

## 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.

## 1. Giriş

Çalışma hayatında adalet kavramı; bireyler ve örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin ve yöneticilerin çalışanlarına adaletli davranması gerekmektedir. Örgütlerde adaletin var olması ve çalışanlar tarafından algılanması; çalışanların örgütlere, yöneticilerine, yapmış oldukları işe, iletişim kurdukları diğer bireylere karşı olan tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan, örgütlerde adaletsizliğin var olması ve çalışanlar tarafından algılanması ise; çalışanların yapmış oldukları işe, yöneticilerine ve buldukları kuruma karşı inançlarını kaybetmelerine; bireysel huzur, tatmin ve mutluluğun yakalanamayarak tükenmişlik ile karşı karşıya kalınmasına neden olabilmektedir. Aşama aşama ilerleyen tükenmişlik; belirli bir süreç içerisinde gerçekleşmekte, bireyin içinde bulunduğu durum ile başa çıkamayı çaresizliğine yol açmakta ve çalışanın işine, örgütüne, iş arkadaşlarına karşı bağlılığını yitirerek işten ayrılmaya niyetlenmesi, hatta işten ayrılması ile son bulabilmektedir. Adaletsizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları; sebepleri ve sonuçlarından ötürü literatürde üzerinde önemle durulan ve çalışılan hususlardan olmuştur.

Bu bağlamda söz konusu çalışmada öncelikle örgütsel adalet, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları kuramsal çerçevede ele alınmış olup, yerli ve yabancı literatürde kavramlar arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmalara yer verilmiştir. Son olarak çalışmanın araştırma kısmına değinilerek sonuçlar değerlendirilmiştir. Örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtım adaleti, tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler yapılan araştırma ile test edilmiş olup; dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti hususları arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın aracılık etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda üç değişkenin (örgütsel adalet, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti) bir arada ele alındığı ve dağıtım adaleti, duyarsızlaşma, işten ayrılma niyeti boyutlarının analiz edildiği çalışmaların yabancı yazında az sayıda yer alması ve yerli yazında yer almaması nedeniyle eksik bir hususu tespit etmesi açısından çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmakta ve yeni çalışmaların yapılmasında teşvik edici olacağı düşünülmektedir.

## 2.Kavramsal Çerçeve

### 2.1.Örgütsel Adalet

Jay Stacy Adams (1965: 280) tarafından ortaya konulan eşitlik teorisine dayanan (Balık ve Şengül, 2016: 116) ve ilk kez Greenberg (1987: 15) tarafından kullanılan örgütsel adalet kavramı, çalışanların bireysel tatminleri ve örgüt faaliyetlerinin etkinliği açısından gereklilik arz etmektedir (Greenberg, 1990: 406-407; Karavardar, 2015: 140). Greenberg'e (1996: 24) göre örgütsel adalet, çalışanların bulunduğu örgütteki uygulamalara ilişkin algılamalarına atıfta bulunmakta (Şahin ve Taşkaya, 2010: 86) ve örgüt içerisinde kaynakların dağıtımının nasıl

yapıldığı, dağıtım kararlarının nasıl alındığı, bu kararların çalışanlara nasıl aktarıldığı, tüm bu faaliyetlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığına ilişkin açıklamaları içermektedir (Demirhan ve Karaman, 2015: 248).

Örgütsel adalet kavramının dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti şeklinde üç boyutta incelenmesi; Colquitt ve çalışma arkadaşlarının yürüttükleri araştırma ile ortaya konmuştur (Colquitt ve diğerleri, 2001: 426; Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007: 23). Örgütsel sonuçların adaletli bir şekilde çalışanlara paylaşılması olarak tanımlanan **dağıtım adaletinde** önemli olan, çalışanların verdikleri ve aldıkları arasında adil bir dengenin var olduğunu düşünmeleridir. Dağıtım adaleti, örgütsel sonuçların dağıtılmasına ilişkin karar verme sürecinden ziyade, alınan kararların ne kadar adaletli olduğuna odaklanmaktadır (Cropanzano ve Ambrose, 2001: 122; Akgündüz, Güzel ve Harman, 2016: 353; Kalay, 2016: 151). Karar verme sürecine yoğunlaşan **süreç/prosedür adaletine** ilişkin algıların odak noktasında, dağıtım kararlarında kullanılmakta olan süreçlere ilişkin adalet algısı bulunmaktadır (Scandura, 1999: 26). Bu bağlamda Greenberg (1990: 400), prosedür adaletini; ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi kazanımların tespit edilmesinde kullanılan yöntem ve politikalar hususunda çalışanlara bilgilendirmeler yapılmasını kapsayan bir süreç olarak tanımlamıştır (Doğan, 2002: 72). İlk kez Bies ve Moag (1986: 44) tarafından literatüre dahil edilen **etkileşim adaleti**; örgütsel adaletin insani boyutu olarak belirtilmiş, yönetimden çalışana yönelen tutum ve iletişim olarak tanımlanmıştır (Akyol ve Akçay, 2013: 152). Kaynakların dağıtım sürecinde çalışanların gördüğü muamelenin kalitesini ifade eden etkileşim adaleti, Roch ve Shanock (2006: 304-305) tarafından ise; süreçlerin uygulanması esnasında, yöneticilerin nasıl davrandıklarına ilişkin çalışarlarda oluşan adalet algısı ve düşünceleri olarak tanımlanmıştır (Ülbeği, 2011: 19-20; Tetik, 2012: 242).

Greenberg'in 1993 yılında yayınlanan çalışması ile birlikte ise, etkileşim adaleti; kişilerarası adalet ve bilgisel (bilgiye dayalı) adalet olmak üzere iki alt boyuta ayrılmıştır (Greenberg, 1993: 86-87; Robinson, 2004: 11; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 207). Bilgilerin kalitesini, doğruluğunu ve güvenilirliğini ifade eden **bilgisel adalet kavramı**; Robinson'a (2004: 11) göre, kazanımların dağıtılması ve bu dağıtımlar ile ilgili süreçler hakkında çalışanlara ne derecede bilgi verilir, açıklama yapıldığına ilişkin bir kavramdır. Yöneticiler mevcut kaynakların örgütte çalışanlar arasında nasıl dağıtılabileceğine karar vermeli (Carneiro, 2000: 91; Demirel ve Seçkin, 2011: 103) ve bu kaynakların dağıtımında kullanılan yöntem ve süreçler hususunda da çalışanlarına düzenli bilgilendirme yapmalıdırlar (Schappe, 1996: 340). Diğer yandan **kişilerarası adalet**, çalışanların, yöneticilerinin işlemleri uygularken veya çıktılarını belirlerken onlara karşı ne ölçüde değer, saygı ve nezaket davranışları gösterdiklerine dair değerlendirmelerini içermektedir (Colquitt vd., 2001: 426-427; Turgut ve Kalafatoğlu, 2016: 32). Diğer bir deyişle alınan kararların çalışanlara nasıl söylendiği veya söylenmesi gerektiği ile ilgili olan bu adalet türü, ilişkilerin kalitesine dayalıdır (Moorman, 1991: 847; Colquitt ve diğerleri, 2005: 30).

## 2.2. Tükenmişlik

Fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk durumunu açıklamak amacıyla kullanılan bir metafora işaret eden tükenmişlik kavramı bilimsel anlamda ilk kez, Freudenberg (1974: 159) tarafından kullanılmış ve başta Maslach olmak üzere çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir (Maslach ve Schaufeli, 1993: 2; Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 96). Freudenberg'e (1974: 159) göre "mesleki bir tehlike" olarak ifade edilebilen tükenmişlik, bireylerin yaptıkları işte başarısız olmaları ve enerji kaybı, yorgunluk, tatminsizlik yaşamaları sonucunda iç kaynaklarında yaşanan tükenme durumudur. Benzer ama daha kapsamlı bir biçimde tükenmişlik kavramı; yaptığı iş gereği yoğun duygusal taleplerle karşı karşıya kalan ve devamlı olarak diğer kişiler ile yüz yüze çalışmak zorunda olan bireylerde görülen fiziksel bitkinlik; uzunca bir süre devam eden yorgunluk, halsizlik, çaresizlik ve umutsuzluk; bireylerin yaptıkları işe, yaşama, diğer kişilere karşı sergilemiş oldukları negatif tavır, tutum ve davranışların yansımalarıyla oluşan bir sendrom olarak da açıklanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398). Tükenmişlik yaşayan kişi uzun süreli iş stresi ile birlikte; yaptığı işin anlamından ve amacından uzaklaşmakta, hizmet verdiği kişiler ile artık eskisi gibi ilgilenememektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Bununla birlikte, literatürde genel kabul gören, Maslach'ın üç boyutlu tükenmişlik modeli ve tanımlamasıdır. Buna göre tükenmişlik; işi gereği yoğun bir şekilde duygusal talepler ile karşı karşıya kalan, insanlar ile yüz yüze çalışarak yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görülen, uzun bir zaman diliminde ortaya çıkan, bireylerin iş yerindeki stres düzeyini arttıran etkenlere bir tepki olarak geliştirdiği; psikolojik, sosyal, fiziksel

etkileri olan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Modeldeki boyutlar, kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398-399; Maslach ve Jackson, 1981: 99).

**Duygusal tükenme;** kendilerini fiziken ve ruhen yorgun ve duygusal bakımdan aşırı yıpranmış hisseden bireylerin duygusal kaynaklarındaki tükenme şeklinde tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan bireyler; sınırlarını zorlamakta, diğer insanların talepleri altında kendilerini biçare ve kullanılmış hissetmekte, eski enerjilerine geri dönebilmek için herhangi bir kaynak bulamamaktadırlar. Tükenmişliğin stres boyutunu temsil eden ve kavramı en iyi tanımlayan duygusal tükenme dolayısıyla; tükenmişliğin başlangıcı ve en net belirtisi olarak ifade edilmektedir. Nitekim tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin, içinde buldukları durumu tasvir ederken en fazla dile getirdikleri belirtiler; duygusal tükenme boyutuna ilişkin belirtilerdir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403). Genellikle aşırı duygusal tükenmeye tepki olarak ortaya çıkan ve tükenmişliğin kişilerarası boyutunu belirten **duyarsızlaşma**, Maslach'a göre tükenmişliğin en problemlili kısmıdır (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Bireyin hizmet sunduğu müşterilerine, çalışma arkadaşlarına ve yaptığı işin değişik yönlerine karşı olumsuz tepkiler verdiği veya aşırı tepkisiz kaldığı duyarsızlaşma boyutunda (Maslach ve Jackson, 1981: 99) birey, yaşadığı duygusal tükenme ile birlikte diğer insanlara problemlerini çözme konusunda yardımcı olamayacak kadar yetersiz ve güçsüz hissetmektedir. Üzerindeki duygusal ağırlıktan kurtulabilmek için sürekli kaçış yolu arayan birey, duyarsızlaşmayı bir çıkış yolu olarak görmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399-403; Akkoç ve Tunç, 2015: 6; Aktaş ve Şimşek, 2015: 208). **Düşük kişisel başarı hissi** boyutu ise; kendisi hakkında olumsuz düşünce ve davranışlar geliştiren; diğer bir ifadeyle kendisini suçlu, yetersiz, başarısız hisseden birey; işinde ilerleyemediğini, hatta gerilediğini ve boşa zaman harcadığını düşünerek çaresizlik hissiyle birlikte yeteneklerini sorgulamaya başlamaktadır. Böylece kişi, kendisi için başarısızlık yargısına varmakta; bu noktada tükenmişliğin üçüncü boyutunu yaşamakta ve hissettiği tüm bu olumsuzluklar ile birlikte kişisel başarısı düşmektedir (Basım ve Şeşen, 2005: 59).

### 2.3.İşten Ayrılma Niyeti

Çalışma hayatı ve yapılan iş, bireyin yaşamını anlamlandırma ve hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan maddi kazançları sağlamanın yanında; ona sosyal bir gruba ait olduğunu hissettirmekte, geleceğe güvenle bakabilme olanağı sunmakta, statü kazandırmakta, hedeflerini gerçekleştirebilmesi için katkı sağlamaktadır (Keser, 2005: 910; Aktaş ve Şimşek, 2015: 209).

İşten ayrılma süreci, bilişsel ve davranışsal bir olgudur. Birey bu süreç içerisinde işten ayrılmayı bilişsel olarak tasarlamakta, diğer bir deyişle işten ayrılmaya niyetlenmekte ve işten ayrılma eylemini gerçekleştirmek için davranışsal bağlamda gerekli adımları atmaktadır (SamGnanakkan, 2010: 41; Öngen Bilir, Tüfekçi Yaman ve Aytaç, 2018: 56). Gürpınar'a göre (2006: 51) çalışanlar, işten ayrılmaya karar verirken ilk olarak; işlerine ilişkin olumlu/olumsuz yönleri değerlendirmekte ve işlerinden memnuniyetsizlik yaşadıklarına karar verdiklerinde işten ayrılmayı düşünmeye başlamaktadırlar. Bu esnada çalışanlar ayrıca, mevcut işlerine alternatif olabilecek iş olanaklarını arayarak işten ayrılmanın maliyetlerini hesaplamakta, şu andaki işleri ile kıyaslamalar yapıp alternatifleri değerlendirdikten sonra diğer imkânları avantajlı bulurlarsa işten ayrılma niyetini fiili davranışa dönüştürmektedirler (Ayan, Uysal ve Eser, 2013: 246).

Tett ve Meyer'e (1993: 259) göre işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olan işten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılma konusunda vermiş oldukları bilinçli ve temkinli kararı ifade etmektedir (Bartlett, 2001: 337-338). Çalışanların işten ve işin şartlarından memnuniyetsizlik duymaları halinde işe ilişkin sergiledikleri aktif ve yıkıcı eylemler (Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988: 601) ve Mobley'in (1977: 238) ifade ettiği işe karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014: 112), işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır.

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesi belirli bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir. Çalışanların çeşitli sebeplerden ötürü işlerini bırakmaya niyet etmeleri (Yılmaz, 2019: 187), Lambert ve arkadaşlarının da (2001: 245) ifade ettiği gibi işten ayrılmayı düşünmeleri ve planlamaları; bir örgütü fiilen terk etme davranışından hemen önce gelmektedir. Dolayısıyla örgütü terk etme niyeti işten ayrılma kararını önceden haber vermektedir (Yücel ve Demirel, 2013: 162).

Bu bağlamda birey ile iş arasında adalet açısından uyumsuzluğun var olması ile adaletsizlik algılanması; yeteri kadar ödüllendirilmediğini düşünen bireyin, kendisini önemsiz ve değersiz hissetmesi (Maslach,

Schaufeli ve Leiter, 2001: 414-415; Leiter ve Maslach, 1999: 478-481; Leiter, 2003: 2; Budak ve Sürgevil, 2005: 97; Ardiç ve Polatçı, 2009: 27); yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri, molaların kısa sürmesi, sosyal hayata ve hobilere vakit ayıramama; çalışanların bireysel amaçlarının ve hedeflerinin iş olanakları ile uyuşmaması; yetersiz ücret miktarı ve çalışanlara kariyer planlamalarında destek olunmaması, hak edilen terfilerin yapılmaması; bireylerin yaptıkları işe ya da çalıştıkları örgüte ilişkin bilgilendirilmelerindeki eksiklik ve gerek çalışma arkadaşları gerekse yöneticileri ile yaşayacakları iletişimsizlik (Eren, 2014: 268-272; Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014: 315-323); bireyin yaptığı iş üzerinde kontrol sağlayamadığı durumlarda ortaya çıkan uyumsuzluk (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414; Leiter ve Maslach, 1999: 477) gibi nedenler bireylerin işten ayrılma niyetlerini etkilemekte ve artırmaktadır.

#### **2.4.Örgütsel Adalet, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Çalışanların adalet algılamalarındaki olumsuzluklara verdikleri en önemli duygusal tepkilerden birisi tükenmişliktir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 84). Bu bağlamda, gerek ulusal gerekse uluslararası literatüre bakıldığında tükenmişliğin nedeni olarak örgütsel adaleti inceleyen pek çok çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Süral Özer ve Tozkoparan, 2013: 532). Söz konusu çalışmaların birçoğunda (Şeşen, 2010; Meydan, Basım ve Çetin, 2011; Meydan, Şeşen ve Basım, 2011; Uluköy, 2014; Pelit ve Bozdoğan, 2014; Karakuş, Üstüner ve Toprak, 2014; Şimşek, Emhan, Demirtaş ve Topuz, 2015; Kaygusuz ve Bedük, 2015; Balık ve Şengül, 2016; Solmaz, 2017; Polat, Bedük ve Eryeşil, 2018; Işıkay, 2019; Cheng ve diğerleri, 2011; Aghaei ve diğerleri, 2012; Safari ve diğerleri, 2012; Jin ve diğerleri, 2015; Rohollahi, Moftakhari ve Asadi, 2016; Shkoler ve Tziner, 2017), örgütsel adalet ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yerli ve yabancı literatürde örgütsel adalet alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmalarda da (Yıldırım, Ekinci ve Öter, 2012; Süral Özer ve Tozkoparan, 2013; Pelit ve Bozdoğan, 2014; Curun ve Özkılıççı, 2016; Eroğluer ve Erselcan, 2017; Moliner ve diğerleri, 2005; Li, 2014; Jin ve diğerleri, 2015; Yang ve diğerleri, 2018; Abal ve diğerleri, 2018; Sarajan ve Homaei, 2019), dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ilişkinin tespit edildiği görülmüştür.

Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti, çalışanların adalet algılarından en çok etkilenen sonuçlardan birisidir. Bu bağlamda, yerli ve yabancı literatürde örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Söz konusu çalışmaların birçoğunda (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Ayazlar ve Güzel, 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014; Başar ve Sığı, 2015; Bayarçelik ve Afacan Fındıklı, 2017; Tayfun ve Uysal, 2017; Yılmaz, 2019; Taha ve Esenyel, 2019; Zhang ve Agarwal, 2009; Tourani ve diğerleri, 2016; Kumar ve Jauhari, 2016; Sokhanvar ve diğerleri, 2016; Kim ve diğerleri, 2017; Durrani ve Kashif-ur-Rehman, 2017; Ali ve Bukhari, 2017; Addai ve diğerleri, 2018), örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yerli ve yabancı literatürde örgütsel adalet alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmalarda da (Nadiri ve Tanova, 2010; Özer ve Günlük, 2010; Turunç, 2011; Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Ayazlar ve Güzel, 2013; Karavardar, 2015; Ölçer, 2015; Başar ve Sığı, 2015; Bayarçelik ve Afacan Fındıklı, 2017; Tayfun ve Uysal, 2017; Ulutaş, 2018; Yurtkoru, Ensari ve Erdilek Karabay, 2018; Aşkun, Yeloğlu ve Yıldırım, 2018; Yılmaz, 2019; Hendrix ve diğerleri, 1998; Griffeth ve diğerleri, 2000; Hemdi ve Nasurdin, 2007; Choi, 2011; Aghaei ve diğerleri, 2012; Gieter ve diğerleri, 2012; Poon, 2012; Choi ve diğerleri, 2013; Chovwen, Balogun ve Olowokere, 2014; Maheshwari ve Bhinder, 2015; Kumar ve Jauhari, 2016; Hasan ve Wagas, 2017; Ali ve Bukhari, 2017; Addai ve diğerleri, 2018; Al-Shbiel ve diğerleri, 2018), dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin tespit edildiği görülmüştür.

Duygusal tükenmenin şiddeti arttıkça çalışanlarda örgütle bütünleşme, örgüt amaçlarına ulaşmayı ve örgüte bağlanmayı sorumluluk olarak algılama gibi duygusal bağlılıklar azalacak (Derin ve Demirel, 2012: 522); çalışanların görev performansı ve işten ayrılma niyetleri olumsuz yönde etkilenecektir (Ayan, 2015: 122). Benzer şekilde, yerli ve yabancı literatürde tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Söz konusu çalışmaların birçoğunda (Polat ve Uğurlu, 2009; Yıldız, Yalavaç ve Meydan, 2013; Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014; Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015; Karakaş, 2017; Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu Taştan, 2018; Baltacı, 2018; Özer, Günlük ve Yüksel, 2018; Yücel ve Koçak, 2018; Yavuz ve Akça, 2018; Çalışkan ve Pekkan, 2019; Weisberg, 1994; Jones, Norman ve Wier, 2010; Deery, Walsh ve Guest, 2011; Meeusen ve diğerleri, 2011; Herda ve Lavelle, 2012; Chen ve Yu, 2014; Xiaoming ve diğerleri, 2014; Park ve Lee, 2016; Cannon ve Herda, 2016; Labrague ve diğerleri, 2017; Yang, Liu ve Liu, 2018; Liu ve Lo, 2018; Kartono ve Hilmiana, 2018; Abate, Schaefer ve Pavone, 2018; Liu ve diğerleri, 2018; Lee ve Chelladurai, 2018; Lee, 2019; Scanlan ve Still, 2019), tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü

ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yerli ve yabancı literatürde tükenmişlik alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmalarda da (Sağlam Arı, Bal ve Çına Bal, 2010; Yıldırım ve İçerli, 2010; Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012; Yıldız, Yalavaç ve Meydan, 2013; Aslan ve Etyemez, 2015; Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu Taştan, 2018; Kurşuncu, İmadoğlu ve Çavuş, 2018; Faiz, 2019; Çalışkan ve Pekkan, 2019; Choi, Cheong ve Feinberg, 2012; Laschinger ve Fida, 2014; Xiaoming ve diğerleri, 2014; Kim, 2016; Kartono ve Hilmiana, 2018; Liu ve diğerleri, 2018; Lee, 2019; Scanlan ve Still, 2019), duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkinin tespit edildiği görülmüştür.

Son olarak, yabancı literatürde örgütsel adalet, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara; yerli literatürdekilere nazaran daha fazla rastlanmıştır. Ancak yabancı yazında yer alan örgütsel adalet, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkileri inceleyen söz konusu çalışmalar (Knudsen, Ducharme ve Roman, 2008; Lambert ve diğerleri, 2010; Son, Kim ve Kim, 2014; Gul ve diğerleri, 2015; Hur, Rhee ve Ahn, 2016; Vaamonde, Omar ve Salessi, 2018; Baciu ve Virga, 2018; Wang ve diğerleri, 2020), ikili değişkenlerin analiz edildiği çalışmalara göre daha az sayıdadır. Üç değişkenin bir arada ele alındığı makalelerde kavramlar arasındaki ilişkinin, örgütsel adalet arttıkça tükenmişliğin azalması buna bağlı olarak işten ayrılma niyetinin de azalması ya da örgütsel adalet azaldıkça tükenmişliğin artması buna bağlı olarak işten ayrılma niyetinin de artması şeklinde olduğu görülmüştür.

### 3.Yöntem

#### 3.1.Araştırma Amacı ve Yöntemi

Örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşmanın aracılık etkisinin saptanmasının amaçlandığı bu çalışmada, ilk olarak araştırmanın yöntemi, veri toplamaya yardımcı araçlar, araştırmaya temel olan ölçekler, ölçek ilişkileri, hipotezler ve araştırmanın modeli ile ilgili bilgiler paylaşılmıştır. Takiben İzmir'deki bir telekomünikasyon firmasında çalışan mühendislere uygulanan anket sonuçlarından doğan veriler SPSS 25 ve AMOS 24 programları ile analize tabi tutulmuş ve araştırmaya ait hipotezler test edilerek sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu işlemlerin sonucu olarak, araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ile yapısal geçerlilikleri, yol analizi ile ise hipotezleri test edilmiştir.

Evreni bir telekomünikasyon firmasında çalışan 133 mühendis olan ve 8-26 Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilen çalışmada, 102 mühendisten geri dönüş olmuştur. Örneklem belirlemek için kullanılan tam sayım yöntemini Lavrakas (2008: 90) "Bir gruptaki tüm öğeleri listeleme ve bu öğelerin bir veya daha fazla özelliğini ölçme girişimidir. Grup genellikle gerçek bir ulusal nüfustur, ancak aynı zamanda tüm evler, işletmeler, çiftlikler, bir kütüphanedeki kitaplar, bir montaj hattındaki arabalar vb. de olabilir. Tam sayım, popülasyondaki unsurların tümü veya çoğu hakkında ayrıntılı bilgi sağlayabilir, böylece nadir popülasyon grupları veya küçük coğrafi alanlar için toplamlar sağlayabilir." şeklinde tanımlarken; Jupp (2006: 25) ise "Bir örneklem seçmek yerine, incelenen popülasyonun her üyesinden veri toplama girişimidir." şeklinde ifade etmiştir.

Bunların yanı sıra yapısal eşitlik modelinin çalıştırılabilmesi için gereken örneklem büyüklüğü üzerine bir kaç pratik yaklaşım da ortaya konulmuştur. Bunlar (A) 100 veya 200'lük minimum örneklem boyutu (Boomsma, 1982, 1985), (b) tahmini parametre başına 5 veya 10 gözlem (Bentler ve Chou, 1987; Bollen, 1989) ve (c) değişken başına 10 vaka (Nunnally, 1967) olarak sıralanabilmektedir (Wolf vd., 2013).

#### 3.2.Araştırma Ölçekleri

Bu başlık altında araştırma kapsamında değerlendirmeye tabi tutulan değişkenleri incelemeye yardımcı olan ölçekler ile ilgili bilgi verilmektedir.

**Örgütsel Adalet Ölçeği:** Colquitt'in (2001) tasarladığı ölçek; dağıtım adaleti algısı (4 madde), işlemsel adalet algısı (7 madde), kişilerarası adalet algısı (4 madde) (bu boyutla ilgili dördüncü ifade terstir) ve bilgisel adalet algısı (5 madde) boyutlarını ifade eden toplam 20 maddeden oluşmaktadır (Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007: 25; Süral Özer ve Eker Urtekin, 2007: 113).

**Tükenmişlik Ölçeği:** Bireylerde tükenmişlik düzeylerinin ölçülebilmesi için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında "Maslach Tükenmişlik Envanteri/Ölçeği-Maslach Burnout Inventory (MBI)" adındaki ölçek geliştirilmiştir (Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993: 631; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 135). Maslach

Tükenmişlik Ölçeği, 1992 yılında Ergin tarafından Türkçe'ye çevrilmiş; ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları aynı yıl Çam ve Ergin tarafından gerçekleştirilmiştir (Karabınar ve Boyar, 2011: 171). Ölçek; duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı (8 madde) şeklinde 3 alt boyuttan ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır (Polatçı, 2007: 111).

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** İşten ayrılma niyeti ölçeği; toplam 4 maddeden oluşmaktadır ve ölçeğe ilişkin sorular, Shakhbazov'un (2018) tezinden alınmıştır (Shakhbazov, 2018: 38).

Çalışmada; işten ayrılma niyeti ölçeğine ait sorular 5'li Likert'e göre 1 "kesinlikle katılmıyorum", 2 "katılmıyorum", 3 "kararsızım", 4 "katılıyorum" ve 5 "kesinlikle katılıyorum", duyarsızlaşma ve dağıtım adaleti ölçeğine ait maddeler yine 5'li Likert'e göre 1 "hiçbir zaman", 2 "çok nadir", 3 "bazen", 4 "çoğu zaman", 5 "her zaman" şeklinde sıralanmıştır. Bu bağlamda Haris vd. (2006) tarafından tasarlanan ve Shakhbazov (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından ortaya atılan ve Ergin (1992) tarafından dilimize uyarlanan tükenmişlik ölçeğine ait duyarsızlaşma ifadeleri ve Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen vd. (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan örgütsel adalet ölçeğine ait dağıtım adaleti ifadeleri kullanılmıştır.

### 3.3.Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın bu kısmında duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti, dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma ve dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında var olan ilişkiyi irdeleyen yabancı ve yerli yayınların incelenmesi sonucunda araştırmanın hipotezleri oluşturulmuş ve bu bağlamda araştırma modeli çizilmiştir.

**H1.** Duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

Duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti arasında var olan ilişkiyi irdeleyen çalışmalar incelendiğinde, iki olgu arasında pozitif ilişkinin varlığına işaret eden çalışmalar yoğunluktadır. Buna dayanarak da hipotez yukarıda belirtildiği şekilde oluşturulmuştur.

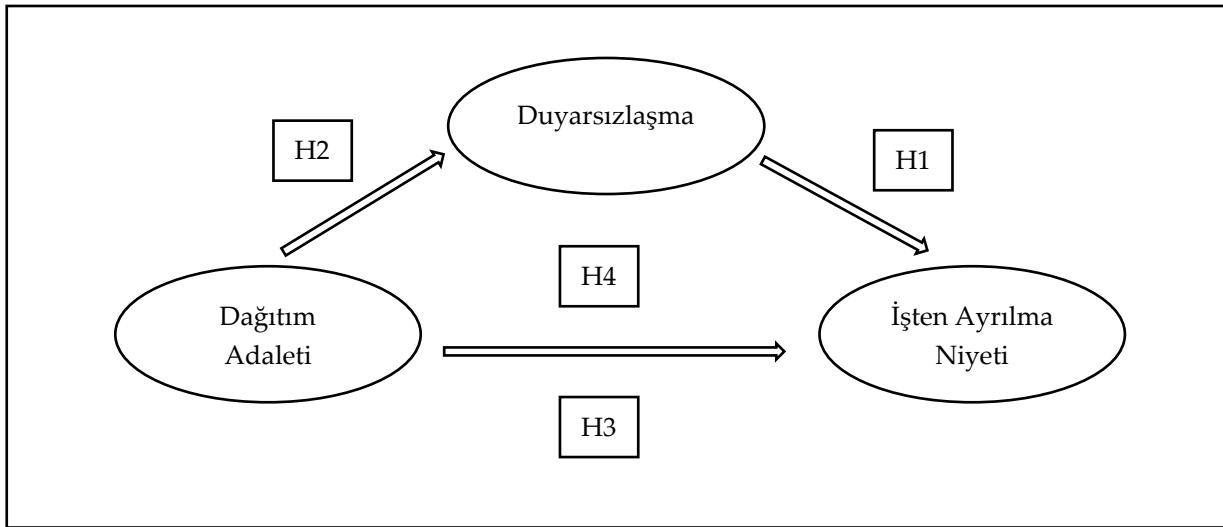
**H2.** Dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

Dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde, bu iki kavram arasında negatif bir ilişkinin varlığına işaret eden çalışmalar yoğunluktadır. Buna dayanarak da hipotez yukarıda belirtildiği şekilde oluşturulmuştur.

**H3.** Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

Dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar incelendiğinde, iki kavram arasında negatif bir ilişkinin varlığına işaret eden çalışmalar yoğunluktadır. Buna dayanarak da hipotez yukarıda belirtildiği şekilde oluşturulmuştur.

**H4.** Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında duyarsızlaşmanın aracılık etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 4.Bulgular

Araştırma kapsamında dağıtım adaleti, duyarsızlaşma ve işten ayrılma değişkenleri arasında var olan ilişkilerin yön ve büyüklüklerinin saptanması amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Değişkenlerin Korelasyon Matrisi

		İşten Ayrılma Niyeti	Dağıtım Adaleti	Duyarsızlaşma
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Korelasyon	1	-,475**	,363**
	Anlamlılık (2-yönlü)		,000	,000
	N	102	102	102
Dağıtım Adaleti	Pearson Korelasyon	-,475**	1	-,374**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000		,000
	N	102	102	102
Duyarsızlaşma	Pearson Korelasyon	,363**	-,374**	1
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000	,000	
	N	102	102	102

\*\* Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (2-yönlü).

Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir negatif ilişki ( $r=-0.475$ ), duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzey pozitif bir 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 artmasının işten ayrılma niyetini ve duyarsızlaşmayı azaltacağı; duyarsızlaşmanın artmasının ise işten ayrılma niyetini de arttıracığı ifade edilebilir.

**Tablo 2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi, CR ve AVE Değerleri

Değişken	İfadeler	Faktör Yükleri	CR	AVE
Dağıtım Adaleti	D1	,840	,898	,688
	D2	,805		
	D3	,851		
	D4	,822		
Duyarsızlaşma	T5	,810	,817	,661
	T10	,650		
	T11	,573		
	T15	,705		
	T22	,684		
İşten Ayrılma Niyeti	İAN1	,598	,884	,474
	İAN2	,774		
	İAN3	,910		
	İAN4	,927		

**Not:** CR- Composite Reliability, AVE- Average Variance Extracted.

Varsayılan hipotezler test edilmeden önce ölçüklerin güvenilirliği ve geçerliliği analiz edilmiştir. Tablo 2 her değişken için CR ve AVE değerlerini ifade etmektedir. Hair vd. (2009), yapı güvenilirliğinin (CR) sağlanması için, faktör yük kare ortalamasının (AVE – Açıklanan Varyans) 0,5’den büyük ve CR’nin 0,7’den büyük olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bütün CR değerleri tavsiye edilen 0,70 seviyesinin üstündedir. Dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma değişkenleri için AVE tavsiye edilen minimum 0,50 değerini sağlamaktadır fakat işten ayrılma niyeti için AVE değeri minimum eşikten küçüktür. Ancak Fornell ve Larcker (1981) AVE 0,5’ten az, ancak CR 0,6’dan yüksek ise, yapının yakınsak geçerliliğinin yeterli olduğunu söylemiştir.



#### 4.1.Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmada dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasında kurulan ilişki için duyarsızlaşmanın aracılık etkisini tespit etmek için iki model oluşturulmuştur. İlk model için dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyetinin ilişkisi, ikinci model için de duyarsızlaşmanın aracılık etkisinin varlığı irdelenmiştir. Baron ve Kenny'nin 1986 yılında yazdıkları makalede aracılık etkisini sorgulamak için belirli şartların oluşması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu şartlara göre (Baron ve Kenny, 1986: 1176; Yücel ve Koçak, 2018: 313);

1. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması,
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması,
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması ve

4. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracı değişken modele dahil edildiğinde değişkenler arasında kurulan ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olması (tam aracılık) ya da bağımsız değişkenin bağımlı olan üzerindeki etkisinin önceki modellere göre azalması (kısmi aracılık) gerekmektedir.

Yukarıdaki şartlar göz önüne alınarak araştırmada iki basamaklı bir modelleme uygulanmıştır. İlk modelde dağıtım adaleti (bağımsız değişken) ile işten ayrılma niyeti (bağımlı değişken) arasındaki anlamlı ilişkiye odaklanılmıştır. İkinci modele aracı değişken olan duyarsızlaşmanın eklenmesiyle diğer hipotezlerin kontrolü sağlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki yapısal eşitlik modeli ile ölçümlenmeye çalışılmıştır.

Buna göre ilk modelde dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyan sonuçlar aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3.** Model 1'e Ait Hipotez Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Hipotezler	İlişkiler	Std. R.W.	C.R.	P değeri
H3	Dağıtım Adaleti- İşten Ayrılma Niyeti	-,509	-4,143	***
<b>Uyum İyiliği Değerleri</b>		<b>İdeal</b>	<b>Kabul Edilebilir</b>	<b>Sonuç</b>
X <sup>2</sup> /d.f.		0 ≤ X <sup>2</sup> /sd ≤ 2	0 ≤ X <sup>2</sup> /sd ≤ 2	1,142
Goodness-of-fit index (GFI)		0.95 ≤ GFI	0.90 ≤ GFI	,951
Adjusted GFI (AGFI)		0.95 ≤ AGFI	0.90 ≤ AGFI	,908
Comparative fit index (CFI)		0.95 ≤ CFI	0.90 ≤ CFI	,995
RMSEA		RMSEA ≤ 0.05	RMSEA ≤ 0.08	0,038

**Not:** \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001.

Tablo 3'e ait sonuçlara bakıldığında modele ait uyum iyiliği değerlerinin makul seviyelerde olduğunu ve oluşturulan modelin değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için doğru olduğu söylenebilir.

Söz konusu değerlere göre, dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti hususları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiden söz edilebilir (r=-0,509; p=0,000). Ortaya çıkan sonuçlara göre H3 hipotezini oluşturan "dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır" ifadesi kabul edilmiştir. Çıkan sonuç dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi çalışan önceki araştırmalara ait bulguları desteklemektedir.

Çalışmada, dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasında kurulan ilişkide duyarsızlaşmanın aracılık etkisini ortaya koymak için oluşturulan ikinci model ise kalan hipotezlerin test edilmesi için oluşturulmuştur.

Model 2'nin geçerlilik tespitine dair uyum iyiliği değerlerine test uygulanmış ve aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 4.** Model 2 Hipotez Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Hipotezler	İlişkiler	Std. R.W.	C.R.	P değeri
H1	Duyarsızlaşma- İşten Ayrılma Niyeti	,204	1,756	***
H2	Dağıtım Adaleti- Duyarsızlaşma	-,428	-3,716	***
H4	Dağıtım Adaleti- Duyarsızlaşma--- İşten Ayrılma Niyeti	-,424	-3,380	***
Uyum İyiliği Değerleri		İdeal	Kabul Edilebilir	Sonuç
X2/d.f.		$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	1,258
Goodness-of-fit index (GFI)		$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	,887
Adjusted GFI (AGFI)		$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	,834
Comparative fit index (CFI)		$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	,977
RMSEA		$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,051

**Not:** \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p < 0.001.

Ortaya konulan üç hipotez de yapılan analizler sonucu istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisini ortaya koyan H1 hipotezi  $\beta=0,204$  ve  $p < 0.05$  ile kabul edilmiştir. Dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyan H2 hipotezi de  $\beta=-,428$  ve  $p < 0.05$  ile kabul edilmiştir. Son olarak da dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın aracılık etkisini ortaya koyan H4 hipotezi de  $\beta=-,424$  ve  $p < 0.001$  ile kabul edilmiştir. Tabloda ifade edilen değerler ışığında modelin uyum iyiliği değerlerinin biri yakın olmak koşulu ile kabul edilebilecek seviyelerde olduğu ve bu bağlamda oluşturulan modelin araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçümlemeye yardımcı olduğu ifade edilebilir.

Özellikle H4 hipotezinin öne sürdüğü aracılık etkisini incelemek için yapılan analiz doğrultusunda; ilk modelde anlamlı çıkan dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkinin, duyarsızlaşmanın modele eklenmesiyle gücü zayıflamış, ancak bu ilişki anlamlı olmaya devam etmiştir. Buna göre dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında var olan ilişki için duyarsızlaşmanın “kısmi aracılık” etkisine sahip olduğu söylenebilir.

### 5.Sonuç ve Tartışma

Bireyler, bağlı buldukları örgütte kendilerini diğer çalışanlar ile karşılaştırmakta ve kuralların eşit şekilde uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, sosyal olanaklardan eşit ve adil bir şekilde yararlanmayı arzu etmektedirler (Özdevecioğlu, 2003: 78-79). Bu bağlamda örgüt içerisinde; kaynakların, ödüllerin ve cezaların adil dağıtılması, herkese hak ettiğinin verilebileceği adaletli bir düzen kurulması gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 92). Adalet, bireyleri bir arada tutarken; adaletsizlik ise, bireylerin hem birbirlerinden hem de örgütlerinden kopmalarına neden olmaktadır. Kendilerine adaletli davranılmadığını algılayan çalışanlar, olumsuz tutumlar geliştirmekte ve bunları davranışlarına yansıtılmaktadırlar (Yıldırım, 2003: 379). Bu bağlamda, çalışanlar buldukları örgütte adaletli dağıtım ve uygulamaların olduğunu algılar, hisseder ve düşünürlerse; örgüte ve yöneticilerine duydukları güven artacak ve yaptıkları işten tatmin olacaklardır. Örgütsel adalet algısı arttıkça; çalışanların örgütün amaç ve politikalarını benimsemeleri, örgütle bütünleşmeleri kolaylaşacak, çalışanlar örgüte olan üyeliklerini gönüllü olarak sürdürmeye devam edecek, görev ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmeye çalışacaklardır. Çalışanların düşüncelerine ve hislerine saygı gösterilmesi, örgüt içerisinde desteklendiklerine inanmaları, yöneticilerine güvenmeleri ve kaynakların dağıtımının adil bir şekilde yapıldığını düşünmeleri; işten ayrılma niyetlerini azaltacak ve böylelikle işten ayrılmaların gerçekleşmesine engel olunacaktır (Çetinsöz ve Turhan, 2016: 333; Özücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 336; Akgündüz, Güzel ve Harman, 2016: 351). Çalışanlar adaletin bulunmadığını düşündükleri bir örgütte kendilerini örgüte bağlanmış hissetmeyecek ve örgütü her an terk etmeye hazır olacaklardır. Algılanan adaletsizlik ile birlikte çalışanların iş tatmini, motivasyon, verimlilik ve performans düzeylerinde düşüş yaşanacak, iş stresinde ve devamsızlıklarında artış olacak, işe katkılarını azaltan çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artış gözlemlenecek ve en sonunda çalışanlar örgütten ayrılarak adaletsizlikten kurtulacaklardır (Özücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 336; Mete ve Aksoy, 2015: 236; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 461).

Maslach ve arkadaşlarına (2001: 415) göre, tükenmişliğin özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ile ilişkili olan olumsuz adalet algısı, örgütte çalışanlar tarafından hissedildiğinde ve algılandığında onlarda duygusal anlamda üzüntü verici ve tüketici bir etki yaratırken, örgüte karşı da duyarsızlaşmayı körükleyecektir. Çalışanların örgütsel adalet algularından etkilenen tükenmişlik duyguları, olumlu adalet algılamaları ile birlikte varlığını yitirecek; örgüte ve yapılan işe yönelik bağlılıklarını arttıracaktır (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 84). Hoşgörü sahibi, esnek, adil, katılımcı bir yönetim anlayışı benimseyen ve çalışanlarına kıymet veren örgüt yönetimleri; tükenmişliğin önlenmesinde ve var olan tükenmişliğin giderilmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Kaçmaz, 2005: 31; Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis, 2009: 484). Çalışanlarına yardımcı olan, destek veren ve adil davranan yöneticilerin var olduğu örgütlerde çalışanların yaşayacağı tükenmişlik seviyesi daha az olacaktır (Leiter ve Harvie, 1998: 3; İnce ve Şahin, 2015: 387). Böylece çalışanlar bilgi, birikim ve deneyimlerini örgütün yararına kullanacak, örgütün başarılı ve verimli olması için olumlu davranışlar sergileyeceklerdir. Ayrıca örgütler tarafından; nitelikli ve başarılı çalışanların örgütte uzun süreli istihdamı ile birlikte, iş yaşamında önemli bir rekabet avantajı elde edilecektir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 84; Eroğluer ve Erselcan, 2017: 330).

İşten ayrılma niyeti hem çalışanlarda hem de örgütlerde psikolojik, sosyolojik ve ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Erdilek Karabay, 2015: 115). İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışı öncesinde önemli bir sinyal olduğunu belirten Sağlam Arı ve arkadaşları (2010: 144) tarafından, niyet aşamasında çalışanları bu düşünceye sevk eden nedenlerin tespit edilmesi ve önlenmesinin; onların yeniden kazanılmasında önemli bir adım olduğu vurgulanmaktadır (Baltacı, Güçlü ve Çeliker, 2014: 358). Bu doğrultuda yöneticiler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini en aza indirebilecek; hatta bu durumu ortadan kaldıracak çözüm yolları bulmalı ve uygulamalıdır (Kahraman, 2013: 491). Çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen etkenler tespit edildiğinde bu niyetin davranışa dönüşmesi önlenilmekte, dolayısıyla çalışanlar ve örgütler için maddi ve manevi faydalar sağlanabilmektedir. Bu bağlamda, örgütlerde; başarılı çalışanların ve yeteneklerin kaybı, yeni personel arama, seçme, eğitim verme, yerleştirme gibi süreçlerin yaşanmasının önüne geçilerek zaman tasarrufu sağlanacak ve ek maliyetler engellenebilecektir. Çalışanlar ise; mevcut düzenini ve gelirini koruyacak olup, yeni bir iş aramanın maddi/manevi zorluk ve kayıplarına katlanmayacaklardır (Yücel ve Demirel, 2013: 164).

Söz konusu çalışmada; örgütsel adalet, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti kavramlarına yer verilmiş; dağıtım adaleti, duyarsızlaşma, işten ayrılma niyeti değişkenleri ele alınarak aralarındaki ilişkiler saptanmış; duyarsızlaşmanın dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık etkisi test edilmiştir. Ortaya konulan hipotezler, yapılan analizler sonucu istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu bağlamda; duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki saptanmış ve **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma arasında orta düzeyde bir negatif ilişki saptanmış ve **H2** hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak; dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir negatif ilişki olduğu görülmüş ve **H3** hipotezi de kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre dağıtım adaleti algısının artması durumunda işten ayrılma niyetinin ve duyarsızlaşmanın azalacağı; duyarsızlaşmanın artması durumunda ise işten ayrılma niyetinin artacağı söylenebilir.

Bulunan sonuçlar; dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti, dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma ile duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti hususları arasındaki ilişkiyi araştıran, Türkçe ve İngilizce literatürde yapılmış olan daha önceki çalışmalara ait bulgular ile örtüşmektedir. Söz konusu çalışmalardan dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda (Yıldırım, Ekinci ve Öter, 2012; Süral Özer ve Tozkoparan, 2013; Pelit ve Bozdoğan, 2014; Curun ve Özkılıçcı, 2016; Eroğluer ve Erselcan, 2017; Moliner ve diğerleri, 2005; Li, 2014; Jin ve diğerleri, 2015; Yang ve diğerleri, 2018; Abal ve diğerleri, 2018; Sarajan ve Homaei, 2019), negatif yönlü ilişkinin tespit edildiği görülmüştür. Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda (Nadiri ve Tanova, 2010; Özer ve Günlük, 2010; Turunç, 2011; Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Ayazlar ve Güzel, 2013; Karavardar, 2015; Ölçer, 2015; Başar ve Sığırı, 2015; Bayarçelik ve Afacan Fındıklı, 2017; Tayfun ve Uysal, 2017; Ulutaş, 2018; Yurtkoru, Ensari ve Erdilek Karabay, 2018; Aşkun, Yeloğlu ve Yıldırım, 2018; Yılmaz, 2019; Hendrix ve diğerleri, 1998; Griffeth ve diğerleri, 2000; Hemdi ve Nasurdin, 2007; Choi, 2011; Aghaei ve diğerleri, 2012; Gieter ve diğerleri, 2012; Poon, 2012; Choi ve diğerleri, 2013; Chovwen, Balogun ve Olowokere, 2014; Maheshwari ve Bhinder, 2015; Kumar ve Jauhari, 2016; Hasan ve Wagas, 2017; Ali ve Bukhari, 2017; Addai ve diğerleri, 2018; Al-Shbiel ve diğerleri, 2018), negatif yönlü ilişkinin tespit edildiği görülmüştür. Son olarak; duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki

ilişkileri inceleyen araştırmalarda (Sağlam Arı, Bal ve Çına Bal, 2010; Yıldırım ve İçerli, 2010; Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012; Yıldız, Yalavaç ve Meydan, 2013; Aslan ve Etyemez, 2015; Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu Taştan, 2018; Kurşuncu, İmadoğlu ve Çavuş, 2018; Faiz, 2019; Çalışkan ve Pekkan, 2019; Choi, Cheong ve Feinberg, 2012; Laschinger ve Fida, 2014; Xiaoming ve diğerleri, 2014; Kim, 2016; Kartono ve Hilmiana, 2018; Liu ve diğerleri, 2018; Lee, 2019; Scanlan ve Still, 2019), pozitif yönlü ilişkinin tespit edildiği görülmüştür.

Diğer taraftan; dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın aracılık etkisini ortaya koyan **H4** hipotezi de kabul edilmiştir. Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkinin, duyarsızlaşmanın modele eklenmesiyle gücü zayıflamış, ancak bu ilişki anlamlı olmaya devam etmiştir. Buna göre; dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti hususları arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın “kısmi aracılık” etkisi gösterdiği söylenebilir.

Literatürde örgütsel adalet, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiye odaklanan araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda; Tayfur ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada, süreç adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında duyarsızlaşmanın; dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise duygusal tükenmenin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, Wang ve arkadaşlarının (2020) yapmış oldukları çalışmada ise; örgütsel adaletin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında tükenmişliğin alt boyutlarının aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kişilerarası adaletin işten ayrılma niyetini tespit etmede en önemli boyut olduğu, duyarsızlaşmanın ise bu ilişkide aracı rol oynadığı ve diğer tükenmişlik alt boyutlarına göre en büyük aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır. Çalışmada adaletin bazı boyutlarının tükenmişliği öngörmediği ve dağıtım adaleti ile duyarsızlaşma arasında da ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir.

Araştırmanın İzmir ilinde telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan mühendisler üzerinde yapılması, buna bağlı olarak araştırma örnekleminin az sayıda olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, tüm telekomünikasyon sektörüne ve bu sektörde çalışan bütün mühendislere genellenememektedir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin, telekomünikasyon sektöründe çalışılabilir evren büyüklüğünün genişletilerek daha çok mühendise ulaşılması ile analiz edilmesi, ortaya çıkan sonuçların genellenebilirliğini sağlayabilecektir. Bu bağlamda, çalışma evreninin genişletilmesi araştırmacılara öneri olarak sunulabilir. Diğer taraftan, bugüne kadar söz konusu değişkenlerin mühendisler üzerinde analizinin yapılmaması, bu mesleğe yönelik olarak değişkenler bağlamında fikir sahibi olunmasını sağlamıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda üç değişkenin bir arada ele alınmaması, genellikle iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiye odaklanılması ve aracılık etkisinin incelenmemesi, benzer mesleklerin örneklem olarak seçilmesi, vb. hususlar eksiklik olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda, söz konusu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmakta ve bahsi geçen değişkenlerin ele alınarak inceleneceği yeni araştırmalar için teşvik edici bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

#### Kaynakça

- Abal, Y. N., Salgado, J. G., Lopez, M. J. L. ve Rodriguez, J. A. C. (2018). Organisational justice, burnout, and engagement in university students: A comparison between stressful aspects of labour and university organisation, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (10), 1-12.
- Abate, J., Schaefer, T. ve Pavone, T. (2018). Understanding generational identity, job burnout, job satisfaction, job tenure and turnover intention, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22 (1), 1-12.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange, Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, (Vol. 2), New York: Academic Press, 267-299.
- Addai, P., Kyeremeh, E., Abdulai, W. ve Sarfo, J. O. (2018). Organizational justice and job satisfaction as predictors of turnover intentions among teachers in the Offinso South District of Ghana, *European Journal of Contemporary Education*, 7 (2), 235-243.
- Aghaei, N., Moshiri, K. ve Shahrbanian, S. (2012). Relationship between organizational justice and job burnout in employees of sport and youth head office of Tehran, *Pelagia Research Library Advances in Applied Science Research*, 3 (4), 2438-2445.

- Aghaei, N., Moshiri, K. ve Shahrbanian, S. (2012). Relationship between organizational justice and intention to leave in employees of sport and youth head office of Tehran, *Pelagia Research Library-European Journal of Experimental Biology*, 2 (5), 1564-1570.
- Akgündüz, Y., Güzel, T. ve Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler?, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16 (2), 351-362.
- Akkoç, İ. ve Tunç, H. (2015). Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü örneği, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (34), 1-21.
- Akyol, B. ve Akçay, R. C. (2013). Yönetim süreçlerinde örgütsel adalet ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *International Journal of Social Science*, 6 (5), 147-164.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (24), 205-230.
- Al-Shbiel, S. O., Ahmad, M. A., Al-Shbail, A. M., Al-Mawali, H. ve Al-Shbail, M. O. (2018). The mediating role of work engagement in the relationship between organizational justice and junior accountants' turnover intentions, *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22 (1), 1-23.
- Ali, A. ve Bukhari, I. (2017). Relationship of organizational justice and its dimension with turnover intention among employees of electronic media, *Bahria Journal of Professional Psychology*, 16 (2), 1-18.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay' daki otel işletmelerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 482-507.
- Aşkun, D., Yeloğlu, H. O. ve Yıldırım, O. B. (2018). Are self-efficacious individuals more sensitive to organizational justice issues? The influence of self-efficacy on the relationship between justice perceptions and turnover, *European Management Review*, 15 (2), 273-284.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (3), 117-141.
- Ayan, D., Uysal, H. Ö. ve Eser, G. (2013). İşte Kendilik Kontrolü İle Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *1.Örgütsel Davranış Kongresi*, Sakarya, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, 245-250.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2013). Örgütsel adaletin otel çalışanlarının işten ayrılma niyeti ve işyerinde sapma davranışına etkisi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3), 6-23.
- Baciu, L. ve Virga, D. (2018). Well-being and turnover intentions among Romanian Social Workers, *Revista de Asistenta Sociala*, (1), 89-107.
- Balık, E. ve Şengül, Ü. (2016). İş sağlığı ve güvenliğinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği üzerindeki rolü: Çanakkale'de ampirik bir uygulama, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 115-125.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemlerli bir çalışma, *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22 (3), 1509-1536.
- Baltacı, F., Güçlü, C. ve Çeliker, N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 353-370.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field, *Human Resource Development Quarterly*, 12 (4), 335-352.

- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireleri üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma, *Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 16 (2), 57-69.
- Başar, U. ve Sığrı, Ü. (2015). Effects of teachers' organizational justice perceptions on intention to quit: Mediation role of organizational identification, *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15 (1), 45-59.
- Bayarçelik, E. B. ve Afacan Fındıklı, M. (2017). İş tatmininin, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık rolü, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 16-31.
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü, *Business and Economics Research Journal*, 5 (2), 109-127.
- Bentler, P. M. and Chou, C. H. (1987). Practical issues in structural modeling, *Sociological Methods & Research*, 16, 78-117.
- Bies, R. J. and Moag, J. F. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness, Lewicki, R. J., Sheppard, B. H. and Bazerman, M. H. (Ed.), *Research on Negotiations in Organizations* (Vol. I), Greenwich, CT: JAI Press, 43-55.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*, New York, NY: John Wiley.
- Boomsma, A. (1982). Robustness of LISREL Against Small Sample Sizes in Factor Analysis Models, Joreskog, K. G. and Wold, H. O. A. (Ed.), *Systems Under Indirection Observation: Causality, structure, prediction (Part I)*, Amsterdam, Netherlands: North Holland, 149-173.
- Boomsma, A. (1985). Nonconvergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation, *Psychometrika*, 50 (2), 229-242.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Cannon, N. H. and Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A Replication, *Behavioral Research in Accounting*, 28 (2), 69-74.
- Carneiro, A. (2000). How does knowledge management influence innovation and competitiveness, *Journal of Knowledge Management*, 4 (2), 87-98.
- Chen, C. F and Yu, T. (2014). Effects of positive vs negative forces on the burnout-commitment-turnover relationship, *Journal of Service Management*, 25 (3), 388-410.
- Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R. and Hsu, J. H. (2011) Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: A validation study, *International Journal of Behavioral Medicine*, 18 (4), 391-401.
- Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitude: The Federal Case, *The American Review of Public Administration*, 41 (2), 185-204.
- Choi, S., Cheong, K. (KJ) and Feinberg, R. A. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers, *Managing Service Quality*, 22 (5), 492-516.
- Choi, B. K., Moon, H. K., Nae, E. Y. and Ko, W. (2013). Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups, *Journal of Management & Organization*, 19 (3), 279-296.
- Chowwen, C.O., Balogun, S.K. and Olowokere, B.O. (2014). Determinants of job hopping experience among private and public sector employees' turnover intention, *Ife Psychologia*, 22 (2), 114-124.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19), 194-213.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C.O.L.H. and Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Colquitt, A.J., Greenberg, J. and Zapata-Phelan, C. P. (2005), What is Organizational Justice? A Historical Overview, Greenberg, J. and Colquitt, J. A. (Ed.), *Handbook of Organizational Justice*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R. and Ambrose, M. L. (2001). Procedural and Distributive Justice Are More Similar than You Think: A Monistic Perspective and A Research Agenda, Greenberg, J. and Cropanzano, R. (Ed.), *Advances in Organizational Justice*, California, Stanford University Press.
- Curun, F. ve Özkılıççı, G. (2016). Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerde tükenmişliğin yordayıcıları: Örgütsel adalet algısı ve çatışma çözme stilleri, *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 36 (1), 65-80.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: Kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü, *Business and Economics Research Journal*, 10 (2), 469-481.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), 95-107.
- Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (2), 18-31.
- Çetinsöz, B. C. ve Turhan, M. (2016). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının iş tatmini üzerine etkisi ve bir uygulama örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15), 329-343.
- Deery, S., Walsh, J. and Guest, D. (2011). Workplace aggression: The effects of harassment on job burnout and turnover intentions, *Work, Employment and Society*, 25 (4), 742-759.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Bilig Dergisi*, 56, 99-119.
- Demirhan, F. M. ve Karaman, A. (2015). Akademisyenlerin adalet ve etik algılarının örgütsel adanmışlıklarına etkisi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4), 245-266.
- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 509-530.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (2), 71-78.
- Durrani, F. and Kashif-ur-Rehman. (2017). Mediating role of organizational justice in relationship between Islamic work ethics and employee turnover intention, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 1050-1068.
- Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (26), 113-134.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi.
- Eroğluer, K. ve Erselcan, R. C. (2017). Çalışanların örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik düzeylerinin çalışan sessizliği üzerindeki etkisi, *Business and Economics Research Journal*, 8 (2), 325-348.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi (journal of labour relations)*, 10 (1), 26-38.

- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics, *Journal of Marketing Research*, 18 (3), 382-388. <http://doi.org/10.2307/3150980>.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout, *Journal of Social*, 30 (1), 159-165.
- Gieter, S. D., Cooman, R. D., Hofmans, J., Pepermans, R. and Jegers, M. (2012). Pay-level satisfaction and psychological reward satisfaction as mediators of the organizational justice-turnover intention relationship, *International Studies of Management & Organization*, 42 (1), 50-67.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories, *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow, *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice, Cropanzano, R. (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 79-103.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. and Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, 26 (3), 463-488.
- Gul, H., Rehman, Z., Usman, M. and Hussain, S. (2015). The effect of organizational justice on employee turnover intention with the mediating role of emotional exhaustion in the banking sector of Afghanistan, *International Journal of Management Sciences*, 5 (4), 272-285.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Özen Kutanis, R. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 481-497.
- Gürpınar, G. (2006), *An empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange and turnover intention*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 133-142.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2009). *Multivariate data analysis (7th ed.)*, Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education Limited.
- Hasan, S. and Wagas, M. (2017). Organizational justice, personality types and turnover intentions, *Bahria Journal of Professional Psychology*, 16 (1), 81-93.
- Hemdi, M. A. and Nasurdin, A. M. (2008). Investigating the influence of organizational justice on hotel employees' organizational citizenship behavior intentions and turnover intentions, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7 (1), 1-23.
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J. and Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover, *Journal of Social Behavior and Personality*, 13 (4), 611-632.
- Herda, D. N. and Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention, *American Accounting Association-Accounting Horizons*, 26 (4), 707-723.
- Hur, W-M., Rhee, S-Y. and Ahn, K-H. (2016). Positive psychological capital and emotional labor in Korea: The job demands-resources approach, *International Journal of Human Resource Management*, 27 (5), 477-500.
- Işııkay, Ç. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Hemşireler üzerine bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (63), 1075-1084.



- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri eğitimci formunu Türkçe'ye uyarlama çalışması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 385-399.
- Jin, W-M., Zhang, Y. and Wang, X-P. (2015). Job burnout and organizational justice among medical interns in Shanghai, People's Republic of China, *Advances in Medical Education and Practice*, 6, 539-544.
- Jones, A., Norman, C. S. and Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting, *Behavioral Research in Accounting*, 22 (1), 21-41.
- Jupp, V. (2006). The SAGE dictionary of social research methods (Vols. 1-0). London, : SAGE Publications, Ltd doi: 10.4135/9780857020116
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kahraman, G. (2013). İş tatmini ve algılanan performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi, 491-493.
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde örgütsel adaletin işgören performansı üzerindeki etkisi: Teorik bir inceleme, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 147-158.
- Karabınar, S. ve Boyar, E. (2011). Mesleki tükenmişlik ölçümü: Metodolojik karşılaştırma, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 13 (50), 165-178.
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi (journal of business research turk)*, 1 (5), 80-112.
- Karakuş, M., Üstüner, M. ve Toprak, M. (2014). Two alternative models on the relationships between organizational justice, organizational commitment, burnout, and job satisfaction of education supervisors, *KEDI Journal of Educational Policy*, 11 (1), 69-94.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (26), 139-150.
- Kartono, K. and Hilmiana, H. (2018). Job burnout: A mediation between emotional intelligence and turnover intention, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19 (2), 109-121.
- Kaygusuz, İ. ve Bedük, A. (2015). The relationship between organizational justice and burnout in professional life: A research on police officers, *International Journal of Management and Marketing Research*, 8 (1), 79-92.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 897-913.
- Kim, Y. (2016). Music therapists' job demands, job autonomy, social support, and their relationship with burnout and turnover intention, *The Arts in Psychotherapy*, 51 (17), 17-23.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J-N. and Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality, *Corporate Communications: An International Journal*, 22 (3), 308-328.
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J. and Roman, P. M. (2008). Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselors in the clinical trials network of the national institute on drug abuse, *Journal of Substance Abuse Treatment*, 35 (4), 387-395.
- Kumar, M. and Jauhari, H. (2016). Employee participation and turnover intention: Exploring the explanatory roles of organizational justice and learning goal satisfaction, *Journal of Workplace Learning*, 28 (8), 496-509.
- Kurşuncu, R. S., İmadoğlu, T. ve Çavuş, M. F. (2018). Mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel nostaljinin etkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 6 (4), 952-968.

- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 459-477.
- Labrague, L.J., McEnroe-Petitte, D.M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D.L. and Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction, *International Nursing Review*, 64 (1), 109-116.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. and Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers, *The Social Science Journal*, 38 (2), 233-250.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Shanhe, J., Elechi, O. O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J. M. and Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study, *Journal of Criminal Justice*, 38 (1), 7-16.
- Laschinger, H. K. S. and Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (5), 739-753.
- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods* (Vols. 1-0). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412963947
- Lee, Y. H. and Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership, *European Sport Management Quarterly*, 18 (4), 393-412.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching, *European Physical Education Review*, 25 (1), 236-253.
- Leiter, M. P. (2003), *Areas of worklife survey manual (Third Edition)*, Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, Canada.
- Leiter, M. P. and Harvie, P. (1998). Conditions for staff acceptance of organizational change: Burnout as a mediating construct, *Anxiety, Stress & Coping*, 11 (1), 1-25.
- Leiter, M. P. and Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout, *Journal of Health and Human Services Administration*, 21 (4), 472-489.
- Li, Y. (2014). Building affective commitment to organization among chinese university teachers: The roles of organizational justice and job burnout, *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 26 (2), 135-152.
- Liu, H-L. and Lo, V-H. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters, *Asian Journal of Communication*, 28 (2), 153-169.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T. and Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study, *BMJ Open*, 8 (6), 1-11.
- Maheshwari, S. and Bhinder, R. (2015). Justice theory & intention to quit: The case of IT/ITES & BFSI employees, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 51 (1), 30-42.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C. and Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout, s.1-16, <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf> (Erişim tarihi: Kasım 2018).
- Maslach, C. and Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001), Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Meeusen, V.C.H., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundert, A.A.J. and Knape, H.T.A. (2011). Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: How burnout and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics, *Health Care Management Review*, 36 (2), 155-163.
- Mete, M. ve Aksoy, C. (2015). Çalışanların adalet algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılması: Bankacılık sektöründe bir uygulama, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (54), 233-246.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü, "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (2), 43-62.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma, *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 175-200.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Peiro, J. M., Ramos, J. and Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level, *International Journal of Stress Management*, 12 (2), 99-116.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Nadiri, H. ve 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.
- Nunnally JC. (1967). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Ölçer, F. (2015). The investigation of the relationship between organizational justice and turnover intention: The mediating role of organizational commitment, *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 49 (3), 233-251.
- Öngen Bilir, B., Tüfekçi Yaman, U. ve Aytaç, S. (2018). İşe ilişkin duyguların işten ayrılma niyetine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 (3), 53-66.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 459-485.
- Özer, G., Günlük, M. ve Yüksel, S. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide meslek memnuniyetinin ara değişken etkisi, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (21), 203-225.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007). Adalet verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (1), 17-33.
- Park, J. and Lee, J. (2016). Measuring the impact of organizational culture on burnout and turnover intention among early childhood teachers, *International Information Institute*, 19 (4), 1077-1082.

- Pelit, E. ve Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 37-66.
- Polat, S. ve Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4 (3), 1150-1159.
- Polat, İ., Bedük, A. ve Eryeşil, K. (2018). Aile şirketlerinde tükenmişlik duygusunun gelişiminde örgütsel adalet fonksiyonunun etkisi: Konya ilinde örnek uygulama, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 1-9.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Poon, J.M.L. (2012). Distributive justice, procedural justice, affective commitment, and turnover intention: A mediation-moderation framework, *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (6), 1505-1532.
- Robinson, K. L. (2004), *The impact of individual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables*, PhD Dissertation, A Dissertation Presented to the Faculty of the California School of Organizational Studies, Alliant International University, San Diego.
- Roch, S. G. and Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions, *Journal of Management*, 32 (2), 299-322.
- Rohollahi, A. A., Moftakhari Tabrizi, A. and Asadi, E. (2016). Investigating the relationships between organizational justice, organizational commitment and job burnout, *Journal of Military Medicine*, 17 (4), 273-281.
- Rusbelt, C. E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Safari, A., TamiziFar, M. and Jannati, A. R. (2012). The effect of organizational justice and perceived organizational support on university staff job burnout (Case of university staff of Isfahan), *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6 (7), 131-136.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Sağlam Arı, Güler, Bal, H. ve Çına Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 143-166.
- SamGnanakkan, S. (2010). Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT professionals, *Journal of Management Research*, 10 (1), 39-61.
- Sarajan, B. and Homaei, R. (2019). Relationship of self-acceptance, role overload, and organizational justice with burnout in woman nurses, *Rahburdha-yi Mudiriyat dar Nizam-i Salamat*, 3 (4), 332-344. (<http://elibrary.ikc.edu.tr/edsDetails?An=edsdoj.7e73dc8f80e4df284ac5daf4ace9e7a&dbId=edsdoj>).
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective, *Leadership Quarterly*, 10 (1), 25-40.
- Scanlan, J. N. and Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian Mental Health Service, *BMC Health Services Research*, 19 (1), 1-11.
- Schappe, S. P. (1996). Bridging the gap between procedural knowledge and positive employee attitudes: Procedural justice as keystone, *Group & Organization Management*, 21 (3), 337-364.

- Schaufeli, W. B. and Van Dierendock, D. (1993). The construct validity of two burnout measures, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.
- Shakhbazov, A. (2018). *İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Bir alan araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shkoler, O. and Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33 (2), 157-164.
- Sokhanvar, M., Hasanpoor, E., Hajihashemi, S. and Kakemam, E. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention: A survey on hospital nurses, *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, 4 (2), 358-362.
- Solmaz, G. (2017). Örgütsel adaletin tükenmişlik üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 4 (2), 1-23.
- Son, S., Kim, D-Y. and Kim, M. (2014). How perceived interpersonal justice relates to job burnout and intention to leave: The role of leader-member exchange and cognition-based trust in leaders, *Asian Journal of Social Psychology*, 17 (1), 12-24.
- Süral Özer, P. ve Eker Urtekin, G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 107-125.
- Süral Özer, P. ve Tozkoparan, G. (2013). Örgütsel adalet algıları ve tükenmişlik ilişkisinde öz benlik değerlendirmelerinin düzenleyici etkisi, *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi, 532-535.
- Süral Özer, P. ve Tozkoparan, G. (2013). Tükenmişlik, örgütsel adalet algıları ve öz benlik değerlendirmeleri ilişkisi, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 50 (583), 65-79.
- Şahin, B. ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13 (2), 85-113.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: İş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 67-90.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış Bilimleri*, Konya, Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya, Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Emhan, A., Demirtaş, Ö. ve Topuz, G. (2015). Mobing, algılanan örgütsel adalet ve tükenmişlik ilişkileri üzerine bir alan araştırması, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 199-214.
- Taha, O. and Esenyel, İ. (2019). The effect of internal complaints systems on employee retention and turnover intention: The mediating role of organizational justice, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8 (2), 1-28.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25 (1), 113-131.
- Tayfun, A. ve Uysal, G. (2017). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılarının motivasyon ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 53-62.
- Tayfur, Ö., Bayhan Karapınar, P. ve Metin Camgöz, S. (2013). The mediating effects of emotional exhaustion cynicism and learned helplessness on organizational justice-turnover intentions linkage, *American Psychological Association*, 20 (3), 193-221.

- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2 (2), 135-150.
- Tetik, S. (2012). Kamu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının bazı demografik özellikler açısından incelenmesi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 239-249.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46 (2), 259-293.
- Tourani, S., Khosravizadeh, O., Omrani, A., Sokhanvar, M., Kakemam, E. and Najafi, B. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention of hospital nurses in Iran, *Mater Sociomed*, 28 (3), 205-209.
- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet, "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18 (1), 27-46.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (1), 143-166.
- Uluköy, M. (2014). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik duyguları arasındaki ilişki: Bir uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 213-226.
- Ulutaş, M. (2018). Örgütsel adalet algısının çalışanların iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimine etkisi, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 333-352.
- Ülbeği, İ.D. (2011). *Örgütsel alt kültürlerde örgütsel adalet ve güven algısı üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Vaamonde, J. D., Omar, A. and Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction, *Europe's Journal of Psychology*, 14 (3), 554-570.
- Wang, Y., Jiang, N., Zhang, H. and Liu, Z. (2020). Organizational justice, burnout and turnover intention of social workers in China, *Journal of Social Work*, 0 (0), March, 1-20.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave, *International Journal of Manpower*, 15 (1), 4-14.
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., and Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety, *Educational and Psychological Measurement*, 76 (6), 913-934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>
- Xiaoming, Y., Ma, B.-J., Chang, C. L. and Shieh, C.-J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A Study, *Studies on Ethno-Medicine*, 8 (3), 229-237.
- Yang, L-F., Liu, J-Y. and Liu, Y-H. (2018). Job burnout and turnover intention among nurses in China: The mediating effects of positive emotion, *Frontiers of Nursing*, 5 (1), 43-47.
- Yang, F., Li, X., Song, Z., Li, Y. and Zhu, Y. (2018). Job burnout of construction project managers: Considering the role of organizational justice, *Journal of Construction Engineering and Management*, 144 (11), 1-15.
- Yavuz, M. ve Akça, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research Turk)*, 10 (2), 827-846.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 83-99.
- Yıldırım, F. (2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi, *Mülkiye Dergisi*, 27 (239), 371-402.

- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve Kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 123-131.
- Yıldırım, M. C., Ekinci, A. ve Öter, Ö. M. (2012). Eğitim müfettiş yardımcılarının örgütsel adalet algılarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45 (1), 327-345.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 34-44.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgüte bağlılığın aracı rolü: Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8 (2), 157-170.
- Yılmaz, B. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma: Elektrik sektöründe bir uygulama, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 181-202.
- Yurtkoru, E. S., Ensari, Ş. ve Erdilek Karabay, M. (2018). To what extent trust in leader and ethical climate affect turnover intention? A research on private and public bank employees, *International Journal of Organizational Leadership*, 7 (1), 12-26.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “Başka bir yol daha olmalı”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 159-177.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 297-321.
- Zhang, H. and Agarwal, N. C. (2009). The mediating roles of organizational justice on the relationships between HR practices and workplace outcomes: An investigation in China, *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (3), 676-693.