



## ÖRGÜTSEL SINİZMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL STRESİN ARACILIK ROLÜNÜN BELİRLENMESİ

Şahin GÜVEL<sup>1</sup>, Doç. Dr. Ergün KARA<sup>2</sup>, Dr. Öğr. Üyesi. Gülşen KIRPIK<sup>3</sup>

### ÖZET

Örgütsel sinizmin yapıldığı araştırmalar incelendiğinde, üretim işletmeleri üzerindeki söz konusu çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, üretim işletmelerindeki çalışanların algıladığı örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisindeki stresin aracı rolünün belirlenmesidir. Çalışmada öncelikle örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve stres kavramlarından bahsedilmiştir, daha sonra ise bu kavramlar arasındaki ilişkiler örgütsel bağlamda incelenmiştir. Etik ilkeler doğrultusunda çalışma yapabilmek için gerekli izinler alındıktan sonra Osmaniye’de faaliyet gösteren üretim işletmelerinde çalışanlara kolayda örneklem yöntemi yoluyla 350 anket dağıtılmış ve analiz edilebilecek düzeyde 242 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Eksik cevaplandırılan anketler çıkarıldığında 181 anket üzerinden çalışmaya devam edilme kararı alınmıştır. Elde edilen veri setinin analizi kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi, değişkenler arası etkinin bulunması için regresyon analizi, aracılık testi, değişkenler arası karşılaştırma analizi ve yol analizi için yapısal eşitlik modellemesi analizlerinden yararlanılmıştır. Doğrudan etki modeli incelendiğinde, örgütsel sinizmin davranışsal, bilişsel, duygusal boyutlarının işten ayrılma niyetini etkilemediği belirlenmiştir. Analiz sonuçlarındaki bulgulara göre aracılık şartı için temel kriter sağlanamamıştır. Sonuç olarak, örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel stres boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı aracılık etmediği ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sinizm, Örgütsel stres, İşten ayrılma niyeti

# ICDBME

<sup>1</sup>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, SBE, İşletme Bölümü, sahinuvel8@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9105-7293

<sup>2</sup>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF., İşletme Bölümü, ergunkara@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7815-1111

<sup>3</sup>Adıyaman Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi, Eczane İşletmeciliği Bölümü, gkirpik@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4875-9624



**DETERMINING THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL STRESS IN THE  
EFFECT OF ORGANIZATIONAL SYNISM PERCEIVED ON THE PURPOSE OF  
TERMINATION**

**Şahin GÜVEL<sup>1</sup>, Doç. Dr. Ergün KARA<sup>2</sup>, Dr. Öğr. Üyesi Gülşen KIRPIK<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

When the studies on organizational cynicism are examined, it is seen that the mentioned studies on production enterprises are insufficient. In this context, the aim of the study is to determine the mediating role of organizational stress in the effect of organizational cynicism perceived by employees in production enterprises on the intention to leave. In the study, organizational cynicism, intention to leave and organizational stress were mentioned first, and then the relations between these concepts were examined in an organizational context. After obtaining the necessary permissions to work in line with ethical principles, 350 questionnaires were distributed to the employees in the production enterprises operating in Osmaniye by easy sampling method and the return of 242 questionnaires at a level that could be analyzed was provided. When the incompletely answered surveys were removed, it was decided to continue working through 181 surveys. Within the scope of the analysis of the obtained data set, confirmatory factor analysis, correlation analysis for examining the relationships between variables, regression analysis to find the effect between variables, mediation test, comparison analysis between variables and structural equation modeling for path analysis were used. When the direct effect model was examined, it was determined that the behavioral, cognitive, and emotional dimensions of organizational cynicism did not affect the intention to leave. According to the findings in the analysis results, the basic criteria for the mediation requirement could not be met. As a result, it was revealed that organizational stress dimensions did not significantly mediate the effect of organizational cynicism on the intention to leave.

**Keywords:** Organizational cynicism, Organizational stress, Intention to leave.

ICDBME

<sup>1</sup> Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, SBE, İşletme Bölümü, sahinguvel8@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9105-7293

<sup>2</sup> Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF., İşletme Bölümü, ergunkara@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7815-1111

<sup>3</sup> Adıyaman Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi, Eczane İşletmeciliği Bölümü, gkirpik@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4875-9624