Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 46, Haziran 2020, s. 155-165

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.44031>

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Yavuz AKINCI

Süleyman Demirel Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, abdullahakinci@sdu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Barış KARAOĞLU

Bingöl Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, bkaraoglu@bingol.edu.tr

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ PERFORMANSI İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Özet

Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş performansı ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmaya, Isparta İl genelinde resmi ve özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarda görev yapan 224 beden eğitimi ve spor öğretmeninden, basit tesadüfî yöntemle seçilmiş 162 beden eğitimi ve spor öğretmeni gönüllü olarak katılmıştır. Çalışmada, veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Moorman (1991) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlaması Yıldırım (2010) tarafından yapılan örgütsel adalet ölçeği ve Kirkman ve Rosen (1999) ile Sigler ve Pearson (2000) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılan iş performans ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanlar aritmetik ortalama ve standart sapma $\bar{X} \pm Sd$ olarak sunulmuştur. Ölçeklerden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi (r) uygulanmıştır.

Sonuç olarak; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, iş performansı ve örgütsel adalet algısı arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu durum LGS ve YKS gibi önemli sınavların hazırlık aşamasında olan öğrencilerin, bu sınavlar için gerekli derslere yönelik ilgilerinin daha üst düzeyde olmasından, bunun yanında

yönetici ve idarecilerin bu ders öğretmenlerine yönelik övgü ve ödüllendirmelerinin artmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gösterdikleri iş performanslarının karşılığında, yönetici veya idareciler tarafından yeterli düzeyde ödüllendirilmemeleri, örgütsel adalet algılarını negatif yönde etkilediği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Beden eğitimi ve spor, iş performansı, örgütsel adalet algısı.*

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERFORMANCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between physical education and sports teachers' job performance and organizational justice perceptions. The universe of the researchers is 224 physical education and sports teachers working in public and private secondary and high schools in Isparta Province, and the sample group consists of 162 physical education and sports teachers. In the study, personal information form as a data collection tool, organizational justice scale prepared by Moorman (1991) and adapted in Turkish by Yıldırım (2010), and the job performance scale prepared by Kirkman and Rosen (1999) with Sigler and Pearson (2000) and adapted in Turkish by Çöl (2008) was used. IBM SPSS statistical software was used to analyze the data. The arithmetic mean and standard deviation of the scores of the teachers on the scales are presented as $X \pm Sd$. Pearson momentum correlation analysis (r) was applied to reveal the relationship between the scores obtained from the scales.

As a result, a negative relation was made firm between physical education and sports teachers' job performance and organizational justice sense. This situation arises from the fact that the students who are in the preparation phase of important exams such as LGS and YKS have a higher level of interest in the courses required for these exams, as well as the praise and reward of managers and administrators for these course teachers. In addition, it is thought that not being rewarded adequately by managers or administrators in return for their job performances by physical education and sports teachers, they negatively affect their perception of organizational justice.

Keywords: Physical education and sports, job performance, organizational justice perception.

GİRİŞ

Okullar toplumların sosyo-kültürel değerlerinin sonraki nesle aktarılmasını sağlayan, insana ve toplumun geleceğine yatırım yapan kurumlar olması nedeniyle, adalet algısı açısından önemli sorumluluklara sahiptir. Adalet insan aklından çıkan şeylere uygun davranışlar (Gözler, 2008: 77) olarak yorumlanırken adaletsizlik, çalışanların emek ve motivasyonlarını azaltan ve süreç üzerinde yıkıcı etkiye sahip olan davranışlardır. Özetle; çalışan ve örgüt için önemli bir engeldir (Chegini, 2009: 173). Greenberg (1990: 11), örgütsel adaleti, adaletin örgütsel anlamda açıklanması şeklinde tanımlarken, Yılmaz (2004)'a göre, örgüt içerisinde sosyal-ekonomik

olarak ortaya çıkan tüm değişimlere ilişkin adaleti ve çalışanların tüm paydaşlarıyla birlikte örgütle karşılıklı ilişkilerini içermektedir. Örgütsel adalet, çalışanın iş yerinde adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algısı ile ilgili bir kavramdır (Moorman, 1991:845). Örgütsel adalet algısı, yönetimin etik ve ahlaki durumu hakkında kişisel bir değerlendirme sonucu ortaya çıkan öznel bir algıdır (Colquitt ve ark, 2001:425; Cropanzano ve ark, 2007: 34). Başka bir ifadeyle, kazanımların dağıtılmasında, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan işlemler ve kişiler arası uygulamalara ilişkin geliştirilen kurallar ve sosyal normlardır (Folger ve Cronpanzano, 1998).

Aidiyet ve iş performansında artışa ve çatışmanın azalmasını sağlayan örgütsel adalet hem örgütler hem de çalışanlar için güven ve bağlılık sağlamaktadır. (Cropanzano ve ark, 2007: 35). Yöneticilerin, örgüt içinde uyum ve yüksek performansı sağlayabilmeleri, çalışanlarının morallerinin düşmesini engellemek için çalışanların, yöneticilerin dürüstlüğünden ve tarafsızlığından emin olmaları gereklidir (Küçükkaraduman, 2006). İş performansı, çalışanların eşdeğerlerine kıyasla örgütsel davranış ve çıktılarının verimlilik düzeyi (Kohli, 1985:424) ve örgütsel hedeflere yönelik kazanımlarının nicel ve nitel karşılığı olarak ifade edilmektedir (Bilgin ve ark, 2004). İş performansının yöneticiler ve öğretmenler açısından karşılıklı etkileşim içerisinde olması nedeniyle, performansı yüksek olan çalışanlar örgütsel performansı artırırken, rekabet kapasitesini de yükseltecektir (Krishnan, 2002: 19). Çalışanlara adaletli davranılması iş performanslarını arttıracak, aksi durumda ise çalışanlar performanslarını azaltarak adaleti sağlamaya çalışacaklardır (Latham ve Pinder, 2005:485).

Selçuk (1990), beden eğitimi ve spor dersinin amaçlarını kişisel, toplumsal ve ekonomik amaçlar başlıklarıyla ele almış, Yapan (2007), kurallara uyma, saygı, hak, adalet gibi insani özellikleri içerirken; hile, yalan, kurallara uymama gibi toplumun kabul etmediği davranışları reddettiğini ifade etmiştir. İfadelerin ışığında Beden eğitimi ve spor derslerinin eğitim sürecinde doğru ve etkin kullanılması toplumsal değerlere ve kazanımlara önemli katkı sağlamaktadır.

Yazarın yapmış olduğu literatür taramasına göre iş performansı (Çelik ve Çıra, 2013:11; Erkuş ve Fındıklı, 2013:302; Özutku, 2008:79, Gürbüz ve Yüksel, 2008:174, Turunç ve Çelik, 2010:183) örgütsel adalet algısı (Aktaş, 2010; Titrek, 2009:551; Yılmaz, 2010:579; Cihangiroğlu ve Yılmaz 2010:195; Karacaoğlu ve Yörük, 2012:43; Özgan ve Bozbayındır, 2011:66) konularını inceleyen birbirinden bağımsız araştırmalar bulunmakla birlikte, eğitim kurumları üzerinde örgütsel adalet algısı ilişkisine yönelik çalışmaların (Aydoğan, 2009:19; Aydoğan, 2012:4579; Çelik ve Erdem, 2012:23; Erdem ve Meriç, 2013:467) çok sınırlı olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki bilgileri bir bütün olarak değerlendirdiğimizde iş performansı ve örgütsel adalet kavramlarının hayatın farklı alanlarında farklı boyut ve düzeylerde etkili olabildiği görülmektedir. Ancak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş performansı ve örgütsel adalet algılarını bir arada incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan; yapılan bu çalışmanın beden eğitimi ve spor alanına katkı sağlayacağı ve alana farklı bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında çalışmamızın amacı, Isparta ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş performansı ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

MATERYAL VE METOD

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modelleri ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2004: 52).

Gönüllü Gruplarının Oluşturulması

Araştırmaya Isparta İl genelinde resmi ve özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarda görev yapan 224 beden eğitim ve spor öğretmeninden, basit tesadüfi yöntemle ile seçilmiş (Çıngı, 1994:346) 162 beden eğitimi ve spor öğretmeni gönüllü olarak katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanmış olan ve 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu, iş performansı ve örgütsel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu

Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim görülen üniversite, yaşanılan yer ve haftalık çalışma süresi bilgilerini elde etmek amacıyla beş soru içermektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Erkek	112	69.1
	Kadın	50	30.9
	Toplam	162	100
Yaş	30 yaş ve altı	15	9.3
	31-40	54	33.3
	41 yaş ve üzeri	93	57.4
	Toplam	162	100
Medeni Durum	Bekâr	32	19.8
	Evli	130	80.2
	Toplam	162	100
Hizmet Yılı	10 yıl ve altı	40	24.7
	11-20	55	34.0
	21 yıl ve üzeri	67	41.4
	Toplam	162	100
Branş	Ferdi Spor	40	24.7
	Takım Spor	122	75.3
	Toplam	162	100
Eğitim Durumu	Lisans	136	84.0
	Lisansüstü	26	16.0
	Toplam	162	100

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlere göre %69,1'inin erkek, 30,9'unun kadın, yaş gruplarına göre %9,3'ünün 30 ve altı, %33,3'ünün 31-40 yaş arası, %57,4'ünün 41 yaş ve üzeri,

medeni duruma göre %19,8'inin bekâr, %80,2'sinin evli, hizmet yılına göre %24,7'sinin 10 yıldan az, %34,0'ünün 11-20 yıl arası, %41,4'ünün 21 yıl ve üzeri, uzmanlık spor branşına göre %24,7'sinin ferdi sporlar, %75,3'ünün takım sporları ve eğitim durumuna göre ise, %84,0'ünün lisans ve %16,0'sının lisansüstü olduğu tespit edilmiştir.

İş performansı ölçeği

Beden Eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş performanslarının ölçülmesinde Kirkman ve Rosen (1999: 58) ile Sigler ve Pearson (2000:7)'in iş performans ölçeği kullanılmıştır. Yapılan her iki çalışmada da güvenilirlik katsayısı .70'in üstündedir. Türkiye'de Çöl (2008:35) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5'li likert tipinde olup, 1=Kesinlikle katılmıyorum... 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

Adalet algısı ölçeği

Çalışmada, Moorman (1991:846) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlaması Yıldırım (2010) tarafından yapılan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte soru formunda yer alan sonraki 10 ifade etkileşimsel adalet ile ilgilidir ve bu ifadelerin 4'ü Moorman, 2'si Folger ve Konovsky ve 4'ü ise literatürden yararlanılarak bu çalışma için geliştirilmiştir. Dağıtımsal adalet ile ilgili olan 8 ifadeden 5'i Moorman, 3'ü Williams, Malos ve Palmer'in ölçeklerinden alınmıştır (Yıldırım, 2010; Yürür, 2005:180).

İstatistiksel Analiz

Kolmogorov-Smirnov testinin uygulanması, normallik durumunun incelenmesi için kullanılan yöntemlerden sadece biridir. Çalışmada elde edilen verilerin istatistiklerine göre çarpıklık ve basıklık dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

	N	Çarpıklık	Basıklık
İş performansı	162	.596	-1.047
Prosedür Adalet	162	-.578	-.334
Etkileşim Adaleti	162	-.823	.169
Dağıtım Adaleti	162	-.070	-.868
Örgütsel Adalet Algısı Toplam	162	-.554	.200

Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların iş performansı ve örgütsel adaletle yönelik tutumları ölçeklerinden aldıkları puanların normallikten sapmaların anlamlı düzeylerde olduğu gözlemlenmektedir (Tablo. 2). Normal dağılım eğrilerine bakıldığında normallikten aşırı sapmalar olmadığı görülmüştür. Literatürde, George ve Mallery (2016:112) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ideal olarak ± 1 arasındaki değerlerin de kabul edilebilir olduğu açıklarken, Demir ve ark. (2016:130), ise bu değerlerin ± 2 aralığında olması normallik açısından uygun bir durum olarak açıklamıştır.

Bu bilgiler ışığında, parametrik istatistik analiz testlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma $X \pm Sd$ olarak sunulmuştur. Ölçeklerden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi (r) uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 3: Ölçeklerden elde edilen puanların betimsel istatistiği

	N	Min	Max	X±Sd
İş performansı	162	18.00	20.00	18.420±0.520
Prosedür Adalet	162	8.00	35.00	24.778±6.652
Etkileşim Adaleti	162	12.00	50.00	38.037±9.731
Dağıtım Adaleti	162	8.00	40.00	24.333±8.801
Örgütsel Adalet Algısı Toplam	162	33.00	100.00	87.148±21.221

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş performansı ölçeği ortalamalarının 18.420±0.520 olduğu tespit edilmiştir. Adalet algısına yönelik alt başlıklarından prosedür adaletinin ortalamasının 24.778±6.652, etkileşim adaletinin ortalamasının 38.037±9.731, dağıtım adaletinin ortalamasının 24.333±8.801 ve örgütsel adalet algısı toplamı ortalamasının ise 87.148±21.221 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların iş performansı ile örgütsel adalet algısına yönelik tutumları arasındaki ilişki

		1.	2	3	4	5
1. İş performansı	r	1				
	p					
	n	162				
2. Prosedür Adalet	r	-,221**	1			
	p	,005				
	n	162	162			
3. Etkileşim Adaleti	r	-,224**	,764**	1		
	p	,004	,000			
	n	162	162	162		
4. Dağıtım Adaleti	r	-,349**	,441**	,487**	1	
	p	,000	,000	,000		
	n	162	162	162	162	
5. Örgütsel Adalet Algısı Toplam	r	-,317**	,846**	,900**	,776**	1
	p	,000	,000	,000	,000	
	n	162	162	162	162	162

P<0,05

Tablo 4 incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, iş performansı ile adalet algısına ait prosedür adalet ($r=-.221$, $p=.005$), etkileşim adaleti ($r=-.224$, $p=.004$), dağıtım adaleti ($r=-.349$, $p=.000$) ve iş performansı ile örgütsel adaletle yönelik tutum toplam skoru ($r=-.317$, $p=.000$) arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

İnsan kaynağının etkili ve verimli bir biçimde çalışabilmesi için örgüt amaçlarını benimsemesi ve bu yönde kişilerin iş performansları ve örgütsel bağlılıklarının artırılması son derece önemli bir konudur.

Örgütler, amaçlarına ulaşmak, mükemmel hizmet sunmak ve rekabet avantajı elde etmek için performansı iyi olan çalışanlara gereksinim duyar ve bu kişilere değer verirler. Çalışanlar açısından da performans, gurur, keyif ve tatminin kaynağı olması nedeniyle önemlidir. Dahası, yüksek performansın, daha iyi kariyer fırsatlarına olanak tanınması ve kolay terfi gibi maddi

ve/veya diğer avantajlarla sıklıkla ödüllendirilmesi nedeniyle çalışanlar açısından önemlidir (Rageb ve ark, 2013: 51). Dolayısıyla yüksek iş performansı beklenen çalışanların örgütsel adalet algılarının da yüksek olması gerekmektedir.

Ancak, bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin, iş performansı ile adalet algısına ait prosedür adalet, etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve örgütsel adaletle yönelik tutum toplam skorları arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir (Tablo 4).

Araştırmacı tarafından yapılan literatür araştırmasında Çelik ve Çıra (2013:12), turizm çalışanlarının iş performansı ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ilişki, Altaş ve Çekmecelioğlu (2007:47)'da otomotiv sektöründe çalışanların iş performansı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkinin olduğunu rapor etmiştir. Yine bir başka çalışmada, örgütlerde iş performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışı, gelişim kültürü ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki olduğu rapor edilmiştir (Akkoç ve ark, 2012:105). Chegini, (2009:174) ve Moorman (1991:847) örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. İmamoğlu (2011), ilköğretim okulu, Selvitopu ve Şahin (2013:171) ise ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ve bağlılıkları arasında ve Babaoğlu ve Ertürk, (2013: 87) öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Polat ve Kazak (2014: 71), okul yöneticilerinin örgütsel adalet ve kayırmacı tutum ve davranışlar arasında negatif yönde ilişkiyi rapor etmişlerdir. Yine bir başka çalışmada, Demircan Çakar ve Yıldız (2009), bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışanların örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi tespit etmişlerdir.

İş performansı, çalışanın veya iş-görenin kendisinden beklenen işi yapması veya tamamlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Performans derken, kişinin bilgi ve becerisini kullanarak kendisinden beklenen iş sonucunu elde etme düzeyi kastedilmektedir. Ancak, iş başarısında sadece personelin bilgi ve becerisi değil aynı zamanda örgüt içi ve örgüt dışı birçok faktörde etkili olmaktadır (Eren ve Hayatoğlu, 2011:108; Yıldız ve ark, 2014:133).

Bu faktörlerden birisi olarak örgütsel adalet anlayışı karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adalet, çalışanların ücretlerin, ödül, ceza ve terfi konularında nasıl karar alındığı ya da alınan kararların nasıl duyurulduğunun algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010: 67).

Yöneticilerin, çalışanların terfi ya da görev dağılımlarında taraflı olmaları, performans değerlendirmesindeki eşitsizlikler, açık ve dürüst bir iletişim sağlanamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemesi, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine sebep olmaktadır (İyigün, 2012: 52). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının sarsılması, yöneticilere olan güven duygusunun sarsılmasına, aidiyet duygusu ve adanmışlığının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Baş ve Şentürk, 2011: 30).

Sonuç olarak; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, iş performansı ve örgütsel adalet algısı arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu durum LGS ve YKS gibi önemli sınavların hazırlık aşamasında olan öğrencilerin, bu sınavlar için gerekli derslere yönelik ilgilerinin daha üst düzeyde olmasından, bunun yanında yönetici ve idarecilerin bu ders öğretmenlerine yönelik övgü ve ödüllendirmelerinin artmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gösterdikleri iş performanslarının karşılığında, yönetici veya idareciler tarafından yeterli düzeyde ödüllendirilmemeleri, örgütsel adalet algılarını negatif yönde etkilediği düşünülmektedir.

ÖNERİLER

- Alanyazın incelendiğinde beden eğitimi ve spor alanında iş performansı ve adalet algısı ile ilgili yapılan araştırma sayısının yetersiz olduğundan bu konular ile ilgili daha fazla araştırma yapılabilir.
- Konuyla ilgili farklı örneklem gruplarında daha fazla araştırma yapılması bu alandaki eksikliği giderip literatüre daha fazla katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, G. (2011). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi. *Güvenin Aracılık Rolü, Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Aktaş, E. (2010). Performans değerlendirme sistemlerinin örgütsel adalet algısı üzerine etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Altaş, S.S., Çekmecelioğlu, H.G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri. *Öneri Dergisi*, (7), 47-57.
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish educational system: Nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 19-35.
- Aydoğan, İ. (2012). The existence of favoritism in organizations. *African Journal of Business Management*, 6(12), 4577-4586.
- Babaoğlu, E., Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
- Baş, G., Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Bilgin, L., Taşcı, D., Kağrıoğlu, D., Benligiray, S., Tonus, Editör: Geylan, R.H.Z. (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi. TC. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1561, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 820, Eskişehir.
- Cegini, M.G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173-176.
- Cihangiroğlu, N., Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *S.Ü. İ.İ.B.F Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 195-213.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C., KY, N.G. (2001). Justice at the millennium. A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cropanzano, R., Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice. Tunneling through the maze. In C. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 317-372.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., Gilliland, S.W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34- 48.
- Çelik, K., Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre, kayırmacılık. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (11), 23-30.

- Çelik, M., Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çingil, H. (1994). Örneklem Kuramı. H.Ü. Fen Fakültesi Yayınları, Ankara, 346.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Curr Res Educ*, 2(3), 130-148.
- Demircan Çakar, N., Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi. Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Eğilmez, G. (2011). Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık. Bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, M., Meriç, E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 19(3), 467-498.
- Eren, S.S., Hayatoğlu, Ö. (2011), Etik ikliminin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi. İlaç sektöründe bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 109-128.
- Erkuş, A., Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Folger, R., Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. London, Sage.
- George, D., Mallery, P. (2016). IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple guide and reference. New York: Routledge, 112-120.
- Gözler, K. (2008). Tabii hukuk ve hukuki pozitivizme göre adalet kavramı. *Muhafazakâr Düşünce*, 4(15), 77-90.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair versus being fair. Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 11-157.
- Gülbüz, S., Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet. Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İyigün, Ö.N. (2012). Örgütsel adalet. Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 51-60.
- Karacaoğlu, K., Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları. Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.

- Karasar, N. (2004). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel yayıncılık, Ankara, 52.
- Kirkman, B.L., Rosen, B. (1999), "Beyond self-management. Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74.
- Kohli, A. (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self esteem, job satisfaction and motivation, *Journal of Marketing Research*, (22), 424–433.
- Krishnan, V.R. (2002). Transformational leadership and value system congruence. *International Journal of Value-Based Management*, 15(1), 19–33.
- Küçükkaraduman, E. (2006). İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Latham G.P., Pinder, C.C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, (56), 485-516.
- 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.
- Özgan, H., Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 66–85.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Polat, S., Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Educational Administration. Theory and Practice*, (20)1, 71-92.
- Rageb, M.A., Abd-El-Salam, E.M., El-Samadicy, A., Farid, S. (2013), Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review*, 3(2), 51-73
- Selçuk, H. (1990). İlk ve orta öğretim okullarında beden eğitimi. Ders Kitapları A.Ş. İstanbul.
- Selvitopu, A., Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sigler, T.H. Pearson, C.M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, (5), 7–52.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 551-573.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Yapan, H.T. (2007). Spor ahlakı. Gaziantep, Merkez Ofset.
- Yıldırım, A. (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Yıldız, S., Savcı, G., Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233-249.

- Yılmaz, G. (2004). İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisi. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.
- Yürür, S. (2005). Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bursa, 180.