir (Karacaoğlu ve Küçükköylü 2015:402). Oxford İngilizce Sözlüğü (Cilt II) sinik bir bireyi çevresindeki insanların iyiliğine ve samimiyetine inanmama eğiliminde olan, hata bulucu biri olarak tanımlamaktadır (Bakker 2007: 122-123). Görüldüğü üzere “sinizm” kavramı Türkçe bir kelime olmamasına rağmen ulusal literatürde ve aynı zamanda TDK sözlüğünde yer bulmakta ve kurnazca kötülük yapan, toplum içerisinde hissettiği ve yansıttığı duyguları tutarsız olan, başkalarına güvenmeyen ve çevresine güven vermeyen insanlar için kullanılan “sinsi” kelimesi ile eşdeğer tutulabilmektedir (Ayduğan 2012: 58).

Sinik bireylere göre, sinizmin en önemli ilkesi olan erdem, mutluluğun kaynağıdır. Erdem, her türlü zorluğun üstesinden gelmek için keşfedilen gizemli bir silahtır. Onlar için erdem, insanların hiçbir gereksemeye bağlı kalmadan içten ve tam bağımsız bir şekilde hayatını sürdürmesidir. Sinik bireyler, yaşadığı dünyanın kontrol edilmesinin güç olduğunu düşünmekte ve bu sebeple kendi iç dünyalarını kontrol altına almak istemektedirler. İç dünyasını kontrol altına alan sinikler, zevk ve bu uğurda olan isteklerinden vazgeçmeye çalışmaktadır. Çünkü, bu zevk ve isteklerin insanın aklını körelttiğine inanmaktadırlar (Aydın 2000:6; Gökberk 1967:60).

Toplumsal standartları reddeden ve genellikle siyah renkte kirli ve kaba kıyafetler giyen sinikler, insanların kurduğu bu düzenin doğal olmadığına ve iyi bir yaşam geçirebilmek için insanın bağımsız olması gerektiğine ve kendi kendine yeterlilik adına bu toplumsal düzenden mümkün olduğunca kaçınılması gerektiğine inanmaktadır (Dean vd. 1998:342). Diogenes’e göre, asgari bedensel tatminlerin

ötesinde olan her arzu ve istek kınanmalı, temel gereksinimlerin memnuniyetini engelleyen herhangi bir düzen olmamalıdır. Toplumsal düzeni reddeden ve sadece fizyolojik ihtiyaçlarını gidermek için yaşamını devam ettiren bir kişi, kendi kendine yetebildiğini öğrenecek ve böylelikle özgür olacaktır. Diogenes, birisinin fizyolojik ihtiyacı olan cinsel arzularının nasıl karşılanabileceğini göstermek adına kamuoyunda mastürbasyon yaparak ilkelerini sert eylemlerle de dile getirmekten kaçınmamıştır (Flew 1979:82). Bununla birlikte Diogenes'in ev yerine bir küvette yaşamını devam ettirdiği bile söylenmektedir. Görüldüğü üzere toplum kurallarını hiçe sayan sinik bireyler, kendilerine saygısızlığını eylemler ile gösteren ve aynı zamanda sözlerle dile getiren kişilerden oluşmaktadır (Dean vd. 1998:342).

Sinik bireylere göre güvenilecek insan yok denecek kadar azdır. İnsanların bencil, çıkarıcı ve aynı zamanda sahtekâr oldukları inancı bu bireylerde fazlaca gün yüzüne çıkmaktadır (Atar 2018:68). Günün aydınlığında elinde fener ile “dürüst insan” arayan Diogenes, sinik bireylerin kimseye güvenmediklerini anlatır niteliktedir (Dean vd. 1998:342; Karacaoğlu ve İnce 2012:78). Böylelikle sinizm, başka insanların niyetlerine güvenmeme ve bu insanların gerçek kişiliklerini sakladıklarına olan inanç olarak açıklanabilmektedir (Helvacı ve Çetin 2012:1476).

Mizah, siniklerin en sevdiği ve hedeflerine güçlü bir şekilde saldırmak için kullandıkları bir silahtır (Dean vd. 1998:342). Sinik bireyler espri ve ironi ile insanların yapmacık dolu, bencil ve iki yüzlü değerlerine acımazca saldırmıştır. Sinizmin son döneminde ise bu bireyler, yazgıcılık anlayışını benimsemişlerdir. Bu anlayışa göre Tanrı, herkesin rolünü daha önceden belirlemiştir. Bilgelik ve cahillik, yoksulluk ve zenginlik vb. gibi değerler tamamıyla Tanrı'nın insanlar için yaptığı birer seçimdir. İnsanların yapması gereken ise kendilerine verilen bu hayatı doğru bir şekilde sürdürmektir (Aydın 2000: 7).

1.1.1. Sinizm Türleri

Dean ve arkadaşları (1998), Abraham (2000) ve Delken (2004) yaptıkları çalışmalarında sinizm kavramını beş farklı başlık altında incelemişlerdir. Bu başlıklar sırasıyla; kişilik sinizmi, toplumsal/kuramsal sinizm, çalışan (işgören) sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki/iş sinizmdir. Çalışmanın bu bölümünde sinizm türleri olarak belirtilen bu kavramlar açıklanacaktır.

1.1.1.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, kişilerin hissettiği hayal kırıklığı, çevresinde bulunan insanların samimiyetsiz olduğunu düşünmesi ve bu insanları hor görmesiyle temsil edilen, genellikle doğuştan geldiğine inanılan bir kişilik özelliğidir (Hochwarter, James, Johnson ve Ferris 2004: 46). Bu sinizm türünde sinik bireyler, çevresindeki insanları aşağılamakta ve onlara kibirle bakmaktadır. Bununla birlikte birey çevresindekilere saygısız bir şekilde davranmakta ve bu sebeple başkalarıyla olan bağlarını güçlü tutamamaktadır (Abaslı 2018: 63).

Kişilik sinizmi, bilhassa uluslararası literatürde özellik sinizmi olarak da geçmektedir. Bu kavram, insanların doğuştan edindiği bir nitelik olarak düşünüldüğünde özellik sinizmi olarak da adlandırılması anlamlıdır. Özelliğe dayalı bir yaklaşımın sonucu olarak karşımıza çıkan kişilik sinizmi, araştırmacılar tarafından değiştirilmesi en zor sinizm türü olarak gösterilmekte ve birinin sinizm derecesini değiştirebilmek için çok az şey yapılabileceği ileri sürülmektedir (Dean vd. 1998: 344).

Kişilik sinizmi sadece bireyin sosyal ve kişisel alanlarını etkilememekte aynı zamanda bireyin iş ve örgütsel ortamdaki yönlerini de etkilemektedir. Bununla birlikte bireylerin, çeşitli stres kaynaklarıyla karşı karşıya kaldıklarında üst düzeyde tepki vermeleri de muhtemel olmaktadır (Hochwarter vd. 2004: 46-47). Bu açıklamadan

anlaşılacağı üzere kişilik sinizmi, her ortamda kendini belli edebilmektedir. Örneğin; sosyal yaşantısında çevresindeki insanlara güvenmeyen bir birey örgütsel ortamda da çalıştığı iş arkadaşlarına güvenmeyecek ve büyük bir olasılıkla örgütsel anlamda işleyişi zedeleyecek duygu ve davranışlarda bulunacaktır.

Yangil, Baş ve Aygün (2014: 102)'e göre kişilik sinizmi, topluma, bir işe ya da çeşitli kurumlara yönelik olabilmekte, toplum ve birey arasında bulunan sözleşmenin ihlal edilmesiyle somutlaşmakta ve toplumsal/kuramsal sinizm boyutuna geçebilmektedir.

1.1.1.2. Toplumsal/Kuramsal Sinizm

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sözleşmenin ihlalinin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Abraham 2000: 271). Toplumlar içerisinde var olan kuralsızlık, bireyleri toplumun kuralları ve uygulamaları konusunda sinizm üretme aşamasına getirmektedir (Sampson ve Bartuch 1998: 782).

Toplumsal sinizmi bir örnek üzerinden açıklamak gerekirse, zehirli atıklarını gizlice çevreye döken ve aynı zamanda çevresel olumsuzluklar karşısında kendi ülkesinde aktif rol alan çok uluslu bir şirketin yaptığı iş ahlakı çerçevesinde düşünüldüğünde kabul edilemez bir durumdur. Bununla birlikte, toplumda yaşamakta olan bireyler bu durumdan haberdar olduğunda öfke, kızgınlık, üzüntü ve aynı zamanda tiksinti gibi olumsuz duyguları yaşamaları muhtemeldir. Bu olumsuz duyguları yaşayan birey yavaş yavaş sinik bir hal alıyor demektir. "Sinizm kurbanları" olarak adlandırılan bu bireyler, ilk olarak, toplum içerisinde yanlış giden bu durumun farkına vararak gidişatı değiştirmek isteyeceklerdir. Ancak zaman içinde şirketin yaptığı bu yanlış durdurabileceğine olan inançlarını kaybederlerse, daha fazla çaba göstermeyecek ve dolaylı da olsa işlenen bu suça dahil olacaklardır (Bakker 2007: 124).

Diğer taraftan topluma mal olmuş politikacıların veya vatandaşların kendi çıkarları doğrultusunda hukuk kurallarını istediği gibi yorumlamasını da Bakker (2007: 123), toplumsal sinizm örneği olarak dile getirmektedir.

1.1.1.3. Çalışan/İşgören Sinizmi

Andersson'a (1996: 1395) göre çalışan sinizmi, örgüt içerisinde bulunan yöneticilere ve diğer nesnelere karşı saygısızlık, aşağılama vb. davranışlar yanında umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duygular ile açığa çıkabilen bir tutumdur. Dean vd. (1998: 344) ise çalışan sinizmini, psikolojik sözleşme ihlali sonucu ortaya çıkabilecek olumsuz bir tutum olarak tanımlamaktadır.

Çalışan sinizmi, daha çok örgütün üst düzey yöneticilerine yönlendirilen bir tutum olmaktadır (Andersson 1996: 1398). Örgüt içerisindeki yöneticilerin yüksek düzeyde ücret almaları, örgütün gösterdiği düşük performans, sert ve beklenmedik bir şekilde yapılan işten çıkarmalar gibi sebepler çalışan sinizmini arttıracı etmenler arasındadır (Andersson ve Bateman 1997: 451; Dean vd. 1998: 344). Bununla birlikte, çalışanlarda görülen sinizm, örgütün bütününe yönelik de olabilmektedir. Örgütün içerisinde bulunduğu ekonomik kriz ve örgüt içerisinde skandal denilebilecek olumsuz olayların artması çalışan sinizmini aynı oranda arttıracı olmaktadır (Neves 2012: 965).

Sinizmin temelinde örgütün adaletsiz olduğu düşüncesi hakimdir. Para kaybeden veya küçük kârlar elde eden bir örgütün yöneticisi veya yöneticileri hala önemli denilebilecek bir oranda ücret artışı gibi ekonomik bir ödüllendirme sistemine tabii tutulurken, örgütün alt düzey çalışanlarının ücretlerinde hiç artış olmuyor ya da düşük oranda bir artış oluyor ise çalışanların örgüt içerisinde sinik bir hal alması muhtemeldir. Her ne kadar çalışanlar, örgütün performansının düşük olduğu dönemlerde ücretlerine yapılan zammın az olmasını anlasalar da nihayetinde örgütü bu duruma iten yöneticilerin yüksek miktarda ücret aldığını gören çalışanların sinik olmamaları çok zordur (Feldman 2000: 1293).

Cole, Bruch ve Vogel (2006: 469), çalışanların sinizm düzeylerinin dayanıklılıklarına göre farklılaşabileceğini ileri sürmektedir. Çalışmada krizden kaynaklanan sıkıntılara rağmen bazı çalışanların örgüt içerisinden olumlu anlamlar çıkarabildiği ifade edilmektedir. Bu tip çalışanlar örgüt içerisindeki kriz anında bile olumlu bir bakış açısı gösterebilmekte ve nispeten olumsuz örgüt koşullarına karşı bir dayanıklılık duvarı örmektedir. Bu çalışanların örgüte karşı olumsuz düşüncelerini ifade etme olasılığı daha düşük düzeydedir.

1.1.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, başarısız değişim çabalarına bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Tepkinin sebebi, değişim çabalarının başarısı konusundaki karamsarlık, değişimi gerçekleştirecek yöneticilerin tembel ve aynı zamanda beceriksizlerine olan inançtır (Abraham 2000: 272). Reichers, Wanous ve Austin (1997: 48)'e göre örgütsel değişim sinizmi ise değişimi yürütmekte olan yöneticilere karşı inanç kaybı; daha önceden başarısız olunan değişim girişimlerine karşı ise cevap niteliğindedir. Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel değişim sinizminin, örgütün değişimi başarıyla gerçekleştireceğine dair kötümser bir bakış açısı ve değişimi yapacak yöneticilerin yeteneksiz ve motivasyonsuz olmaları konusunda yapılan suçlamalar olmak üzere iki unsur üzerine kurulan bir yapıdan oluştuğu görülmektedir (Wanous, Reichers ve Austin 2000: 135).

Sezgin, Tolay ve Sürgevil (2016: 430-431), yaptıkları çalışmada örgütsel değişim sinizmini oluşturan sebepleri; çalışanın kişilik özellikleri, yöneticiye karşı inanç ve güven eksikliği, başarısızlıkla sonuçlanmış değişim deneyimleri ve çalışanların bireysel çıkarları olmak üzere dört başlıkta özetlemektedir.

Örgütsel değişim sinizmi, çalışanların değişime karşı çıkmasıyla ortaya çıkabilecek bir kavram olmakla birlikte, değişim süreci içerisindeki en önemli engellerden biri konumundadır (Reichers vd. 1997: 48). Örgütlerin yüksek performans

ile faaliyetlerini sürdürmeleri, değişim koşullarına adapte olmaları ile ilişkilidir. Sinik tutum sergileyen çalışanların, değişimi gerçekleştirecek olan yöneticiye duyduğu güvensizlik veya başarılı olacağına dair inançsızlıkla birlikte, yöneticiye yönlendirilen olumsuz eleştiriler ve örgüt içerisindeki talimatların kötülenmesi gibi tutumlar, örgütlerin değişimi gerçekleştirmesi karşısında bir direnç oluşturmaktadır. Bu durum ise örgütlerin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Başka bir ifade ile sinik bir çalışan sadece kendi gelişimini durdurmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütün gelişimini de engellemektedir (Tokgöz ve Yılmaz 2008: 284). Örgüt içerisinde sinizm yaygın ise örgütsel değişimde en samimi ve etkili girişimlerin bile sinizm tarafından engellenmesi olasılığını arttırmaktadır (Wanous vd. 2000: 134).

Örgütler bazen de değişim girişimleri konusunda başarılı olsalar bile sinizmin oluşmasına engel olamamaktadır. Çünkü, değişimden sorumlu olan yöneticiler, değişimde etkin bir rol oynayan çalışanlarını görmezden gelebilmekte ve onlara hak ettikleri manevi ödülü vermeyebilmektedir (Wanous, Reichers, Austin 1994: 269). Bu ve buna benzer sebeplerden dolayı çalışanlar, değişimlere karşı kırılması güç bariyerler inşa edebilmektedir.

Değişime yönelik sinizmin üstesinden gelmek oldukça önemlidir. Çünkü değişime yönelik gerçekleştirilen her başarısız eylem sinik tutumların güçlenmesine sebebiyet vermekte (Bommer, Rich ve Rubin 2005: 737); örgütsel değişim bağlamında, hayal kırıklığı ile sonuçlanan ve karşılanmayan beklentiler ise üst düzey yöneticilere karşı oluşan güven eksikliğine yol açmaktadır (Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams 2000: 3). Reichers ve arkadaşları (1997: 53) yaptıkları çalışmada yöneticilere yapmaları gereken ve örgütsel değişim sinizmini düşürecek öneriler sunmaktadır. Bu öneriler şu şekildedir:

- Çalışanlarınızı kendilerini etkileyen kararlara dahil edin,
- Çalışanlarınızın olumlu olan davranışlarını ödüllendirin,
- Çalışanlarınızı devam eden değişikliklerden haberdar edin,
- Zamanlamanın önemini farkında olun,

- Şaşırtıcı olabilecek değişiklikleri minimize edin,
- Mantık ve tutarlılıkla uyuşan olumlu mesajlar iletin,
- İletişimde birden fazla kanal kullanın,
- Geçmişte olan hatalarınızı kabul edin ve gerekirse özür dileyin,
- Başarılı olan değişiklikleri duyurun,
- Çalışanların bakış açısından değişimi görebilmek adına çalışanlarınızla empati yapın ve
- Çalışanlarınıza duygularını ifade etme fırsatı verin.

1.1.1.5. Meslek/İş Sinizmi

Sinizmin bu türünde çalışan, yaptığı işin sıkıcı olduğunu düşünmekte ve çeşitli sebepler doğrultusunda mesleğine karşı olumsuz duygular geliştirmektedir. İnsanlar günlük yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da çeşitli duygular ile kuşatılmaktadır. Duygular sadece dramatik koşullarda meydana gelmemekte, günlük iş koşullarında ortaya çıkarak çalışanın iş performansını etkileyebilmektedir (Kalay, Oğrak, Bal ve Nişancı 2012: 9). Hemşirelik, fatura tahsilatı, sekreterlik ve çocuk bakımı gibi genellikle hizmet sektöründe var olan bazı mesleklerde, çalışanların kendi hissettiği duyguları yansıtmaktan ziyade örgütünün istediği duyguları yansıtmasını gerekmektedir. Örgütün istediği gerçek olmayan duyguları yansıtmak zorunda kalan çalışanlar, kendi duygularını saklamakta ve bu sebeple iki yüzlü davrandığını düşünüp sinik bir hal almaktadır (Abraham 2000: 273-274).

Çalışanların içerisinde bulunduğu bu durum literatürde “duygusal emek” adı altında açıklanmaktadır. Literatürde birçok duygusal emek tanımına rastlanmasına rağmen Grandey (2000: 97), duygusal emek kavramını “örgütsel amaçlar için hem duyguları hem de ifadeleri düzenleme süreci” olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar kendilerine verilen duygu görevleri neticesinde örgüt içerisinde istemediği bir rol üstlenmekte ve bunu başarılı bir şekilde yansıtmak istemektedir. Aksi takdirde, iş akdi riske girebilmektedir. Bu görevi başarılı bir şekilde yerine getiren çalışanlar olmasına

rağmen, bu sorumluluğun üstesinden gelemeyen çalışanlar da bulunmaktadır. Bu çalışanların örgüt içerisinde sinik bir hal alması muhtemeldir. Brotheridge ve Grandey (2002: 28) yaptığı çalışmada, örgüt tarafından istenilen duyguları yansıtmak zorunda kalan çalışanların tükenmişlik sendromuna yakalandığını belirtmektedir. Bununla birlikte Üçok ve Torun (2014: 244), tükenmişlik sendromu ile sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğunu çalışmasında yansıtmaktadır.

Çalışanların kişilik özellikleri, rol belirsizliği ya da rol çatışması mesleki sinizmin ortaya çıkmasına sebep olabilecek etmenler arasındadır. Çalışanların değer yargıları ile örgütün değer yargıları farklı olabilmekte ve rol çatışması kavramı ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içerisinde bulunan rol belirsizliği ya da rol çatışmasına bağlı olarak çalışanlar duygusal zorlanma ve stres gibi olumsuz duygular yaşayabilmektedir. Bu ve benzeri olumsuz duygular mesleki sinizmin oluşmasına sebep olabilmektedir (Kosa 2019: 371).

1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BOYUTLARI

1.2.1. Örgütsel Sinizm

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm adı altında birçok tanıma rastlamak mümkündür. Andersson ve Bateman (1997: 451), örgütsel sinizmi; hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla birlikte güvensizlik içeren bir tutum olarak tanımlamaktadır. Andersson (1996: 1398) başka bir çalışmasında örgütsel sinizmi; bir kişiye, gruba, sosyal sözleşmeye veya kuruma yönelik (Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli 2013: 183) güvensizliğin yanı sıra hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi duygu ve davranışlar içeren olumsuz bir tutum olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sinizm, başka bireylerin niyetlerine güvenmeme ve bireylerin gerçek düşünce ve davranışlarını yansıtmadığına olan inanç olarak tanımlanabilmektedir (Helvacı ve Çetin 2012:1476). İçerli ve Yıldırım (2012: 170) örgütsel sinizm kavramını hem örgüt hem de çalışanlar açısından

birden fazla olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir tutum olarak açıklamaktadır. Örgütsel sinizm; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut altında toplanan ve adaletsizlik, güvensizlik gibi duygu ve inançların olduğu genellikle örgüt aleyhinde olan eylemlerin artmasıyla süregelen karmaşık bir tutum olarak ifade edilebilmektedir (Bommer vd. 2005: 736; Dean vd. 1998). Kılıç tarafından (2015: 59); çalışanların üyesi olduğu örgüte karşı negatif düşünceleri, örgütten nefret etme ya da örgüt içerisinde yapılanların doğru, samimi ve adaletten uzak olduğuna dair inanç ve düşünceleri olarak tanımlanan örgütsel sinizm kavramı, örgüt içerisinde olumlu iklim algısını değiştirebilecek bir nitelik taşımaktadır. Literatürde örgütsel sinizm tanımları incelendiğinde; bireylerin ön planda tuttuğu kişisel çıkarlarını korumak istemesine, sinik olarak atfedilen bireylerin zor beğenmelerine ve genellikle olumsuz tutum ve tavır benimsemelerine, bu bireylerin eleştirel bir kişilik yapısına sahip olmalarına vurgu yapıldığı görülmektedir (Çetinkaya ve Özkara 2015: 75).

Çalışanlar örgüt içerisindeki faaliyetleri kendi inançları çerçevesinde değerlendirmektedir. Bu değerlendirme neticesinde çalışan, kendi inançları ile örgütsel faaliyetlerin birbiri ile uyummadığını algılaması sonucunda, örgütün dürüst olmadığını düşünmekte ve dolayısıyla örgüt içerisinde sinizm ortaya çıkmaktadır (Kerse ve Karabey 2017: 379). Sinik çalışanlar, örgüt içerisinde mutlu olamamakta, örgüt ile kendini özdeşleştirememekte, duygusal olarak örgütten kopuk hissetmekte ve dolayısıyla gizli güdüler ve yalancılığa dayanan faaliyetler gösterebilmektedir. Örgütsel faaliyetlerin çalışanın çıkarları doğrultusunda değil de örgütün çıkarları doğrultusunda gerçekleşmesi, örgüt ile çalışan arasındaki uyum eksikliğini ortaya çıkarmakta ve çalışan duygusal olarak örgütten kopma noktasına gelmektedir. Örgüt içerisinde sinik bir hal alan çalışanın, fedakârlık yaparak çalışması olası değilken, örgüt dışında örgütü savunmak yerine örgüt aleyhinde açıklamalar yapması ise muhtemel olmaktadır (Abraham 2000: 270; Efeoğlu ve İplik 2011: 348).

Nartgün ve Kartal (2013: 61-62) tarafından yapılan bir çalışmada, örgüt içerisinde liderler ile çalışanlar arasında hem yatay hem de dikey iletişim kanallarının doğru kurulamaması, yöneticilerin örgüt içerisinde demokratik bir ortam

oluşturamaması, örgüt içerisinde bir güvensizlik durumunun söz konusu olması ve yöneticilerin otoriter bir tavır göstermesi neticesinde sinik davranışların görüldüğü belirtilmektedir. Bununla birlikte çok fazla iş seyahatine çıkılması, müşterilerin olumsuz davranışlarıyla karşı karşıya kalınması, müşteriye ikna etme çabaları ve benzeri zorluklar çalışanların endişe, stres ve sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum umutsuzluk, hayal kırıklığı, korku, şüphe ve öfke gibi olumsuz duyguların ortaya çıkmasıyla birlikte sinizme sebep olmaktadır (Kazançoğlu ve Ercan 2019: 262).

Çalışanın sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının ön planda tutulmaması sonucunda sinizmin ortaya çıkması muhtemeldir (Treadway vd. 2004: 499). Örneğin; örgüt içerisinde olumlu bir çalışma ortamının olmaması veya çalışanın olumsuz ruh halinin yöneticiler tarafından önemsenmemesi sinizmin oluşmasına sebep olabilmektedir. Çetinkaya ve Şener (2016) yaptıkları çalışmalarında negatif mizahın olumsuz bir ortam oluşturduğunu ve bu sebeple sinizmi tetiklediğini ifade etmesine rağmen, pozitif mizahın örgüt içerisinde olumlu bir iş ortamı oluşturacağını ve böylelikle sinizmin azalacağını belirtmektedir.

Bireylerin çalıştıkları örgüt ile ilgili; öfke, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması şeklinde tanımlanabilen örgütsel sinizm, hem örgüt hem de çalışanlar için pek çok sorunu ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizmin; çalışanların işe karşı duyarsız hale gelmesi ve yabancılaşması, çalışan performansının düşmesi ve örgüte olan bağlılıklarının azalması gibi pek çok olumsuz çıktısı olmaktadır. (Üçok ve Torun 2014: 232; Uysal ve Yıldız 2014: 836; Guastello, Rieke, Guastello ve Billings 1992: 38)

Bu anlamda örgütsel sinizm yaşayan bir birey aşağıdaki duygu ve düşüncelere sahip olabilir (Kalağan ve Güzeller 2010: 84-85):

- Örgütü geliştirmek adına verilen çabanın diğer çalışanlar tarafından pek de önemsenmediğini düşünebilir.
- Örgütü adına olumlu olan önerileri söylemeyebilir.

- Diğer çalışanların örgütü geliştirmek adına çaba sarf etmediklerini düşünebilir.
- Örgüt içerisinde bulunan uygulamalar neticesinde her çalışana adil davranılmayacağını ve itibarı hak eden bir çalışanın itibar göremeyeceğini düşünebilir.
- İşlerin gittikçe kötüye gideceğini düşünebilir.
- Örgütün geleceği ile ilgili umutsuz olabilir.

Bazı durumlarda sinik bireyler hem örgüte hem de kendilerine olumlu bir katkı sağlayabilmektedir. Sinik bir birey genellikle örgütü eleştirmekte ve düşüncelerini söylemekten çekinmemektedir. Bu durumda yapılan eleştirilerin dikkate alınması örgütün uygulamalarını iyileştirebilmesi anlamına gelebilmektedir. Bununla birlikte, sinik bireyler diğer çalışanlarla iyi geçinememekte ve pek fazla iletişim içerisinde olmamaktadır. Bu durum da dolaylı olarak bireyi, çalışma arkadaşlarından gelebilecek olumsuz tutum ve davranışlardan koruyabilmektedir (Neves 2012: 966; Çakıcı ve Doğan 2014: 81).

1.2.2. Örgütsel Sinizm Boyutları

Çalışmanın bu bölümünde Dean ve arkadaşları (1998) tarafından literatüre kazandırılan ve örgütsel sinizm boyutları olarak adlandırılan “Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal” boyutlar açıklanmaktadır. Bu boyutlar, sinik bireylerde bir sıra dahilinde görülebileceği gibi, tüm boyutlar aynı anda veya birinin ya da ikisinin de görülmesi muhtemeldir (Çetinkaya ve Özkara 2015: 76).

1.2.2.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizm boyutları adı altında ilk açıklanacak boyut, bilişsel boyuttur. Bu boyutta, örgüt içerisinde bulunan çalışanlar örgütün bütünlükten uzak olduğuna, örgüt uygulamalarının adalet, dürüstlük, samimiyet ve benzeri ilkeler aracılığıyla

yürütülmediğine inanmaktadır. Sinik çalışanlar, örgütlerinde bu tür ilkelerin genellikle çaresizlikten feda edildiğini ve örgüt içerisinde vicdansız davranışların bir norm haline geldiğini düşünmektedir (Dean vd. 1998: 345-346).

Bilişsel boyutta genellikle örgütün adil davranmadığına dair inanç söz konusudur. Çeşitli süreçlerin adil bir şekilde süregelmediğini gören sinik çalışanlar, örgütün kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini düşünmekte ve örgüt içerisinde görev yapan yöneticilerin veya diğer çalışanların tutarsız ve güvenilmez nitelikte olduklarına inanmaktadır (Kalay vd. 2012: 7). Çalışan örgüt içerisindeki süreçleri kendi inançları çerçevesinde gözlem yaparak değerlendirmekte ve bu değerlendirme sonucunda bir çatışma algılsa, örgütün samimiyetsiz ve dürüst olmadığını düşünmekte ve dolayısıyla sinizm ortaya çıkmaktadır (Kerse ve Karabey 2017: 379; Şener ve Çetinkaya 2016: 210).

Sinik çalışanlar örgüt içerisinde oluşan eylemlerin gizli nedenlerinin olduğuna inanmaktadır. Bu sebeple, örgütün samimiyetten çok kendilerini aldatmaya yönelik eylemler içerisinde olduklarını düşünmekte ve örgütsel gerekçeleri gerçek ile bağdaştırmamaktadır (Dean vd. 1998: 346).

Kazançoğu ve Ercan (2019: 267) yaptıkları nitel bir çalışmada, çalışanların örgüte yönelik değer algısı, gelecekle ilgili karamsarlıkları, örgüt politikasının tutarlılığı ve vaatler – ödüller – hayal kırıklığı temalarını bilişsel boyut adı altında sınıflandırmıştır. Bununla birlikte yapılan araştırmalar çalışanların en fazla bilişsel boyutta sinizm yaşadıklarını bulgulamaktadır (Taslak ve Dalgın 2015: 150; Mete ve Serin 2015:152; Kasalak ve Aksu 2014: 120). Sinik çalışanların dile getirebileceği cümleler arasında; “Bu işyerinde işini doğru ve tam yapanlara hiçbir zaman hak ettiği zam verilmez, ama yalakalık yapanlar hep en iyi zammı alırlar!” örnek olarak verilebilmektedir (Kumkale ve Çiftçi 2014: 380).

1.2.2.2 Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu örgüte yönelik duygusal reaksiyonları içinde barındıran duyuşsal boyuttur (Kalay vd. 2012: 7). Bu boyutta; örgütün dürüstlükten yoksun, adil olmayan ve samimiyetsiz olduğuna dair düşünceler, duygular ile açığa çıkartılmaktadır. Bu duygular örgüte karşı duyulan öfke, tiksinti, iğrenme; örgütü aşağılama, örgüt ile ilgili kötü yorumlarda bulunma ve benzeri şekilde açığa vurulmaktadır. Bu boyutta, sinik çalışanlar örgüte karşı hissettikleri olumsuz duyguları sergilemektedir. Bu durum sinik çalışanlara örgüte karşı üstün oldukları hissiyatını verebilmekte ve çalışanlar da bu durumdan zevk alabilmektedir (Dean vd. 1998: 346).

Duyuşsal boyut, sinizmin sadece düşünülen bir olgu olmasının yanı sıra hissedilen bir duygu olduğunu da göstermektedir. Sinizm, örgüte yönelik güçlü olumsuz duygular içermektedir. Bu duygular yukarıda belirtilen öfke, tiksinti, iğrenme gibi duygularla birlikte nefret ve utanç gibi duygular da olabilmektedir (Karacaoğlu ve Küçükköylü 2015: 403).

Kazançoğlu ve Ercan (2019: 266) yaptıkları araştırmada; adaletsizlik, çalışanların kariyer algısı ve beklentisi, iletişimsizlik, yönetici baskısı ve örgüt içindeki durumların belirsiz olmasının sinizmin duyuşsal boyutunu tetiklediğini göstermiştir. Bununla birlikte Yangil ve arkadaşları (2014: 108) yaptıkları çalışmada, çalışanların en çok duyuşsal boyutta sinizm yaşadıklarını gözler önüne sermektedir. Bu boyutta sinik çalışanların dile getirebileceği cümleler arasında; “İşyerini düşündükçe cinlerim tepeme çıkıyor!” örnek olarak verilebilmektedir (Kumkale ve Çiftçi 2014: 380).

1.2.2.3 Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu, olumsuz davranışlar olarak açığa çıkmaktadır. Sinik çalışanlar en belirgin davranışsal eylemlerini örgüt içinde veya örgüt dışında

örgütün güçlü bir eleştirisini yaparak gerçekleştirebilmektedir. Bu, örgütün eksiklikleri hakkında (dürüstlük, samimiyet ve benzeri) açık ifadeler şeklinde olabilmektedir (Dean vd. 1998: 346).

Sinizmin davranışsal boyutu, çalışanların inanç ve düşüncelerine paralel olarak gerçekleştirilen eylemler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu eylemler; örgütle dalga geçme, örgüt hakkında şikayetlerde bulunma ve eleştiri yapma gibi sözlü ifadelerle sergilenebilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların birbirine bakarak anlamlı bir şekilde görüşmeleri de örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ortaya çıkabilmektedir (Karcioğlu ve Naktiyok 2015: 22; Kosa 2019; 370). Bazen de çalışanlar, yaptıkları eleştirileri yıkıcı boyuta getirebilmekte ve hatta antik Yunan sinik bireyleri tarafından kullanılan iğneleyici mizahı temel alarak örgüt ile alay etme noktasında olumsuz davranışlarını sergileyebilmektedir (Beğenirbaş ve Turgut 2014: 228; Kutanis ve Çetinel 2010: 189).

Bu boyutta çalışanlar, örgüte zarar verebilecek eylemler içerisinde olmaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizmin davranışsal boyuta gelmeden önce tespit edilmesi ve gerekli önlemler uygulamaya konularak sinizmin minimum seviyelere indirgenmesi gerekmektedir (Uysal 2019: 320).

Kazançoğlu ve Ercan (2019: 269) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun; örgüt hakkında arkadaşlara şikâyette bulunma, mimik yapma, sık sık arkadaşlarla konuşma ve eleştiride bulunma şeklinde eyleme geçtiğini bulgusuna ulaşmışlardır. Taslak ve Dalgın (2015: 150), Yangil ve arkadaşları (2014: 108) yaptıkları araştırmada örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgüt içerisinde en az seviyelerde ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, davranışsal boyutunun örgütsel ortamda azımsanmayacak seviyelerde de ortaya çıkabileceğini gösteren bulgulara da rastlamak mümkündür (Mete ve Serin 2015: 152; Kasalak ve Aksu 2014: 120). Örgütsel sinizmin son boyutunda sinik çalışanların dile getirebileceği cümleler arasında; “Çalıştığım işletmede benim dışımda herkes işini çok

iyi yapar, bir beceriksiz benim zaten!” örnek olarak gösterilebilmektedir (Kumkale ve Çiftçi 2014: 380).

1.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ

1.3.1. Atfetme Kuramı

Atfetme, bir kişinin kendi davranışlarının ya da başka kişilerin davranışlarının nedenlerini belirleyip belli bir konuya dayandırmasına verilen addır (Eren 2001: 79). Kişiler, bir başkalarının davranışlarını yorumlarken bunun nedenini tespit etmeye çalışmakta ve niçin meydana geldiğini belirleyerek atfetme sürecine başlamaktadır (Eren 2001:79). Atfetme süreci kişinin kendi davranışlarını anlamlandırmasının yanında diğer kişilerin veya içerisinde bulunduğu örgütün davranışlarını değerlendirmesi ve kişinin algıladığı olayları anlamlandırabilmesi ve yorumlayabilmesi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir (Taslak ve Dalgın 2015:141).

Çalışanlar, örgüt içerisindeki olası olumsuz olayların nedenini belirlemeye çalışmaktadır. Eğer çalışanlar, olumsuz olayları örgüte veya başka bir çalışana atfederse, sinik bir hal alabilmektedir. Öyleyse sinizmin ortaya çıkabilmesi için örgütün veya çalışanların olumsuz olaylar konusunda suçlanması gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanlar örgütün sorumlu olduğunu düşündüğü tek bir olay sonucunda hemen sinik bir hal almayabilmektedir. Fakat bu durum yine de örgüt adına tehlike arz etmektedir. Olumsuz olayların tekrarlanması sonucunda çalışanların vereceği tepki daha büyük olabilmekte ve nihayetinde çalışanlar daha üst düzeyde sinizm yaşayabilmektedir. Buna karşın, örgüt içerisindeki olumsuz olayların örgütün kontrolü dışında meydana gelmesi durumunda (örneğin; öngörülemeyen olaylar, ülkedeki ekonomik kriz vb.) suçlanacak bir kimse olmadığı için çalışanların sinizm yaşamaları olası değildir (Eaton 2000:19; Wanous vd. 2000:136).

Taslak ve Dalgın (2015:149) yaptıkları çalışmada, çalışanların başarılı sonuçları kendine, başarısız sonuçları ise kendileri dışındaki faktörlere atfettiklerini belirtmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisinde oluşabilecek başarısız sonuçlar neticesinde çalışanların olumsuz tutum ve davranışlar içine girmesi ve dolayısıyla sinik bir hal alması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda yöneticiler çalışanların sinizm yaşamalarını engelleyebilmek adına örgüt içerisindeki başarısız durumların nedenlerini açıklaması ve çalışanların örgütün tekrar başarılı olabileceğine dair inançlarını taze tutması gerekmektedir.

1.3.2. Beklenti Kuramı

Çalışmanın bu bölümünde, Victor Vroom tarafından ilk sistematik formülasyonu yapılan, daha sonrasında Porter ve Lawler tarafından geliştirilen beklenti kuramının örgütsel sinizm ile olan ilişkisi açıklanacaktır (Aşan ve Aydın 2006:108).

Beklenti kuramı; çalışanın yüksek performans göstermesi neticesinde cazip sayılabilecek ve aynı zamanda çalışanın beklentileriyle örtüşebilecek ödüller ile ödüllendirilmesine dayanmaktadır. Bununla birlikte bu kuram, çalışanın göstermiş olduğu çaba, performans ve bu performans ile ilişkili olan sonuçların (çalışanın beklenti içerisinde olduğu ödül) arzulanma şiddeti arasındaki ilişki üzerine kurulmaktadır. İlk beklenti, gösterilen çaba ile performans arasında kurulmaktadır. Bu ilişki neticesinde gösterilen çabanın yüksek bir performans ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Bu beklentinin arzu edilen seviyede sonuç alabilmesi için çaba gösteren çalışanın işi yapabilecek gerekli tecrübe ve deneyimlerinin olması dışında, işin en iyi şekilde yapılabilmesi için gerekli teçhizatın da bulunması gerekmektedir. Diğer beklenti ise, performans sonuç beklentisidir. Çalışan gösterdiği performans neticesinde beklenti içerisinde olduğu ödülü alabileceğine inancı tam ise motive olmakta ve performansı bu oranda artmaktadır (Şimşek 2010:226-227). Ancak çalışan gösterdiği performans sonucunda örgüt tarafından takdir edilmez ya da çalışanın motive olabilmesi adına bir girişimde bulunulmazsa, çalışanın örgüte karşı negatif

duygu ve düşüncelerini açığa çıkarması muhtemeldir. Bununla birlikte çalışan, diğer takım arkadaşının gösterdiği performansın ödüllendirildiğine şahit olursa, örgütün bazı çalışanlarını kayırdığını düşünebilmekte ve bu durumda, çalışanın hem örgüte hem de kayırıldığına inandığı takım arkadaşlarına karşı sinik tutum ve davranışlar geliştirebilmesi muhtemel olmaktadır.

1.3.3. Tutum Kuramı

Birey hayatı boyunca birçok kişi, kurum veya objelerle sürekli karşı karşıyadır. Birey, karşılaştığı bu uyaranlardan etkilenmekte, onlardan bazı bilgiler edinmekte ve onlara karşı bazı inanç ve düşünceler geliştirmektedir. Oluşan inanç ve düşünceye göre de söz konusu objeye karşı çeşitli davranışlar göstermekte yani onlara karşı bir tutum sergilemektedir (Erdoğan 1991:361). “*Tutum, en geniş anlamda bir bireyin belirli bir objeye veya bir kimseye karşı zihinsel açıdan hazır oluş durumu veya belirli bir biçimdeki vaziyet alışıdır*” (Özkalp ve Kirel 2003:72). Farklı bir bakış açısıyla, bireylerin yaşadığı deneyimler sonucunda belirli bireylere ya da objelere karşı davranış biçimleri bireyin tutumu olarak değerlendirilmektedir (Özkalp 2003:72).

Tutumlar; duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Duygusal bileşende, tutum geliştirilen objeye ya da bir kimseye karşı olumsuz olarak nitelendirilen duygusal tecrübeler söz konusudur. Algılar ve tutumlar arasındaki ilişkiden oluşan bilişsel bileşen ise bireyin tutum objesi hakkındaki inançlarından meydana gelmektedir. Davranışsal bileşen de ise, bireyin oluşturduğu duygu ve inançlar neticesinde sergilediği davranışlar söz konusudur (Özkalp 2003:73).

Tutumun bileşenleri olarak kabul edilen duygusal, bilişsel ve davranışsal öğeler aynı zamanda Dean ve arkadaşları (1998) tarafından literatüre kazandırılan örgütsel sinizmin boyutlarını oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda çalışan, örgüte karşı olumsuz inançlar (güvensizlik, inançsızlık gibi) taşımaktadır. Duyuşsal boyutta ise çalışan örgüte karşı olumsuz inançlarını artık duygularıyla (öfke, hayal kırıklığı, tikslenme gibi) ifade etmeye başlamaktadır. Örgütsel sinizmin son

boyutunda ise olumsuz duygu ve inançlar artık eylemlerle (eleştirme, alay etme, aşağılama gibi) dile getirilmektedir.

1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ

Günümüzde ulusal veya uluslararası literatürde örgütsel sinizm konusunda birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu bölüm içerisinde literatürde bulunan çalışmalar doğrultusunda örgütsel sinizmin nedenleri açıklanmaktadır. Örgütsel sinizm; yaşa cinsiyete, medeni duruma veya çalışanların hizmet sürelerine göre farklılaşacağı gibi; örgütsel adalet, örgütsel destek, psikolojik sözleşme ihlali ve benzeri örgütsel faktörlerden de etkilenmesi mümkündür. Örgütsel sinizm genellikle çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan ve örgüt içerisinde bulaşıcı bir hastalık misali yayılabilen bir olgudur. Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizmin nedenlerinin irdelenmesi, konunun daha iyi anlaşılması ve bu sebeple sinizmin engellenmesi adına önemlidir.

1.4.1. BİREYSEL FAKTÖRLER

1.4.1.1. Yaş

Çalışanların yaşları örgütsel ortamdaki düşüncelerini, davranışlarını ve duygularını etkileyebilmektedir. İşe yeni başlayan ve ilk iş tecrübesi olan genç bir çalışan ile yıllardır örgüt içerisinde görev yapan bir çalışanın tutum ve davranışları farklı olabilmektedir. Yapılan araştırma neticesinde, örgütsel sinizm ile çalışanların yaşları arasında bir ilişki olduğunu belirten çalışmalara rastlamak mümkünken (Tarakçı ve Akın 2017; Abaslı 2018; Fero 2005; Johnson 2007; Mirvis ve Kanter 1991; Balıkçıoğlu 2013), diğer taraftan bu iki değişken arasında bir ilişki olmadığını bulgulayan çalışmalara da rastlamak mümkündür (Tokgöz ve Yılmaz 2008; Kalağan

ve Güzeller; Tayfun ve Çatır 2014; Kılıç 2015; Uysal ve Yıldız 2014; Beğenirbaş ve Turgut 2014).

Mirvis ve Kanter (1991: 55) yaptıkları çalışmada, 55 yaş ve üstü çalışanların örgüt ortamında daha sinik olduklarını bulgulamıştır. Başka bir ifade ile çalışanların yaşları arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Johnson (2007: 37) ise araştırmasında, sinizm ile yaş faktörü arasında negatif bir ilişki olduğunu bulgulamaktadır. Yazara göre çalışanların yaşları arttıkça sinizm düzeyleri azalmaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda farklı sonuçlar ile karşılaşılsa da çoğunlukla yaş değişkenini sinizme etki eden bireysel faktörler içerisinde gören çalışmalar azımsanmayacak düzeydedir.

1.4.1.2. Cinsiyet

Örgütsel sinizmi etkileyebilecek bir diğer faktör ise cinsiyettir. Örgüt ortamında cinsiyet temelli rollerden dolayı kadınlar ve erkekler farklı iş deneyimleri edinebilmektedir. Balıkçioğlu (2013:142) yaptığı çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek sinizm yaşadıklarını bulgulamaktadır. Erkeklerin egemen olduğu bir dünyada, kadınlar yaşadıkları baskı, fiziksel veya zihinsel taciz ve çeşitli engellemelerden dolayı içerisinde buldukları ortama karşı olumsuz bir bakış açısı sergilemektedir. Bu şekilde kadınlar, örgüt içerisinde sinik bir hal alabilmektedir (Kosa 2019: 373). Bununla birlikte bir başka çalışmada Mirvis ve Kanter (1991:59), erkek çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında ilişkinin olmadığını bulgulayan birçok çalışmaya rastlamak mümkündür (Fero 2005; Bedeian 2007; Abaslı 2018; Tokgöz ve Yılmaz 2008; Kalağan ve Güzeller 2010; Beğenirbaş ve Turgut 2014; Nartgün ve Kartal 2013; Helvacı ve Çetin 2012). Genel olarak ilişki bulunmayan çalışmalar ağırlıklı olsa da cinsiyet değişkeninin sinizmi etkileyen faktörler arasında göstermek yanlış olmayacaktır.

1.4.1.3. Medeni Durum

Çalışanların sinizm düzeylerini etkileyen bir diğer kavram ise medeni durumdur. Çalışanların evli veya bekar olması sorumluluk algılarını değiştirebilmekte ve dolayısıyla sinizm düzeylerine etki edebilmektedir. Yapılan bazı çalışmalar bekar çalışanların daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını bulgulamaktadır (Delken 2005: 51; Balıkçioğlu 2013: 143). Eşinden boşanmış, çocuğu olmayan veya hiç evlenmemiş bir çalışanın sorumluluklarının evli çalışanlara oranla daha az olduğunu düşünecek olursak, örgüt içerisinde olası bir olumsuz durumda bu çalışanların hiç çekinmeden tepki vermesi muhtemeldir. Bununla birlikte, çalışanların medeni durumlarının örgütsel sinizm kavramı üzerinde bir etkisinin olmadığını bulgulayan çalışmalara da rastlamak mümkündür (Abaslı 2018; Kalağan ve Güzeller 2010; Beğenirbaş ve Turgut 2014; Yangil ve Aygün 2014; Tarakçı ve Akın 2017).

1.4.1.4. Eğitim Durumu

Çalışanların eğitim durumları sinizme olan bakış açısını da değiştirmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde eğitim durumu ile sinizm arasında ilişkinin pozitif yönlü olduğu belirtilmektedir (Fero 2005; Johnson 2007; Balıkçioğlu 2013; Abaslı 2018; Tokgöz ve Yılmaz 2008; Tayfun ve Çatır 2014). Abaslı (2018: 147) tarafından yapılan çalışmada, lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin lisans eğitim seviyesine sahip olan öğretmenlere oranla sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Balıkçioğlu (2013:144) çalışmasını turizm sektöründe gerçekleştirmiş; lise ve lisans mezunu olan çalışanların daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını bulgulamıştır. Bu durumda, çalışanların eğitim seviyesi yükselttikçe sinizm düzeylerinin de yükseleceğini söylemek mümkündür. Bunun sebebi, çalışanların eğitim düzeyleriyle birlikte bilinç düzeylerinin de artması ve her şeyi sorgulaması olarak açıklanabilmektedir. Beğenirbaş ve Turgut (2014: 234) tarafından yapılan çalışmada ise, sinizm ile eğitim durumu arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

1.4.1.5. Hizmet Süresi

Çalışanların örgütlerinde geçirdikleri hizmet süresi de örgütsel sinizmi etkileyen bir diğer faktör olarak görülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda örgütsel sinizm ile hizmet süresi değişkenleri arasındaki ilişki pozitif iken (Helvacı ve Çetin 2012; Tınaztepe 2012; Tayfun ve Çatır 2014;), bazı çalışmalarda ise bu ilişki negatif yönlüdür (Tarakçı ve Akın 2017; Kalağan ve Güzeller 2010; Tokgöz ve Yılmaz 2008). Helvacı ve Çetin (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, 11-15 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere oranla daha yüksek sinizm yaşadıklarını bulgulamaktadır. Turizm sektöründe yapılan bir başka çalışmada ise, 2-4 yıl arasında deneyime sahip çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz 2008:300). Aynı zamanda literatürde geçen bazı çalışmalarda, sinizm ile hizmet süresi değişkenleri arasında ilişki tespit edilememiştir (Nartgün ve Kartal 2013; Kılıç 2015; Uysal ve Yıldız 2014; Çetinkaya ve Özkara 2015; Abaslı 2018; Bedeian 2007).

1.4.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

1.4.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisindeki süreçlerin adil olup olmadığını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkabilecek bir kavramdır (Moorman 1991: 845). Başka bir ifade ile, örgüt içerisindeki uygulamalarda adalet anlayışının esas alınıp alınmaması çalışanların örgütsel adalet ile ilgili algılarını belirlemektedir. Örgüt içerisinde var olabilecek adaletsizlik durumunda çalışanlar sinik davranışlar gösterebilmektedir (Kosa 2019: 375). Farklı bir bakış açısıyla, örgüt ortamında gerçekleşen süreçlerin veya uygulamaların adil bir şekilde devam ettirilmesi de örgütsel sinizmin azalmasına neden olabilmektedir. Görüldüğü üzere örgütsel adalet kavramı, yöneticiler tarafından doğru algılanıp uygulandığı takdirde sinizmi

azaltabilmekte, aksi takdirde sinizmin artmasına sebep olabilecek en önemli kavramlardan biri olmaktadır.

Biswas ve Kapil (2016:700) tarafından yapılan üretim ve servis hizmetleri sektörlerini içinde barındıran araştırmasında örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Konaklama işletmeleri üzerinde yapılan başka bir çalışmada da Güzel ve Ayazlar (2014:138), örgütsel adaletin örgütsel sinizmi yordadığı sonucuna varmaktadır. Bununla birlikte, farklı sektörlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde de sonuç, iki değişken arasındaki ilişkinin negatif olduğu yönündedir (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker 2007; Shaharruddin, Ahmad ve MuhaizamMusa 2016; FitzGerald 2002; Kutanis ve Çetinel 2010; Efeoğlu ve İplik 2011).

Ulusal ve uluslararası literatürde, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm kavramının farklı sektörlerde araştırıldığını görmek mümkün olmakla birlikte, genelde sonuçlar iki değişken arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve kuvvetli olduğunu göstermektedir.

1.4.2.2. Örgütsel Destek

Çalışanlar, örgütün gerçekleştirdiği davranışlardan etkilenmekte ve bu davranışların altında yatan örgütsel sebepleri bilmek istemektedir. Bu kapsamda, örgütün davranışlarını yorumlayan çalışanlar örgütün kendilerine destek olduklarını algılasa, mutlu olacak ve aynı zamanda örgütün hedeflerine ulaşması için daha fazla çaba gösterecektir. Bununla birlikte algılanan desteğin, övgü veya çalışanın onaylanması gibi motive edici unsurlarla birleşmesi halinde çalışan, kendini örgütle özdeşleştirerek daha verimli bir şekilde çalışabilecektir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa 1986:501).

Çalışanlar, belli bir ücret karşılığında emeklerini ortaya koyarak örgütlerin hedeflerine ulaşmaları için çalışmakta ve örgütten gelen olumlu çıktılar neticesinde daha fazla katkı verebilmektedir. Katkılarının örgüt tarafından desteklenmediğini düşünen çalışanların ihanet ve benzeri olumsuz duygular geliştirmesi olasıdır. Eğer çalışanların algıladıkları örgütsel destek düşükse, örgüte karşı sinik tutum ve davranışlar sergilemeleri mümkündür (Chiaburu vd. 2013:184). Chiaburu ve arkadaşları (2013:187) yaptıkları çalışmalarında örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmektedir. Bu durum işletmedeki örgütsel desteğin azalmasının sinizm algısını arttırdığı yönünde olup, olmayan sinizm davranışlarının da ortaya çıkmasına neden olabileceği yönünde düşünülebilir. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin düşük olması sonucunda sinizmin ortaya çıkacağı ifade edilmektedir (Treadway vd. 2004; Kerse ve Karabey 2017; Kasalak ve Aksu 2014).

1.4.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme kavramı, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının koşullarına ilişkin inançları ifade etmektedir (Rousseau 1989:123). Başka bir ifade ile psikolojik sözleşme ihlali, çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan anlaşma olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğinin algılanması durumunda, sinizmin oluşmasına sebep olan öfke ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguların yaşanması muhtemeldir (Chiburu vd. 2013:184).

Sinizm, çalışanların kendi deneyimleri sonucunda ortaya çıkmakla birlikte başkalarının deneyimleri sonucunda da oluşabilmektedir. Örneğin, çalışanlar örgütün yürüttüğü politikalarda veya örgütün başka bir örgütle olan ilişkilerinde ya da çalışanlarına gösterdikleri muamelede etik dışı bir durum gördüklerinde örgütün dürüstlüğünden şüphe edebilmekte ve dolayısıyla örgüt içerisinde sinik bir hal alabilmektedir. Bu nedenle sinizm, yalnızca çalışanlara verilen sözlerin ihlal

edilmesiyle değil, aynı zamanda genel beklentilerin ihlal edilmesiyle de ortaya çıkabilmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly 2003:630).

Ulusal ve uluslararası literatürde psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespitine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Çetinkaya ve Özkara (2015:86) iki değişken arasındaki olası ilişkinin tespitine yönelik çalışmasını, otel işletmeleri çerçevesinde sürdürmüştür. Çalışmanın sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin genellikle pozitif yönlü olduğu görülmektedir (Chiburu vd. 2013; Johnson ve O’Leary-Kelly 2003; Bashir, Nasir, Saeed ve Ahmed 2011; Tarakçı ve Akın 2017; Üçok ve Torun 2014).

1.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel sinizmin nedenlerinin bilinmesi, örgüt içerisinde oluşabilecek olumsuz iklimin önlenmesi için bir kılavuz niteliğindedir. Bununla birlikte, örgütsel sinizmin sonuçlarının bilinmesi de örgütün ne gibi zararlarla karşı karşıya kalabileceğini görebilmek adına oldukça önemlidir. Örgütsel sinizm, örgüte maddi ve manevi sonuçlar doğurabilecek bir kavramdır. Örneğin, sinik bireyler olumsuz duygularını davranışlarıyla da dile getirebileceği için, bu durum çeşitli materyallerin tahribat edilmesi şeklinde de sonuçlanabilmektedir. Başka bir bakış açısıyla, sinik bir birey işe devam etmeme kararı alabilmekte, bu durum da işgücü devir hızını arttıran bir etmen olarak karşımıza çıkabilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizmin sonuçları çeşitli çalışmalar ışığında irdelenecektir.

1.5.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgütüyle kendini özdeşleştirmesi ve örgüt ile birey arasında oluşan olumlu bir bağ olarak tanımlanabilmektedir (Steers 1977:46).

Örgüt ile birey arasında gelişen bağın bazı örgütsel faktörlerden etkilenmesi mümkündür. Bu faktörlerin başında örgütsel sinizm kavramı gelmektedir. Örgüt içerisinde olumsuz inanç, duygu ve davranışlar şeklinde ortaya çıkabilecek olan sinizm kavramı, örgüt ile birey arasında oluşabilecek örgütsel bağlılık kavramını olumsuz etkileyen en önemli etmenlerden biridir. Nitekim yapılan çalışmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Treadway ve arkadaşları (2004:506) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları üzerine odaklanmış ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Bununla birlikte uluslararası literatür incelendiğinde, Chiaburu ve arkadaşları (2013:190) ve Wanous ve arkadaşları da (1994:271) örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların örgüte olan bağlılıklarının düştüğünü bulmuşlardır.

Ulusal literatürde örgütsel sinizmin en önemli sonuçları arasında örgütsel bağlılık kavramının geldiğini belirten çalışmaları görmek mümkündür. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012:202) öğretim elemanları üzerinde; Türköz, Polat ve Coşar (2013:297) üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki çalışanlarla; Yücel ve Çetinkaya (2015:267) ise farklı kamu ve özel sektörlerdeki çalışanlar ile yürüttükleri çalışmalarında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır.

1.5.2. İş Performansı

Örgütsel sinizmin sonuçları içerisinde gösterilebilecek bir diğer faktör ise iş performansıdır. Çalışanların örgüt içerisindeki performansı, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için önem arz etmektedir. Bu sebeple yöneticiler, çalışanların performansını artırmak için çeşitli yollara başvurabilmektedir. Örgütsel sinizm ise iş performansını etkileyen etmenlerden biri konumundadır. Chiaburu ve arkadaşlarının (2013:190) örgütsel sinizmin sonuçlarının tespitine yönelik çalışmalarında, örgütsel sinizmin iş performansını negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Rehan, Iqbal, Fatima ve Nawab (2017) yaptıkları çalışmalarında, örgütsel sinizm ve boyutlarının iş performansı ile ilişkisini tespit etmeye çalışmıştır. Sonuç olarak,

örgütsel sinizm ve her bir boyutunun (bilişsel, duygusal ve davranışsal) iş performansını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Ulusal literatürde de iki değişken arasındaki ilişkinin tespitine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016:879) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe iş performanslarının düştüğünü tespit etmişlerdir. Bir başka çalışmada ise Kâhya (2013:42), örgütsel sinizm ve boyutlarının iş performansı ile olan ilişkisini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda, sadece örgütsel sinizmin olumsuz duygular olarak ortaya çıkabilecek olan duyuşsal boyutunun iş performansı ile negatif yönde ilişkisinin olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin söz konusu olmadığı çalışmalara da rastlamak mümkündür (Çakıcı ve Doğan 2014:87).

1.5.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma durumunun gerçekleşmesinden önce çalışan işten ayrılma niyeti içerisine girmektedir. Bazı çalışanların işten ayrılmaları örgüt için olumlu bir durumken, nitelikli çalışanların işten ayrılması da örgüt için olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bu nedenle, nitelikli çalışanların uzun süre örgüte hizmet etmesi arzu edilmektedir. Bununla birlikte, örgütte uzun yıllar hizmet veren ve belli bir performans seviyelerine ulaşan çalışanların işten ayrılmalarının eğitim, yeni gelen çalışanın oryantasyon süreci ve benzeri maliyetlere sebep olabileceği öngörülmektedir (Çelik ve Çıra 2013:11).

Performansı düşük ve verimsiz çalışanların işten ayrılmaları örgüt için bir kazanç iken, nitelikli çalışanların örgütten ayrılmaları örgüt için bir zarar anlamına gelmektedir. Bu kapsamda örgütsel sinizm, çalışanların işten ayrılmak istemelerine sebep olabilecek bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanlar üzerine yapılan araştırmada Khan (2014:36), örgütsel sinizm ile işten

ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Bununla birlikte, uluslararası literatür incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkilerin genellikle pozitif olduğu görülmektedir (Peter ve Chima 2018; Chiaburu vd. 2013)

Ulusal literatür incelendiğinde ise örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalarla karşılaşmak mümkündür. Erbil (2013:79-80), tez çalışmasını Kuşadası'ndaki 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki çalışanlar üzerinde yürütmüş, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbiri ile olan ilişkilerini irdelemeyi amaçlamış ve kurduğu model üzerinden çeşitli hipotezler geliştirmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışmada, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda sinizm yaşayan çalışanların işten ayrılma niyeti içerisine girdiğini fakat bilişsel boyutta sinizm yaşayan çalışanlarının ise işten ayrılmak gibi bir niyetlerinin olmadığı belirtilmektedir. Çınar, Karcıoğlu ve Aslan (2014) müşteri temsilcisi görevini yürüten çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada da iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sinizm yaşayan çalışanların işten ayrılmak istediklerini tespit etmiştir. Bununla birlikte Polat ve Meydan (2010:160) ise işten ayrılma niyetinin örgütsel sinizmin nedenleri arasında olduğunu tespit etmiştir.

1.5.4. Örgütsel Sabotaj

Örgütsel sabotaj, sinizmin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj kavramları arasındaki ilişkiyi araştıran çok fazla çalışma olmasa da sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları, hayal kırıklığı ve saldırgan davranışlar, çalışan sinizmi ile sabotaj yapma niyeti arasında yapılan çalışmaların olması, örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj kavramları arasında bir ilişkinin olabileceği anlamına gelmektedir. Örgütsel sabotaj örgüt ortamında kendiliğinden ortaya çıkmayan, birey-örgüt etkileşimi ile gelişen saldırgan bir davranış türü olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy 2005:98).

Örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara baktığımızda, Tong ve arkadaşları (2020:73) iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu bulgulamaktadır. Bununla beraber Bal (2019:136), yürüttüğü doktora tezinde örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucuna varmasına rağmen, sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutu olan kundaklama ile herhangi bir ilişkisinin olmadığını belirtmektedir. Bir başka çalışmada ise James, Miles ve Mullins (2011:177) sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişkiyi belirleyen etmenin iş yeri maneviyatı olduğunu bulgulamaktadır.

Spector (1978) oluşturduğu modelle hayal kırıklığı ile saldırgan davranışlar arasındaki ilişkiyi gözler önüne sermektedir. Bilindiği üzere, örgütsel sinizmin ortaya çıkma nedenlerinden biri çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları hayal kırıklıklarıdır. Spector (1978:819)'a göre çalışan yaşadığı hayal kırıklığının düzeyine göre saldırgan davranışlar gösterebilmektedir. Eğer çalışan yoğun bir şekilde hayal kırıklığı yaşıyor ve göstereceği tepki sonrasında herhangi bir ceza uygulanmayacağını düşünüyor ise saldırgan davranışlar gösterebilmektedir. Bununla birlikte, çalışan yaşadığı hayal kırıklığı sonucunda göstereceği tepkinin bir cezası olacağına inanıyorsa, işe gelmeme veya işten ayrılma gibi eylemlere başvurabilmektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösterebilecek en önemli çalışma Abubakar ve Arasli (2016:12) tarafından yapılmıştır. Çalışma örgütsel sinizmin bir türü olan çalışan sinizmi ile sabotaj yapma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışma, iki örneklem (bankalarda ve sigorta şirketinde çalışanlar) üzerinde toplamda 571 kişi ile anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre her iki örnekleme de çalışan sinizmi ile sabotaj yapma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SABOTAJ

2.1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları; vandalizm, sapkın davranışlar, saldırgan davranışlar, misilleme ve iş yeri sapması adı altında açıklanmaktadır. Robinson ve Bennett (1995:556) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, çalışanların gönüllü davranışları sonucunda örgütsel kuralların ihlal edilmesiyle süregelen hem örgütün hem de örgüt üyelerinin refahını tehdit eden davranışlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Bir başka çalışmada ise üretkenlik karşıtı iş davranışları sapkın davranışlar adı altında açıklanmaktadır. Bensman ve Gerver (1963:589)'e göre sapkın davranışlar; sosyal yaşam, var olan kuralların ya da beklentilerin kabul edilmesini ya da reddedilmesini içerdiğinden örgüt içerisinde farklı amaçlara sahip olan bireylerin beklenen eylemleri olarak tanımlanmaktadır.

Skarlicki ve Folger (1997) yaptıkları çalışmalarında sapkın davranışlar yerine misilleme terimini kullanmayı tercih etmekte ve bu terimin kullanma sebebini açıklamaktadır. Araştırmacılar, sapkın davranışların misillemeye göre daha aşağılayıcı bir çağrışım yarattığını ifade etmekle birlikte, çalışanların hatalı ve olumsuz davranışlarının sapkın davranışlar adı altında açıklandığını belirtmektedir. Bununla birlikte, bazı yöneticiler veya örgütlerin çalışanlarına karşı haksız davranabileceğinin altını çizen Skarlicki ve Folger (1997:439), bu durumda çalışanların bu haksızlığa karşı bir tutum sergileyebileceklerini ifade etmekte yani örgüte karşı bir misilleme davranışı içerisine girebileceklerini belirtmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgüt içerisinde söylentileri yaymak, çalışma arkadaşlarını utandırmak ya da iş yapmalarını engellemek gibi küçük eylemlerden sabotaj, hırsızlık ve benzeri gibi ciddi eylemlere kadar birçok farklı şekil

alabilmektedir (Dunlop ve Lee 2004:69). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bir örgütün huzurunu tehdit eden kural ihlallerine odaklanmaktadır. Bu noktada, çalışanın işyerine gelirken örgütün kıyafet kurallarını ihlal etmek gibi örgüte zarar vermeyen küçük sosyal kural ihlallerini kapsamamaktadır (Robinson ve Bennett 1995:557).

Gruys (2000:43-46) yaptığı çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örneklerle açıklamaktadır. Bu örnekler Tablo 1’de gösterilmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç 2014:109).

Tablo 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örnekler

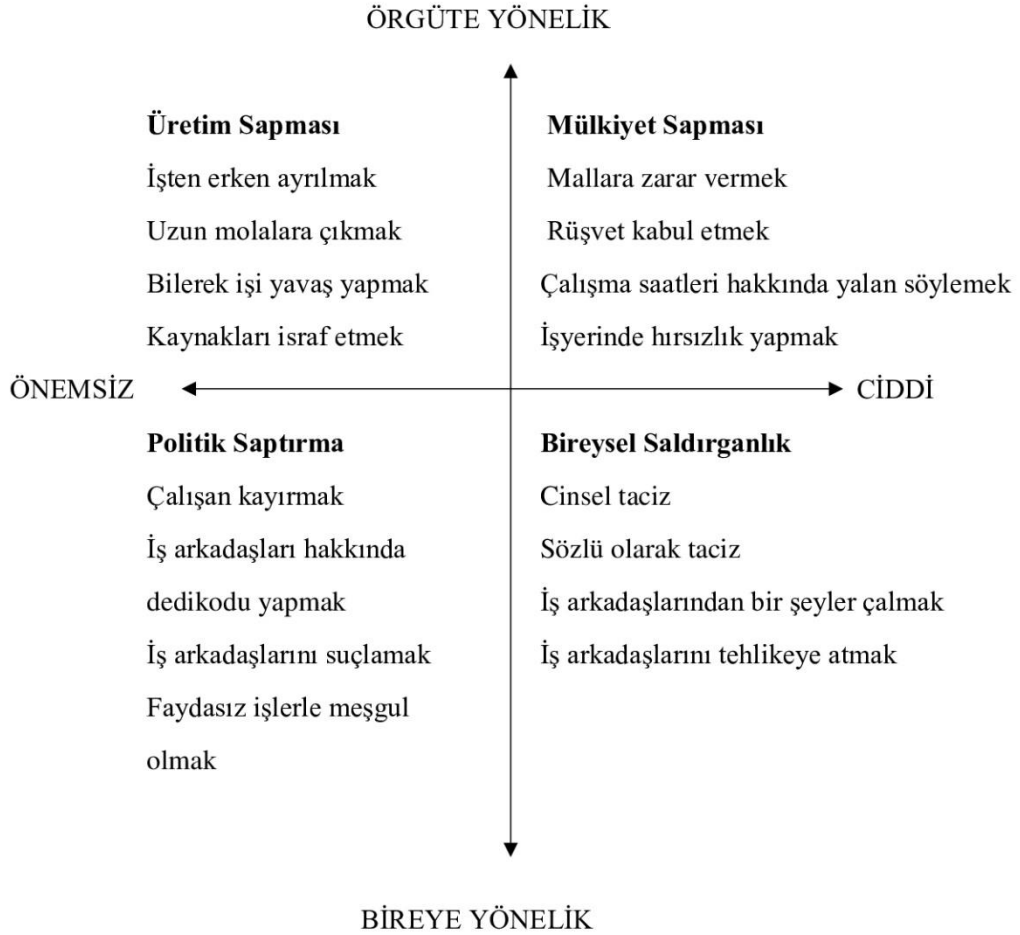
Kategori	İlgili Davranış Örnekleri
Hırsızlık ve benzeri davranışlar	Örgüte, iş arkadaşlarına ya da müşteriye ait olan eşyayı ya da parayı çalma; örgüt içerisinde bedelsiz olarak ürün ya da hizmet verme ve benzeri eylemler...
Mülkiyete zarar verme	Örgüte ait olan bir eşyayı, ürünü ya da makineyi bilerek bozma, tahrip etme, kundaklama ya da imha etme; örgütün, iş arkadaşlarının ya da müşterinin bir eşyasına bilerek zarar verme ve benzeri eylemler...
Bilginin kötüye kullanımı	Örgüt içerisindeki gizli bilgileri ifşa etme, kayıtlarda bilerek yanlışlık yapma, yapılan hatayı örtmek için yetkili kişilere yalan söyleme ve benzeri eylemler...
Zaman ve kaynakların kötüye kullanımı	Örgüt içerisinde boşa zaman harcama, mesai içerisinde bireysel işlerini yapma, örgütsel kaynaklarının israf edilmesini sağlama ve benzeri eylemler...
İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama	Güvenlik ile ilgili prosedürleri öğrenmeme; bu prosedürlere uymayarak kendini, iş arkadaşlarını ya da müşterilerin hayatını tehlikeye atma ve benzeri eylemler...
İşe devamsızlık	İşe gitmemek için bahaneler üretmek, yasal bir izin olmaksızın işe gitmeme, bilerek ve isteyerek işe geç gelme ve benzeri eylemler...

Düşük iş kalitesi	Kasten yapılan işi yavaşlatma ya da gerektiği gibi yapmama, kasten yanlış iş yapma ve benzeri eylemler...
Alkol kullanımı	Örgüt içerisinde alkol kullanma ya da bilerek işe alkollü olarak gitme ve benzeri eylemler...
Uyuşturucu kullanımı	Örgüt içerisinde uyuşturucu bulundurma, satma ya da kullanma, uyuşturucu etkisindeyken işe gitme ve benzeri eylemler...
Uygunsuz sözlü eylemler	İş arkadaşlarıyla, ast veya üstleriyle ya da müşterilerle küfürlü konuşma ya da sözlü tartışma, uygunsuz bir biçimde el kol hareketleri yapma ve benzeri eylemler...
Uygunsuz fiziksel eylemler	İş arkadaşlarına, ast veya üstlerine ya da müşterilere fiziksel bir saldırıda ya da cinsel tacizde bulunma ve benzeri eylemler...

Kaynak: Doğan, Selen – Kılıç, Selçuk, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:2, 2014, s.103-132.

Robinson ve Bennett (1995:565) ise üretkenlik karşıtı iş davranışları yerine sapkın davranışlar ismini kullanarak yaptıkları çalışmalarında “sapkın davranışlar tipolojisini” ortaya koymaktadır. Bu tipolojide, sapkın davranışlar belirlenen hedefe (örgüte yönelik - bireye yönelik) ve yapılan davranışın şiddet derecesine (ciddi – önemsiz) göre farklılaşabilmektedir.

Şekil 1. Sapkın Davranışlar Tipolojisi



Kaynak: Robinson, L. Sandra – Bennett, J. Rebecca. “A Typology of Deviant Workplace Behaviours: A Multidimensional Scaling Study”, *Academy of Management Journal*, Cilt:38, Sayı:2, 1995, s. 555-572.

Şekil 1’de görüldüğü gibi sapkın davranışlar; üretim sapması, mülkiyet sapması, politik saptırma ve bireysel saldırganlık olarak sınıflandırılmaktadır. Robinson ve Bennett (1995:565) işten erken ayrılmak ve uzun molalar kullanmak gibi davranışları içerisinde barındıran “üretim sapması” kategorisi ile çalışan kayırmak, çalışanlar hakkında dedikodu yapmak gibi davranışları bünyesinde barındıran “politik saptırma” kategorisini önemsiz sayılabilecek sapkın davranışlar olarak belirtmektedir. Diğer taraftan ise, mallara zarar vermek ve işyerinde hırsızlık yapmak gibi davranışları

içerisinde barındıran “mülkiyet sapması” kategorisi ile cinsel ve sözlü taciz davranışlarını bünyesinde barındıran “bireysel saldırganlık” kategorisini ise ciddi sapkın davranışlar olarak belirtmektedir.

Literatür incelendiğinde Spector ve arkadaşlarının (2006:448-450) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını beş başlık altında açıkladığı görülmektedir. Bu başlıklar; başkalarına zarar verme, üretimi saptırma, geri çekilme (soyutlanma), hırsızlık ve sabotaj (kundaklama) adı altında incelenmektedir.

2.1.1. Başkalarına Zarar Verme

Başkalarına zarar verme, çalışanların iş arkadaşlarına ya da ast veya üstlerine karşı gerçekleştirdiği olumsuz tutum ve davranışları ifade etmekle birlikte; tehdit dolu sözler, yapılan kötü yorumlar, çalışanı görmezden gelme veya kişinin verimli bir şekilde çalışmasını engelleyerek iş arkadaşlarına fiziksel olmakla birlikte çoğu zaman psikolojik olarak zarar veren davranışlardan oluşmaktadır (Spector vd. 2006:448). Robinson ve Bennett (1995)’in oluşturduğu “sapkın davranışlar tipolojisi” düşünüldüğünde, başkalarına zarar verebilecek olan davranışların “politik saptırma” kategorisine daha yakın olabileceğini söylemek mümkündür.

Başkalarına zarar verme gibi diğer tüm üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bilinçli olarak yapılması gerekmektedir. Çalışan, farkında olmadan iş arkadaşlarına zarar verebilecek davranışlar sergileyebilmektedir. Bu durumda söz konusu davranışları, üretkenlik karşıtı iş davranışları adı altında açıklamak mümkün değildir. Çalışanın iş arkadaşlarıyla dalga geçmesi, onları aşağılayacak sözler söylemesi veya eylemler gerçekleştirmesi, örgüt içerisinde onları dışlaması ve benzeri davranışlar başkalarına zarar vermeyi amaçlayan davranışlar olarak değerlendirilmektedir.

2.1.2. Üretimi Saptırma

Üretimi saptırma, çalışanların iş görevlerini bilerek ve isteyerek yerine getirmemesiyle ortaya çıkan planlanmış başarısızlık olarak tanımlanabilmektedir. Üretimi saptırmak isteyen çalışanlar, bilinçli bir şekilde işi yapmayı reddederek ya da doğru şekilde yapmayarak eylemlerini gerçekleştirebilmektedir (Spector vd. 2006:449). Robinson ve Bennett (1995:565) yaptıkları çalışmalarında uzun molalar kullanmak, bilerek işi yavaş yapmak ve kaynakları israf etmek gibi davranışları üretimin engellemesini amaçlayan davranışlar olarak ifade etmektedir.

Çalışanların üretimi saptırma nedenleri farklı olabilmektedir. Yöneticilerin çalışanlara yasal sürelerde mola imkânı vermemesi çalışanların molalarını uzun sürelerde kullanmalarına sebep olabilmektedir ya da iş yükünün fazla olması sonucunda çalışanlar, verilen bu iş yükünden kurtulmak amacıyla bilerek ve isteyerek işi yavaşlatabilmekte ve doğru yapmayabilmektedir. Çalışanların kendilerini koruma içgüdüsüyle yaptığı bu gibi davranışlar da örgüte zarar verebilmekte ve üretimi aksatabilmektedir. Bu durumda yöneticilerin üretimin neden aksatıldığı sorusu üzerinde durmaları, örgütün verimli bir şekilde faaliyetlerine devam etmesi açısından önem arz etmektedir.

2.1.3. Geri Çekilme (Soyutlanma)

Geri çekilme, çalışanların örgütün belirlediği çalışma sürelerini esnetmesi ile oluşabilecek bir davranıştır. Bu aşamada çalışanlar, örgütün belirlediği çalışma saatlerinin daha azıyla kendilerini sınırlamaktadır. Geri çekilme; işe geç gelme, işten erken ayrılma, devamsızlık yapma, belirlenen sürelerden daha uzun sürelerde molalar kullanma gibi davranışları içermektedir (Spector vd. 2006:450). Bununla birlikte işten ayrılma davranışı geri çekilme davranışları arasında yer almamaktadır, çünkü çalışanlar işten ayrılarak devam eden bir davranış serisinden ziyade kalıcı ve tek bir geri çekilme eylemi gerçekleştirmektedir (Spector vd. 2006:450).

Geri çekilme davranışı; başkalarına zarar verme, üretimi saptırma, hırsızlık ve sabotaj gibi diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarından ayrılmaktadır. Geri çekilme, kişi ve örgüte doğrudan zarar vermek yerine adaletsizlik, stres, olumsuz duygular, yaşanan memnuniyetsizlik vb. durumdan kaçmak için bir girişim niteliği taşımaktadır (Spector vd. 2006:450). Robinson ve Bennett (1995) tarafından geliştirilen “sapkın davranışlar tipolojisi” dikkate alındığında, geri çekilme davranışlarının aynı zamanda üretimi saptırma eylemleri ile yakından ilgili olduğu görülmektedir. Çalışanlar, örgüte karşı geliştirdiği olumsuz duyguları eylemlerle dile getirerek var olan adaletsizliği ortadan kaldırmak istemesine rağmen, nihayetinde gerçekleştirilen eylemler üretimin sapmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgüt içerisindeki üst düzey yöneticiler çalışanları gözlemlemeli ve oluşan memnuniyetsizlik veya örgüt içinde oluşan adaletsizliği gidermek adına hemen harekete geçmelidir. Aksi halde örgüt içerisinde ciddi sorunlar yaşanabilmektedir.

2.1.4. Hırsızlık

Çalışanlar, örgütün araç ve gereçlerini örgüte zarar vermek veya var olan gelir eşitsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla çalabilmektedir (Spector vd. 2006:450; Greenberg 1990:561). Her ne amaçla yapılırsa yapılsın hırsızlık eylemi, örgüt performansını ve üretkenliğini baltalayan bir davranış ve kanunlar çerçevesinde de bir suç niteliği taşımaktadır.

Çalışan hırsızlığı, örgüt içerisinde en yaygın ve ciddi sorunların başında gelmektedir. Çalışanın hırsızlık yapması sonucunda kesin rakamların elde edilmesi zor olmasına rağmen, Amerikan Yönetim Derneği (1977), 1975 yılında çalışan hırsızlığının Amerikan işletmelerine 5 – 10 milyon dolar arasında bir maliyet getirdiğini tahmin etmektedir (Greenberg 1990:561). Robinson ve Bennett (1995:565) geliştirdiği “sapkın davranışlar tipolojisinde” çalışanların rüşvet kabul etmelerini ya da hırsızlık yapmalarını örgüte yönelik ciddi bir davranış olarak kabul etmektedir.

Çalışanların, örgütün araç ve gereçlerini çalması, örgüt ile çalışan arasında bir sadakat ortamının oluşmadığının en somut belirtisidir. Çalışanın bu gibi eylemleri gerçekleştirme sebebini gelir eşitsizliği ile açıklamak mümkünken, çalışanın ciddi sağlık sorunlarının olması ile açıklamak da olası olabilmektedir. Bu nedenle, çalışanın işe alınması sürecinin titizlikle yürütülmesi ve işe alım sonrasında örgüt ile çalışan arasındaki bağı güçlendirecek adımların atılması hırsızlık gibi davranışların önüne geçebilmek için önemli olabilmektedir. Bununla birlikte gelir adaletinin olduğu örgüt ortamlarının oluşturulması çalışanların memnuniyet düzeyini yükseltebilmekte ve dolayısıyla verimliliklerine olumlu bir etki yapabilmektedir (Greenberg 1990:561-567).

2.1.5. Sabotaj

Sabotaj davranışları, genellikle örgüte ve örgüt ekipmanlarına yönelik olmakla birlikte, örgüt içerisindeki çalışanlara yönelik de olabilmektedir. Sabotaj, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyen her türlü olumsuz davranışları içerisinde barındırmaktadır. Örgüt çalışanlarını, ekipmanlarını ve örgütün bütününe hedef alan sabotaj davranışlarının altında yatan sebep, örgüte en yüksek düzeyde zarar vermektir (Yalçın vd. 2019:252; Altıntaş 2009:95).

Literatür incelendiğinde sabotaj davranışlarını; servis sabotajı, bilgi sabotajı ve şiddet sabotajı olarak ayırmak mümkündür. Bununla birlikte, bir örgütte sabotajın engellenmesi için alınması gereken önlemler de önem arz etmektedir. Örgütte çalışacak personeli seçerken iyi bir tarama yapmak, örgüt içerisinde olan kazaların kaydını tutmak ve bazı değişiklikler yaparak güvenlik önlemlerini artırmak bu kapsamda sabotajın engellenmesi için bir çözüm olabilmektedir (Giacalone 1990:7).

Çalışmanın bir sonraki bölümünde sabotaj kavramının nedenleri, çeşitleri irdelenmekte ve sabotaj davranışlarını engellemek için alınacak önlemler daha detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

2.2. ÖRGÜTSEL SABOTAJ

Sabotaj kelimesi İngilizce’de takunya anlamına gelen “Sabot” kelimesinden türetilmektedir. Eski zamanlarda Fransa’da köylü işçiler tarafından protesto amaçlı makinelere atılan takunyalar (Sabot) zamanla sabotaj kavramının oluşmasına zemin hazırlamıştır (Harris ve Ogbonna 2009:325). Örgütsel sabotaj, çalışanlar tarafından yapılan ve örgütün üretim veya kâr kaybına sebep olabilecek her türlü olumsuz davranışlardır (Giacalone ve Rosenfeld 1987:367). Abubakar ve Arasli (2016:3) örgütsel sabotaj kavramını, olumsuz çalışan davranışlarının yıkıcı sonuçları olarak tanımlamaktadır. Ulusal literatürde yapılan çalışmalarda da örgütsel sabotaj kavramına farklı tanımlar getirilmiştir. Özdevecioğlu ve Aksoy (2005:98) örgütsel sabotaj kavramını örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkmayan daha çok örgüt - birey etkileşimi ile meydana gelen saldırgan davranışlar olarak değerlendirmektedir. Altıntaş (2009:95) ise yaptığı çalışmada örgütsel sabotaj kavramını, çalışanların kişilik özellikleri sonucunda ortaya çıkabilen daha çok örgütteki çalışanlara, örgüt araç gereçlerine ve örgütün bütününe zarar verme amacı güden zararlı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Gümüştekin, Kanten ve Kanten (2016:154) tarafından yürütülen bir başka çalışmada sabotaj davranışları, örgütsel ortamda çalışanlar tarafından bilinçli olarak yapılan ve örgütün verimliliğinin azalmasına sebep veren davranışlar olarak ifade edilmektedir. Literatür incelendiğinde farklı örgütsel sabotaj tanımlarına rastlamakla birlikte genel olarak sabotaj kavramını, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasını engellemek amacı ile bilinçli olarak yaptıkları zararlı davranışlar olarak tanımlamak mümkündür.

Örgütlerde sabotaj eylemleri artarak devam etmektedir. Örgütler; sabotaj eylemlerini tanımak, tespit etmek ve çalışanları bu gibi zararlı eylemlerden vazgeçirmek için çalışmalar yapmasına rağmen, eylemlerde bir azalma ya da durağanlık görülmemektedir. Aksine çalışma hayatında yaşanan birçok örnek gün geçtikçe işletmelerin bu eylemlere daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir. Örneğin, Pacific Bell şirketinde iletişim işçileri tarafından yaklaşık bir ay süren grevde 450’den fazla sabotaj eylemi gerçekleştirildiği tahmin edilmektedir. İşletmedeki

teknisyenler tarafından yapılan farklı bir sabotaj eylemi de yaklaşık bir saat boyunca 30.000 müşteriye verilen hizmetin kesilmesini içermekteydi. Başka bir olay Pentagon'da yaşanmıştır. Cornell'deki bir yüksek lisans öğrencisi Pentagon'da bilgisayar ağına bulaşan bir virüs yaratmış ve 300'den fazla üniversite, hastane ve araştırma merkezindeki binlerce bölümün kapatılmasına sebep olmuştur. Fort Worth sigorta şirketinin güvenlik müdürü tarafından yapılan 168.000 bordro kaydının veritabanından silinmesi de farklı bir sabotaj eylemi olarak örneklendirilmektedir (DiBattista 1996:41). Görüldüğü üzere, sabotaj eylemleri sadece makinaların tahribatı gibi fiziki bir zararı kapsamamaktadır. Bununla birlikte, şirketin veritabanından müşterilerinin verilerinin silinmesi, şirketin gizli bilgilerinin rakip şirketler ile paylaşılması hatta bu gibi bilgilerin satılması, verilen hizmetin aksatılması veya olması gerektiği gibi yapılmaması da sabotaj eylemleri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örgütsel sabotaj kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için örgütün sabote edilme nedenlerini ve çalışanların bu gibi eylemlerin arkasında yatan motivasyonlarını açıklamanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

2.2.1. Örgütsel Sabotajın Nedenleri

Çalışanların örgütü sabote etmek için birçok nedeni ve motivasyonu olmaktadır. Sabotaj eylemlerinin neden yapıldığının ya da çalışanların hangi güdülerle bu eylemleri gerçekleştirdiğinin belirlenmesi bu gibi eylemlerin engellenmesi adına örgütler için önem arz etmektedir. Çalışmanın bu bölümünde çalışanların sabotaj yapma nedenleri açıklanmaktadır.

İntikam: Sabotajın en yaygın nedenlerinden biri intikam duygusudur. Yeni kovulan, örgüt içindeki rütbesi düşürülen ve örgüt içerisinde bir şekilde küçük düşürülmüş olan öfkeli çalışanlar, bazı gerçek ya da algılanan haksızlık sebebiyle örgüte zarar verebilecek eylemler gerçekleştirerek örgüte misilleme yapabilmektedir (Giacalone 1990:6). Bununla birlikte, bazı çalışanlar örgütün ahlaki değerlere sahip olmaması, çalışanlarına güven vermemesi vb. gibi yanlış eylemlerde bulunduğu ve çalışanların örgüt tarafından yapılan bu eylemlere karşı bir sorumluluğu olduğuna

inanabilmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutuyla da ortaya çıkan örgütün ahlak, adalet ve bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi çalışanları sabotaja yönlendirmektedir. Zaman zaman sabotajcı, kendini göstermek ve yaygın bir sempatiye yol açacağı umudu ile kimliğini gizlememektedir (Crino 1994:312).

Savunmacılık: Bazı zamanlarda çalışanlar hem kendilerini hem de çalışma arkadaşlarını korumak amacı ile sabotaj yapabilmektedir. Örgüt, bir ürünün üretim süresini azaltabilmek veya daha fazla seri üretim yapabilmek için yeni ekipmanlar alabilmektedir. Eğer alınan ekipmanlar kullanıldığında, ürün üretim süresi artar ve daha çok çalışmak zorunda kalınırsa, çalışan kendini ve çalışma arkadaşlarını korumak içgüdüğü ile alınan ekipmanlara zarar verebilmektedir (Giacalone 1990:6). Aynı zamanda çalışan iş arkadaşlarına bir haksızlık yapıldığını görür ise, örgüte zarar verebilecek eylemlere başvurarak çalışma arkadaşını korumaya çalışabilmektedir.

Kendini Gösterme: Örgüt ortamında çalışanlar arasında rekabet olması muhtemeldir. Var olan bu rekabet, çalışanların performansına olumlu bir etki sağlayabilirken, diğer çalışanlarda veya örgütte olumsuz bir etki bırakabilmektedir. Bazı rekabetçi çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerini ön plana çıkarmak, terfi veya maaş zammı almak ya da yönetimden olumlu ilgi görmek amacıyla çalışma arkadaşlarının itibarlarını, yaptıkları işleri sabote etme eylemine başvurabilmektedir. Bu kimi zaman çalışma arkadaşının iş yapması için ihtiyaç duyduğu ekipmana zarar vermek şeklinde gerçekleşebilirken, kimi zaman da çalışan hakkında asılsız söylentiler çıkarmak şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi sabotaj eylemleri sadece çalışanları etkilememekte aynı zamanda örgüt için de gelir kaybına yol açabilmektedir (Crino 1994:313; Giacalone 1990:7). Çalışanlar kendilerini ön plana çıkarmak adına sadece fiziki sabotaj eylemleriyle değil, çalışma arkadaşlarının bilgisayarlarına erişip önemli dosyalarda değişiklik yaparak da eylemlerini gerçekleştirebilmektedir (Crino 1994:313).

Can Sıkıntısı: Örgüt iklimi çalışanlar için oldukça önemlidir. Çalışanların sınırların belirlenmesi kaydıyla örgüt ortamında birbirleri ile şakalaşması veya işi

aksatmayacak şekilde eğlenmeleri iş performansına olumlu bir etki bırakabilmektedir. Ancak, sıkılmış bir çalışan iş gününe biraz heyecan katmak adına sabotaj yapabilmektedir. İş yerindeki saatlerin geriye veya ileriye alınması, yangın alarmının çalıştırılması, ışıkların aniden söndürülmesi gibi eylemler sıkıcı bir güne heyecan getirmek amacı ile yapılırsa da dolaylı olarak örgüt performansına olumsuz olarak yansıtılabilmektedir (Crino 1994:314; Giacalone 1990:7).

Hayal Kırıklığı: Çalışan iş yerinde yaşadığı bir sorun sonrasında hayal kırıklığına uğrayabilmekte ve bu duygunun sonucu olarak da çeşitli şekillerde örgüte zarar verebilmektedir. Çalışanın yaşadığı bu hayal kırıklığının kaynağı farklı olabilmektedir. Bazen iş yerinde bulunan çalışan veya üstlerden kaynaklı bazen ise müşteri kaynaklı hayal kırıklığı yaşanabilmektedir. Örneğin; bir müşteriye kızan, yaşadığı hayal kırıklığı ve öfkeyi müşteriye yansıtamayan çalışan, iş yerindeki çeşitli ekipmanları yok ederek öfke ve hayal kırıklığı duygusunu bastırma yoluna gidebilmektedir (Giacalone 1990: 7). Hayal kırıklığı içerisinde olan çalışanın nasıl davranacağı hem örgütün hem de çalışanın özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Bazı çalışanlar geri çekilme ya da işi bırakma davranışı gösterirken, bazı çalışanlar ise saldırgan bir hal almaktadır. Bu nedenle her hayal kırıklığının sabotaja neden olabileceği düşünülmemelidir (Özdevecioğlu ve Aksoy 2005: 99).

İşi Kolaylaştırmak: Çalışanlar yaptıkları işi kolaylaştırabilmek adına birtakım girişimlerde bulunabilmektedir. Yapılan bu eylemler çalışanların iş yükünü düşürmesine rağmen örgüte zarar vermektedir. Yapılan bu eylemlerin amacı sabotaj yapmak olmasa da örgüte zarar verebilen eylemler olmasından dolayı sabotaj olarak değerlendirilmektedir (Ambrose vd. 2002: 949). Örneğin, restoranda çalışan biri verdiği hizmetin gecikmesini önlemek ve işini kolaylaştırmak adına kirli olan çatal ve bıçakları olması gerektiği gibi yıkamayabilmektedir. Bu durumda verilen hizmet aksamamasına rağmen, gelen müşterilerin sağlığı riske atılmaktadır. Böylelikle verilen hizmet sabote edilmektedir.

Adaletsizlik: Örgütün adaletli bir tutum ve davranış göstermemesi çalışanların sabotaj yapma nedenlerinden belki de en önemlisidir. Adaletsizlik, bir çalışanın kendine veya başka bir çalışma arkadaşına haksız muamele edildiğini fark ettiği anda ortaya çıkmaktadır (Ambrose vd. 2002: 950). Çalışanlar, adaletin olmadığı bir örgüt ortamında çalışmak istemeyecektir. Fakat çeşitli sebepler (geçim sıkıntısı, borcu olması, başka bir iş bulamaması vb.) neticesinde çalışmaya devam etmek zorunda kalan çalışan, var olan adaletsizliğe karşı bir tutum ve davranış göstermek isteyebilmektedir. Bu tutum ve davranış da genellikle örgütü sabote etmek şeklinde gerçekleşebilmektedir. Çalışan sabotaj eylemini örgütteki ekipmanları tahrip ederek açık bir şekilde göstermek istemeyebilmektedir. Çünkü, bu sabotaj yöntemi çalışanın tespit edilmesine ve işinin son verilmesine sebep olabilmektedir. Çalışan işine devam etmek zorunda olduğu için yaptığı eylemlerin tespit edilmesini istemeyecektir. Bu durumda çalışan, örgüt içerisindeki gizli bilgileri dışarıya sızdırarak ya da üstleriyle ilgili asılsız söylentiler yayarak hem üstlerini hem de dolaylı da olsa örgütü sabote etme yoluna gidebilmektedir.

2.2.2. Sabotajın Hedefi ve Sabotajcılar

Sabotaj, örgüt içerisinde bulunan her bir çalışan tarafından yapılabilen bir eylem niteliği taşımaktadır. Sadece işçilerin sabotaj yaptığı düşüncesi doğruyu yansıtmamaktadır. Yöneticiler de dahil birçok grup, örgüt içerisinde sabotaj eylemi gerçekleştirebilmektedir. Bununla beraber sabotajın hedefi de çeşitlilik arz etmektedir. Sabotaj, ekipmanlara olduğu kadar bireylere de yapılabilen eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 2’de sabotajın hedefleri ve sabotajcılarının kimler olabileceği anlatılmaktadır.

Tablo 2. Sabotajcılar ve Sabotajın Hedefleri

SABOTAJDA HEDEFLER	Bireylere Yönelik	Örgüt içerisinde çalışan üst düzey yöneticiler ve işçiler dahil tüm çalışanlara yönelik sabotajlardır.
	Ekipmanlara Yönelik	Örgüt içerisinde kullanılan bilgisayar, kahve makineleri, çeşitli görevleri yerine getiren makinalar gibi ekipmanlara yönelik sabotajlardır.
	Örgüte Yönelik	Bir bütün olarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini ve aynı zamanda verimli bir şekilde çalışmasını engelleyen sabotajlardır.
SABOTAJCILAR	Yöneticiler	Hak ettiği değeri almadığını düşünen, planlarının gerçekleşmesine izin verilmeyen ve yetkisini kullanamayan yöneticiler örgütü sabote edebilmektedir.
	İşçiler	Fiziki çalışma koşulları kötü olan, verdiği emeğin karşılığını alamayan, örgüt içerisinde ayrımcılık yapıldığını gören, düşüncelerinin önemsenmediğini hisseden ve önerilerinin dikkate alınmadığını gören işçiler sabotaj yapabilmektedir.
	Şirket Ortakları – Hissedarlar	Örgütün yönetim kadrosunda bizzat bulunan ortakların örgütü sabote etme ihtimalleri düşüktür. Fakat, örgüt yönetiminde bulunmayan ve örgütün iyi yönetilemediğini düşünen ve bunu kanıtlama ihtiyacı duyan ortaklar sabotaj eylemleri gerçekleştirebilmektedir.
	Satıcı Firmalar	Ödemelerinin gerçekleşmesinde aksaklıklar yaşayan veya ödeme alamayan ya da satın alma işlemlerinde zorluklarla karşılaşan satıcı firmalar sabotaj yapabilmektedir.
	Müşteriler	Alınan ürün veya hizmette sorunlar yaşayan, hizmet veya ürünlerin pahalı olduğunu düşünen, aldığı ürünün teslimatında sorunla karşılaşan ve haksızlık yapıldığını düşünen müşteriler sabotaj eylemi gerçekleştirebilmektedir.

SABOTAJCILAR	Rakipler	Haksız rekabet ortamının oluştuğunu düşünen, rakiplerinin başarılarını kıskanan, bilgileri ya da yöntemleri çalınan rakipler sabotaj yapabilmektedir.
	Örgüt Dışı Kişiler	Örgüt ile herhangi bir bağlantısı olmayan yabancı kişiler de sabotaj yapabilmektedir. Bu türdeki sabotajların amacı çoğunlukla hırsızlık veya terördür. Örgüt içerisinde çalışan biri ile hayatının herhangi bir evresinde sorun yaşayan bir yabancı da bu tür sabotaj eylemlerini gerçekleştirebilmektedir.

Kaynak: Özdevecioğlu, Mahmut – Aksoy, M.Suat, “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri Amaçları Hedefleri ve Yönetimi”, *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 2005, s.95-109.

Tablo 2’de ifade edildiği gibi sabotajcılar ve sabotaj için belirlenen hedefler değişebilmektedir. Belirlenen hedef ve sabotajcılar fark etmeksizin yapılan her sabotaj girişiminin örgüt için büyük bir zarar oluşturacağı unutulmamalıdır.

2.2.3. Örgütsel Sabotajın Çeşitleri

Literatür incelendiğinde sabotaj çeşitlerinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Dubois (1980) sabotaj çeşitlerini; ürün ve ekipmanların tahrip edilmesi, üretimin durdurulması ve üretimin yavaşlatılması olarak üç başlıkta incelemektedir. Analoui (1995:59) ise yaptığı çalışmada sabotaj çeşitlerini; tahribat, eylemsizlik ve israf ana başlıkları altında incelemektedir. Bununla birlikte araştırmacı, sabotajın farklı şekillerde gerçekleştirilebileceğini öne sürmüş ve sabotaj türleri matrisini geliştirmiştir. Şekil 2’de geliştirilen bu matris gösterilmektedir.

Şekil 2. Sabotaj Türleri Matrisi

İFADE ŞEKLİ

AÇIK

GİZLİ

İLGİ DERECESESİ	Bireysel olarak	Bireysel – Açık	Bireysel – Gizli
	Toplu olarak	Toplu – Açık	Toplu – Gizli

Şekil 2: Analoui, F., “Workplace Sabotage: Its Styles, Motives and Management”, *Journal of Management Development*, Cilt:14, Sayı:7, 1995, s.48-65.

Araştırmacıya göre sabotaj bireysel veya toplu olarak gerçekleştirilebilmekte, eylemler ise açık veya gizli olarak yapılabilmektedir. Eylemlerini bireysel olarak ve açık bir şekilde gerçekleştiren sabotajcı, örgütün kimliğini belirlemesinden çekinmemekte bilakis kimliğinin tespit edilmesini istemektedir. Bununla birlikte sabotaj eylemleri bireysel olarak ve gizli bir şekilde de gerçekleştirilmektedir. Çalışanların sabotajı gizli bir şekilde gerçekleştirmesinin ardında yatan neden yaşadığı hayal kırıklığı olabilmektedir. Hayal kırıklığı sonucu olarak örgüte karşı öfke duyan fakat çalışmak zorunda olan çalışanlar hayal kırıklıklarını, sabotajı gizli bir şekilde yaparak yansıtmak isteyebilmektedir. Ayrıca sabotaj eylemleri toplu olarak ve açık bir şekilde de gerçekleştirilebilmektedir. Toplu olarak ve açık bir şekilde yapılan eylemler genelde grev şeklinde olmaktadır. Aynı zamanda belli bir grup çalışan eylemlerini örgütün bütününe ya da farklı bir grup çalışana karşı açık veya gizli bir şekilde de gerçekleştirebilmektedir. Baron ve Neuman (1996:164) yaptıkları çalışmada sabotaj eylemlerinin fiziksel ve doğrudan ya da sözlü ve dolaylı bir şekilde yapılabileceğini belirtmekte ve örgüt içerisinde en çok yapılan sabotaj eylemlerinin sözlü ve dolaylı bir şekilde olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, Altıntaş (2009:103) tarafından

yapılan çalışmada sabotaj türlerinin bilgi sabotajı, şiddet sabotajı ve görev sabotajı olmak üzere üç başlık altında incelendiği de görülmektedir.

Literatür incelendiğinde sabotaj türlerinin hizmet sabotajı, bilgi sabotajı ve şiddet sabotajı olarak sınıflandırılmasının daha doğru olacağı düşünülmüş ve çalışmada bu başlıklar altında sabotaj türleri incelenmiş ve açıklanmıştır.

2.2.3.1. Hizmet Sabotajı

Hizmet sabotajı tanımını yapmadan önce endüstriyel ortamlardaki sabotaj ile hizmet sabotajı arasındaki farkı ifade etmek konunun anlaşılması adına önem arz etmektedir. Endüstriyel ortamlarda yapılan sabotajlar yalnızca işletmeyi etkilemekte iken, hizmet sabotajı eylemlerinden ilk etkilenen kesim müşteriler olmakta ve daha sonrasında bu etki işletmeye tahakkuk etmektedir (Harris ve Ogbonna 2009: 326). Bununla birlikte endüstriyel ortamlarda yapılan sabotajlar aylarca veya yıllarca tespit edilemezken, bir servisi sabote edebilecek eylemin hemen fark edilmesi daha muhtemeldir (Harris ve Ogbonna 2006: 544). Hizmet sabotajı, işletme tarafından verilen hizmeti olumsuz bir yönde etkilemek adına bilinçli bir şekilde kurgulanmış organizasyonel üye davranışlarını ifade etmektedir (Harris ve Ogbonna 2002: 166). Başka bir ifade ile hizmet sabotajı, müşteri ile iletişimde olan çalışanların kasten memnun edici bir servisi aksatması ile meydana gelmektedir (Harris ve Ogbonna 2009: 326). Bununla birlikte yapılan her olumsuz eylemi hizmet sabotajı olarak ifade etmemek gerekmektedir. Her işletmede çalışanlar hata yapabilmekte ve bazen hizmeti aksatabilmektedir. Bu durumda verilen hizmet olumsuz etkilense de bu durum sabotaj olarak ifade edilmemektedir (Harris ve Ogbonna 2009: 326). Yapılan hata ile sabotaj arasındaki çizgi, çalışanın niyetinde gizlidir.

Çalışanlar farklı biçimlerde verdikleri hizmeti sabote edebilmekte ve böylelikle sabotajın şiddeti farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; misafire (turizm sektöründe müşteri misafir olarak adlandırılmaktadır), çalışma arkadaşına, şeflerine veya yöneticilerine kızan bir çalışan verdiği hizmeti bilerek ve isteyerek

yavaşlatabilmekte ve hizmetin gecikmesini sağlayabilmektedir. Böylelikle hizmeti satın alan müşteri bu durumdan olumsuz olarak etkilenmekte ve işletmenin hizmet kalitesi de düşmektedir. Böylelikle verilen hizmet sabote edilmekle birlikte sabotajın şiddeti düşük seviyededir. Farklı bir örnek vermek gerekirse, çeşitli sebepler öne sürerek yoğun bir şekilde olumsuz duygular besleyen bir çalışan, yine bilerek ve isteyerek misafirin üzerine meşrubat dökülebilmekte veya içeceklerini hijyenik olmayan bir ortamda hazırlayabilmektedir. Bu örnekte ise hizmeti alan misafirlerin sağlıkları söz konusu olduğu için sabotaj şiddetinin yüksek seviyede olduğu söylemek yanlış olmayacaktır. Örnekler üzerinden anlaşılacağı üzere, çalışanın duyduğu öfke, kaygı vb. duyguların yoğunluğu ile sabotaj şiddetinin doğru orantıda olması muhtemeldir.

Literatür incelendiğinde hizmet sabotajının çeşitli nedenleri olduğu tespit edilmektedir. Harris ve Ogonna (2002:173) servis sabotajı davranışlarında (1) bireysel, (2) grup ve rol, (3) işletme ve (4) çevresel faktörlerin etkili olduğunu ifade etmiştir. Aynı araştırmacılar 2006 yılında yayınladıkları çalışma ile çalışanların risk alma eğilimlerinin, sosyal onay ihtiyaçlarının, müşteri ile olan ilişkilerinin, işten ayrıldığında hemen iş bulabileceğine dair inançlarının artması sonucunda hizmetin sabote edilebilme ihtimalinin arttığını belirtirken, çalışanların işletmede kariyer yapma arzularının ve hizmetin gerçekleştiği anda izleniyor olduğuna dair algılarının artması sonucunda da hizmetin sabote edilebilme ihtimalinin azaldığını ifade etmektedir. Aynı konuda çalışmalarına devam eden Harris ve Ogonna 2009 yılındaki çalışmalarında tezlerini farklı bir boyuta geçirmiş ve heyecan arayan, ilgisiz, duyarsız ve müşteriden intikam almak isteyen çalışanların hizmeti sabote edebileceklerini ifade etmiştir. Son olarak da 2012 yılına gelindiğinde ise Harris ve Ogonna hizmet sabotajının kişilik özelliklerinden etkilendiğini belirtmiştir.

Harris ve Ogonna dışında da birçok araştırmacı hizmet sabotajının nedenlerini belirleyebilmek adına çalışmalar sürdürmüştür. Chi, Tsai, ve Tseng (2013:312-313) müşterilerden çalışanlara yönelik olan kaba ve negatif davranışların verilen hizmetin sabote edilmesinde bir etken olduğunu belirtirken, Chi, Chang ve Huang (2015:2) ise çalışanların günlük negatif ve pozitif ruh hallerinin hizmet sabotajı

ihtimalini etkileyebileceğini ifade etmiştir. Skarlicki, Jaarsveld ve Walker (2008:1335) tarafından yapılan çalışmada, adaletin olmadığı bir çalışma ortamının hizmet sabotajını artıracakı ifade edilirken; Lee ve Ok (2014:178-183) ise yoğun bir şekilde duygusal emek harcayan ve tükenmişlik sendromuna yakalanan çalışanların hizmeti sabote edebileceğini belirtmiştir. Duygusal emek, işletmelerin koyduğu duygu kurallarının çalışanlar tarafından istemsizce uygulanması sırasında oluşabilecek bir kavramdır ve hizmet sektöründe sıkça karşılaşılabilen bir sorundur. Örneğin; bir otelde veya restoranda çalışan personel, misafire her ne olursa olsun güler yüzlü hizmet vermek durumundadır fakat bu durum her zaman kolay olmamaktadır. Çalışan özel hayatı ile ilgili sorun yaşamış olabilir veya gün içerisinde yaşadığı problemler neticesinde mutsuz olabilir fakat bu durumda bile duygularını kontrol edebilmek adına bir emek vermesi gerekmekte ve hizmet esnasında güler yüzlü olmaya devam etmektedir. Ancak bu duygu ve davranış arasındaki uyumsuzluk çalışanın verdiği hizmeti sabote etmesine neden olabilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar neticesinde hizmet sabotajının çoğunlukla çalışanlar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Fakat bazı durumlarda ise işletme politikaları veya üst yönetimin aldığı kararlar da hizmetin sabote edilmesine sebep olabilmektedir. Bu durumu turizm sektörü ile ilişkilendirerek açıklayacak olursak, hizmet kapasitelerinin üzerinde bir sayıda misafir ağırlamaya çalışmak veya hizmet edilen misafir sayısına oranla işletme araç gereçlerinin az olmasından kaynaklı kusurlu hizmet sunumu olabilir. Konaklama işletmelerinin en yoğun oldukları dönemlerden biri de şüphesiz ki resmi tatillerdir. Bu tatiller süresince bazı konaklama işletmeleri kapasitesinin üzerinde misafir kabul etmekte ve bu durum bilhassa restoran bölümlerinde bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Öncelikle misafir sayısının artması sonucunda çalışan sayısında bir değişikliğin olmaması çalışanlar üzerinde baskı yaratabilmekte ve hizmetin olması gerektiği gibi verilmesi zorlaşabilmektedir. Bununla birlikte restoranda kullanılan araç gereçlerin yeterli olmaması ihtimali söz konusu olur ise, verilen hizmet yavaşlayabilmekte ve bazı durumlarda araç gereçlerin olması gerektiği gibi temizlenmesi zor olabilmektedir. Bu durumda da verilen hizmet sabote edilmiş anlamına gelmektedir. Hizmet sabotajı tanımı içerisinde çalışanların

kasten ve isteyerek işletme zararına bir davranış gerçekleştirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla turizm sektörü örneğinde olduğu gibi, üst yönetiminin aldığı kararlar işletme yararına gibi gözükse de verilecek hizmetin doğru planlanmaması sonucunda hizmet kalitesinin düşmesi söz konusu olduğundan bu eylemlerin hizmet sabotajı olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

Harris ve Ogbonna (2002), hizmet sabotajının çalışana, servis performansına ve işletme performansına yönelik sonuçlarının olabileceğini ifade etmektedir. Yapılan çalışmada bir işletmede hizmet sabotajı davranışları artar ise; algılanan hizmet kalitesinin, misafir memnuniyet seviyesinin, misafir çalışan arasındaki uyumun ve misafir sadakat seviyesinin düşeceği ifade edilmektedir (Harris ve Ogbonna 2002: 177). Bununla birlikte hizmet sabotajı davranışlarının artması sonucunda işletme satışlarının düşebileceği ve dolayısıyla işletme kârının da azalabileceği belirtilmektedir (Harris ve Ogbonna 2002: 177). Harris ve Ogbonna (2006) hizmet sabotajının yoğunluğu ile verilen hizmet kalitesinin ters orantılı olduğunu ifade etmektedir (Harris ve Ogbonna 2006: 548).

2.2.3.2. Bilgi Sabotajı

Örgütsel sabotaj türlerinin ikincisi bilgi sabotajıdır. Bilgi sabotajı bir işletmedeki çalışanların içeriden rakip işletmelere bilgi sızdırmak şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi, çalışanların interneti kötüye kullanımı ile de gerçekleşebilmektedir. Çalışanların içeriden bilgi sızdırması daha çok “bilgi ticareti yapmak” şeklinde yorumlanmaktadır ve çalışanların işletmenin bilgilerini rakip firmaları satmaları söz konusudur (Göral 2014:134). Shropshire (2009) yaptığı çalışmada, çalışanların bilgi sızdırma (casusluk) eylemlerinin daha çok finansal değişikliklerden ve ilişki sorunlarından kaynaklandığını bulgulamaktadır. Bu durum bilgi sabotajında sıkça karşılaşılabilecek bir durumdur. Fakat çalışanlar tarafından internetin kötüye kullanımı ile işletmeye zarar verilebileceği gerçeği üzerinde durmanın da konuya farklı bir bakış açısı getirmek adına önemli olacağı düşünülmektedir.

Bilgisayar hırsızlığı, dolandırıcılık ve internetin kötüye kullanımı nedeniyle işletmelerin milyarlarca dolar kaybettiği bilinen bir gerçektir (Whitman 2003:91). Günümüzde her bir birey, kişisel bir cep telefonuna ve her türlü bilgiye ulaşabilmek adına internete sahip bir şekilde yaşamını devam ettirmektedir. Gerek günlük yaşamda gerekse iş ortamında internet çok gerekli ve faydalı kullanıldığı takdirde de son derece önemlidir. Fakat internet, birçok birey tarafından kötüye kullanılabilir. Bununla birlikte çalışanlar da çeşitli şekillerde interneti kötüye kullanabilmektedir. Bu durum, e-postaları kötüye kullanım (kişisel kullanım, ırkçı veya cinsel taciz içerikli mesajlar gönderme vb.), işle ilgili olmayan gruplara ve sohbet odalarına katılım şeklinde gerçekleşebilirken, işletme bilgisayarından/internetinden pornografi sitelerine girerek veya oyun oynayarak da gerçekleşebilmektedir (Young ve Case 2002:357). Young ve Case (2002:359), çalışanların işletme içerisinde en çok kişisel e-posta kullandığını (%31) ardından pornografi gibi uygunsuz içerikli sitelere girdiklerini (%29) ve bununla birlikte çalışanların sohbet odalarına katılarak (%14) ve iş saati içerisinde oyun oynayarak (%10) interneti kötüye kullandığını tespit etmiştir. Bu durumda işletme içerisinde rakiplere bir bilgi paylaşımı söz konusu olmamasına rağmen, yapılan işin verimli bir şekilde gerçekleştirilmemesi nedeniyle çalışan işletmeyi bir nevi dolaylı yollardan sabote etmektedir ve bu durum işletme kârlılığını negatif şekilde etkilemektedir.

Bilindiği üzere ülkemizde ve dünyada çeşitli sosyal medya platformları yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu platformları insanlar; gelir kaynağı oluşturmak, işlerini etkin ve verimli şekilde yürütmek veya kendilerini tanıtmak amacıyla kullanılabileceği gibi hoş vakit geçirmek, günün stresini atmak ve eğlenmek gibi sebeplerle de kullanabilmektedir (Solmaz vd. 2013:24-25). Sosyal medya hesaplarının işletme içerisinde de yoğun bir şekilde kullanımı söz konusu olabilmektedir. Çalışanların mesai saatleri içerisinde Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal medya hesaplarını kullanarak bilgi sızdırması söz konusu olabilmektedir.

Çalışanlar işletmenin kaynaklarına ve üretim süreçleri gibi ayrıcalıklı bilgilere hâkim olması sebebiyle işletme adına potansiyel tehdit oluşturabilmektedir.

İşletme içerisinde bulunan kötü niyetli çalışanlar, işletme ile ilgili her türlü bilgiye sahip oldukları için ne zaman, nasıl ve nereye saldıracaklarını daha iyi bilmektedir ve eylemlerini sosyal medya araçlarını kullanarak gerçekleştirebilmektedir. Örneğin; çeşitli sosyal medya platformları aracılığıyla bir çalışan, yürütülen bir proje ile ilgili bir durumu ya da paydaşlarla yapılan gizli/özel toplantılar hakkındaki bir bilgiyi paylaşabilmekte veya işletme içerisinde gelişen utanç verici bir olayla ilgili fotoğraflar ya da videolar yayımlayabilmektedir (Abdul Molok, Ahmaf ve Chang 2010; Colwill 2009: 187). Sosyal medya üzerinden yapılan paylaşımların hızlı bir şekilde yayıldığını düşünecek olursak, bu durum işletme adına bir risk oluşturmaktadır.

Sumner (2009) tarafından yapılan bir çalışmaya göre ise çalışanlar, bilgilere yetkisiz erişim sağlayarak, bilgileri ifşa ederek veya bu bilgileri santaj yapmak için kullanarak, sistemlerin veya elde edilen verinin imhasını gerçekleştirerek ve bilgilere veya sistemlere yasa dışı şekilde el koyup bilgileri satarak sabotaj eylemlerini gerçekleştirebilmektedir.

2.2.3.3. Şiddet Sabotajı

Örgütsel sabotajın son boyutu şiddet sabotajıdır. Bu sabotaj türünde çalışanlar, çalışma arkadaşlarına ve/veya işletme içerisinde materyallere karşı saldırgan tavırlar gösterebilmekte, fiziki zararlar verebilmekte veya eylemlerini sözlü olarak gerçekleştirebilmektedir. Neuman ve Baron (1998:393), işletmede şiddet ve işletmede saldırganlık terimlerinin birbirinden farklı olduğunu savunmaktadır. İşletmede saldırganlık, işletmede başkalarına zarar vermek amacıyla yapılan tüm davranış biçimleri şeklinde genel bir terim olarak açıklanırken; işletmede şiddet ise yalnızca doğrudan fiziksel saldırılar olarak saldırganlık teriminin alt boyutu olarak ifade edilmektedir.

Bazı çalışanların öldürücü fiziksel saldırılara maruz kalmasına rağmen, genel olarak işletme içerisinde daha az dramatik saldırganlık biçimlerinin görülme olasılığı daha fazladır (Baron ve Neuman 1996:163). Baron ve Neuman (1996:164) şiddet

eylemlerinin fiziksel/sözlü, aktif/pasif ve doğrudan/dolaylı şekilde gerçekleştirilebileceğini ifade ederken, işletme içerisinde daha çok sözlü, pasif ve dolaylı şiddet eylemlerinin tercih edildiğini belirtmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi çalışanlar genelde eylemlerini fiziksel olarak gerçekleştirmek yerine sözlü ifadeler kullanmayı tercih etmektedir. Fiziksel şiddet gösteren bir çalışanın, sadece çalışma akdinin son bulmaması ve bununla birlikte kanun önünde de bir yaptırımın oluşması sonucunda eylemlerin daha çok sözlü olarak gerçekleştirildiği düşünülmektedir.

Literatürde araştırmacılar şiddet sabotajının nedenlerini açıklamak için çalışmalar gerçekleştirmiştir. Spector (1978); işletmenin kuralları, prosedürleri ve resmi yapısı, bürokrasi adı altında yaşanan gecikmeler ve ast/üst ilişkileri sonucunda oluşabilen hayal kırıklığı hissini, çalışanda saldırgan tavırlar ortaya çıkarabileceğini savunmaktadır. Bununla birlikte, yaşanan hayal kırıklığının az olduğu zamanlarda ya da cezanın muhtemel ve adil olduğu durumlarda oluşan hayal kırıklığının saldırganlığa yol açmayacağına vurgu yapılmaktadır. Çalışanların şiddet uygulamasının bir sebebi de öfke unsurudur. Fitness (2000:152), öfke duygusunun sebeplerini çalışanın performansının düşük olduğuna dair suçlama, makul olabilecek bir talebin reddedilmesi, yalan söylemek, hırsızlık ve iş yükünün fazla olması (%44) şeklinde ifade etmekte ve oluşan öfke sonucunda ise çalışanların intikam duygusu ile saldırgan tavırlar sergileyebileceğini belirtmektedir. Neuman ve Baron (1998:393) ise; haksız muamele, hayal kırıklığı yaratan olaylar, artan iş gücü, kural ihlalleri, işletmedeki değişimler, çevresel koşullar ve çeşitli kişisel nedenlerin işletme içerisindeki şiddeti tetikleyebileceğini belirtmektedir (Neuman ve Baron 1998: 402-404).

Burada oluşan hayal kırıklığının ve öfkenin yoğunluğu önem arz etmektedir. Yaşanan hayal kırıklığı ve öfke hissini yoğun bir şekilde yaşanması sonucu duygusal olarak çökmüş durumda olan bir çalışanın, daha sert eylemler gerçekleştirebilmesi ve işletmede daha vahim sonuçların oluşması söz konusu olabilmektedir. Burada liderin üstlendiği görev son derece önemlidir. Çalışanların işletme içerisinde hayal kırıklığı ve/veya öfke hissi yaşaması normal bir durumdur ve çalışanlar birçok açıdan bu hisleri yaşayabilmektedir. Bu noktada lider, çalışanlarıyla ilgilenmeli, yaşadığı hayal

kırıklığının ve/veya öfkenin kaynağını tespit etmeli ve çalışanların olumlu duygulara sahip olabilmesi adına çaba göstermelidir. Bu, bazı zamanlarda sorunun açıklanması ve çalışanı rahatlatma şeklinde olabilirken; bazı durumlarda da çalışanın işletme için ne kadar önemli olduğunun vurgulanması şeklinde olabilmektedir.

Vandalizm ve başkalarının çabalarını baltalamayı hedefleyen şiddet sabotajı; çalışanların örgütten ayrılması, depresyon veya çalışanların devamsızlık yapması şeklinde sonuçlanabilmektedir (Storm ve Spector 1987:228).

2.2.4. Örgütsel Sabotajı Önlemenin Yolları

Çalışanlar tarafından yapılan sabotaj eylemlerini tespit etmek ve sonrasında gerekli cezai işlemleri uygulamak son derece önemli bir durumdur. Fakat daha da önemlisi sabotajın engellenmesi adına yapılacak çalışmalardır. İşletme, yapacağı bazı çalışmalar neticesinde sabotajı engelleyebilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde genel olarak örgütsel sabotajı engellemek adına yapılması gereken çalışmalar açıklanmaktadır.

İşe alım sürecinde çalışanların kontrol edilmesi: İnsan kaynakları departmanı işe alım sürecini kontrol etmek ve yönlendirmekle sorumlu departmandır. Bu sürecin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi son derece önemlidir. Adaylarının geçmiş çalışma hayatlarının incelenmesi ve bazı kişilik testlerinin yapılması sabotajı engellemek adına önemli bir adım olabilmektedir. Geçmiş çalışma hayatının incelenmesi, çalışanın daha önceki çalıştığı yerde yıkıcı davranışlardan sorumlu olup olmadığını tespit edebilirken; kişilik testleri ise kişinin saldırgan davranışlara meyilli olup olmadığını ortaya çıkarabilmektedir (Giacalone 1990:7).

Kaza kayıtlarının tutulması: İşletme içerisindeki kazanın meydana geldiği alanlara kimlerin erişebildiğinin sistematik ve düzenli bir şekilde kayda alınması büyük bir problem olduğunda, işletmeye yardımcı olabilecek genel bir tablo sunması adına önem arz etmektedir. Bu kayıta tüm olay en ince ayrıntısına kadar

açıklanmalıdır (Giacalone 1990:7). Bu gibi kaza kayıtlarının tutulması bir sonraki oluşabilecek benzer durumları engellemek için önemli bir uygulamadır. Bununla birlikte kaza kayıtlarının tutulması sabotaj yapma potansiyeli olan çalışanların tespit edilebilmesi anlamına gelebilmektedir (Harris ve Ogbonna 2009:330).

Çalışanların eğitilmesi ve ödüllendirilmesi: İşletmeler politikalarını çalışanlarına eğitim aracılığıyla etkili bir şekilde iletebilmektedir (Young 2010:1469). Eğitim, çalışanların işe alındığı andan itibaren işletme kurallarının, değerlerinin ve çeşitli uygulamaların anlatıldığı oryantasyon eğitimi ile başlamalıdır (Harris ve Ogbonna 2009:332). Bunun yanında çalışanların problem çözebilmeleri, iletişim becerilerini geliştirebilmeleri (Skarlicki vd. 2008:1345; DiBattista 1991:350), stres ile baş edebilmeleri, öfke veya hayal kırıklığı yaşadığı bir anda sakin kalabilmeleri için gerekli eğitimler verilmelidir. Verilebilecek bir diğer eğitim ise işletmenin güvenliğini sağlayabilecek şekilde olmalıdır. Tüm personel, işletmenin verilerini koruma sorumluluğuna sahiptir. Güvenlik konuları ve gereklilikleri, çalışanın eğitilmesi yoluyla iş davranışına entegre edilmelidir (Colwill 2009:193).

Güvenlik önlemleri: Alınacak bir dizi güvenlik önlemi sabotajın sayısını azaltabilmekte hatta sabotajı engelleyebilmektedir. Çalışan haklarını da dikkate alarak yapılacak gözetim en bariz adımlardan biridir. Belirli alanlara, uygulamalara veya makinelere kimin erişimi olduğu konusunda konulacak kısıtlamalar yararlı olabilmektedir (Giacalone 1990:7). Çalışanların özgürlük alanlarını kısıtlamayacak şekilde işletmenin güvenlik kameraları ile donatılması bir başka önemli adım olabilmektedir. Bu noktada çalışanlara kameraların güvenlik açısından önemli olduğu ve işletmenin amacının çalışanları gözetlemek yerine güvenliği sağlamak olduğunun aktarılması, yapılan uygulamanın olumlu sonuçlanması için gereklidir.

Örgüt kültürünün oluşturulması: İşletmede adalet, güven, adil muamele, etik davranış, çalışanların düzenli olarak işletme politikaları hakkında bilgilendirilmesi vb. değerlerden (Crino 1994:316; Crino ve Leap 1989:313) ve bu değerler çerçevesinde geliştirilen normlardan oluşan örgütsel kültür oluşturularak sabotaj

engellenebilmektedir. Çalışanlar günlerinin büyük bir bölümünü işlerini yaparak geçirmektedir. Bu nedenle işletme içerisinde samimi, adil ve çalışanların mutlu olabileceği ortamlar yaratmak örgütsel sabotaj ile birlikte birçok olumsuz örgütsel davranışın da engellenmesine yardımcı olabilmektedir. Bununla birlikte, işletme ve çalışanlarının ortak bir amaç doğrultusunda çalışması da çalışanların işletme için sorun yaratmasını engelleyebilmektedir (Crino ve Leap 1989:313).

İş tasarımının değiştirilmesi: Literatürde çalışanların işletmede yaşadıkları can sıkıntısının bir sonucu olarak örgütü sabote edebilecekleri belirtilmektedir. Bu kapsamda çalışanların yaptıkları işi çeşitlendirme yoluna gidilebilmektedir. İş zenginleştirmek veya çeşitlendirmek farklı şekillerde yapılabilmektedir. Birincisi görevlerin birleştirilmesidir. Böylelikle çalışanlar birden fazla işi yerine getirmekte ve çalışma saatleri içerisinde daha yoğun ve verimli olabilmektedir (Harris ve Ogbonna 2009:333). Çalışanların iş yükleri artırılırken dikkat edilmeli ve makul seviyelerde iş talep edilmelidir (Crino ve Leap 1989:313). Aksi halde çalışan bu durumdan da rahatsızlık duyabilmektedir. İkinci seçenek ise iş rotasyonunu sağlamaktır. Çalışanların benzer düzeylerde çeşitli görevleri bir sıra dahilinde değişerek yerine getirme sürecini kapsayan iş rotasyonu, çalışma rutininin değişmesine sebep olmakta ve çalışanların daha verimli çalışmasına yardımcı olmaktadır (Harris ve Ogbonna 2009:333).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İşten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılmaların nedenlerini anlamak ve onu azaltmak için (Kacmar vd. 2006:133) sıklıkla araştırma konusu olan örgütsel davranış konuları arasındadır. Literatür incelendiğinde işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti kavramlarının genellikle bir bütün halinde incelendiği görülmektedir. İşten ayrılma kavramı Price (1977) tarafından; “*dikkate alınan dönem boyunca işten ayrılan çalışan sayısının, o dönem boyunca işletmedeki ortalama kişi sayısına bölünmesiyle elde edilen oran*” olarak tanımlanmaktadır (Ongori 2007:49). İşten ayrılma niyeti ise Schwegker (2001:42) tarafından işi bırakmanın hemen öncesinde alınan karar olarak ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere, çalışanda ilk olarak işten ayrılma düşüncesi oluşmakta, daha sonrasında bu düşünce çoğunlukla işten ayrılma aşamasıyla son bulmaktadır.

İşten ayrılma davranışı; gönüllü verebilecek bir karar olabileceği gibi, çalışanın zorunda kalması ile gönülsüz bir şekilde verebileceği bir karar da olabilmektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma davranışı işletmeler tarafından önlenmektedir (Pizam ve Thornburg 2000:212). İşten ayrılma niyeti aslında işten ayrılma davranışının gerçekleşebileceğine dair verilen bir sinyal niteliği taşımaktadır. İşten ayrılma davranışı, çalışanın niyetini eyleme geçirmesinden dolayı engellenmesi mümkün olmamasına rağmen, çalışanda oluşacak işten ayrılma niyetini engellemek mümkün olabilmektedir. Bu aşamada işletmelerin, çalışanların işten ayrılmalarına neden olabilecek davranışları tespit edip önlemler alması ile işten ayrılma davranışının engellenmesi olası olabilmektedir (Şevik 2019:106).

Artan küreselleşme ve rekabet ile birlikte, işletmelerin rekabet avantajı elde edebilecek insan kaynaklarını işe alma, elde tutma, yönetme ve eğitme süreçleri tüm işletmelerde olduğu gibi bilhassa turizm işletmelerinde de oldukça önemlidir (Nadiri ve Tanova 2010:33). Turizm işletmeleri (özellikle konaklama işletmeleri) genellikle yaz sezonunda yüksek düzeyde verimlilik gösteren, diğer dönemlerde de verimliliği düşen işletmeler olduğu için çalışan devir hızının çok olduğu sektörler arasındadır. Birçok çalışanın sözleşmeleri yaz sezonundan sonra işletme tarafından askıya alınmakta ya da çalışanlar işten çıkarılmaktadır. İşten ayrılmalar çalışanların gönülsüz olarak verdiği kararlar olabilmekle birlikte, gönüllü olarak verdiği kararlar da olabilmektedir. Çalışanların sezon sonunda işten ayrılmak istemelerinin sebebi turizm sektöründe ölü sezon (verimliliğin düştüğü dönem) dediğimiz dönemde sözleşmelerini askıya aldirmek istememeleri ve bu dönemde sigortalı bir işe girme düşünceleri olabilmektedir.

Çalışan sirkülasyonunun çok olduğu bir işletmede istikrardan bahsetmek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle turizm işletmeleri işten ayrılmaları düşürmekle kalmayıp daha da önemlisi çalışanları işletmede tutabilecek projeleri hayata geçirmelidir (Cho, Johanson ve Guchait 2009:375). Turizm işletmelerinin yüksek verimlilik gösterdiği dönemde de sıklıkla yaşanabilecek işten ayrılmalar, işletmelerin işe alım gibi maliyetlerini önemli ölçüde artırmakta ve verilen hizmet kalitesini de düşürmektedir (Iverson ve Deery 1997:80). Yüksek işten ayrılma oranları işe alım maliyetlerini artırmakla kalmamakta, işe yeni başlayan çalışanlar öğrenme aşamasında oldukları için satış büyümesini de olumsuz etkilemektedir (Batt 2002:589). Öte yandan, işletmelerin işten ayrılma oranlarını düşürmesi, iş gücü verimliliğinin artırılmasında önemli bir faktör olmaktadır (Davidson, Timo ve Wang 2009:454).

Birçok kaynakta işten ayrılma davranışının olumsuz bir durum olduğundan bahsedilmektedir. Carbery ve arkadaşları (2003:649) bu davranışın olumlu sonuçlarının da olduğunu ifade etmektedir. İşten ayrılmalar işveren ve işletme açısından olumsuz olmakla birlikte, yönetici ve çalışan açısından olumlu olarak da görülebilmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel adalet ve örgütsel destek gibi çalışanların iş

performansını olumlu yönde etkileyen faktörlerin olmadığı bir işletmeden ayrılmak, çalışanlar için bir kazanç anlamına gelebilmektedir.

3.1.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

İşten ayrılmaların nedenlerini bulmak ve işten ayrılmaları azaltmak, böylelikle işletmede sürdürülebilir verimlilik oluşturmak adına literatürde birçok ampirik çalışma yapılmaktadır. Literatür incelendiğinde işten ayrılmanın birçok farklı nedeni olduğu görülmektedir. Örgütün çalışana destek vermemesi ve çalışanın kendini örgüte özdeşleştirememesi (Turunç ve Çelik 2010:209), çalışanın duygusal olarak tükenmesi (Korkmaz vd. 2015:28), örgüt içerisinde adaletin olmaması (Nadiri ve Tanova 2010:37-38), çalışanların duygusal olarak yoğun emek vermesi (Güzel vd. 2013:119), çalışanın işine yabancılaşması (Tuna ve Yeşiltaş 2014:113), iş ile aile çatışması sonucunda artan iş rolleri (Jones vd. 2007:668), örgüte olan bağlılığın azalması (Çakar ve Ceylan 2005:63-64), çalışanın iş yükünün artması ve bunun sonucunda çalışan veya işletme kaynaklı oluşan stres (Onay ve Kılıcı 2011:368), çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışta bulunması anlamına gelen örgütsel sinizm düzeylerinin artması (Chiaburu vd. 2013:185), işletmenin çalışana uzun süre çalışma güvencesi vermemesi (Karacaoğlu 2015:17), işletme içerisinde diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilen nezaketsiz tutum ve davranışlar (Kanten 2014:18) ve işletme içerisinde oluşan olumsuz iklim çalışanların işten ayrılmalarına sebep olabilecek örgütsel davranışlardır.

Bununla birlikte çeşitli faktörler de işten ayrılma niyetine sebebiyet verebilmektedir. Karacaoğlu (2015:18-19) çalışanların yaşlarının, eğitim durumlarının, medeni hallerinin ve işletmedeki pozisyonlarının işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade etmektedir. Karacaoğlu (2015:18) yaptığı çalışmada gençlerin yaşlılara göre ve bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti sergilediğini bulgulamıştır. Bununla birlikte, çalışanların eğitim durumunun ve işletmedeki pozisyonunun artması sonucunda daha az işten ayrılma niyeti sergilediğini tespit etmiştir (Karacaoğlu 2015:18). Pizam ve Thornburg

(2000:214) yaptıkları çalışmada çalışanların işten ayrılma kararlarını etkileyen farklı sebeplerin olduğunu ifade etmektedir. Çalışma sonucunda 30 yaşın altında olan, saatlik görev yapan, aile yükümlülüğü az olan, işte nispeten yeni olan, işlerinden memnun olmayan, iş beklentileri karşılanmayan, ücret ve işletme hizmetlerinden memnun olmayan ve iş arkadaşlarıyla zayıf ilişki geliştiren çalışanların daha çok işten ayrılma kararı aldıkları ifade edilmektedir (Pizam ve Thornburg 2000:214). Nadiri ve Tanova (2010:37) ise daha çok iş deneyimi olan çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda, daha az iş deneyimi olan çalışanların daha çok işten ayrılma niyetine sahip olacaklarını ifade etmek mümkündür.

3.1.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Çalışanların işten ayrılma nedenlerinin ortaya çıkarılması işletme açısından ne kadar önemliyse, işten ayrılma eyleminin ne gibi sonuçları olduğunun bilinmesi de o kadar önemlidir. Üst düzey yöneticilerin veya nitelikli çalışanların işten ayrılması durumunda oluşacak maliyet (Kacmar vd. 2006:138-141) ve işten ayrılan çalışanın yerine yeni alınacak çalışanın işe alınması ve eğitilmesi aşamalarının getireceği maliyet işletme açısından olumsuz sonuçlardan biridir (Schwepker 2001:40). Bununla birlikte, çalışan devir hızının fazla olması işletmelerde verilen hizmetin kalitesini etkilemekte ve bu durum satış kârlılığını düşürmektedir (Iverson ve Deery 1997:71-81). İşletmelerin sürekli yeni çalışan araması da itibarı kaybetmesine sebep olabilmektedir. İşten ayrılmaların işletme için olumsuz sonuçları olabileceği gibi aynı zamanda işten ayrılma niyeti geliştiren fakat daha işten ayrılmayan bir çalışanın da işletmeye olumsuz sonuçları olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti geliştiren bir çalışan daha önce katlanmak zorunda olduğu bazı olumsuz iş süreçlerine karşı daha tahammülsüz olabilmekte, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı daha sorumsuz davranarak işletmede bulunan olumlu iklime zarar verebilmektedir (Şevik 2019:105).

Görüldüğü üzere, işletmeler için doğru çalışanların işe alınması ne kadar hayati öneme sahip ise, bu çalışanların elde tutulması da o kadar hayatidir. İşletme

içerisinde niteliksiz çalışanların işten ayrılmalarının olumsuz sonuçları olmayabilir, fakat nitelikli ve işletmeye değer katan bir çalışanın işten ayrılmasının işletme için çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarması ise mümkündür. Dolayısıyla, işletmeler nitelikli çalışanlarını elde tutmak için etkin insan kaynakları politikaları uygulamalıdır.

3.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Gerçekleştirilen Ampirik Çalışmalar

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırmalardan bahsedilerek işten ayrılma kavramının nedenleri ve sonuçları açıklanmaktadır.

Iverson ve Deery (1997:80), konaklama işletmelerinde olan işten ayrılmaların hizmet kalitesini düşürdüğünü ifade etmektedir. Verilen bu bilgiye ek olarak; hizmet sektöründe görev yapan, gelen misafirler tarafından takdir edilip sevilen bir çalışanın işten ayrılmasının, hizmet kalitesini düşürmesinin yanında işletme kârlılığını da etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Batt (2012:595) yaptığı çalışmada, çalışanların işletme kararlarına katılımın sağlandığı uygulamalar ile satış büyümesi arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Bununla birlikte, yüksek katılım uygulamalarının çalışanın performansına doğrudan katkısı olmasının yanında, düşük işten ayrılma oranları da iki değişken arasındaki ilişkiyi güçlendirerek dolaylı bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir

Schwepker (2001:40) ise, çalışanların işten ayrılmalarının yüksek maliyet oluşturacağını belirtmektedir. Bu yüksek maliyet; işletmeye kazandırılan yeni çalışanın getirdiği işe alma, seçme ve eğitim maliyetlerini kapsamaktadır. Kurumsal bir işletme, işe yeni başlayan çalışanına oryantasyon eğitimi de dahil birçok eğitim vermekte ve çalışanın verim sağlayabilecek düzeye getirmeye çalışmaktadır. Bunların her biri, işletme için ayrı ayrı maliyet anlamına gelmektedir. .

Çakar ve Ceylan (2005) tarafından yapılan çalışmada; örgütsel bağlılık kavramının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ortaya çıkarmak adına hizmet sektörü ele alınmış hem özel hem de kamu sektöründe hizmet veren birer kuruma anket uygulanmış ve 84 çalışanın katılımı ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuçlar ışığında, örgüte bağlılığı yüksek olmayan bir çalışanın işten ayrılabilceğini söylemek mümkündür.

Bir diğer çalışma örgüt ikliminin işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki etkisini öğrenebilmek adına Çekmecelioglu (2005) tarafından Gebze'de 130 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, örgütsel iklimin her bir alt boyutunun (örgütsel cesaretlendirme, takım desteği, yönetimin desteği, işin iddialı olması) işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarından anlaşılacağı üzere, bir işletmede olumlu örgütsel iklimin olmaması çalışanların işten ayrılmalarına sebep olabilmektedir.

Rol yükü kavramının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan çalışma Jones, Chonko, Rangarajan ve Roberts (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Aşırı rol yükü bir tür kişi-rol çatışmasıdır. İşletmenin yerine getirmesini istediği taleplerin çalışanların mevcut yetenekleri ile uyuşmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Jones vd. 2007:663). Çalışma 343 satış temsilcisinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanlarda artan rol yükü işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemesi çalışmanın sonuçlarındandır. Bununla birlikte, rol yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi çalışan deneyiminin etkilediği bulgulanmıştır. Bu süreçte daha az deneyimli çalışanın daha çok deneyimli çalışana göre işten ayrılma ihtimalinin daha yüksek olması çalışmanın bir başka sonucudur.

Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan çalışma, Ankara'da faaliyet gösteren 350 savunma sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir

ilişki bulgulanmıştır. Bununla birlikte çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri artıkça işten ayrılma niyetinin azalması çalışmanın bir diğer sonucudur. Çalışma sonuçlarından anlaşılacağı üzere, örgütten destek görmeyen veya bu desteği algılamayan çalışan işten ayrılabilir. Bununla birlikte örgütü sahiplenmeyen, örgütün politika, amaç ve hedeflerini benimsemeyen çalışanın işten ayrılması da olasıdır.

Nadiri ve Tanova (2010) tarafından yapılan çalışma KKTC’de 208 otel çalışanı ve 40 yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmektir. Örgütsel adalet kavramının her bir boyutu (dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti) ile işten ayrılma niyeti arasında olan negatif ilişki çalışmanın sonuçlarındandır. Görüldüğü gibi, işletmede var olan adalet işten ayrılmaları engelleyebileceği gibi adaletin olmaması da işten ayrılma oranlarını artırabilmektedir.

Onay ve Kılıcı (2011), İzmir-Alsancak semtinde dört ve beş yıldızlı otellerde hizmet veren garsonlar ve aşçıbaşılar üzerinde iş stresi, tükenmişlik duygusu ve iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 127 çalışanın katılımı ile çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların bireysel olarak ürettikleri stres ve işletme kaynaklı stres ile işten ayrılma niyeti kavramının pozitif ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar ayrıca, iş yükünün ve duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetini yine pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır.

Chiaburu ve arkadaşları (2013), 187 yayınlanmış makale ve kitap bölümü inceleyerek örgütsel sinizmin neden ve sonuçlarını irdelemeye çalışmıştır. Çalışma sonucuna göre, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulanmıştır. Çalışmanın sonucundan da anlaşılacağı üzere, işletmeye karşı negatif duygu, inanç ve davranış içerisinde olan çalışanların işten ayrılması muhtemeldir.

Güzel ve Atilla Gök tarafından (2013) Muğla’da 120 turist rehberi ile yapılan çalışma, rehberlerin duygusal emek boyutlarını ortaya çıkarmak ve işten ayrılma niyeti

ile olan ilişkisini ortaya koymak için gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, turist rehberleri turlarda yüksek düzeyde duygusal emek sarf etmektedir. Bununla birlikte duygusal emek boyutlarından olan “derinden rol yapma” ve “bastırma” boyutlarının işten ayrılma ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tuna ve Yeşiltaş (2014), Ankara ve Antalya bölgelerinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 385 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmalarında; örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmacılar yaptıkları çalışma sonucunda, işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulgulamıştır. Çalışmanın sonuçlarından da anlaşılacağı üzere örgüt ile kendini özdeşleştiremeyen ya da örgüte yabancılaşan bir çalışan, işten ayrılma eylemi gerçekleştirebilmektedir. Örgüte yabancılaşmanın engellenmesi adına çalışanların yönetimin alacağı kararlarda söz sahibi olmasının sağlanması, işten ayrılmaları önleyebilecek etmenler arasında olabilmektedir.

İşyeri nezaketsizliğinin, sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini öğrenebilmek amacıyla yapılan çalışma Kantan (2014) imzası taşımaktadır. Çalışma, Ankara’da organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren dört işletmenin 207 çalışanından elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre işyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. İşyeri nezaketsizliği; işletmede çalışma arkadaşına kötü davranma, iş yapmasını engelleme, saygı çerçevesinde işini sürdürmeme, sözlü vb. saldırılarda bulunma gibi sapkın davranışları içermektedir. Bir işletmede nezaketsiz çalışanların bulunması işletmenin verimliliğini düşürdüğü gibi kârlılığını da olumsuz olarak etkilediği için örgütsel sabotaj kavramı ile benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Korkmaz, Sünnetçioğlu ve Koyuncu (2015), İzmir’de bulunan beş adet beş yıldızlı otelin yiyecek içecek bölümlerinde hizmet veren 218 çalışanın katılımı ile duygusal emek kavramının nedenlerini ortaya koymak ve duygusal tükenmişlik

kavramlarının işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini irdelemek adına bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışanların işletmede duygusal olarak kendilerini iyi hissetmemeleri işten ayrılmalarına sebep olabilmektedir. Eğlenceli bir çalışma ortamı yaratmak, çalışanları mutlu edebilmekte ve işten ayrılmalarını engelleyebilmektedir.

Karacaoğlu (2015), iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Alanya'daki otel işletmelerinde görev yapan 1073 çalışanın katılımı ile araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmacı çalışma sonucunda, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Çalışanların bir işte uzun süre çalışamayacağı düşüncesi farklı iş arayışlarına girmelerine sebep olabilmekte ve daha iyi ve daha güvenilir bir iş bulduğunda ise işten ayrılmasına neden olabilmektedir.

Korkmaz ve arkadaşları (2015:29) işlemenin sürekli çalışan aramasının da sektörde itibar kaybetmesine neden olabileceğini savunmaktadır. İşletmelerin sektöre verdiği itibarın çok önemli olduğu, bu itibar sayesinde müşteri sadakatinin artabileceği ve aynı zamanda işletme kârlılığının da olumlu olarak etkilenebileceği düşünüldüğünde, işten ayrılmalarının işletme için dolaylı da olsa olumsuz mali sonuçlar oluşturabileceğini ifade etmek mümkündür.

İşten ayrılma eylemi; çalışanların psikolojik durumlarını etkilemekle birlikte, olumsuz mali sonuçlara ve işletme içerisinde birçok probleme sebep olabilmektedir. İşten ayrılmak istemeyen ve çeşitli sebeplerle çalışmak zorunda hisseden bir çalışanın işten çıkarılması psikolojik sorunlara sebep olabilmektedir. Öte yandan, işletme içerisinde sevilen bir çalışanın işten çıkarılması, diğer çalışanların da işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Kacmar ve arkadaşları (2006:135-139), yöneticilerin işten ayrılması sonucunda çalışanın da artık işletmede kalma zorunluluğu hissetmeyeceğini ve işten ayrılabilceğini ifade etmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL SINIZM, ÖRGÜTSEL SABOTAJ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: EDİRNE İLİ ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri ve araştırma modeli belirlenerek daha sonra bunları test etmeye yönelik gerçekleştirilen analizlere göre tartışma ve sonuç bölümüne yer verilmiştir. Bu bağlamda araştırma, Edirne'nin merkez ilçesinde hizmet veren konaklama, seyahat acentesi ve restoran gibi turizm işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanlara yönelik anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutularak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Çalışanların örgüte karşı beslediği duygular önemlidir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin olumsuz duygular içermesi ve doğal olarak örgüte zarar verici etkilerinin olması açısından farklı bir önemi vardır. Örgütsel sinizm, uluslararası ve ulusal literatürde son yıllarda sıkça çalışılmasına rağmen, örgütsel sabotaj üzerindeki etkisini irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bilgi, şiddet ve görev sabotajı olarak ortaya çıkabilecek olan örgütsel sabotaj, örgüt içerisinde hem maddi hem de manevi hasarlara sebebiyet verebilirken sinizm gibi farklı negatif örgütsel davranışlardan da etkilenebilmekte veya onları etkileyebilmektedir. Bu noktada araştırmanın amacı, Edirne merkezde bulunan turizm işletmelerindeki çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koyarken bu kavramların demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini açıklamaktır.

“Örgütsel Sinizm” kavramı ulusal ve uluslararası literatürde son yıllarda sıkça çalışılan konular arasındadır. Örgütsel sinizmin olası sonuçları arasında olabilecek olan “Örgütsel Sabotaj” kavramı ise literatürde yeni bir kavramdır ve bu konuyla ilgili ulusal yazında yapılan çalışmalar yok denebilecek kadar az sayıdadır. Bununla birlikte literatür taraması sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sabotaj kavramları arasındaki ilişkinin tespitine dair bir çalışma ile karşılaşılması yapılacak olan bu çalışmanın önemini artırmaktadır. Çalışmanın üçüncü değişkeni olan “İşten Ayrılma Niyeti” pek çok çalışmada yer almaktadır. Bir örgütte çalışanların sık sık işten ayrılmaları sürdürülebilirlik olgusunu baltalayan etmenler arasındadır. Diğer taraftan, turizm sektöründeki çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel sabotaj düzeylerinin ölçülecek olması ve bu değişkenlerin hem birbiri ile hem de işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmanın hem ulusal hem de uluslararası literatüre katkısının yanında ileride yapılacak olan çalışmalara ışık tutması açısından önemli olduğu öngörülmektedir.

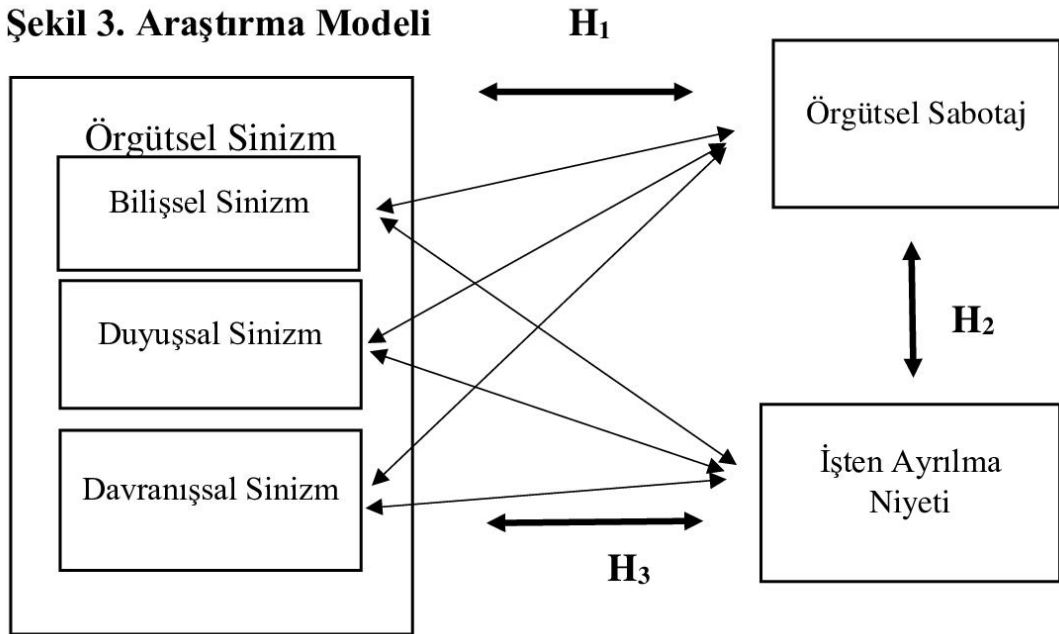
4.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma, aşağıda sunulan varsayımlardan hareketle gerçekleştirilmiştir.

- Katılımcıların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek için kullanılan ölçek sorularına içten, samimi, baskı altında olmadan kendi özgür iradesi ile cevap verdiği ve verilen cevapların güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan nicel araştırma tekniklerinin araştırmanın amacını ortaya koymak adına yeterli olduğu varsayılmaktadır.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın gerçekleştirilmesi için oluşturulan model ve modele bağlı kalarak geliştirilen hipotezler sunulmaktadır.

Şekil 3. Araştırma Modeli

Şekil 3'te araştırmanın hipotezlerini geliştirebilmek için oluşturulan araştırma modeli gösterilmektedir. Literatür taraması sonucunda oluşturulan araştırma modeline uygun olarak geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların örgütsel sabotaj düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın etik onayı, Trakya Üniversitesi ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 26.02.2020 tarihli, 02/02 numaralı kararı ile alınmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde; etik kurul onayına bağlı kalınarak toplanan verilere ait bilgilere, araştırmanın evren ve örnekleme ve toplanan verilerin analizlerine yer verilmektedir.

4.5.1. Verilerin Toplanması

Örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerini araştırmak için yapılan bu çalışmanın veri toplama aşamasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan çalışmanın anketleri 1 Mayıs 2021 tarihinde toplanmaya başlanmış, 31 Ekim 2021 tarihinde ise son bulmuştur.

Çalışmanın ölçekleri, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılarak ulusal yazında kullanılan ölçeklerden oluşmaktadır.

Çalışmanın anketi dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu) belirlemek için sorulan soruların yanı sıra, katılımcıların işletmedeki görevlerini, bulunduğu işletmedeki ve çalışma hayatı boyunca toplam çalışma sürelerini öğrenmeye yönelik sorular da yer almaktadır. Bu soruların iki tanesi (işletmedeki görevleri ve yaş) açık uçlu olup verilen cevaplara göre gruplandırmalar yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Diğerleri ise (cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, turizm işletmelerinde hizmet veren çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından oluşturulan, ulusal yazında güvenilirlik ve geçerliliği ise Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçek üç boyuttan (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) oluşmaktadır. 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. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesi 5’li Likert doğrultusunda “1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlama yapılarak belirlenmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde, çalışanların örgütsel sabotaj düzeylerini ölçmek için sorular yer almaktadır. Örgütsel sabotaj ölçeği, Altıntaş (2009) tarafından geliştirilmiştir. Altıntaş (2009), sabotaj ölçeğini gerçekleştirdiği iki aşamalı analizler sonucunda oluşturmuştur. İlk aşamada, 250 kişilik işletme öğrencilerinden oluşan örneklem sonrasında 33 ifadeden oluşan bir sabotaj listesi oluşturulmuş, daha sonrasında ise bu liste 320 kişiden oluşan bir başka öğrenci grubu üzerinde uygulanmıştır. İki aşamadan sonra elde edilen verilerin faktör analizleri yapılarak

ölçek üç boyuta ayrılmış; bilgi sabotajı için sekiz, şiddet sabotajı için altı ve görev sabotajı için altı, toplamda 20 ifadeden oluşan örgütsel sabotaj ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçeğin tezin araştırma aşaması için uygunluğunu belirlemek amacı ile ilk olarak 5’li Likert doğrultusunda (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) 45 kişi üzerinde bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonrasında katılımcılardan alınan tüm cevapların “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde olduğu gözlemlenmiş ve konu hakkında uzman görüşleri alınmıştır. Uzman görüşleri neticesinde orijinal ölçekteki soruların tarafsız ve doğru cevaplanmasının zor olduğu anlaşılmış ve sonrasında orijinal ölçekteki sorulara sadık kalarak bazı sorular anlaşılabilirliği arttıracak şekilde düzenlenmiş, bazı sorular ise ters çevrilerek ankete eklenmiştir. Orijinal ve revize edilmiş anket soruları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sabotaj Ölçek Soruları

Orijinal Anket Soruları		Revize Edilmiş Anket Soruları
1	Malzemeyi israf ederim.	Malzemeyi mümkün olduğunca israf etmemeye çalışırım.
2	İşletme hakkında asılsız söylenti çıkarırım.	İşletme hakkında asılsız söylenti çıkarmam.
3	Rakiplere işletmenin gizli bilgilerini sızdırırım.	İşletmeye ait gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmamaya çalışırım.
4	Yöneticiler hakkında asılsız söylentiler çıkarırım.	Yöneticiler hakkında gerçek dışı ifadeler vermekten kaçınırım.
5	Bilerek önemli bilgilerde yanlışlık yaparım.	İşletmeye ait önemli bilgilerde mümkün olduğunca yanlışlık yapmamaya çalışırım.
6	Yeni fikirleri rakiplere satarım.	İşletmeyle ilgili yeni fikirleri mümkün olduğunca rakiplerden saklarım.
7	Mallara zarar veririm.	İşletmeye ait ekipmanları mümkün olduğunca korumaya çalışırım.

8	İşletmenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürerek ilgili makamlara ihbar ederim.	İşletmenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürerek ilgili makamlara ihbar ederim.
9	Müşterilere kötü muamelede bulunurum.	Müşterilere mümkün olduğunca kötü davranmamaya çalışırım.
10	İşletme içerisinde huzursuzluk çıkarırım.	İşletme içerisinde huzursuzluk çıkarmamaya çalışırım.
11	Müşterilere işletmenin ürünlerini kötülerim.	Müşterilere işletmenin ürünlerini methederim.
12	İş arkadaşlarımın iş yapmasını engellerim.	İş arkadaşlarımı işlerini yaparken engellememeye çalışırım.
13	İşletme içerisinde dedikodu yaparım.	İşletme içerisinde mümkün olduğunca dedikodu yapmamaya çalışırım.
14	Elektronik posta yoluyla işletme imajını bozan söylentiler yayarım.	Sanal ortamda işletme imajını bozacak ifadelerden kaçınırım.
15	İşe geç gelirim.	Genellikle işe geç gelirim.
16	Üretimin kalitesini düşürürüm.	İşletmenin ürün/hizmet kalitesini arttırmaya çalışırım.
17	Hammadde alımını geciktiririm.	İşimle ilgili girdi teminini zaman zaman geciktiririm.
18	Bilgi saklarım.	Bilinmesi gereken bir bilgiyi saklamamaya çalışırım.
19	İşe gelmem.	İşe mümkün olduğunca gelmeye çalışırım.
20	İşi bırakırım.	İşi bırakmayı düşünüyorum.

Tablo 3'te görüldüğü üzere, 15., 17. ve 20. ifadeler katılımcıların cevaplayabilmesi adına revize edilmiş, 8. ifade orijinal ölçekte olduğu gibi kullanılmış, diğer kalan 16 ifade ise ters çevrilmiş (olumsuz ifadeden olumlu ifadeye) ve cevaplanabilir bir hale getirilmiştir. Pilot çalışma sonrasında revize edilen örgütsel sabotaj ölçeğindeki ifadelerin değerlendirilmesi ise, 5'li Likert doğrultusunda (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, ters çevrilmiş ifadeler dikkate alınarak SPSS'e girilmiştir.

Anket formunun son bölümünde ise, katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için sorular yer almaktadır. Walsh ve arkadaşları (1985) ile Cammann ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen, ulusal yazında da Karacaoğlu (2015)

tarafından kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesi 5’li Likert doğrultusunda “1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlama yapılarak belirlenmiştir.

4.5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Edirne’nin merkez ilçesinde hizmet veren konaklama işletmeleri, seyahat acenteleri ve turizm işletme belgesine sahip restoranlarda görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Edirne’nin merkez ilçesinde turizm belgeli ve belediye belgeli toplam 41 konaklama tesisi, 16 seyahat acentesi ve turizm işletme belgesine sahip 4 restoran bulunmaktadır. Konaklama işletmeleri listesine Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü resmi web sitesinden ve Boyacıoğlu (2018) tarafından gerçekleştirilen “Edirne’deki Konaklama İşletmelerinin Turizm Arz Kapasitesinin Belirlenmesi” adlı çalışmadan ulaşılmıştır. Seyahat acenteleri listesine Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü resmi web sitesinden erişilirken, restoranlara ise telefonla ulaşılmış ve turizm işletme belgesi olan restoranlar araştırma kapsamına alınmıştır. 1 Mayıs 2021 – 31 Ekim 2021 tarihleri arasında araştırma evrenini oluşturan işletmeler gezilmiş ve altı konaklama işletmesi ile üç seyahat acentesinin çeşitli sebepler sonucunda kapandığı tespit edilmiştir. Araştırmacının işletmelerden kendi edindiği bilgiler ile Boyacıoğlu (2018)’nin yaptığı çalışma neticesinde konaklama işletmelerinde 424, seyahat acentelerinde 39 ve turizm belgeli restoranlarda ise 54 kişinin görev yaptığı, toplamda ise turizm işletmelerinde 517 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. 517 kişinin oluşturduğu evren büyüklüğünde, %95 güven aralığı baz alınarak ulaşılması gereken örneklem sayısı 221 olarak belirlenmiştir. Belirtilen tarihlerde yapılan anket çalışması sonrasında 247 anket toplanmış, toplanan anketlerin 16 tanesinin eksik doldurulduğu tespit edilerek araştırmadan çıkartılmıştır. Söz konusu araştırma 231 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

4.5.3. Verilerin Analizleri

İlk olarak değişkenlerin faktör yüklerini belirleyebilmek için faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları sonrasında her bir değişkene güvenilirlik ve geçerlilik testleri uygulanmıştır. Değişkenlerin güvenilir ve geçerli olduğu anlaşıldıktan sonra katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ortaya koyabilmek adına frekans analizleri yapılmış ve analiz sonuçları raporlanmıştır. Literatüre uygun olarak kurulan hipotezlerin test edilebilmesi için ilk olarak değişkenlere Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmış ve değişkenlerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bunun neticesinde değişkenler arası ilişkilerin tespit edilebilmesi için parametrik olmayan Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda hipotezlerin kabul veya red durumu tespit edilmiş ve sonuçlar raporlandırılmıştır. Son olarak katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile çalışmanın değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

4.5.3.1. Açımlayıcı Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbirleri ile ilişki içerisinde olan değişkenleri bir araya getirip az sayıda ilişkisiz değişken bulmayı amaç edinen, farklı bir deyişle temel amaçlarından birisi de boyut indirgeme ve bağımlılık yapısını yok etme olan analiz tekniklerinden biridir (Patır 2009:70). Bununla birlikte faktör analizini; birbirleri ile ilişki içerisinde olan çok sayıda değişkeni az sayıda, kolay anlaşılabilir, kavramsal olarak daha anlamlı ve birbirinden bağımsız hale getiren yaygın olarak kullanılan istatistiki yöntemlerden biri olarak tanımlamak mümkündür (Turanlı vd. 2012:47; Büyüköztürk 2002:472). Veri azaltma tekniklerinden biri olan faktör analizi, birbirleri ile ilişki içerisinde olan veri ve veri setlerinin azaltılmış küçük değişkenlere ve faktörlere taşınması işlemidir (Yılmaz vd. 2009:132).

Faktör analizinin avantajlarından biri, faktörleri oluşturan değişkenlerin gruplanması ve faktör değişkenler olarak ifade edilip edilmeyeceğinin tespit

edilmesidir. Bu sayede hangi değişkenlerin hangi faktör içerisinde yer alacağı belirlenmektedir. Yapılan analiz sonucunda araştırmacı, faktörler içine dahil edilen değişkenleri inceleyerek hangi faktörün ne anlam ifade ettiğini yorumlayabilmektedir (Öven ve Pekdemir 2005:5). Sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan, ölçümün kalitesini ve aynı zamanda geçerliliğini ortaya koymayı amaçlayan faktör analizinin doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi, daha sonraki yapılacak olan analizlerin geçerliliğini etkileyeceği için büyük önem arz etmektedir (Yaşlıoğlu 2017:75-83).

4.5.3.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Toplanan verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirebilmek için farklı yaklaşımlar söz konusudur. Korelasyon matrisinin incelenmesi ve Küresellik testi yapılmasının yanı sıra en çok kullanılan testlerden biri de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) uygunluk testidir (Turanlı vd. 2012:47). 231 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, toplanan verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirebilmek için KMO uygunluk testi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olabilmesi için KMO test değerinin 0,60'dan büyük olması önerilmektedir (İslamoğlu ve Alınalık 2016:416). Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan KMO uygunluk testi sonucunda elde edilen değerin 0,889 olduğu görülmektedir. KMO uygunluk testi ile yapılan bir başka test ise Barlett testidir. Barlett testi sonucunda değişkenler arasında yüksek korelasyon tespit edilmiş ve elde edilen değerin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) bulgulanmıştır. Elde edilen veriler ışığında, ölçeğin faktör analizi için oldukça uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri		
	1	2	3
SinizmDuyuşsal7	,898		
SinizmDuyuşsal8	,882		
SinizmDuyuşsal6	,858		
SinizmDuyuşsal9	,833		
SinizmBilişsel1		,833	

SinizmBilişsel2		,817	
SinizmBilişsel3		,679	
SinizmBilişsel5		,665	
SinizmBilişsel4		,606	
SinizmDavranışsal12			,858
SinizmDavranışsal13			,797
SinizmDavranışsal10			,668
Varyans Açıklama Oranı (%)	48,824	12,496	10,460

Yapılan faktör analizi neticesinde örgütsel sinizm ölçeğinin üç boyuttan oluştuğu gözlenmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelendiği görülmektedir (Dean vd. 1998). Faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar literatür ile paralellik göstermektedir. Analiz sonucunda elde edilen faktör yüklerinin 0,40 değerinden yüksek olması anlamlı bir yüklenme elde edildiğini belirtmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık 2016:427). Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal boyutunda yer alan 11. maddenin faktör yükünün 0,40 değerinden daha düşük olduğu görülmüş ve söz konusu bu madde ölçekten çıkartılmıştır. Tablo 4'te görüldüğü üzere 12 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel boyutunda beş, duyuşsal boyutunda dört ve davranışsal boyutunda ise üç ifade yer almaktadır. Söz konusu örgütsel sinizm ölçeğinin varyans açıklama oranının 71,779 olduğu tespit edilmiştir.

4.5.3.1.2. Örgütsel Sabotaj Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sabotaj ölçeğine uygulanan KMO uygunluk testi sonucunda elde edilen değer 0,907 saptanmış, Barlett testi sonucunda da elde edilen değerlerin anlamlı ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bu veriler örgütsel sabotaj ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Sabotaj Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
	1
Sabotaj5	,834
Sabotaj2	,764
Sabotaj14	,747
Sabotaj1	,725
Sabotaj4	,711
Sabotaj7	,710
Sabotaj16	,701
Sabotaj19	,677
Sabotaj9	,673
Sabotaj10	,636
Sabotaj11	,615
Sabotaj6	,606
Sabotaj3	,588
Sabotaj13	,553
Sabotaj12	,533
Sabotaj18	,479
Sabotaj15	,417
Varyans Açıklama Oranı (%)	42,724

Kullanılan sabotaj ölçeği her ne kadar üç boyutlu olarak oluşturulmuşsa da yapılan çalışmada oluşturulan model ve hipotezler ışığında tek boyutlu olarak ele alınmış ve analizler ona göre yapılmıştır. Analiz sonucunda faktör yüklerinin 0,40 değerinden düşük olduğu tespit edilen 8., 17. ve 20. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Yukarıdaki tabloda ayrıntılı olarak belirtildiği üzere 17 maddeden oluşan ve tek boyutta incelenecek olan örgütsel sabotaj ölçeğinin toplam varyans açıklama oranı ise 42,724 olarak tespit edilmiştir.

4.5.3.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğine yapılan faktör analizleri sonucunda maddelerin 0,40 değerinden yüksek olduğu ve ölçekten çıkartılmasını gerektirecek herhangi bir maddenin olmadığı tespit edilmiştir. Bunun sonucunda ölçeğe güvenilirlik ve geçerlilik analizi uygulanmış ve Cronbach α değeri 0,665 olarak tespit edilmiştir.

Herhangi bir maddenin ölçekten çıkartılması sonucunda ölçeğin Cronbach α değerinin yükseldiği görülüyorsa, söz konusu maddenin ölçek için sorunlu olduğu anlamı çıkarılmaktadır (İslamoğlu ve Alınacıık 2016:297). Bu bilgi referans alınarak ölçeğin Cronbach α değerini düşürdüğü tespit edilen 5. madde ölçekten çıkartılmış ve bir kez daha ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Dört maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan KMO uygunluk testi sonucunda elde edilen değer 0,821 olduğu saptanmıştır. Barlett testi sonucunda elde edilen değerlerin anlamlı ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmesi üzerine işten ayrılma niyetinin faktör analizine uygun olduğu bulgulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ölçeği dört ifadeden ve tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tablo 6'da da görüldüğü üzere ölçeğin toplam varyans açıklama oranı 83,672 olarak saptanmıştır.

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
	1
İştenAyrılmaNiyeti4	,937
İştenAyrılmaNiyeti3	,936
İştenAyrılmaNiyeti2	,907
İştenAyrılmaNiyeti1	,878
Varyans Açıklama Oranı (%)	83,672

4.5.3.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmalarda kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri çalışmanın sonuçlarının kullanılabilirliği açısından son derece önemlidir. Güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri yanlış olan bir ölçme aracı, çalışmanın tüm sonuçlarına yansiyarak düzeltilmesi zor olan hataların meydana gelmesine sebebiyet verebilmektedir (Ayazlar 2015:63). Araştırma bulgularıyla ilgili olan güvenilirlik kavramı, bir araştırmanın tekrar edilmesi durumunda benzer sonuçların elde edilip edilmeyeceğinin ve katılımcıların aynı cevapları verip vermeyeceğinin bir göstergesidir. Farklı bir deyişle, bir ölçek, tekrarlandığı zaman aynı ölçümü verdiği sürece güvenilir olarak kabul edilmektedir (Gegez 2015:222). Güvenilirlik genel

olarak ölçek sorularının tekrarlanabilirliğini ifade ederken, geçerlilik ise ölçülmek istenenin gerçekten ölçülüp ölçülmediğini belirtmektedir.

Güvenilirliği test etmek için kullanılan istatistik yöntemlerden en yaygın Cronbach (1951) tarafından ölçeğin iç tutarlılığının değerlendirilmesi için geliştirilen Cronbach α katsayısı yöntemidir. 0 ile 1 arasında değerler alabilen bu katsayı, bir ölçekte bulunan sorular arası uyumu ifade etmektedir. Cronbach α katsayısı 1 değerine ne kadar yaklaşırsa, ölçeğin güvenilirliği o derece yüksek kabul edilmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda Cronbach α katsayısı ile ilgili genellikle şu değerlendirilmeler yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık 2016: 291-292):

$0,00 < \alpha < 0,40$ ölçeğin güvenilir olmadığını ifade etmektedir.

$0,41 < \alpha < 0,60$ ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu anlamını taşımaktadır.

$0,61 < \alpha < 0,80$ ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir seviyelerde olduğunu ifade etmektedir.

$0,81 < \alpha < 1,00$ ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerinin açıklanmasında Cronbach α katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör analizleri sonucunda faktör yükünün 0,40 değerinden düşük olduğu tespit edilen 11 numaralı madde ölçekten çıkartılarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, 12 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach α değerinin 0,898 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel sabotaj ölçeğinin faktör analizi sonucunda 0,40 değerinden düşük olduğu tespit edilen 8, 17 ve 20 numaralı maddeler ölçekten çıkartılmış ve sonrasında güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda, 17 maddeden oluşan örgütsel sabotaj ölçeğinin Cronbach α değeri 0,907 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik analizinde Cronbach α değeri 0,665 olarak tespit

edilmiştir. İslamoğlu ve Almaçık (2016:297)'a göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısını büyük oranda düşüren herhangi bir maddenin ölçekten çıkartılması mümkündür. Bu bilgi ışığında, işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik katsayısını önemli ölçüde düşürdüğü tespit edilen beşinci madde ölçekten çıkartılmış ve yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach α değerinin 0,934 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Her bir faktörün değere yaptığı katkıya dayanarak yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach α değeri 0,921 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırma ölçeklerinin güvenilirliğinin yüksek seviyede olduğu anlamını taşımaktadır. Aşağıdaki tabloda, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach α değerleri ayrıntılı olarak belirtilmektedir.

Tablo 7. Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach α
Örgütsel Sinizm	12	0,898
Örgütsel Sabotaj	17	0,907
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,934
Ölçek Güvenilirliği	33	0,921

Geçerlilik, bir testin ölçmek istediği özelliği doğru ve diğer özelliklerle karıştırmadan ölçmesi anlamına gelmektedir (Lorcu 2015:207). Yapı geçerliliği ise ölçekten elde edilen sonucu ortaya koymakta ve elde edilen sonucun ne ile bağlantılı olduğunu açıklamaktadır. Yapı geçerliliği, araştırmada kullanılan ölçek maddelerinin belirlenen özellikleri ne derece doğru ölçtüğü ile ilgili bir kavramdır (Akyüz 2018:186). Bu geçerlilik türü, faktör analizi olarak bilinen istatistiki yöntem yardımıyla analiz edilerek ortaya konmaktadır (Ayazlar 2015:73). Bu araştırmada yapı geçerliliği, açımlayıcı faktör analizi yapılarak sağlanmıştır.

4.5.3.3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların cinsiyeti, medeni hali, yaşları, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süreleri ve işletmedeki görevleri gibi sosyo-demografik özellikleri incelenmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
Kadın	118	51,1	51,1
Erkek	113	48,9	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 8’de görüldüğü üzere 231 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, 118 kadın katılımcı ve 113 erkek katılımcı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerinin yüzde olarak oranlarına bakıldığında, kadın katılımcı %51,1 iken, erkek katılımcı %48,9 olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak çalışma birbirlerine çok yakın sayılarda kadın ve erkek katılımcılarla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
Evli	88	38,1	38,1
Bekar	143	61,9	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 9’da 88 katılımcının evli, 143 katılımcının ise bekar olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların oranı %38,1 olarak karşımıza çıkarken, bekar katılımcıların oranı %61,9 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin verilere bakıldığında, bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla çok daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
18-25 Yaş	72	31,2	31,2
26-39 Yaş	113	48,9	80,1
40 ve 40+ yaş	46	19,9	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 10 katılımcıların yaşlarına göre oranlarını göstermektedir. Çalışma gerçekleştirilirken, katılımcıların yaşlarını öğrenmek için açık uçlu soru yöneltilmiştir. Daha sonrasında araştırmacı elde edilen verileri yorumlayarak katılımcıların yaşlarına göre bir gruplandırma yapmış, bu gruplandırmayı da katılımcıların yaşlarını düşünerek var olabilecek deneyimlerini baz alarak oluşturmuştur. Bu bilgiye ek olarak 18-25 yaş arasında yer alan katılımcıların daha yeni mezun olabileceği ya da çalışma hayatına daha yeni başlayacağı düşünüldüğünde, bu grupta yer alan kişilerin az deneyimli ya da deneyimsiz olduğu varsayılmıştır. Bununla birlikte, 26-39 yaş grubunda yer alan katılımcıların nispeten deneyimli olduğu düşünülürken, 40 ve üzeri yaş grubunun ise deneyimli olduğu varsayılmıştır. Tablo 10'u ayrıntılı olarak incelediğimizde, 18-25 yaş grubunun %31,2 oranıyla 72 katılımcıdan, 26-39 yaş grubunun %48,9 oranıyla 113 katılımcıdan ve 40 ve üzeri yaş grubunun ise %19,9 oranıyla 46 katılımcıdan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
İlköğretim	34	14,7	14,7
Lise	68	29,4	44,2
Üniversite	117	50,6	94,8
Yüksek Lisans	12	5,2	100,0

Toplam	231	100,0	
---------------	-----	-------	--

Tablo 11 incelendiğinde, çalışmada yer alan 231 katılımcının 34'ünün ilköğretim mezunu, 68'inin lise mezunu, 117'sinin üniversite mezunu ve 12'sinin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarının yer aldığı tabloda bulunan oranlara baktığımızda ise, katılımcıların %14,7'sinin ilköğretim mezunu, %29,4'ünün lise mezunu, %50,6'sının üniversite mezunu olduğu tespit edilirken, sadece %5,2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilere bakıldığında çalışma örneklemini oluşturan katılımcıların yarısından fazlasının üniversite mezunu olduğu bulgulanmıştır. Bu durum sektörde nitelikli çalışanın fazla olabileceğini ifade etmektedir. Her ne kadar üniversite mezunu olmak, nitelikli bir çalışan olmak anlamına gelmese de sektörde bulunan üniversite mezunlarının fazla olması umut vericidir.

Tablo 12. Katılımcıların İşletmedeki Görevlerine Göre Dağılımı

İşletmedeki Görevleri	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
Kat Hizmetleri Çalışanı	41	17,7	17,7
Mutfak Çalışanı	30	13,0	30,7
Ofis Çalışanı	55	23,8	54,5
Ön Büro Çalışanı	59	25,5	80,1
Servis Çalışanı	46	19,9	100,0
Toplam	231	100,0	

Çalışanların işletmedeki görevlerini öğrenmek adına katılımcılara açık uçlu soru yöneltilmiştir. Araştırmacı, katılımcıların verdikleri cevaplara göre beş farklı kategori oluşturmuştur. Burada ofis çalışanları olarak kastedilen kesimi; insan kaynakları, muhasebe, halkla ilişkiler, seyahat acentelerindeki temsilciler gibi ofis ortamında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Tablo 12'de görüldüğü üzere, katılımcıların 41'i kat hizmetleri, 30'u mutfak, 55'i ofis, 59'u ön büro ve 46'sı ise servis çalışanıdır. Tabloda yer alan yüzdeler oranlara baktığımızda ise, kat hizmetleri

departmanında görev yapan çalışanlar %17,7'lik, mutfak departmanında görev yapan çalışanlar %13'lük, ofis çalışanları %23,8'lik, ön büro departmanında görev yapan çalışanlar %25,5'lik ve servis departmanında görev yapan çalışanlar %19,9'lük bölümü oluşturmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Süreleri

İşletmedeki Çalışma Süreleri	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
1-5 yıl	188	81,4	81,4
6-10 yıl	34	14,7	96,1
11-15 yıl	6	2,6	98,7
16-20 yıl	1	,4	99,1
20 ve üzeri	2	,9	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 13'de katılımcıların işletmelerindeki çalışma süreleri gösterilmektedir. 231 katılımcıdan 188'i (%81,4) işletmelerinde 1-5 yıl arasında çalıştıklarını beyan etmiştir. Aynı işletmede 6-10 yıl arasında çalıştıklarını söyleyen katılımcı sayısı 34 (%14,7) iken, 11-15 yıl arasında çalıştıklarını beyan eden katılımcı sayısı ise 6 (%2,6) olarak görülmektedir. 16-20 yıl ve 20 yıl ve üzeri aynı işletmede çalıştıklarını söyleyen katılımcı sayısı da toplamda üç (%1,3) olarak kayıtlara geçmektedir. Tablo 13 ayrıntılı olarak incelendiğinde, katılımcıların neredeyse tamamının işletmelerinde 1-5 yıl arasında görev yaptıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bu verinin turizm işletmelerinde çalışan devir hızının fazla olmasından kaynaklı olduğu düşünülmekle birlikte (Carbery vd. 2003:648; Davidson vd. 2009:453) farklı bir sebebi olduğunu da söylemek mümkündür. Aralık 2019 tarihinde ortaya çıkan COVID-19 salgını, Çin başta olmak birçok ülkeyi etkisi altına almıştır (Strielkowski 2020). COVID-19 salgınından etkilenen ülkelerden biri de Türkiye'dir. Salgından etkilenen Türkiye gibi ülkeler salgının yayılmasını önlemek adına ülkeler arası seyahatleri yasaklamış, dolayısıyla uçak seferlerini iptal etmiş, kafeler, restoranlar ve otelleri kapatma kararı almış ve zorunlu karantina uygulamasına başlayıp sokağa çıkma yasağı uygulamıştır.

(Ranasinghe vd. 2020:2; Hogue vd. 2020:52). Uygulanan bu önlemler neticesinde otel ve restoran gibi turizm işletmelerinde görev yapan çalışanlar ya işten çıkartılmak zorunda kalmış ya da ücretsiz izne çıkartılmıştır. Söz konusu çalışmanın verileri ise 1 Mayıs 2021 – 31 Ekim 2021 tarihlerinde yani salgının seyrinin azaldığı, otel ve restoran gibi turizm işletmelerinin tekrar faaliyetlerine devam etmeye başladığı dönemde toplanmıştır. Verilen bilgilerden de anlaşılacağı gibi katılımcıların %81,4'ünün işletmelerinde 1-5 yıl arasında çalıştıklarını beyan etmelerinin bir başka sebebi, COVID-19 salgınında uygulanan tedbirler sonucunda işsiz kalmaları olduğu düşünülmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri

İşletmedeki Toplam Çalışma Süreleri	Frekans	Oran	Kümülatif Oran
1-5 yıl	94	40,7	40,7
6-10 yıl	77	33,3	74,0
11-15 yıl	37	16,0	90,0
16-20 yıl	12	5,2	95,2
20 ve üzeri	11	4,8	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcıların 94'ü (%40,7) 1-5 yıl, 77'si (%33,3) 6-10 yıl, 37'si (%16) 11-15 yıl, 12'si (%5,2) 16-20 yıl toplam çalışma süresine sahip olduklarını ifade ettiği görülmektedirken, 11'inin (%4,8) ise 20 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduklarını beyan ettiği görülmektedir. Elde edilen veriler incelendiğinde, turizm işletmelerinde daha çok 1-5 yıl arasında toplam çalışma süresi olan çalışanın görev yaptığı görülmektedir. Bu grubun çalışma tecrübesinin az olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte 6-10 yıl arasında toplam çalışma süresi olan çalışan sayısının da az olmadığı görülmektedir ki bu grubun da nispeten tecrübeli olduğunu söylemek yerinde olacaktır. 11 yıl ve üzerinde toplam çalışma süresine sahip çalışan sayısı ise 60 olarak kayıtlara geçmektedir. Bu grubun

da oldukça tecrübeli olduğunu söylemek mümkündür. Elde edilen verilere katılımcıların çalışma tecrübeleri açısından bakıldığında, turizm işletmelerinde dağılımın birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

4.5.3.4. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için çeşitli analizler uygulanmıştır. İlk olarak araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Söz konusu test, her bir değişken için kümülatif dağılım fonksiyonları arasındaki maksimum mutlak değer farkını temel almaktadır. Söz konusu bu değer anlamlı olduğunda verilerin normal dağılmadığı, anlamlı olmadığı ise verilerin normal dağıldığı yorumu yapılmaktadır (Bayram 2009:114). Yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda, her bir değişken için verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç hangi korelasyon testinin yapılacağına belirlenmesi için dikkate alınması gerekmektedir. İki ve daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, bir ilişki var ise ilişkinin yönünü ve sayısal büyüklüğünü test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmaktadır (Daşdemir 2016:123). Elde edilen veriler normal dağılır ise Pearson Korelasyon, normal dağılmaz ise Spearman Korelasyon analizinin uygulanması gerekmektedir (Lorcu 2015:230-239). Söz konusu çalışmada her bir değişken için verilerin normal dağılmadığı görüldüğü için Spearman Korelasyon analizi uygulanması zorunluluğu doğmuştur.

Korelasyon analizi sonucunda bir korelasyon katsayısı ortaya çıkmaktadır. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değerle ifade edilmektedir. Söz konusu katsayının işareti negatif ise iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki olduğu yorumu yapılmaktadır. Bu durumda bir değişkenin değeri artarken diğerinin değerinin düştüğü anlaşılmaktadır. Eğer korelasyon katsayısının işareti pozitif ise bu sefer iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olduğu yorumu yapılmaktadır. Bu durumda ise bir değişkenin değeri artarken diğer değişkenin de değerinin arttığı anlaşılmaktadır. Korelasyon katsayısı -1 veya +1 değerine ne kadar yaklaşırsa iki değişken arasında ilişkinin gücü de o kadar

artmaktadır. Genel olarak 0,1 ile 0,3 arasındaki korelasyon zayıf, 0,3 ile 0,5 arasındaki korelasyonun gücü orta, 0,5 ile 0,8 arasındaki korelasyon güçlü ve 0,8 ile 1 arasındaki korelasyon ise çok güçlü olarak ifade edilmektedir (İslamoğlu ve Alınçık 2016:353).

Tablo 15. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

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

Tablo 15'te değişkenler arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde tabloda gösterilen korelasyon değerleri göz önüne alınarak hipotezlerin sonuçları verilmiş, değişkenler arası ilişkilerin yönü ve gücü ifade edilmiştir. Tablo 15 detaylı olarak incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj değişkenleri arasındaki korelasyon değerinin ($,338^{**}$) olduğu görülmektedir. Bu değer, iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ifade etmekle birlikte ilişkinin gücünün orta seviyelerde olduğunu göstermektedir. Böylelikle H_1 hipotezinin (Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.) kabul edildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 15 incelendiğinde örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında da pozitif bir ilişkinin olduğunu görmek mümkündür. Korelasyon değerleri dikkate alındığında ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sabotaj arasında zayıf ($,206^{**}$), duyuşsal boyutu ile örgütsel sabotaj arasında orta ($,396^{**}$) ve davranışsal boyutu ise örgütsel sabotaj arasında ise zayıf ($,268^{**}$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu noktada, H_1 hipotezinin alt hipotezleri olan H_{1a} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.), H_{1b} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.) ve H_{1c} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.) kabul edilmiştir.

Çalışmamızın ikinci hipotezini test etmeye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin gücünün zayıf ($,280^{**}$) olduğu bulgulanmıştır. Böylelikle H_2 hipotezinin (Katılımcıların örgütsel sabotaj düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.) kabul edildiğini söylemek mümkündür.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde ise değişkenler arasında pozitif ve güçlü ($,700^{**}$) bir korelasyon olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında da bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Elde edilen korelasyon değerlerine bakıldığında ise bilişsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve güçlü ($,536^{**}$), duyuşsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında yine pozitif ve güçlü ($,681^{**}$) ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif ve orta seviyelerde ($,479^{**}$) bir ilişki görülmektedir. Bu noktada, H_3 (Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.), H_{3a} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.), H_{3b} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında

anlamli bir ilişki vardir.) ve H_{3c} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamli bir ilişki vardir.) hipotezleri de kabul edilmiştir.

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

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde farklılık olup olmadığını açıklamak amacıyla çeşitli istatistiksel analiz yöntemleri uygulanmıştır. Daha önceden örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine uygulanan Kolmogorov-Smirnov analizi sonucunda değişkenlerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Değişkenlerin normal dağıldığı durumlarda iki örnekleme sahip sosyo-demografik özelliklerde t testi, ikiden fazla örnekleme sahip sosyo-demografik özelliklerde ise Anova testi uygulanmaktadır (Gegez 2015:362-378). Söz konusu çalışmada verilerin normal dağılmadığı tespit edildiği için t testine karşılık gelen parametrik olmayan Mann Whitney u testi, Anova testi yerine de yine parametrik olmayan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 16. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Cinsiyet Örgütsel Sinizm	,451	Kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel sinizm açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Cinsiyet Bilişsel Sinizm	,742	Kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutu açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Cinsiyet Duyuşsal Sinizm	,058	Kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutu açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Cinsiyet Davranışsal Sinizm	,798	Kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutu açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Cinsiyet Örgütsel Sabotaj	,954	Kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel sabotaj açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Cinsiyet İşten Ayrılma Niyeti	,722	Kadın ve erkek katılımcılar arasında işten ayrılma niyeti açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 16’da katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde farklılıkların olup olmadığını test etmek adına yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan test sonucunda, katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Medeni Durum Örgütsel Sinizm	,911	Evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel sinizm açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Medeni Durum Bilişsel Sinizm	,340	Evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutu açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Medeni Durum Duyuşsal Sinizm	,615	Evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm alt boyutu açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Medeni Durum Davranışsal Sinizm	,661	Evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel sinizmin davranışsal sinizm alt boyutu açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Medeni Durum Örgütsel Sabotaj	,474	Evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel sabotaj açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Medeni Durum İşten Ayrılma Niyeti	,152	Evli ve bekar katılımcılar arasında işten ayrılma niyeti açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 17’de ise katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde farklılıkların olup olmadığını test etmek adına yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan test sonucunda, katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	N	Bağımlı Değişken	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Yaş 18-25 26-39 40-40+	231 72 113 46	Örgütsel Sinizm	,253	Yaşları açısından katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Yaş 18-25 26-39 40-40+	231 72 113 46	Bilişsel Sinizm	,728	Yaşları açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Yaş 18-25 26-39 40-40+	231 72 113 46	Duyuşsal Sinizm	,012	Yaşları açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yaş	231	Davranışsal Sinizm	,831	Yaşları açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
18-25	72			
26-39	113			
40-40+	46			
Yaş	231	Örgütsel Sabotaj	,451	Yaşları açısından katılımcıların örgütsel sabotaj düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
18-25	72			
26-39	113			
40-40+	46			
Yaş	231	İşten Ayrılma Niyeti	,002	Yaşları açısından katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
18-25	72			
26-39	113			
40-40+	46			

Tablo 18’de katılımcıların yaşlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde farklılıkların olup olmadığını test etmek adına yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Tablo 18 detaylı olarak incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel ve davranışsal sinizm ve örgütsel sabotajda anlamlı bir farklılık tespit edilmediği görülürken, örgütsel sinizmin bir diğer alt boyutu olan duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu aşamada farklılıkların hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için birkaç farklı analiz uygulanması gerekmektedir. İlk olarak Tip 1 hata olasılığından korunmak için Bonferroni düzeltmesi yapma yoluna gidilmiştir. Bu düzeltme “Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi” (DAD) elde edilerek yapılmaktadır. ,05 anlamlılık düzeyinin seçenek sayısına bölünmesi ile DAD elde edilmektedir (VanderWeele ve Mathur

2019:617). Bu bilgi ışığında yapılan hesaplamalar sonucunda yaş karşılaştırmasında DAD ,0167 olarak tespit edilmiştir. Daha sonrasında yaş gruplarının ikili karşılaştırmasını yapabilmek adına Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 19. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Sinizmin Alt Boyutu Olan Duyuşsal Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (Yaş)		Sig.
Duyuşsal Sinizm	18-25	26-39	,012
		40-40+	,012
	26-39	18-25	,012
		40-40+	,441
İşten Ayrılma Niyeti	40-40+	18-25	,012
		26-39	,441
	18-25	26-39	,021
		40-40+	,001
İşten Ayrılma Niyeti	26-39	18-25	,021
		40-40+	,071
	40-40+	18-25	,001
		26-39	,071

Tablo 19 katılımcıların yaşlarına göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından biri olan duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetinde var olan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak adına yapılan Mann Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir. Tablo 19'a göre 18-25 yaş grubundaki katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyi hem 26-39 hem de 40 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılara göre farklılık göstermektedir. Bu fark ikili grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 18-25 yaş grubu ile (105,13) ile 26-39 yaş grubu arasında (85,27) arasında 18-25 yaş grubu lehine

ve 18-25 yaş grubu ile (65,68) ile 40 ve üzeri yaş grubu (49,83) arasında 18-25 yaş grubu lehine olduğu görülmektedir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen sıra ortalamalarına göre, duyuşsal sinizmin en fazla görüldüğü yaş grubu 18-25 yaş (134,31) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 19’da 18-25 yaş düzeyindeki katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin sadece 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre farklılaştığı görülmektedir. Bu fark ikili grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 18-25 yaş grubu ile (67,92) ile 40 ve üzeri yaş grubu arasında (46,33) arasında 18-25 yaş grubu lehine olduğu görülmektedir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen sıra ortalamalarına göre, işten ayrılma niyetinin en fazla 18-25 yaş (135,64) grubundaki katılımcılarda görüldüğü tespit edilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	N	Bağımlı Değişken	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Eğitim Durumu	231	Örgütsel Sinizm	,917	Eğitimleri açısından katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
İlköğretim	34			
Lise	68			
Üniversite	117			
Lisansüstü	12			

Eğitim Durumu	231			
İlköğretim	34			
Lise	68	Bilişsel Sinizm	,625	Eğitimleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Üniversite	117			
Lisansüstü	12			
Eğitim Durumu	231			
İlköğretim	34			
Lise	68	Duyuşsal Sinizm	,597	Eğitimleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Üniversite	117			
Lisansüstü	12			
Eğitim Durumu	231			
İlköğretim	34			
Lise	68	Davranışsal Sinizm	,552	Eğitimleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Üniversite	117			
Lisansüstü	12			

Eğitim Durumu	231			
İlköğretim	34			

Lise	68	Örgütsel Sabotaj	,125	Eğitimi açısından katılımcıların örgütsel sabotaj düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Üniversite	117			
Lisansüstü	12			
Eğitim Durumu	231	İşten Ayrılma Niyeti	,191	Eğitimi açısından katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
İlköğretim	34			
Lise	68			
Üniversite	117			
Lisansüstü	12			

Tablo 20’de ise katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde farklılıkların olup olmadığını test etmek adına yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Yapılan test sonucunda, katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 21. Katılımcıların İşletmedeki Görevlerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	N	Bağımlı Değişken	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Görevler Servis Çalışanı Mutfak Çalışanı Ön Büro Çalışanı Kat Hizmetleri Çalışanı Ofis Çalışanı	231 46 30 59 41 55	Örgütsel Sinizm	,815	İşletmedeki görevleri açısından katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Servis Çalışanı Mutfak Çalışanı Ön Büro Çalışanı Kat Hizmetleri Çalışanı Ofis Çalışanı	231 46 30 59 41 55	Bilişsel Sinizm	,321	İşletmedeki görevleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Görevler Servis Çalışanı Mutfak Çalışanı Ön Büro Çalışanı Kat Hizmetleri Çalışanı Ofis Çalışanı	231 46 30 59 41 55	Duyuşsal Sinizm	,621	İşletmedeki görevleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Görevler Servis Çalışanı Mutfak Çalışanı Ön Büro Çalışanı Kat Hizmetleri Çalışanı Ofis Çalışanı	231 46 30 59 41 55	Davranışsal Sinizm	,835	İşletmedeki görevleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Görevler Servis Çalışanı Mutfak Çalışanı Ön Büro Çalışanı	231 46 30 59	Örgütsel Sabotaj	,131	İşletmedeki görevleri açısından katılımcıların örgütsel sabotaj düzeylerinde anlamlı

Kat Hizmetleri Çalışanı	41			bir farklılık bulunmamaktadır.
Ofis Çalışanı	55			
Görevler	231	İşten Ayrılma Niyeti	,669	İşletmedeki görevleri açısından katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Servis Çalışanı	46			
Mutfak Çalışanı	30			
Ön Büro Çalışanı	59			
Kat Hizmetleri Çalışanı	41			
Ofis Çalışanı	55			

Tablo 21 incelendiğinde, yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre katılımcıların işletmedeki görevlerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 22. Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	N	Bağımlı Değişken	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Çalışma Süresi	231	Örgütsel Sinizm	,526	İşletmedeki çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
1-5	188			
6-10	34			
11-15	6			
16-20	1			
20-20+	2			
Çalışma Süresi	231	Bilişsel Sinizm	,245	İşletmedeki çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
1-5	188			
6-10	34			
11-15	6			

16-20	1			
20-20+	2			
Çalışma Süresi	231			İşletmedeki çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
1-5	188	Duyuşsal Sinizm	,671	
6-10	34			
11-15	6			
16-20	1			
20-20+	2			
Çalışma Süresi	231			
1-5	188	Davranışsal Sinizm	,480	
6-10	34			
11-15	6			
16-20	1			
20-20+	2			
Çalışma Süresi	231			
1-5	188	Örgütsel Sabotaj	,657	
6-10	34			
11-15	6			
16-20	1			
20-20+	2			
Çalışma Süresi	231			
1-5	188	İşten Ayrılma Niyeti	,148	
6-10	34			
11-15	6			
16-20	1			
20-20+	2			

Tablo 22 incelendiğinde, yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre katılımcıların işletmedeki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 23. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	N	Bağımlı Değişken	Anlamlılık Düzeyi	Açıklama
Çalışma Süresi 1-5 6-10 11-15 16-20 20-20+	231 94 77 37 12 11	Örgütsel Sinizm	,114	Toplam çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
Çalışma Süresi 1-5 6-10 11-15 16-20 20-20+	231 94 77 37 12 11	Bilişsel Sinizm	,048	Toplam çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
Çalışma Süresi 1-5 6-10 11-15 16-20 20-20+	231 94 77 37 12 11	Duyuşsal Sinizm	,115	Toplam çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışma Süresi	231			Toplam çalışma süreleri açısından katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
1-5	94	Davranışsal Sinizm	,550	
6-10	77			
11-15	37			
16-20	12			
20-20+	11			
Çalışma Süresi	231			
1-5	94	Örgütsel Sabotaj	,245	
6-10	77			
11-15	37			
16-20	12			
20-20+	11			
Çalışma Süresi	231			
1-5	94	İşten Ayrılma Niyeti	,024	
6-10	77			
11-15	37			
16-20	12			
20-20+	11			

Tablo 23 incelendiğinde, katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal ve davranışsal sinizm ve örgütsel sabotajda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilirken, örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm ve işten ayrılma niyetinde katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İlk olarak, yapılan hesaplamalar sonucunda DAD ,01 olarak tespit edilmiş ve daha sonrasında katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit edebilmek adına Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 24. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizmin Alt Boyutu Olan Bilişsel Sinizme İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (Toplam Çalışma Süresi)		Sig.
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	6-10 yıl	,566
		11-15 yıl	,167
		16-20 yıl	,080
		20 ve üzeri	,151
	6-10 yıl	1-5 yıl	,566
		11-15 yıl	,305
		16-20 yıl	,030
		20 ve üzeri	,063
	11-15 yıl	1-5 yıl	,167
		6-10 yıl	,305
		16-20 yıl	,018
		20 ve üzeri	,029
	16-20 yıl	1-5 yıl	,080
		6-10 yıl	,030
		11-15 yıl	,018
		20 ve üzeri	,707
	20 ve üzeri	1-5 yıl	,151
		6-10 yıl	,063
		11-15 yıl	,029
		16-20 yıl	,707

Tablo 24’de katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizmde var olan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak adına yapılan Mann Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir. Mann Whitney U testi ile her bir değişkenin diğer gruplarla ikili karşılaştırılması yapılmış ve herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Kruskal Wallis analizinde ortaya çıkan bu farkın grupların frekans dağılımındaki dengesizlikten kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 25. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (Toplam Çalışma Süresi)		Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	1-5 yıl	6-10 yıl	,686
		11-15 yıl	,506
		16-20 yıl	,008
		20 yıl ve üzeri	,047
	6-10 yıl	1-5 yıl	,686
		11-15 yıl	,710
		16-20 yıl	,007
		20 yıl ve üzeri	,046
	11-15 yıl	1-5 yıl	,506
		6-10 yıl	,710
		16-20 yıl	,035
		20 yıl ve üzeri	,150
	16-20 yıl	1-5 yıl	,008
		6-10 yıl	,007
		11-15 yıl	,035
		20 yıl ve üzeri	,552
	20 yıl ve üzeri	1-5 yıl	,047
		6-10 yıl	,046
		11-15 yıl	,150
		16-20 yıl	,552

Tablo 25’de katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyetinde var olan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak adına yapılan Mann Whitney U testi sonuçları gösterilmektedir. Elde edilen verilere göre 16-20 yıl toplam çalışma süresine sahip olanların işten ayrılma eğilimleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olanlara göre farklıdır. Bu fark ikili grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 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.

TARTIŞMA

Çalışmada, turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda literatüre bağlı kalınarak üç ana hipotez ve altı alt hipotez olmak üzere dokuz hipotez geliştirilmiş ve çeşitli analizler ile incelenmiştir. “Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde geliştirilen H_1 ana hipotezi yapılan korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Bununla birlikte H_1 ana hipotezinin alt hipotezleri olan H_{1a} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır), H_{1b} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır) ve H_{1c} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile örgütsel sabotaj düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezleri de kabul edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda, turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütü sabote etme eğilimlerinin de artacağı sonucu çıkmaktadır.

Örgütsel sabotaj kavramı literatürde yeni bir kavram olması nedeniyle yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu nedenle çalışma sonuçlarını yorumlamak zorlaşmaktadır. Fakat, literatür incelendiğinde örgütsel sabotaj ile benzer kavramların olması yapılan çalışma sonuçlarının kıyaslanabilmesi açısından yol gösterici olmaktadır. Abubakar ve Araslı (2016:12) yaptıkları çalışmada çalışan sinizmi ile sabotaj yapma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Spector (1978:819) ise yaptığı çalışma sonucunda hayal kırıklığı duygusu içerisinde olan bir çalışanın saldırgan davranışlar gösterebileceğini ifade etmektedir. Hayal kırıklığı duygusunun örgütsel sinizm kavramının ifade edilmesinde kullanılan en belirgin duygulardan biri olması nedeniyle Spector (1978) tarafından gerçekleştirilen çalışma, var olan çalışmayı destekler niteliktedir. Konuyla ilişkili bir başka çalışma da Chi ve

arkadaşları (2015) tarafından yapılmıştır. Chi ve arkadaşları (2015:7) yaptıkları çalışmada çalışanların işletme içerisinde sergiledikleri negatif ruh halinin olumsuz davranışlara sebebiyet verebileceğini belirtmektedir. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların negatif tutum, duygu ve davranış sergilediği düşünüldüğünde, Chi ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Çalışmanın bir başka hipotezi ise “Katılımcıların örgütsel sabotaj düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde geliştirilen H₂ hipotezidir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda, turizm işletmelerinde örgütü sabote etme eğilimi taşıyan çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olacakları sonucu çıkartılmaktadır. Kanten (2014:20) yaptığı çalışmada işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel sabotaj kavramının işyeri nezaketsizliği kavramına göre örgüte daha olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Fakat, örgütü sabote etmenin nezaketsiz bir davranış olduğu düşünüldüğünde, Kanten (2014) tarafından yapılan çalışma var olan çalışma ile paralellik göstermektedir.

Çalışmanın H₃ hipotezi ise “Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde geliştirilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte H₃ ana hipotezinin alt hipotezleri olan H_{3a} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır), H_{3b} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır) ve H_{3c} (Katılımcıların örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezlerinin de kabul edilmesi çalışmanın bir başka sonucudur. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda turizm

işletmelerinde görev yapan çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artacağı sonucuna varılmaktadır. Güzel ve Ayazlar (2014:137) otel işletmelerinde görev yapan çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bir başka çalışma ise Diktaş ve Özgeldi (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Diktaş ve Özgeldi (2020:20) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulgulayan bir başka çalışma da Demirci ve Tekiner (2019:3214) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güzel ve Ayazlar (2014), Diktaş ve Özgeldi (2020) ve Demirci ve Tekiner (2019) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile var olan çalışma sonuçları paralellik göstermektedir.

Çalışmanın bir başka amacı da çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Yapılan analiz sonuçlarına neticesinde çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, işletmedeki görevleri ve işletmedeki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edilmemiştir. Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel ve davranışsal sinizm ve örgütsel sabotajda herhangi istatistiki bir farklılık tespit edilemezken, duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetinde istatistiki bir farklılık bulgulanmıştır. Bu bağlamda, 18-25 yaş grubunda tecrübesiz olarak nitelendirebileceğimiz çalışanların 26-39 ve 40 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanlara göre duyuşsal sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 18-25 yaş grubundaki katılımcıların 40 ve üzeri yaş gruplarına göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Aynı zamanda turizm işletmelerinde görev yapan çalışanların yaşları arttıkça duyuşsal sinizm düzeylerinde ve işten ayrılma niyetlerinde bir azalma görüldüğü tespit edilmiştir. Çalışanların toplam çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm, örgütsel

sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ve örgütsel sabotajda herhangi istatistiki bir farklılık tespit edilemezken, işten ayrılma niyetinde istatistiki bir farklılık bulgulanmıştır. Bu noktada, 1-5 yıl toplam çalışma süresine sahip çalışanların 16-20 yıl toplam çalışma süresine sahip çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 6-10 yıl toplam çalışma süresine sahip çalışanların 16-20 yıl toplam çalışma süresinde sahip katılımcılara göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olması çalışmanın bir başka sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yangil, Baş ve Aygün (2014:110) otel işletmelerinde görev yapan çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların cinsiyet, medeni durum ve deneyim gibi demografik özelliklerine göre örgütsel sinizmde anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Bu noktada var olan çalışma sonuçları Yangil ve arkadaşları tarafından (2014) yapılan çalışma sonuçlarından farklıdır. Yangil ve arkadaşları tarafından (2014) gerçekleştirilen çalışma Kütahya ilinde gerçekleştirilirken, yapılan bu çalışma ise Edirne ilinde gerçekleştirilmiştir. Bu noktada söz konusu bu farklılığın bölgesel bir farklılık olduğu düşünülmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010:91) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise katılımcıların eğitim durumları arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu noktada Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçları var olan çalışma sonuçlarından farklıdır. Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini öğretmenler oluştururken, yapılan bu çalışmanın örneklemini turizm işletmelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu noktada söz konusu farklılığın sektörel bir farklılık olduğu düşünülmektedir. Tayfun ve Çatır (2014:356) ise çalışanların yaşlarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel ve davranışsal sinizmde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edememiştir. Tayfun ve Çatır (2014) tarafından yapılan çalışma sonuçları var olan çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte Tayfun ve Çatır (2014) duyuşsal sinizmde katılımcıların yaşlarına göre istatistiki olarak bir farklılık tespit edememiştir. Bu noktada, çalışma sonuçları var olan çalışma sonuçlarından farklıdır.

Karacaoğlu (2015:17) yaptığı çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetinde herhangi bir istatistiki farklılık tespit edemezken, gençlerin yaşlılara göre daha sık iş değiştirdiğini bulgulamıştır. Bu noktada var olan çalışma Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Aynı zamanda Karacaoğlu (2015) bekarların evlilere göre daha kolay işten ayrılma kararı verdiğini ve eğitim durumu lisans veya yüksek lisans seviyelerinde olan insanların ilkokul mezunlarına göre işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma sonuçları ise var olan çalışma sonuçlarına göre farklılık göstermektedir. Karacaoğlu (2015) çalışmasını Alanya bölgesindeki otel işletmelerinde görev yapan çalışanlar ile gerçekleştirmiştir. Bu noktada söz konusu farklılığın bölgesel bir farklılık olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma Edirne ilinin merkez ilçesinde faaliyet gösteren konaklama tesisi, seyahat acentesi ve restoran gibi turizm işletmelerinde görev yapan çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmanın verileri nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği ile 231 katılımcıdan elde edilmiştir. Çalışmanın amacı ise turizm işletmelerinde görev yapan çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramları literatürde çok sık çalışılan konular arasındadır. Örgütsel sabotaj ise örgütsel davranış literatüründe kendine yer bulan yeni bir kavramdır. Konu ile ilgili uluslararası yazında çalışmalar olmasına rağmen, ulusal yazında yapılan çalışmaların yeterli sayıda olmadığı görülmektedir. Bu noktada, yürütülen çalışmanın literatüre ve turizm sektörüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte var olan çalışma, örgütsel sabotaj kavramı ile yapılan ilk tez çalışması olması nedeniyle oldukça önemli bir yere sahiptir.

Çalışmada ilk aşamada literatüre uygun olarak araştırma modeli oluşturulmuş ve araştırma modeline bağlı kalarak üç değişkenin birbirleri ile olan ilişkisini test etmek için üç ana hipotez ve altı alt hipotez olmak üzere toplamda dokuz hipotez geliştirilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda araştırma modeline bağlı kalınarak oluşturulan dokuz hipotez de kabul edilmiştir. Bu bağlamda, örgütsel sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif yönlü ve orta seviyelerde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif yönlü zayıf, duyuşsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif yönlü orta ve davranışsal sinizm ile örgütsel sabotaj arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulgulanmıştır. Örgütsel sabotaj ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü pozitif, gücü ise zayıf olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespitine yönelik yapılan korelasyon analizlerinin sonuçlarına göre iki değişken arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü güçlü, duyuşsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında yine pozitif yönlü

güçlü, davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü orta seviyelerde bir korelasyon tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre turizm işletmelerinde görev yapan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetleri arasında karşılıklı olarak birbirlerini pozitif yönde etkileyen ilişkilerin var olduğu yönündedir. Aynı şekilde sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasında da pozitif bir ilişki söz konusudur.

Çalışmanın bir başka amacı ise turizm işletmelerinde görev yapan çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyetlerinin farklılık gösterip göstermeyeceğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan analizler sonucunda ise çalışanların yaşlarına göre duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre 18-25 yaş grubunda olan çalışanların 26-35 ve 40 ve üstü yaş grubunda olan çalışanlara göre duyuşsal sinizm düzeylerinin ve 18-25 yaş grubunda olan çalışanların 40 ve üstü yaş grubundaki çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların yaşları ilerledikçe duyuşsal sinizm düzeyi ile işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların toplam çalışma sürelerine göre bilişsel sinizm ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ise bilişsel sinizmin en fazla 11-15 yıl toplam çalışma sürelerine sahip çalışanlarda görüldüğü belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların toplam çalışma süreleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de azalması yürütülen çalışmanın bir başka sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yürütülen çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak turizm işletmelerinde görev yapan yöneticilerin çalışanları ile iyi ilişkiler kurması, işletme içerisindeki pozitif örgüt kültürü ve iklimi oluşturması, örgüt içerisinde adalet kavramının oluşturulması ve çalışanlarına örgütün adaletli olduğu imajının gösterilmesi ve çalışanları örgüte bağlayacak kâra katılma, yönetimin alacağı kararlarda söz sahibi olma gibi motivasyon araçlarının geliştirilmesi önerilmektedir. Böylelikle çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin azalması sağlanabilmektedir. Ayrıca bu gibi

düzenlemeler çalışanların örgütü sabote etme ihtimallerini de azaltacak etmenler arasındadır. Çalışanların örgütü sabote etmelerinin engellenmesi adına işe alımlarda daha dikkatli olunması oldukça önem taşımaktadır. Bu noktada, işe alımlarda çeşitli psikolojik testler uygulamak veya çalışanların daha önceki işyerleriyle olan ilişkilerini öğrenmek faydalı olacaktır.

Yürütülen çalışma üç negatif değişken arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Literatür incelendiğinde bu üç negatif örgütsel davranış değişkeni içerisinde en çok çalışma ihtiyacı olanın örgütsel sabotaj olduğu görülmektedir. Bu noktada, gelecekteki çalışmalarda örgütsel sabotaj ile farklı pozitif örgütsel davranış konuları (örgütsel vatandaşlık, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel bağlılık vb.) veya başka negatif örgütsel davranış konuları (örgütsel sessizlik, yabancılaşma, tükenmişlik vb.) arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi söz konusu olabilir. Ayrıca, çalışmada turizm işletmelerinde incelenen örgütsel sabotaj kavramının farklı hizmet sektörlerinde de incelenmesi önerilmektedir. Çalışmanın sadece Edirne ilinin merkez ilçesinde gerçekleştirilmiş olması çalışmanın kısıtları arasındadır. Bu bağlamda, gelecekte örgütsel sabotaj kavramının daha geniş bir örneklem üzerinde ele alınmasının ve örgütsel sabotaj kavramının nitel araştırma teknikleri uygulanarak araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abaslı, Könül, *Örgütsel Dışlanma, İşe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*, Doktora Tezi, Ankara 2018.

Abdul Molok, N. N., Ahmad, A., & Chang, S. (2010). Understanding the factors of information leakage through online social networking to safeguard organizational information.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269-292.

Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.

Altıntaş, 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.

Aşan, Öznur – Aydın, Eren, Miski, *Örgütsel davranış*, Arıkan Yayınları, İstanbul 2006.

Atar, Ayşe, *Etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin örgütsel sessizlik örgütsel sinizm ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi*, Doktora Tezi, Ankara 2018.

Ayazlar, Reyhan A., *Araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik*, Yüksel, Atila – Yanık, Akan – Ayazlar, Reyhan A. (Ed.), Bilimsel araştırma yöntemleri kavramlar – analizler – araştırmalar: Seçkin Yayınları, Ankara 2015, s.63-80.

Aydın, Ayhan, *Düşünce tarihi ve insan doğası*, Alfa Basım Yayım, Bursa 2000.

Ayduğan, Nil, *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar 2012.

De Bakker, E. (2007). Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20(1), 119-136.

Bal, Tolga, *Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi*, Doktora Tezi, Ankara 2019.

Balıkçioğlu, Sevgi, *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hatay 2013.

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), 884-888.

Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of management Journal*, 45(3), 587-597.

Bayram, Nuran, *Sosyal bilimlerde spss ile veri analizi*, Ezgi Kitapevi, Bursa 2009.

Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.

Begenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.

Bensman, J., & Gerver, I. (1963). Crime and punishment in the factory: The function of deviancy in maintaining the social system. *American Sociological Review*, 588-598.

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.

Biswas, S., & 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*.

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.

Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of vocational behavior*, 60(1), 17-39.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.

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.

Chi, N. W., Tsai, W. C., & Tseng, S. M. (2013). Customer negative events and employee service sabotage: The roles of employee hostility, personality and group affective tone. *Work & Stress*, 27(3), 298-319.

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.

Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 463-484.

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.

Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2011). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.

Çakıcı, A., & Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.

Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.

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.

Çetinkaya, F. F., & Şener, E. (2016). Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 207-221.

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.

Daşdemir, İsmet, *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Nobel Yayınları, Ankara 2016.

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, Menno, *Organizational cynicism: A Study among call centers*, Master's Thesis, The Netherlands 2004.

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.

DiBattista, R. A. (1996). Forecasting sabotage events in the workplace. *Public Personnel Management*, 25(1), 41-52.

Diktaş, G., & Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konuşlarında örgütsel sinizm ve sosyal zekanın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 11-28.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 67-80.

Eaton, A. Judy, *A Social approach to organizational cynicism*, Dissertation of Master of Arts, Toronto 2000.

Efeoğlu, İ. E., & İPLİK, 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.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).

Erbil, Seval, *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın 2013.

Erdoğan, İlhan, *İşletmelerde davranış*, Küre Ajans, İstanbul 1991.

Eren, Erol, *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul 2001.

Feldman, C. Daniel. (2000). How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1286-1300.

Fero, Craig, Howard, *Flow and cynicism in workplace*, Doktora Tezi, California 2005.

Fitness, J. (2000). Anger in the workplace: an emotion script approach to anger episodes between workers and their superiors, co-workers and subordinates. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(2), 147-162.

FitzGerald, R. Micheal, *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory Style*, Doktora Tezi, Amerika 2002.

Flew, Antony, *A Dictionary of philosophy updated and resived edition*, Macmillan Reference Books, London 1979.

Gegez, A. Ercan, *Pazarlama araştırmaları*, Beta Yayınları, İstanbul 2015.

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.

Gökberk, Macit, *Felsefe tarihi*, Bilgi Yayınevi, İstanbul 1967.

Göral, Ramazan, *Turizm işletmelerinde stratejik yönetim*, Detay Yayıncılık, Ankara 2014.

Grady, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labour. *J. Occup. Health Psychol.*, 5(1), 95-100.

Greenberg, Jerald. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.

Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *The Journal of Psychology*, 126(1), 37-48.

Gümüştekin, 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, F. Ö., Gök, G. A., & İşler, D. B. (2013). Duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3).

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.

Hançerlioğlu, Orhan, *Düşünce tarihi*, Remzi Kitapevi, İstanbul 2012.

Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2009). Service sabotage: The dark side of service dynamics. *Business Horizons*, 52(4), 325-335.

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. (2006). Service sabotage: A study of antecedents and consequences. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(4), 543-558.

Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2012). Motives for service sabotage: an empirical study of front-line workers. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2027-2046.

Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.

Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 44-57.

Hoque, A., Shikka, A.F., Hasanat, W.M., Arif, I. & Hamid, A.B.A. (2020). The effect of coronavirus (Covid-19) in the tourism industry in China. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*. 3(1), 52-58.

Iverson, R. D., & Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 71-82.

İçerli, L. & Yıldırım, H. M. (2012). Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.

İslamoğlu, A. Hamdi – Alnıaçık, Ümit, *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Beta Yayınları, İstanbul 2016.

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, Lawrence, Adam, *Organizational cynicism and occupational stress in police officers*, Doktora Tezi, Michigan 2007.

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.

Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663-671.

Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 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., Vedat, B. A. L., & NIŞANCI, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya İktisat 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.

Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2012). Brandes Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik 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.

Karacıoğlu, 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.

Kazançoğlu, İ., & Ercan, A. (2019). Örgütsel sinizm: Satış personeli üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 261-280.

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.

Kılıç, R. (2015). İşgörenlerin duygusal zekâları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 59-73.

Korkmaz, H., Sünnetcioğlu, S., & Koyuncu, M. (2015). Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma-Emotional Labor, Burnout And Intention To Quit Relationship: A Research On Food And Beverage Employees. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 14-33.

Kosa, Gözde, *Örgütsel sinizm*, Kaygın, Erdoğan – Kosa, Gözde (Ed.), Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış: Eğitim Yayınevi, Konya 2019, s.360-382.

Kumkale, İlknur – Çiftçi, Gülsel, *Turizm işletmelerinde sinizm*, Tükeltürk, Aydın, Şule – Perçin, Şahin, Nilüfer – Güzel, Berrin (Ed.), *Turizm işletmelerinde çalışan ilişkileri yönetimi: Detay Yayıncılık*, Ankara 2014, s.375-386.

Kutanis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 186-195.

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.

Lorcu, Fatma, *Örneklerle veri analizi spss uygulamalı*, Detay Yayıncılık, Ankara 2015.

Meltem, O., & Kılıç, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.

Yar, M. & Serim, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 12(2), 147-159.

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.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.

Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.

Nartgün, Ş. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2(2), 47-67.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, 24(3), 391-419.

Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor–subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976.

Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover, 49-54.

Öven, V. A., & Pekdemir, D. (2010). Faktör analizi ile ofis kira değerini etkileyen parametrelerin belirlenmesi. *İTÜDERGİSİ/a*, 4(2).

Özdevecioğlu, M. & Aksoy, M.S. (2005) Organizasyonlarda sabotaj: Türleri amaçları hedefleri ve yönetimi. *C.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), 196-205.

Özkalp, Enver, *Duygular Değerler Tutumlar ve İş Tatmini*, Özkalp, Enver (Ed.), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir 2003, s.65-84.

Patır, S. (2009). Faktör analizi ile öğretim üyesi değerlendirme çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 69-86.

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.

Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Ranasinghe, R., Damunupola, A., Wijesundara, S., Karunaratna, C., Nawarathna, D., Gamage, S., Ranaweera, A. & Idroos, A.A. (2020). Tourism after corona: Impact of covid 19 pandemic and way forward for tourism hotel and mice industry in Sri Lanka. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3587170. 12 Aralık 2020'de erişildi.

Rehan, M., Iqbal, Z. M., Fatima, A. & Nawab, S. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3), 1-6.

Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of management perspectives*, 11(1), 48-59.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.

Sampson, R. J., & Bartusch, D. J. (1998). Legal cynicism and (subcultural?) tolerance of deviance: The neighborhood context of racial differences. *Law and society review*, 777-804.

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.

Sezgin, B. O., Tolay, E. & Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: Çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.

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.

Shropshire, J. (2009). A canonical analysis of intentional information security breaches by insiders. *Information Management & Computer Security*.

Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.

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.

Solmaz, B., Tekin, G., Herzem, Z., & Demir, M. (2013). İnternet ve sosyal medya kullanımı üzerine bir uygulama. *Selçuk İletişim*, 7(4), 23-32.

Spector, P. E. (1978). Organizational frustration: A model and review of the literature. *Personnel Psychology*, 31(4), 815-829.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.

Steers, M. R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Storms, P. L., & Spector, P. E. (1987). Relationships of organizational frustration with reported behavioural reactions: The moderating effect of locus of control. *Journal of occupational psychology*, 60(3), 227-234.

Strielkowski, W. (2020). Covid-19 recovery strategy for tourism industry. [https://www.researchgate.net/profile/Wadim_Strielkowski/publication/340167122_COVID-19_recovery_strategy_for_tourism_industry/links/5e7bdcba458515efa0a8fb89/COVID-19_recovery_strategy_for_tourism_industry.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Wadim_Strielkowski/publication/340167122_COVID-19_recovery_strategy_for_tourism_industry/links/5e7bdcba458515efa0a8fb89/COVID-19_recovery_strategy_for_tourism_industry/links/5e7bdcba458515efa0a8fb89/COVID-19_recovery_strategy_for_tourism_industry.pdf). 20 Aralık 2020'de erişildi.

Sumner, M. (2009). Information security threats: a comparative analysis of impact, probability, and preparedness. *Information Systems Management*, 26(1), 2-12.

Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. & Çelik, Y. (2016). 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.

Şevik, Ü. (2019). Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Afyonkarahisar örneği.

Şimşek, M. Şerif, *Yönetim ve organizasyon*, Eğitim Yayınları, Konya 2010.

Tarakçı, H. & Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1223-1230.

Taslak, S. & Dalgın, T. (2015). Çalışanların atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 139-158.

Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.

Thompson, C. R., Joseph, M. K., Bailey, L. L., Worley, A. J. & Williams, A. C. (2000). Organizational change: An Assessment of trust and cynicism. *Final Report*, 1-9.

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 sinisizm: 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.

Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.

Turanlı, M., Cengiz, D. T., & Bozkır, Ö. (2012). Faktör analizi ile üniversiteye giriş sınavlarındaki başarı durumuna göre illerin sıralanması. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, (17), 45-68.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.

Uysal, H. T. & Yıldız, S. M. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835-849.

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. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.

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.

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.

Yangil, M. F., Baş, M. & Aygün, S. (2014). Genel sinizizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 99- 112.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yılmaz, V., Aktaş, C., & Arslan, M. T. (2009). Müşterilerin kredi kartına olan tutumlarının çoklu regresyon ve faktör analizi ile incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(22), 127-139.

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), 247-271.

Wanous, P. J., Reichers, E. A. & Austin, T. J. (1994). Organizational cynicism: An Initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.

Wanous, P. J., Reichers, E. A. & Austin, T. J. (2000). Cynicism about organizational change. *Group and Organization Management*, 25(2), 132-153.

Whitman, M. E. (2003). Enemy at the gate: threats to information security. *Communications of the ACM*, 46(8), 91-95.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=S%C4%B0N%C4%B0ZM 19 Nisan 2019'da erişildi.

<https://www.lexico.com/en/definition/cynicism> 29 Ekim 2019'da erişildi.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen yüksek lisans tezine hizmet etmek amacıyla hazırlanmıştır. Yapacağımız çalışma akademik bir çalışma olması nedeniyle **VERDİĞİNİZ BİLGİLER 3. KİŞİ, KURUM VEYA KURULUŞLARLA PAYLAŞILMAYACAK VE GİZLİ TUTULACAKTIR.** Zaman ayırıp değerli görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.

Danışman Doç. Dr. GülsevİM YUMUK GÜNAY

Yüksek Lisans Öğrencisi, Uğur Yesirlili

uguryesirlili@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz : Evli () Bekar ()

Yaşınız:

Eğitim Durumunuz: İlköğretim () Lise () Üniversite () Lisansüstü ()

Şu anki işletmenizdeki çalışma süreniz(yıl): 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 20+()

Çalışma hayatınızdaki toplam süreniz(yıl): 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 20+()

İşletmedeki göreviniz:

(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum						
	Aşağıdaki soruların doğru cevabı yoktur. Lütfen aşağıdaki sorulara sizin için en uygun olan cevabı veriniz.	1	2	3	4	5
1	Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
3	Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım işletmede, yapılacağını söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					

6	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10	Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum						
	Aşağıdaki soruların doğru cevabı yoktur. Lütfen aşağıdaki sorulara işletmedeki davranışlarınızı düşünerek sizin için en uygun olan cevabı veriniz.	1	2	3	4	5
1	Malzemeyi mümkün olduğunca israf etmemeye çalışırım.					
2	İşletme hakkında asılsız söylenti çıkarmam.					
3	İşletmeye ait gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmamaya çalışırım.					
4	Yöneticiler hakkında gerçek dışı ifadeler vermekten kaçınırım.					
5	İşletmeye ait önemli bilgilerde mümkün olduğunca yanlışlık yapmamaya çalışırım.					
6	İşletmeyle ilgili yeni fikirleri mümkün olduğunca rakiplerden saklarım.					
7	İşletmeye ait ekipmanları mümkün olduğunca korumaya çalışırım.					
8	İşletmenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürerek ilgili makamlara ihbar ederim.					
9	Müşterilere mümkün olduğunca kötü davranmamaya çalışırım.					
10	İşletme içerisinde huzursuzluk çıkarmamaya çalışırım.					
11	Müşterilere işletmenin ürünlerini methederim.					
12	İş arkadaşlarımı işlerini yaparken engellememeye çalışırım.					
13	İşletme içerisinde mümkün olduğunca dedikodu yapmamaya çalışırım.					
14	Sanal ortamda işletme imajını bozacak ifadelerden kaçınırım.					

15	Genellikle işe geç gelirim.					
16	İşletmenin ürün/hizmet kalitesini arttırmaya çalışırım.					
17	İşimle ilgili girdi teminini zaman zaman geciktiririm.					
18	Bilinmesi gereken bir bilgiyi saklamamaya çalışırım.					
19	İşe mümkün olduğunca gelmeye çalışırım.					
20	İşi bırakmayı düşünüyorum.					

(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum						
	Aşağıdaki soruların doğru cevabı yoktur. Lütfen aşağıdaki sorulara sizin için en uygun olan cevabı veriniz.	1	2	3	4	5
1	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işletmeden ayrılacağım.					
2	Bu işletme haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum.					
3	İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.					
4	Sık sık bu işletmedeki işimi bırakmayı düşünüyorum.					
5	Şu andan itibaren beş yıl daha bu işletmede çalışacağımı düşünüyorum.					