

## Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duyarsızlaşmanın Aracılık Rolü: Bir Telekomünikasyon Firmasında Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma<sup>1</sup> (The Mediating Role of Depersonalization in the Relationship Between Distributive Justice and the Turnover Intention: A Research on Engineers Working in a Telecommunications Company)

Cansu CEVİZ DOĞRAR<sup>a</sup> Barış BOSTANCI<sup>b</sup> Evrim MAYATÜRK AKYOL<sup>c</sup>

<sup>a</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye. [cansucevizdograr@gmail.com](mailto:cansucevizdograr@gmail.com)

<sup>b</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, Türkiye. [baris.bostanci@ikcu.edu.tr](mailto:baris.bostanci@ikcu.edu.tr)

<sup>c</sup> İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, Türkiye. [evrim.akyol@ikcu.edu.tr](mailto:evrim.akyol@ikcu.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Örgütsel Adalet Dağıtım Adaleti Tükenmişlik Duyarsızlaşma İşten Ayrılma Niyeti	<b>Amaç</b> – Bu çalışmada, örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtım adaleti, tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesi; dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti hususları arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın aracılık etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. <b>Yöntem</b> – Çalışmanın amacına yönelik olarak, 8-26 Mayıs 2019 tarihleri arasında İzmir’de telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan mühendisler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu firmada çalışan toplam 133 mühendisin 102’sinden geri dönüş sağlanmıştır. Anket tekniği ile toplanan veriler SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Araştırmaya ilişkin hipotezler test edilmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini tespi etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, hipotezler ise yol analizi ile test edilmiştir. <b>Bulgular</b> – Yapılan analizler sonucunda dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir negatif ilişki ( $r = -0.475$ ), duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki ( $r = 0,363$ ) ve dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma arasında orta düzeyde bir negatif ilişki ( $r = -0.374$ ) saptanmıştır. Bu sonuçlara göre dağıtım adaleti algısının artması durumunda işten ayrılma niyeti ve duyarsızlaşmanın azalacağı; duyarsızlaşmanın artması durumunda işten ayrılma niyetinin de artacağı söylenebilir. Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Gönderilme Tarihi 16 Eylül 2020 Revizyon Tarihi 17 Kasım 2020 Kabul Tarihi 10 Aralık 2020	<b>Tartışma</b> – Örgütlerde, adaletin olduğuna inanan çalışanların; yaptıkları işe ve örgüte olan bağlılıkları artmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Başka bir deyişle; hem çalışanların tükenmişlik yaşamalarının, hem de örgütlerin başarılı çalışanlarını kaybetmelerinin önüne geçilebilmesi için, örgütlerde adaletin sağlanması önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırmanın telekomünikasyon sektöründe çalışan mühendisler üzerinde uygulanması; örgütsel adalet, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birarada ele alınarak örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtım adaleti, tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilerin birlikte incelenmesi; duyarsızlaşma boyutunun aracı değişken olarak analiz edilmesi hususlarından ötürü; çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmakta ve söz konusu değişkenlerin ele alınarak inceleneceği yeni araştırmalar için teşvik edici bir çalışma olacağı düşünülmektedir.
<b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Organizational Justice Distributive Justice Burnout Depersonalization Turnover Intention	<b>Purpose</b> – In this study, it is aimed to examine the relationships between the concepts of distributive justice from organizational justice sub-dimensions, depersonalization from burnout sub-dimensions and the intention to leave the job, and to reveal the mediating effect of depersonalization in the relationship between distribution justice and intention to quit. <b>Design/methodology/approach</b> – For the purpose of the study, a research was conducted on engineers working in a company operating in the telecommunications sector in Izmir between 8-26 May 2019. Feedback was provided from 102 out of a total of 133 engineers working in the company

<sup>1</sup> Bu makalenin kavramsal çerçevesi, Cansu CEVİZ DOĞRAR’ın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Ceviz Doğrar, C., Bostancı, B., Mayatürk Akyol, E. (2020). Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duyarsızlaşmanın Aracılık Rolü: Bir Telekomünikasyon Firmasında Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3633-3655.

Received 16 September 2020  
Revised 17 November 2020  
Accepted 10 December 2020

**Article Classification:**  
Research Article

in question. The data collected by the survey technique were analyzed with SPSS 25 and AMOS 24 statistical programs. The hypotheses related to the research were tested and the results obtained were interpreted. The structural validity of the scales used in the study was analyzed with confirmatory factor analyzes and the hypotheses were tested with path analysis.

**Findings** – As a result of the analysis, a moderate negative relationship between distributive justice and turnover intention ( $r = -0.475$ ), a moderate positive relationship between depersonalization and turnover intention ( $r = 0.363$ ), and a moderate negative relationship between distributive justice and depersonalization ( $r = -0.374$ ) was determined. According to these results, if the perception of distributive justice increases, turnover intention and depersonalization will decrease; it can be said that if the depersonalization increases, turnover intention will also increase. It was determined that depersonalization has a partial mediating effect in the relationship between distributive justice and turnover intention.

**Discussion** – In organizations, employees who believe that justice are; their commitment to their job and the organization increases and their intention to quit the job decreases. In other words; in order to prevent both the burnout of employees and the loss of successful employees of the organizations, it is important to ensure justice in organizations. In this context, the application of the research on engineers working in the telecommunications sector; to examine together the concepts of organizational justice, burnout and turnover intention, and to examine the relationships between the variables of distributive justice from organizational justice sub-dimensions, depersonalization from burnout sub-dimensions and turnover intention; for considerations of analyzing the depersonalization dimension as mediator variable; it is hoped that the study will contribute to the literature and it will be an encouraging study for new studies that will examine the variables in question.

---