



## Algılanan Örgütsel Toksisite ile Turizm Gelişimiyle İlgili Algı ve Tutum Arasındaki İlişki: Sinop Örneği (The Relationship Between Perceived Organizational Toxicity with Perception and Attitude Related to Tourism Development: The Sample of Sinop)

\* Hasan Tahsin KAVLAK <sup>a</sup> , Ali Turan BAYRAM <sup>b</sup> 

<sup>a</sup> Sinop University, School of Tourism Management and Hotels, Department of Recreation Management, Sinop/Turkey

<sup>b</sup> Sinop University, School of Tourism Management and Hotels, Department of Tourism Guidance, Sinop/Turkey

### Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 25.03.2020

Kabul Tarihi: 12.10.2020

### Anahtar Kelimeler

Örgütsel toksisite

Turizm

Sinop

### Öz

Bu çalışmanın amacı; turizm işletmelerinde çalışan bireylerin örgüt içinde algıladıkları örgütsel toksisite davranışları ile turizmin gelişimiyle ilgili algı ve tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Sinop örneği ele alınarak yürütülen bu çalışmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinde kullanılan anket tekniği kullanılmıştır. Sinop'taki turizm işletmelerindeki 323 çalışandan elde edilen verilere, frekans testi, bağımsız iki örnek t-testi, varyans testi ve korelasyon testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların algıladıkları örgütsel toksisite davranışlarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak algılanan örgütsel toksisite ile turizmin gelişimiyle ilgili algı ve tutum arasında da zayıf bir negatif ilişki tespit edilmiştir.

### Keywords

Organizational toxicity

Tourism

Sinop

### Abstract

The aim of this paper is to reveal the relationship between the organizational toxicity behaviors perceived by individuals working in tourism enterprises and their perceptions and attitudes regarding the development of tourism. The survey technique used in quantitative research methods was used as a data collection tool in this study, which was conducted on the Sinop example. Frequency test, two independent samples t-test, variance test and correlation test were applied to the data obtained from 323 employees in tourism enterprises in Sinop. As a result of the research, it was revealed that the organizational toxicity behaviors perceived by the employees differ according to various variables. In addition, a weak negative relationship was found between perceived organizational toxicity and perception and attitude towards tourism development.

### Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

\* Sorumlu Yazar

E-posta: htkavlak@gmail.com (H. T. Kavlak)

DOI: 10.21325/jotags.2020.715

## GİRİŞ

İş yaşamında toksisite (örgüte zarar veren davranış), düzenli gelişen mesleki bir tehlike olarak görülmektedir. Diğer tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de bu tehlike varlığından söz etmek mümkündür. Bu nedenle çoğu örgütün başarısı, örgütsel toksisiteden arınan çalışanların başarısına bağlıdır (Frost, 2003). Diğer bir ifade ile örgütün faaliyetlerini yerine getirebilmesi için örgütün yapı taşı olan insan kaynağında da sağlıklı ve örgüte faydalı davranışların sergilenmesi gerekmektedir. Örgütü benimsemeyen, ekip çalışmasına uyamayan, örgüt çıkarlarını koruyamayan davranışları sergileyen bireylerin doğrudan örgüte, dolaylı olarak da bireyin kendi kariyerine olumsuz etki edebilir. Özellikle turizm, eğitim, danışmanlık gibi makineleşmenin az olduğu ve yoğun bir şekilde insan temelli olan sektörlerde toksisite konusu daha fazla ön plana çıkabilmektedir. Bunun yanı sıra turizm çalışanlarındaki algılanan örgütsel toksisite düzeyi kadar çalışanların ve yerel halkın turizm algılarının ve tutumlarının da işletmeler, bireyler ve sektör için önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim bir fenomene karşı oluşan algı ve tutum davranışları da şekillendirebilmektedir.

Bu bilgilere ek olarak TÜİK yaşam endeksi (2015) ve yapılan akademik bir çalışmaya (Özbek, 2019) göre Sinop, yaşam memnuniyeti açısından 1. sırada yer almaktadır. Sinop İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2020) ile Sinop Valiliği (2020) verilerine göre; Sinop'a yerli ve yabancı olmak üzere 1 043 975 ziyaretçi gelmiş ve toplamda 5 761 ziyaretçi kapasiteli 128 konaklama tesisi ve 7 seyahat acentesi aktif olarak işletilmiştir. Bu denli yüksek ziyaretçi sayıları için yetersiz kalabileceği düşünülen turizm tesislerinde istihdam edilenlerin örgüt içerisinde toksik davranış algıları ve turizm sektörüne yönelik algıları merak konusudur. Bu merakı tetikleyen asıl unsur ise sosyal yaşamlarından memnun olan Sinop halkının iş yaşamında da memnun olup olmadığı sorusudur. Bu nedenlerden dolayı bu çalışma, Sinop'taki turizm işletmelerinde çalışan bireylerin turizm algısını ve örgütsel toksik davranışlarını ortaya koyma amacını taşımaktadır. Buna ek olarak örgütsel toksik davranış ve turizm algısı arasındaki ilişkiyi de ortaya koymak bu araştırmanın amaçlarından biridir. Araştırma sonuçlarının, turizm işletmelerindeki insan kaynakları faaliyetlerine ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kavramsal Çerçeve

Toksisite kavramı, Farsça kökenli ancak Türkçe anlam olarak "zehirlenme" kavramına denk olarak kullanıldığı için zehirlenme kavramının açıklanmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Zehir kavramı kısaca; "*canlı organizmada zararlı etki gösteren herhangi bir madde*" olarak ifade edilmektedir (Vural, 2005, p. 1). Biyolojik bağlamda ifade edilen bu tanıma ek olarak mecazi anlamda da zehir kavramı "*büyük üzüntü, acı, keder, sahte ve ahlaka aykırı olan her şey*" olarak ele alınmaktadır (Parlatır, 2009, p. 1862). Biyolojik ve mecazi ifadelerden hareketle; örgütlerin tıpkı biyolojik varlıklar gibi doğduğu, yaşadığı, değiştiği ve öldüğü düşünüldüğünde acı, keder ve büyük üzüntü veren, sahte ve ahlaka aykırı şeylere de maruz kalabilen bir canlı organizma olarak düşünülebilir. Dolayısıyla örgütleri bir canlı organizma olarak kabul ettiğimizde zehirlenme ihtimalleri üzerinde de durulmalıdır. Bu noktada sosyal ve beşerî anlamda toksik kavramını ilk kullanan Whicker (1996, p.12) olsa da ticari anlamda örgütlerle bağdaştıran ise Frost (2004) olmuştur.

Örgütsel toksisite kavramını ticari anlamda ilk kullanan Frost (2004) kavramı; "*iş görenlerin acı çekmeleri ve problemler yaşamalarına neden olan, moral ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyerek işlerine ilgiyi azaltan bir durum ve örgütlerde iş görenlerin özgüvenlerini yıkıcı ve saygınlıklarını öldürücü acılar*" olarak tanımlamaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere örgütsel toksisite bünyesinde birçok olumsuz davranışı barındırmaktadır. Ancak söz

konusu kavramın nasıl ortaya çıktığı ve ortaya çıkması durumunda nasıl bir etki ettiği gibi konular üzerine yoğunlaşan Lubit (2004) örgütsel toksisiteyi ortaya çıkaran birçok etmen olsa da çoğunlukla örgüt içi narsist davranışlardan, örgüt içi saldırgan davranışlardan, örgüt içi etik dışı davranışlardan ve örgüt içi katı davranışlardan kaynaklandığı ifade etmiştir. Narsist davranış; kişinin kendine aşık olması, özseverlik, bencillik (Campbell, Brunell ve Finkel, 2006: 57); saldırgan davranış; bilinçli bir şekilde başak bir kişiyi fiziksel veya mental olarak zarara uğratmak amacıyla gerçekleştirilen davranış (Anderson ve Huesmann, 2003: 298); etik dışı davranış; örgütlerdeki düzenin bozulmasına neden olacak ve iş, meslek, örgüt veya toplum değerlerine aykırı olan davranış (Dessler, 2012: 461); katı davranış ise; örgüt içerisindeki diğer personellere karşı anlayışsızlık ve saygısızlık, iş ve görevleri kendi lehine kullanmaya çalışmak veya emir alma ya da yönlendirmeye karşı tepkili olmak, örgüt içerisinde değişikliği kabul etmeyip kendi görüşünün en doğrusu olduğunu kabul etmek gibi davranışlar olarak ifade edilebilir.

Toksisite kavramına yönetsel bir bakış açısıyla yaklaşan Frost (2003)'dan sonra kavramın farklı değişkenlerle olan ilişkisine yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Carlock, 2013; Goldman, 2008; Maitlis ve Özçelik, 2004; Kasalak ve Aksu, 2016; Demirdağ, 2018). Turizm sektöründe istihdam edilenler üzerine yapılan bir çalışmada (Yurcu ve Rzazade, 2016) toksik davranışlar ile duygusal emek faktörleri arasında yüksek oranda negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine turizm çalışanları üzerine yapılan bir diğer çalışmada ise medeni durum ile algılanan toksik davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve algılanan toksik davranış düzeyi, evli turizm personeline bekar turizm personeline göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Kasalak, Yurcu, Akıncı ve Kasalak, 2019).

## Yöntem

Turizm çalışanlarının turizm algısı ile çalıştıkları turizm örgütündeki algıladıkları örgütsel toksisite arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla yürütülen bu çalışmanın evrenini Sinop ili merkezinde yer alan turizm işletmelerinde tam zamanlı olarak istihdam edilen turizm çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda kolayda örnekleme metodu ile seçilmiş 380 turizm çalışanına ulaşılmıştır. Ancak eksik ve hatalı doldurulan anketler sebebiyle 323 anket analize dahil edilmiş ve 57 anket kapsam dışında tutulmuştur. Araştırma, turistik hareketliliğin düşük olduğu aylarda (kasım-aralık 2019) yapıldığı için az sayıda işletme faaliyettedir. Dolayısıyla yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşamaması araştırmanın sınırlılığı olarak görülmektedir. Ancak turizmin mevsimsellik özelliğinden dolayı personel devir hızının yüksek olduğu bilinmektedir. Mevsimsel olarak çalışan bireylerden ziyade daimî olarak çalışan bireylere ulaşılmak istendiğinden dolayı veriler bu tarihlerde toplanmıştır. Çünkü daimî olarak çalışan bireylerin örgütü ve Sinop turizmini daha iyi tanıdıkları, örgüt ortamındaki toksik davranışları daha fazla dikkate aldıkları düşünülmektedir. Bu da araştırmanın varsayımlarını oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörleri belirlemeye yönelik 7 ifade, ikinci bölümde toksik davranış algısını belirlemek amacıyla Kasalak (2015) tarafından geliştirilen 16 ifade ve 4 alt boyutlu (narsist davranışlardan kaynaklanan, katı davranışlardan kaynaklanan, saldırgan davranışlardan kaynaklanan ve etik dışı davranışlardan kaynaklanan örgütsel toksisite algısı) "Algılanan Örgütsel Toksisite Ölçeği" ve üçüncü bölümde ise Dilek, Çoban ve Harman (2017) tarafından geliştirilen 24 ifade ve 6 alt boyutlu (turizmin algılanan pozitif etkileri, turizmin doğal çevre ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkileri, turizm gelişimine destek, turizm gelişiminden memnuniyet, turizmden kişisel fayda sağlama ve turizmin olumsuz sosyo-kültürel etkileri) "Turizm Gelişimiyle İlgili Algı ve Tutum Ölçeği" bulunmaktadır. Verilerin analizi kapsamında ilk aşamada araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerinin

betimlenmesi amacıyla betimleyici testler (frekans ve yüzde) yapılmıştır. Bireylerin demografik faktörlere göre toksik davranış algıları ve turizm algısındaki değişiklikleri tespit etmek için bağımsız iki örnek t-testi ve varyans testi yapılmıştır. Örgütsel toksik davranış algısı ile turizm gelişimiyle ilgili algı ve tutum arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ise basit korelasyon analizi uygulanmıştır.

## Bulgular

Araştırma kapsamında yapılan betimleyici analizler neticesinde araştırmaya katılanların %60,7'sinin “erkek”, %39,3'ünün “kadın” olduğu ve bu bireylerin %42,7'sinin “evli”, %57,3'ünün ise “bekar” olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların %30,7'sinin “18-24 yaş arası”, %28,2'sinin “25-34 yaş arası”, %21,7'sinin “35-44 yaş arası”, %15,2'sinin “45-54 yaş arası” ve %4,3'ünün de “55 yaş ve üzeri” bireylerden oluştuğu belirlenmiştir. Bu araştırmaya katılan Sinop'taki turizm işletmelerinde çalışan bireylerin %29,7'si “lise” öğrenimine sahipken %3,1'inin “lisansüstü” öğrenimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bireyler içerisinde 115 kişi “düşük”, 176 kişi “orta” ve 32 kişi “yüksek” gelir düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan bireylerin %62,5'i “işgören”, %14,9'u “alt kademe yönetici”, %13,0'ı “üst kademe yönetici” olarak istihdam edilirken %9,6'sı ise “orta kademe yönetici” olarak istihdam edilmektedir. Bu bulgulara ek olarak bireylerin %26,9'unun aynı işletmede “1-3 yıl” boyunca çalıştığı tespit edilmişken %18,0'ının “10 yıl ve üzeri”, %9,9'unun ise “7-9 yıl” boyunca çalıştığı belirlenmiştir. “1 yıldan az” çalışan bireylerin oranı ise %24,8'dir. Söz konusu bu bulgular tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo 1.** Araştırma Katılan Bireylerin Demografik Özellikler ve Diğer Bilgilerine İlişkin Betimleyici Test Bulguları

	Değişken	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	196	60,7
	Kadın	127	39,3
Medeni durum	Evli	138	42,7
	Bekar	185	57,3
Yaş	18-24 yaş arası	99	30,7
	25-34 yaş arası	91	28,2
	35-44 yaş arası	70	21,7
	45-54 yaş arası	49	15,2
	55 yaş ve üzeri	14	4,3
Eğitim durumu	İlkokul	32	9,9
	Ortaokul	47	14,6
	Lise	96	29,7
	Ön lisans	74	22,9
	Lisans	64	19,8
	Lisansüstü	10	3,1
Gelir durumu	Düşük gelir	115	35,6
	Orta gelir	176	54,5
	Yüksek gelir	32	9,9
İşletmede çalışma süresi	1 yıldan az	80	24,8
	1-3 yıl	87	26,9
	4-6 yıl	66	20,4
	7-9 yıl	32	9,9
	10 yıl ve üzeri	58	18,0
İşletmedeki pozisyon	İşgören	202	62,5
	Alt kademe yönetici	48	14,9
	Orta kademe yönetici	31	9,6
	Üst kademe yönetici	42	13,0

Araştırma kapsamında turizm çalışanlarının cinsiyeti ile örgütsel toksik davranış algıları arasındaki ilişki test edilmiş ve kadın turizm çalışanlarının erkeklere göre daha fazla saldırgan toksik davranış algısına sahip olduğu tablo 2'de görselleştirilmiştir.

**Tablo 2.** Cinsiyet Değişkeni ile Algılanan Örgütsel Toksikite Arasındaki İlişkiye Dair T-Testi Bulguları

	Cinsiyet	Ortalama	t	sig.
Saldırgan Davranış	Kadın	2,0157	2,961	,020
	Erkek	1,7228		

Tablo 3'te verilen varyans analizi sonuçlarına göre düşük gelirli bireylerde algılanan narsist davranış düzeyi orta gelirli ve yüksek gelirli bireylere göre daha yüksek iken, en düşük narsist davranış düzeyine sahip grubu ise orta gelirli çalışanların oluşturduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 3.** Gelir Durumu ile Algılanan Örgütsel Toksikite Arasındaki İlişkiye Dair ANOVA Testi Bulguları

	Gelir Durumu	Ortalama	sig.
Narsist Davranış	Düşük gelir	2,0609	,002
	Orta gelir	1,7017	
	Yüksek gelir	1,8281	

Turizm çalışanlarının işletmedeki pozisyonu ile algılanan örgütsel toksisite düzeyleri arasındaki ilişki tablo 4'te verilmiştir. Buna göre; işletmede algılanan katı davranış düzeyi en yüksek grubunu iş görenler oluşturmaktadır. İş görenleri ise sırasıyla orta kademe, alt kademe ve üst kademe yöneticiler takip etmektedir.

**Tablo 4.** İşletmedeki Pozisyon ile Algılanan Örgütsel Toksikite Arasındaki İlişkiye Dair ANOVA Testi Bulguları

	İşletmedeki Pozisyon	Ortalama	sig.
Katı Davranış	İş gören	2,1708	,000
	Alt kademe yönetici	1,9010	
	Orta kademe yönetici	1,9113	
	Üst kademe yönetici	1,4940	

Tablo 5'te verilen varyans (ANOVA) testi bulgularına göre gelir düzeyi yüksek olan bireylerde turizmin gelişiminden memnuniyet durumu orta ve düşük gelirli bireylere göre daha yüksektir. Bu etkenlerin orta gelir düzeyine sahip bireylerde de düşük gelir düzeyine sahip bireylere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkan diğer bir bulgudur.

**Tablo 5.** İşletmedeki Pozisyon ile Algılanan Örgütsel Toksikite Arasındaki İlişkiye Dair ANOVA Testi Bulguları

	Gelir Durumu	Ortalama	sig.
Turizm Gelişiminden Memnuniyet	Düşük gelir	3,5957	,023
	Orta gelir	3,7528	
	Yüksek gelir	4,1406	

Yapılan korelasyon analizi sonucunda turizm algısı ile örgütsel toksisite algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkiye yönelik veriler tablo 6 ve 7'de verilmiştir. Buna göre örgütsel toksik davranış faktörlerinin tamamı ile turizmin pozitif etkisi ve turizm gelişimine destek olmaya dair algı arasında negatif zayıf bir korelasyon bulunmaktadır.

**Tablo 6.** Turizm Algısı ile Örgütsel Toksikite Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

	Toksosite Algısı	Korelasyon katsayısı	p	Yorum
Turizmin pozitif etki algısı	Narsist davranış	-,242	,000	Negatif zayıf bir ilişki vardır.
	Saldırgan davranış	-,216	,000	Negatif zayıf bir ilişki vardır.
	Etik dışı davranış	-,248	,000	Negatif zayıf bir ilişki vardır.
	Katı davranış	-,197	,000	Negatif zayıf bir ilişki vardır.

p<0,050

**Tablo 7.** Turizm Algısı ile Örgütsel Toksikite Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

	Toksisite Algısı	Korelasyon katsayısı	p	Yorum
<b>Turizmin gelişimine destek olma</b>	Narsist davranış	-,158	,004	Negatif zayıf bir ilişki vardır.
	Saldırgan davranış	-,111	,046	Negatif zayıf bir ilişki vardır.
	Etik dışı davranış	-,171	,002	Negatif zayıf bir ilişki vardır.
	Katı davranış	-,139	,013	Negatif zayıf bir ilişki vardır.

p&lt;0,050

### Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de yaşam memnuniyeti en yüksek şehir olarak kabul edilen Sinop’taki turizm işletmelerinde çalışan bireylerin, örgüt içerisindeki algıladıkları toksik davranışlar ile turizmin gelişimiyle ilgili algı ve tutumların arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu çalışmada, bireylerin cinsiyet, medeni durum, gelir durumu ve işletmedeki pozisyonlarının toksik davranış algısına göre farklılık oluşturduğu tespit edilmiş ve bu farklılıklar 2, 3, 4 ve 5 numaralı tablolarda verilmiştir. Gelir durumu haricinde diğer demografik faktörler ile turizm algısı arasında bir ilişki bulunamaması beklenmeyen bir sonuç olarak ifade edilebilir. Nitekim turizm algısı, yapılan bir çalışmada yaş ile (Toprak, 2015), diğer bir çalışmada (Türker, Uçar ve Ateş, 2016) ise eğitim durumu ile ilişkilendirilmiştir. Ancak, gelir durumunun hem turizm algısını hem de örgütsel toksisite algısını etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Ankara’daki turizm çalışanları üzerine yapılan bir çalışma (Kavlak ve Yavuz, 2019) bu sonucu destekler niteliktedir. Öte yandan araştırma bulgularında algılanan örgütsel toksisite ile turizme yönelik pozitif algıları arasındaki ilişki literatürde Frost (2003) tarafından da ifade edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle turizm işletmelerinde toksik davranışların görüldüğü sonucuna ulaşılabilir. Bu nedenle turizm paydaşlarının başarılı olabilmeleri için örgütleri içerisindeki toksik davranışları azaltmak amacıyla örgüt içi rekreasyon aktiviteleri sunması önerilmektedir. Böylece örgüt içi sosyal ilişkilerin güçlenerek örgüte bağlılığın artması sağlanabilir. Öte yandan turizm işletmelerindeki toksik davranış konusu fenomenolojik olarak daha eskilerde gözlemlense de bilimsel anlamdaki çalışmaların azlığı bu fenomenin ortadan nasıl kaldırılacağı hususunda yetersiz görülmektedir. Bu kapsamda yapılacak olan diğer çalışmalara da fikir vermesi açısından bu çalışma önemli görülmektedir.

### KAYNAKÇA

- Anderson, C. A. & Huesmann, L. R. (2003). Human aggression: A social-cognitive view. M. A. Hogg and J. Cooper (Ed.): *The Handbook of Social Psychology* (pp. 296-323). London: SAGE Publications.
- Campbell, W. K., Brunel, A. B. & Finkel, E. J. (2006). Narcissism, interpersonal self-regulation and romantic relationships: An agency model approach. Kathleen D. Vohs and Eli J. Finkel Ed., *Self and Relationships: Connecting Intrapersonal and Interpersonal Processes* (pp. 57-83). New York: The Guilford Press.
- Carlock, D. H. (2013). *Beyond Bullying: A Holistic Exploration of The Organizational Toxicity Phenomenon*. Doctoral Thesis, Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology, ABD.
- Demirdağ, S. (2018). The Perceptions of Academicians on Organizational Toxicity Akademisyenlerin Örgütsel Toksikiteye İlişkin Algıları, *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1319-1334.
- Dessler, G. (2012). *Human resource management*. (13. Edition). USA: Pearson Hall.

- Dilek, S. E., Çoban, Ö. & Harman, S. (2017). Hasankeyf Halkının Turizmin Gelişimine Yönelik Tutumu, *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 6(2), 59-72.
- Frost, P. J (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and Their Organization, *Organizational Dynamics*, 33(2), 111-127.
- Frost, P. J. (2003). Emotions in The Workplace and The Important Role of Toxin Handlers, *Ivey Business Journal*, 1-6.
- Goldman, A. (2008). Consultant and Critics on the Couch, *Journal of Management Inquiry*, 17(3), 243-249.
- Kasalak, G. & Aksu, M. B. (2016). How Do Organizations Intoxicate? Faculty's Perceptions on Organizational Toxicity at University, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 676-694.
- Kasalak, G. (2015). *Yükseköğretimde Örgütsel Toksikite: Kaynakları, Etkileri ve Başa Çıkma Stratejileri*, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Kasalak, M. A., Yurcu, G., Akıncı, Z. & Kasalak, G. (2019). Toksik Davranışların Turizm İşletmelerinde İncelenmesi: Antalya Alan Araştırması, *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 239-250.
- Kavlak, H. T. & Yavuz, E. (2018). Stratejik Liderliğin Örgütsel Toksikite Üzerine Etkisi, 6. *International Multidisciplinary Studies Congress / Social Humanities and Administrative Sciences Proceeding Book*, (pp. 675-688). Gaziantep.
- Lubit, R. (2004). The Tyranny of Toxic Managers: Applying Emotional Intellingence to Deal With Difficult Personalities, *Ivey Business Journal Improving The Practice of Management*, March/April: 1-7.
- Maitlis, S. & Özçelik, H. (2004). Toxic Decision Processes: A Study of Emotion and Organizational Decision Making, *Organization Science*, 15(4), 375-393.
- Özbek, A. (2019). Türkiye'deki İllerin Eda ve Waspas Yöntemleri ile Yaşanabilirlik Kriterlerine Göre Sıralanması, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 177-200.
- Parlatır, İ. (2009). *Osmanlı Türkçesi Sözlüğü*, (2. Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.
- Sinop İl Kültür Turizm Müdürlüğü (2020). Erişim: <https://sinop.ktb.gov.tr/TR-168288/seyahat-acentalari.html>, Erişim tarihi: 28.01.2020.
- Sinop Valiliği (2020). Erişim: <http://www.sinop.gov.tr/turizm>, Erişim tarihi: 28.01.2020.
- TDK. (2020). Erişim: <https://www.sozluk.gov.tr>, Erişim tarihi: 28.01.2020.
- TÜİK (2015). Erişim: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1106](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1106), Erişim tarihi: 28.01.2020.
- Vural, N. (2005). *Toksikoloji*. Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Yayınları, No:73, Ankara.
- Whicker, M. L. (1996), *Toxic Leaders: When Organizations Go Bad*, Westport: Praeger Publisher.
- Yurcu, G. & Rzazade, H. (2016). Kırsal Turizm Çalışanlarının Toksikite Davranışlarının Duygusal Emekleri Üzerine Etkisi: Antalya / Çakırlar Örneği, 3. *International Congress of Tourism & Management Researches* (pp.1235-1264). Antalya.

## **The Relationship Between Perceived Organizational Toxicity with Perception and Attitude Related to Tourism Development: The Sample of Sinop**

**Hasan Tahsin KAVLAK**

Sinop University, School of Tourism Management and Hotels, Sinop/Turkey

**Ali Turan BAYRAM**

Sinop University, School of Tourism Management and Hotels, Sinop/Turkey

### **Extensive Summary**

#### **Introduction**

Toxicity (harmful behavior to the organization) in business life is seen as a regularly developing occupational hazard. It is possible to talk about the existence of this danger in the tourism sector as in all other sectors. Therefore, the success of most organizations depends on the success of employees who are free from organizational toxicity (Frost, 2003). The issue of toxicity may come to the fore especially in sectors such as tourism, education and consultancy where mechanization is less and which is heavily human-based. In addition to this, it is thought that the perceived organizational toxicity level of tourism employees are as important as the tourism perceptions and attitudes of the employees and local people for businesses, individuals and the sector. This study aims to reveal the tourism perception and organizational toxic behaviors of individuals working in tourism enterprises in Sinop. In addition, it is one of the aims of this study to reveal the relationship between organizational toxic behavior and tourism perception. It is thought that the results of the research will contribute to the human resources activities in tourism managements and to the relevant literature.

#### **Method**

The population of this study is composed of tourism workers who are employed full time in the tourism managements in the city center of Sinop. Within this scope, 380 tourism workers selected by convenience sampling method were reached. However, 323 questionnaires were included in the analysis and 57 questionnaires were excluded due to incomplete and incorrectly filled questionnaires. The research was conducted between November-December 2019. The data were collected on these dates as it was desired to reach individuals who work permanently rather than seasonally working individuals. The questionnaire form, which is used as a data collection tool within the scope of the research, consists of 3 parts. In the first part, there are 7 statements to determine demographic factors, in the second part, 16 statements and 4 sub-dimensions "Perceived Organizational Toxicity Scale" developed by Kasalak (2015) to determine the perception of toxic behavior, and in the third part, 24 statements developed by Dilek, Çoban, and Harman (2017). and "Perception and Attitude Scale About Tourism Development" with 6 sub-dimensions.

#### **Results**

Within the scope of the research, the relationship between the gender of tourism workers and their perceptions of organizational toxic behavior was tested and it was determined that female tourism employees had more aggressive toxic behavior perceptions than men. While the perceived level of narcissistic behavior in low-income individuals is



higher than middle-income and high-income individuals, it has been found that the group with the lowest level of narcissistic behavior is middle-income employees. Workers constitute the group with the highest perceived rigid behavior in the business. The employees are followed by middle-level, lower-level and upper-level managers, respectively. As a result of the correlation analysis, a significant relationship was found between perception of tourism and organizational toxicity. Negative weak relationships were found between sub-dimensions of tourism perception and organizational toxicity.

### **Conclusion and Recommendations**

This research was held for employees who work at the company in Sinop which is considered the highest life satisfaction city in Turkey. This study aims to reveal the relationship between the toxic behaviors perceived by the employees within the organization and the perceptions and attitudes regarding the development of tourism, it was determined that the gender, marital status, income status and position of the individuals in the business differ according to the perception of toxic behavior, and these differences are 2, 3, 4 and 5. given in numbered tables. It can be concluded that toxic behaviors are observed in tourism enterprises. For this reason, tourism stakeholders are recommended to offer recreational activities within the organization in order to reduce toxic behavior within their organizations in order to be successful. Thus, it can be ensured that the social relations within the organization are strengthened and the commitment to the organization increases. On the other hand, although the issue of toxic behavior in tourism enterprises was observed in older phenomenologically, the scarcity of scientific studies seems insufficient in how to eliminate this phenomenon. This study is considered important in terms of giving an idea to other studies to be carried out in this context.