

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Performansları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Isparta İli Örneği

An Examination of the Relationship Between Job Performance and Organizational Justice Perceptions of Provincial Directorate of Youth and Sports Employees: The Case of Isparta Province

ÖZET

Çalışmanın amacı, Isparta Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan bireylerin iş performansları ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini Isparta Gençlik ve Spor İl müdürlüğü çalışan 32,04±6,26 yıl yaş ortalamasına sahip bireylerden oluşmuştur. Çalışmaya katılan gönüllülerden araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile literatürde bulunan iş performansı ve Örgütsel Adalet algısı ölçeklerini doldurmuşlardır. Çalışmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.00 (Statistic for Windows) adlı paket program ile yapılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi için Spearman's rho korelasyon analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak Isparta Gençlik Spor İl müdürlüğü çalışan bireylerin iş performansları, örgütsel adalet algıları toplam ve alt boyutlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş performansları ile örgütsel adalet algıları ölçek toplamaları arasında düşük, ölçeğinin ücret arasında düşük kazanımlar alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki tespit edilirken, Amir alt boyutunda herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu durumun çalışmaya katılan gönüllülerin iş ortamında kişisel performanslarını en yüksek düzeyde ortaya koyma çabalarından ve kurum içerisindeki adalet algısının yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik Spor, İş, Performans, Örgütsel Adalet, Algı.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between job performance and perceptions of organizational justice among employees at the Isparta Provincial Directorate of Youth and Sports. The study sample was composed of employees from the Isparta Provincial Directorate of Youth and Sports, with a mean age of 32.04±6.26 years. Participants voluntarily completed a personal information form developed by the researchers, along with established scales for job performance and organizational justice perception from the existing literature. The collected data were analyzed using the SPSS 22.00 (Statistics for Windows) software package. The data were found not to be normally distributed. Descriptive statistics were utilized to outline the demographic characteristics of the participants. To determine the relationship between the scales, Spearman's rho correlation analysis was conducted. The level of significance was set at $p < 0.05$. The results indicated that employees of the Isparta Provincial Directorate of Youth and Sports exhibited high levels of job performance, overall organizational justice perception, and its sub-dimensions. A weak positive correlation was identified between job performance and total organizational justice perception scores, while a moderate positive correlation was found with the 'pay and benefits' sub-dimension. However, no significant relationship was observed with the 'Supervisor' sub-dimension. This outcome is attributed to the participants' commitment to maximizing their personal performance in the workplace and the prevailing high sense of justice within the institution.

Keywords: Youth Sports, Business, Performance, Organizational Justice, Perception.

GİRİŞ

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ülke içerisinde sporun yaygınlaştırılmasını hedefleyen ve bu doğrultuda hizmet veren kamu kuruluşudur (Yüksel, 2018). İş performansı tanımı ise örgütün hedeflerine katkı sağlayan bireylerin yapılan işin sonuçları ile davranışları olarak ifade edilmektedir (Gürkaynak, 2017). Diğer bir deyişle bireyin çalışmakta olduğu örgütün başarısını artırma, verimlilik düzeyini geliştirmesi ve işe yönelik tutumlarını oluşturan bir kavram olduğu belirtilmektedir (Murphy ve Cleveland, 1995). Performans tanımı, belirli bir zaman içerisinde

Sümeysra Suna¹
Kadir Pepe²

How to Cite This Article

Suna, S. & Pepe, K. (2025).
“Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
Çalışanlarının İş Performansları ile
Örgütsel Adalet Algıları
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:
Isparta İli Örneği” International
Social Sciences Studies Journal,
(e-ISSN:2587-1587) Vol:11,
Issue:11; pp: 2143-2147. DOI:
<https://doi.org/10.5281/zenodo.17755842>

Arrival: 07 October 2025

Published: 28 November 2025

Social Sciences Studies Journal is
licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Burdur, Türkiye. ORCID: 0009-0004-4865-0819

² Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Burdur, Türkiye. ORCID: 0000-0002-3207-6726

bitirilmesi gereken işin amaca ulaşması şeklinde ifade edilmektedir (Ercik, 2019). Performans bireylerin görevlerini belirli standartlar doğrultusunda beklenenin karşılanması ve gerçekleştirme derecesi olarak değerlendirilmektedir (Bingöl, 1997). Birey çalışmakta olduğu kurum ya da kuruluşlardaki tutumların tamamını kapsamakta (Jex, 2002 ve çalışanların bu emek karşılığında ücret aldığı ifade edilir (Çelik ve Turunç, 2009). İş performansına bireysel açıdan değerlendirildiğinde çalışanın işin hedefine ulaşmada verdiği çaba ve katkı olarak göstermiş olduğu davranışlardır (Sonnentag ve Frese, 2002:375). Bireyin yapmış olduğu işin gerekliliklerini yerine getirmesinde iş performansının önemi büyüktür (Yıldız, 2015).

Örgütsel adalet ise, örgüt ortamında olumlu çıktılar ilişkisi içerisinde bir değişken olduğu belirtilmektedir (Usmani ve Jamal, 2013). Sosyal etkileşimin niteliğini belirten en önemli unsurun örgütsel adalet olduğu belirtilmektedir (Doğan, 2008). Çalışan bireylerin, yüksek düzeyde iş yapmaları ve adil bir davranış ortamının olduğuna inanmaları durumunda daha fazla performans ortaya koymalarında istekli olmaktadır (Köse, 2014). Örgüt içerisindeki adalet çalışanlarda yenilikçi iş davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bildirilmektedir (Akram ve ark., 2016). Örgütsel adaletin, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde bireylerin iş performansını ve davranışlarını olumlu yönde etkilediği göstermektedir (Swalhi ve ark., 2017).

Yapılan araştırmalarda adalet algısı ile örgütsel davranış arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Tziner ve Sharoni, 2014; Gürbüz ve ark., 2016). Örgütsel adalet algısı fazla olması durumunda çalışanların örgütsel davranışlarında olumlu tutumlarının artırdığı bildirilmektedir (Özbek ve ark., 2016). Diğer bir deyişle, Çalışan bireylerin adil bir ortamda değerlendirmeler yapılması durumunda, üzerine düşen görevleri daha iyi yapacak duruma gelirler (Irak, 2004).

Literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda, bu çalışmanın amacı, Isparta Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan bireylerin iş performansları ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Çalışmada, gönüllülerin ölçeklerden elde ettikleri skorların mevcut durumlarını belirlemek için betimsel, skorlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır

Gönüllü Gruplarının Oluşturulması

Çalışmanın örneklemini Isparta Gençlik Spor İl müdürlüğü çalışan 32,04±6,26 yıl yaş ortalamasına sahip bireylerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan gönüllülerin Kişisel bilgi formuna verdikleri cevaplar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların demografik bilgilerinin betimsel istatistik sonuçları

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	19	38,8
	Erkek	30	61,2
Medeni Durum	Evli	21	42,9
	Bekar	28	57,1
Eğitim Durumu	Lisans	38	77,6
	Lisansüstü	11	22,4
Mesleki Tecrübe	3 yıl ve altı	17	34,7
	4-6 yıl	9	18,4
	7-9 yıl	11	22,4
	10-12 yıl	9	18,4
	13 yıl ve üstü	3	6,1
Toplam		49	100

Çalışmaya katılan gönüllülerin cinsiyet değişkenine göre %38,8.2’inin kadın, %61,2’sinin erkek, Medeni durum değişkenine göre %42,9’unun evli, %57,1’inin bekar, Eğitim değişkenine göre %77,6’sının lisans, %22,4’ünün lisansüstü, Mesleki tecrübe değişkenine göre ise %34,4’ünün 3 yıl ve altı, %18,4’ünün 4-6 yıl, %22,4’ünün 7-9, %18,4’ünün 10-12 ve %6,1’inin 13 yıl ve üstü olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Teknikleri

Anket formu (Google form) çevrimiçi olarak bireylere doldurtularak verilerek toplanmıştır. Sigler ve Paerson tarafından geliştirilmiş olan ve Çöl tarafından Türkçe uyarlaması yapılan iş performans ölçeği beşli likert şeklinde olup, 4 sorudan ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. 4 sorunun cevapları “hiçbir zaman, çok nadir, ara sıra, çoğu zaman ve her zaman” şeklinde oluşmaktadır. Çöl (2008) tarafından ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.82 olduğu tespit edilmiştir. Colquitt tarafından (2001) geliştirilmiş olan ve Özmen, Arnak ve Özeri (2007) Türkçe uyarlaması yapılan Örgütsel Adalet Algı ölçeği, dört boyutlu (işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel

adalet) bir ölçektir. Ölçek maddeleri, ücret, ilerleme gibi kazanımlara ulaştırıcı süreçler ile ilgili 7 maddeden; kazanımlarla ilgili 4 maddeden ve süreçleri yönlendiren yetkili (amir) ile ilgili 9 maddeden oluşmaktadır.

İstatistiksel Analizler

Çalışmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22 (Statistic for Windows) adlı paket program ile yapılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi için Spearman's rho korelasyon analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 2: Katılımcıların iş performanslarının betimsel istatistiği

Ölçek	Alt boyut	N	En az	En çok	X±Sd
İş performansı Ölçeği	-	49	12,00	20,00	19,90±2,21

Çalışmaya katılan gönüllülerin iş performansı ölçeğinden elde ettikleri skorun $19,90 \pm 2,21$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların örgütsel adalet algılarının betimsel istatistiği

Ölçek	Alt boyut	N	En az	En çok	X±Sd
Örgütsel Adalet algısı Ölçeği	Ücret	49	18,00	35,00	29,10±4,19
	Kazanımlar	49	10,00	20,00	17,63±2,61
	Amir	49	9,00	43,00	34,92±6,35
Toplam		49	38,00	96,00	81,65±11,03

Çalışmaya katılan gönüllülerin örgütsel adalet algısı ölçeğinden elde ettikleri skorun $81,65 \pm 11,03$ olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ait alt boyutlar incelendiğinde; Ücret alt boyutunun $29,10 \pm 4,19$, Kazanımlar alt boyutunun $17,63 \pm 2,61$, Amir alt boyutunun $34,92 \pm 6,35$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların iş performansı ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki

		Ücret	Kazanımlar	Amir	Örgütsel Adalet Algısı Ölçek Toplam
İş Performansı	r	,332	,539	,178	,391
	p	,020	,000	,220	,005
	n	49	49	49	49

Çalışmaya katılan gönüllülerin iş performansları ile örgütsel adalet algıları ölçek toplamaları arasında ($r = ,391$, $p = ,005$) düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İş performansı ile örgütsel adalet algıları ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde ise; ücret ($r = ,332$, $p = ,020$) arasında düşük, kazanımlar alt boyutu ($r = ,539$, $p = ,000$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki tespit edilirken, Amir alt boyutunda ($r = ,178$, $p = ,220$) herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurum ya da kuruluş içerisinde çalışan bireylerden verim alınabilmesi için örgütün hedeflerinin benimsenmiş olması ve bu doğrultuda iş performans düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının güçlendirilmesi oldukça önemlidir.

Performans bireyin ya da iş verenin kendisinden beklenen işi en iyi şekilde tamamlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Fakat, iş performansında sadece çalışanların bilgi ve beceri düzeyleri değil aynı zamanda da örgüt içi ve dışı birçok faktörde etkili olmaktadır (Eren ve Hayatoğlu, 2011; Yıldız ve ark., 2014). Bu faktörlerden birisinin de örgüt içi adalet algısı olduğu bilinmektedir.

Sunulan bu çalışmada, Isparta Gençlik Spor İl müdürlüğü çalışan bireylerin iş performansları, örgütsel adalet algıları toplam ve alt boyutlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde; çeşitli iş kollarında iş performansını (Çelik ve Çıra, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Turunç ve Çelik, 2010) ve örgütsel adalet algısını (Aktaş, 2010; Yılmaz, 2010; Özgan ve Bozbayındır, 2011) yüksek olduğunu tespit eden çalışmalara rastlanılmıştır.

Örgütler temel olarak iyi bir hizmet sunabilmek için, amaçları ulaşabilmek ve rekabet ortamında daha fazla avantajı elde bulundurmak için iş performansı iyi olan çalışanları bünyesinde bulundurmak ister ve bu kişilere önem verirler. Çalışanlar bakımında da iş performansı gurur ve keyif ana kaynağı olması açısından önemlidir. Diğer bir deyişle, performansı iyi olan bireylerin, daha iyi bir kariyer fırsatın doğmasına ve görevde terfi alarak maddi gibi avantajların sağlanması şeklinde ödüllendirilmesi sebebiyle çalışanlar açısından oldukça önem arz etmektedir (Rageb ve ark., 2013). Bu sebepten dolayı, çalışanlardan yüksek iş performansı bekleniyorsa aynı zamanda da örgüt içerisindeki adalet algısının da yüksek olması gerekmektedir. Bu durumun Isparta Gençlik Spor İl müdürlüğü

çalışan bireylerin mesleklerini severek yapmaları ve adaletli bir ortamda çalıştıklarını hissettiklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Isparta Gençlik Spor İl müdürlüğü çalışan bireylerin iş performansları ile örgütsel adalet algıları ölçek toplamaları arasında düşük, ölçeğinin ücret arasında düşük kazanımlar alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki tespit edilirken, Amir alt boyutunda herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Çelik ve Çıra (2013) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların iş performansı ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Otomotiv sektöründe yapılan bir çalışmada iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007). Çakar ve Yıldız (2009) yılında bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışanların örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yapılan başka bir çalışmada Beden eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş performansları ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada pozitif yönde bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Akıncı ve Karaoğlu, 2020).

Örgüt yöneticilerin örgüt içerisinde çalışan bireyler arasında değerlendirmelerindeki eşitsizliklerin örgütsel adalet algısının çalışanlarda zedelenmesine sebep olmaktadır (İyigün, 2012). Yani çalışanların örgütsel adalet algılarının sarsılması sonucunda hem yöneticilere olan güvenin azalmasına hem de bireylerin iş performans düzeylerini olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır (Baş ve Şentürk, 2011).

Sonuç olarak, Isparta Gençlik Spor İl müdürlüğü çalışan bireylerin iş performansları, örgütsel adalet algıları toplam ve alt boyutlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş performansları ile örgütsel adalet algıları ölçek toplamaları arasında düşük, ölçeğinin ücret arasında düşük kazanımlar alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki tespit edilirken, Amir alt boyutunda herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu durumun çalışmaya katılan gönüllülerin iş ortamında kişisel performanslarını en yüksek düzeyde ortaya koyma çabalarından ve kurum içerisindeki adalet algısının yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öneriler

- ✓ Çalışmaya katılan gönüllü sayıları artırılabilir.
- ✓ Çalışmaya bölgesel olarak daha fazla il dahil edilerek, mevcut durum değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, A.Y. & Karaoğlu, B. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş performansı ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(46): 155-165
- 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.
- 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.
- Bingöl, D. (1997). Personel yönetimi (3. Baskı). İstanbul: Beta.
- Colquitt, A. & Jason (2001). "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure". Journal of Applied Psychology 86(3): 386-400
- Çelik, M. & Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansı üzerine etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. Savunma Bilimleri Dergisi, 8(2), 217-245.
- 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.
- 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.
- Doğan, H. (2008). A research study for procedural justice as a factor in employee retention, Yönetim ve Ekonomi, Vol.15, No.2, s.62.
- Ercik, C. (2019). Örgütsel adaletin iş performansı üzerine etkisi: Fırın çalışanları üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- 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.
- Gürbüz, S., Ayhan, O. & Sert, M. (2016). Organizational justice and organization citizenship behaviour relationship: A meta-analysis on studies in Turkey. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31, 61-79.
- Gürkaynak, B. (2017). Çalışan iş performansının değerlendirilmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve kişilik özelliklerinin rolü üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Irak, Doruk Uysal (2004). "Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu". *Türk Psikoloji Yazıları* 7(13): 25-43.
- İyigün, Ö.N. (2012). Örgütsel adalet. Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 51-60.
- Jex, S.M. (2002). *Organizational psychology: A scientist, practitioner approach*. New York: Wiley.
- Köse, A.P.D.T. (2014). The effect of employees' perceptions of organizational justice on organizational citizenship behaviour: An application in Turkish Public hospital. *Journal of Human Resources*, 2, 129-148.
- Murphy, K.R. & Cleveland, J.N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational and goal, based perspectives*. USE: SAGE.,
- Özbek, M.F., Yoldash, M.A. & Tang, T.L.P. (2016). Theory of Justice, OCB, And Individualism: Kyrgyz Citizens. *Journal of Business Ethics*, 137, 365-382.
- Özgan, H. & Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 66-85.
- Rageb, M.A., Abd-El-Salam, E.M., El-Samadıcı, 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
- 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, 27-52.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd.
- Swalhi, A., Zgoulli, S. & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: the mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542-559.
- 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.
- Tziner, A. & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behaviour, organizational justice, job stress, and work family conflict: Examination of their inter-relationships with respondents from a non-western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30, 35-42.
- Usmani, S. & Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of Integration Business and Economy Research*, 2, 351.
- Yıldız, S.M. (2015). Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi. Ankara: Detay Yayınevi.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.
- Yıldız, S., Savci, G. & Kapu, H., (2014), Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Yönetim ve Ekonomi* 21 (1), 233-249.
- Yüksel, İ.G. (2018). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri örneğinde incelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.