

PAPER DETAILS

TITLE: Daire-i Adaletten Örgütsel Adalete: Lisansüstü Tezlere İlişkin Bibliyometrik Bir Çalışma

AUTHORS: Mustafa ALTINTAS,Emine SENER

PAGES: 1-14

ORIGINAL PDF URL: <http://aksarayiibd.aksaray.edu.tr/tr/download/article-file/1022716>



Daire-i Adaletten Örgütsel Adalet: Lisansüstü Tezlere İlişkin Bibliyometrik Bir Çalışma

From The Circle of Justice to Organizational Justice: A Bibliometric Study on Postgraduate Theses

Mustafa Altıntaş¹, Emine Şener²

¹Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay SHMYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafa.altintas@bozok.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-9846-5513

²Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, esener@ahievran.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-8903-1684

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Daire-i Adalet,
Örgütsel Adalet,
Örgütsel Adalet Dairesi,
Bibliyometrik Analiz

Makale Geçmişi:

Geliş Tarihi: 26 Mart 2020
Kabul Tarihi: 23 Eylül 2020

ARTICLE INFO

Keywords

The Circle of Justice,
Organizational Justice,
Organizational Justice
Department, Bibliometric Analysis

Article History:

Received: 26 March 2020
Accepted: 23 September 2020

ÖZET

Bu çalışma, örgütsel davranış alanının bir konusu olan örgütsel adalet kavramına ilişkin bibliyometrik bir analizdir. Ayrıca tarihsel süreç içinde Türk devletlerinin devlet yönetiminde adil olmayı kavramsallaştırmak amacıyla kullanılan "Daire-i Adalet" kavramının örgütsel düzeyde uyarlanması amacını taşımaktadır. Çalışmanın verileri, 2000-2019 yılları arasında "örgütsel adalet" kavramına ilişkin yapılmış lisansüstü tezlerinin tümünün, -Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi Elektronik Arşivi'nde tam ve doğru olarak kayıtlı olduğu varsayımından hareketle- Eylül 2019 tarihinde, belirlenmiş anahtar sözcükler yardımıyla taranması ile toplanmıştır. Elde edilen veriler, bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, en fazla çalışılan temaların "örgütsel vatandaşlık, liderlik, örgütsel bağlılık, performans, örgütsel güven ve iş doyumu" olduğu belirlenmiştir. Lisansüstü eğitimin bilim insanı, öğretim üyesi ve araştırmacı yetiştirmek gayesiyle yapıldığı ve hazırlanan tezlerin de beslendiği toplumsal gerçeklerden uzak ol(a)mayacağı düşüncesiyle, ilgili temalarla, "Örgütsel Adalet Dairesi" oluşturulmaya çalışılmıştır. Araştırmada, "örgütsel adaletsizliğin" ise "örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm, tükenmişlik" konularıyla birlikte ele alındığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study is a bibliometric analysis of the concept of organizational justice, which is a subject of organizational behavior. It also aims to adapt the concept of "The Circle of Justice", which is used to conceptualize fairness in state administration in the historical process, at the organizational level. The data of the study were collected between 2000-2019, with the help of the keywords determined in September 2019, based on the assumption that all postgraduate theses related to the concept of "organizational justice" were fully and correctly registered in the Higher Education Institution Thesis Center Electronic Archive. The data obtained were analyzed in computer environment. As a result of the study, the most studied themes were determined as "organizational citizenship, leadership, organizational commitment, performance, organizational trust and job satisfaction". The "Organizational Justice Department" was tried to be created with the relevant themes, considering that graduate education could not be far from the social realities where the theses prepared were also aimed to train scientists, academicians and researchers. In the research, it was determined that "organizational injustice" was handled together with "organizational silence, intention to quit, organizational cynicism, burnout".

Adalet kavramı, yüzyıllardır konuşulan, insanlık tarihinin var olmasından bu yana önem taşıyan bir kavram olarak günümüze kadar gelmiştir. Adalet kavramı, mutluluğa ulaşma çabası, bir erdem olarak ifade edilmektedir. Kavramın anlamı üzerinde tam bir görüş birliği sağlanmamakla birlikte adalet, adil olanı yapmaya gönüllü olmak ve hem niyette hem de eylemde adil olmaktır (Akşit, 2018, s. 24). Adalet kavramı, dürüstlüğü, doğruluğu, eşitliği, hakkı, hak yememeyi, ölçülere uymayı, meşruluğu, tarafsızlığı, insanıyeti, iyiliği ve benzeri anlamları taşıyan bir kavramdır (Töremen

ve Tan, 2010, s. 59). Düşünce tarihi açısından bakıldığında dört erdemden birisi olan adalet, mutluluğa ulaşma çabası olup, hakka uygunluğu ve haklı ile haksızın ayırt edilmesini ifade etmektedir (Titrek, 2009, s. 552). Ayrıca adalet, kavramsal olarak bireylerin davranışını ahlâk bakımından inceleyen ve eleştiren düşünce sistemini ifade etmektedir (Yılmaz, 2019, s. 29).

Adalet tanımı aslında, "neden adalet?" sorusuna verilecek cevaplarla ilgili olan bir durumdur. Çünkü adaletin kökeni, bireylerin birbirleri olan iyi davranış eğilimlerinde aranır. Bu durum insanların toplu halde yaşama zorunluluğundan kaynaklanmaktadır (İşbaşı Özen, 2000, s. 41). Kavramın kaynağının ne olduğu ve adaletin nasıl sağlanacağı en eski çağlardan beri tartışma konusu olmuş, dini ve felsefi alanlarda kendine yer bulmuştur. Adalet devlet adamlarının ve tarihe namzet olmuş liderlerin güç kazanımlarında mihenk taşı olarak gösterilmiştir (Karaeminoğulları, 2006, s. 8). Antikçağdan bu yana üzerinde konuşulan ve yazılan adalet kavramına olan ilgi Platon ve Sokrates'e kadar zamanı geri götürebilen bir yapıya sahiptir (Yılmaz, 2004, s. 3). 1700'lü yıllarda Hammurabi Kanunları'nda da yer almaktadır. 18. yüzyılda Avrupa aydınlanmasında gündeme gelmiş, 19. ve 20. yüzyıllarda ideal toplumsal düzen arayışlarında yoğun bir şekilde üzerinde durulmuştur. Yakın tarihe gelindiğinde ise adalet kavramı, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun 1948 yılında yayınladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile sosyal yaşamda yerini almıştır. Bu bildirge eşit haklar, kaynakların adil dağıtımı ve insani ilişkileri kapsamaktadır (Uyanık, 2019, s. 21).

Bu ilgi ve talep günümüzde de varlığını gösterdiği gerçeğinden hareketle, bu çalışmada örgütsel düzeyde adalet olgusuna odaklanılmıştır. Tarihsel süreç içinde, Türk devletleri tarafından "iyi yönetim" in sırrı olarak çeşitli metinlerde farklı tarzlarda dile getirilmiş olan adalet olgusu gerek siyasetname gerekse nasihatname türü eserlerde "adalet dairesi" şeklinde sistematik olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu çalışmada, geçmişten günümüze siyasi, kültürel ve ahlaki değerlerimiz içinde tartışmasız yeri olan bu olgunun örgütsel düzeyde yönetim bilimi açısından yeniden ele alınıp kavramsallaştırılması amaçlanmıştır. Bundan sonraki bölümde bu kavramsallaştırma detaylı bir şekilde sunulmuştur.

1. ADALET VE DAİRE-İ ADALET

Adalet kavramını somut bir şekilde tanımlamanın güçlüğü adil olan ve adil olmayan arasındaki farkın somut olarak oluşturulamasından ileri gelmektedir. Geçmişten günümüze birçok adalet tanımlamaları yapılmıştır. Bu tanımların ortak noktaları; tarafsız ve ilkel olmak, hakkı sahibine vermek her türlü menfaatten uzak durmak, her şeyi doğru ve dürüst bir şekilde yapmaktır (Aslan ve Özkoç, 2015; Arabacı, 2019). Adalet kavramı insanoğlu için vazgeçilmez bir kavramdır. Çünkü yaşamın her alanında herkese gerekli olan normları bu kavram belirler. Adalet kavramı birçok disiplinde araştırma konusu olmakla birlikte, bazı düşünürler "sosyal kurumların en önemli erdemi" olarak tanımlamış, bazıları ise "ahlâki görev sürdürme duyarlılığı" olarak ifade etmişlerdir. Evrim üzerine çalışan bazı psikologlar insanların adalet algısının genetiklerinde var olan bir güdü olduğunu ileri sürmektedir (Aslan, 2019, s. 30).

Adalet kavramı, bireyin ya da bağlı olduğu grubun, toplumun adaletli veya adaletsiz, dürüst ya da dürüst olmayan şekliyle davranış gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Bu haklar arasında saygı, itibar, sadakat gibi toplumsal içerikli haklar vardır. Çağdaş toplumlardaki insanlar için adalet kavramı önemli bir konu olup, bireylerin eylemlerini diğer bireyler üzerinde etkilemesi söz konusudur. Bu da bireylerin yaşadığı topluma karşı olan sorumluluklarıyla ve davranışlarıyla açıklanabilir (Kıray, 2011, s. 4).

Adalet, sadece örgütlerde değil tüm toplumsal gruplarda ortak ve işbirliğine dayanan davranışların ana esaslarından biridir. Adalet genellikle toplu birimlerde sosyal adalet olarak algılanmaktadır. Eğer bir davranış ve hareket birçok kişi tarafından adil olarak algılanıyorsa, o davranış adil olarak tanımlanmaktadır (Arslan Ergenekon, 2012, s. 60).

Mueller ve Wynn (2000), otuz yıldan fazla bir süreçte adalet kavramıyla ilgili alan yazını görgül çalışmaların doldurduğunu ve bireylerin algılanan adalet ve adaletsizliğe önem verdiklerini ileri sürmektedir. Buradan hareketle, adalet kavramının tarihsel süreç içerisinde pek çok kez ele alındığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Geçmişte filozofların tartışma konusu olan adalet kavramı, zaman içerisinde -özellikle Osmanlı döneminde- "Adalet Dairesi" veya diğer ismiyle "Daire-i adalet" kavramına dönüşerek kavramı ve tarafındaki olguları sistematikleştirmiştir.

Adalet kavramı, Osmanlı Devleti'nde istikrarı ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Daire-i adalet kavramı ise devletin zor zamanlarında ayakta kalabilmesi ve yıkılma tehlikesi gibi durumlarla karşılaştıklarında belirli kurallar ile tekrar eski haline dönebilmesi adına yapılmış bir formüldür. Osmanlı Devleti'nde bunu dönemin ileri gelen düşünürleri yürütmektedir (Okumuş, 2005, s. 46).

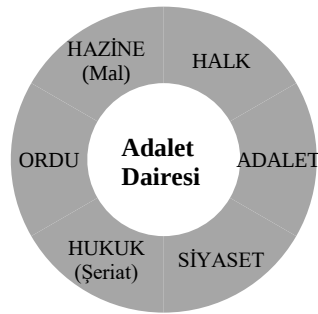


Şekil 1. Daire-i Adalet (Okumuş, 2005, s. 45-51)

Okumuş (2005)'un Şirvani (1965)'den aktardığına göre Kınalızâde Ali Efendi (1510-1572) Adalet Dairesi'ni, Şekil 1'de verilen Osmanlıca metinde, (ok işaretiyle saat yönünde), şöyle ifade etmektedir:

1. Dünyanın düzenini, barışını ve kurtuluşunu sağlayan adalettir.
2. Dünya denilen duvar devlet olan bir bağıdır.
3. Devletin nizamı hukuktur.
4. Hukuku ancak hükümdar korur.
5. Devleti hükümdarın koruması ordu ile sağlanır.
6. Ordu, mal ile hayatına devam eder, ayakta kalır.
7. Malı toplayan halktır.
8. Halkın itaatini temin eden de adalettir.

Adalet Dairesi adil bir yönetim formülü olarak karşımıza çıkmaktadır. Adalet Dairesi, binlerce yıllık tarihin ve geniş bir coğrafyanın ürünü olarak Osmanlı Devleti'ne aktarılmış bir yönetim düşün geleneğidir (Yılmaz Uçar, 2012, s. 2). Adalet birçok Müslüman düşünür için, sadece hayati öneme sahip olmayıp, Platon'un da aktardığı üzere, 'tüm erdemlerin toplamı'dır. Metanet, cesaret, ölçülülük, bilgelik gibi adalet de bir erdemdir ve insanlık için vazgeçilmez bir değerdir. Dolayısıyla Adalet Dairesi kavramı bu erdemlerden yola çıkarak iyi ve sağlam bir yönetim biçimi oluşturmayı amaçlayan bir yapıdadır (Kuşpınar, 2017, s. 306).



Şekil 2. Adalet Dairesi (Okumuş, 2005, s. 45-51)

Dinçer (2019, s. 52) araştırmasında Adalet Dairesi'nden bahsederek dairenin merkezinde tartışmasız bir şekilde adalet kavramının yer aldığını ifade etmektedir. Adalet Dairesi hükümdarlık (İktidar/Mülk), hukuk, ordu, mal (hazine), halk ve adalet kavramlarından oluşmaktadır.

Kutadgu Bilig'de de adalet dairesine atıf yapılmakta ve eserde adaletle gönderme yapan birçok beyit bulmak mümkündür (Yusuf Has Hacıp, 2019; İnalçık, 2015). Adaletin başrolde olduğu eserde Hükümdar Küntoğdu adl'i temsil etmektedir. "beyliğin temeli adalet yoludur" (b.821). Adalet dairesi Kutadgu Bilig'de (b.2057-59) şu şekilde ifade edilmektedir: "Memleket tutmak için çok asker ve ordu lazımdır, askerini beslemek için de çok çok mal ve servete ihtiyaç vardır, bu malı elde etmek için halkın zengin olması gerektir. Halkın zengin olması için de doğru kanunlar konulmalıdır." Bunlardan biri

ihmal edilirse dördü kalır. Dördü ihmal edilirse beylik çözülmeye yüz tutar (Yusuf Has Hacıp, 2019; İnalçık, 2015). Bu yönüyle adalet dairesi güçlü devletlerin uzun ömürlü olması için önerilen önemli bir uygulamadır.

Bu bilgiler ışığında, araştırmanın bir sonraki bölümünde örgütsel adalet açıklandıktan sonra Adalet Dairesi ile bağlantısı incelenecektir.

2. ÖRGÜTSEL ADALET

Geçmişten günümüze kadar geliştirilen örgüt teorilerinin bireyler arası etkileşim ve iletişimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Dolayısıyla "sosyal adalet" kavramının örgütlere uyarlandığı ve organizasyon içerisindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağılımını ifade eden örgütsel adalet kavramının geliştirildiği gözlemlenmektedir (Janset, 2000, s, 42).

Örgütlerde adalet, meydana gelen ödül ve cezaların nasıl yönetileceği ile dağıtılacağına ilişkin kurallar ve sosyal normlardır. Bu normlar ve kurallar ise bazı dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren kişilerarası uygulamalara ait normlar ve kurallardan oluşmaktadır (Yıldırım, 2002, s, 29).

Örgütsel adalet kavramının tarihsel olarak ortaya çıkışına bakıldığında, Adams tarafından 1963'te ortaya konulan Eşitlik Teorisi'ne dayandırıldığı görülmektedir. Söz konusu teoremin temelinde insanların herhangi bir dengesizlik durumundaki adalet algılayışlarını düzeltmek adına bir şeyler yapmaya ağırlık verecekleri vardır. Çalışan girdileri değerlendirilirken, sonuçlar ile orantılı bir şekilde değerlendirme yapılması gerekmektedir (Batoool, 2013, s, 647). 1960'lara dayanan örgütsel adalet kavramının aslında çalışanların ödüllendirilmesi ve ücretinin dağıtımı ile ilgili verilen önerilerin test edilmesi amacıyla yapıldığı ileri sürülmektedir (Moç, 2018, s, 11).

Örgütsel adalet, işgörenlerin örgütlerine yaptıkları katkıların bir sonucu olarak örgütlerinin onlara atfettiği değerle ilişkilidir. Ayrıca örgütsel kaynakların dağıtımı ve paylaşımı ile alınan kararlarda ve bireyler arasındaki ilişkilerde tarafsız olmayı kabul eden bir yaklaşımdır (Çakıcı, 2012, s, 10). Ayrıca örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımları, yetki verilmesi, yetki devri, mesaiye uyma, ücret düzeyi, ödüllendirme gibi değişkenler ile yönetsel bir değerlendirme sürecidir. Konovsky (2000, s, 490)'nin Barnard'dan aktardığında göre örgütsel adalet, birleştirici faaliyetlerin en temel esasıdır.

Örgütsel adalet kavramının üç tane alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Dağıtımsal adalet; bir organizasyon tarafından mevcut kaynakların adil dağıtılıp dağıtılmadığını ifade etmektedir. Bir bireyin ya da grubun aldıkları çıktıların, ödüllerin adilliği ile ilgili değerlendirmeler dağıtımsal adaletin kapsamında girmektedir (Andrews ve Kacmar, 2001, s, 349; Melkonian ve diğerleri, 2011, s, 812). Dağıtımsal adaletin kapsamında terfiler, ücretler, ikramiyeler ve ödüller yer almaktadır (Çetinsöz ve Turhan, 2016, s, 331).

Bir diğer örgütsel adalet alt boyutu ise işlemsel adalettir. Söz konusu kavram Thibaut ile Walker'ın ve Leventhal, Karuza ve Fry'nin dağıtım tercihi teorisine dayanmaktadır. İşlemsel adalette karar alma süreçleri ve alınan kararların ve bunları yaparken kullanılan prosedürlerin işgörenler tarafından adilliğinin algılanmasına dayanan bir yaklaşım vardır (Charash ve Spector, 2001, s, 279). Kavramın yerine "uygulamaya ilişkin adalet" ve "prosedürel adalet" kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Güngörmez, 2014, s, 24). Bir başka tanıma göre işlemsel adalet, işgörelere yapılan ödemeler, promosyonlar, çalışma şartları, performans değerlendirme gibi kullanılan prosedür ve politikaların adaletli olma derecesidir (Jahangir ve diğerleri, 2006, s, 26).

Örgütsel adaletin son boyutu ise etkileşimsel adalettir. Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların sosyal tarafını vurgulayan ve bu uygulamaların insanî yönüne işaret eden bir kavramdır. Kişiler arası ilişkilere yapılan yatırımları ve bu ilişkilerden meydana gelen çıktıları, iletişim sürecindeki dürüstlüğü, nezaketi ve saygıyı içeren boyut etkileşimsel adalet boyutudur (Beugre, 2002; Ramamoorthy ve Flood, 2004; Kwak, 2006; Cihangiroğlu, 2011; Tanrıverdi ve arkadaşları, 2019).

Örgütsel adaletin çeşitli değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, birçok sosyo-demografik değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, cinsiyet, unvan/statü, ahlaki değerler, kültür gibi değişkenlerle örgütsel adalet etkileşim halindedir (Uysal, 2014, s, 38). Cinsiyet açısından örgütsel adalet incelendiğinde, araştırmalarda erkeklerin adalet kavramına daha somut baktığı kadınların ise bu konuda bireyler arası ilişkilere önem verdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca erkekler ve kadınların adil olmayan durumlarda tepkisi kalmadıkları da ortaya konulmuştur (Sweeney ve McFarlin, 1997). Unvan ya da statü ile örgütsel adalet kavramları yakından ilişkili kavramlardır. Yapılan araştırmalar, örgütlerde kademelerin değişikçe örgütsel adaletle bakış açılarının farklı olduğunu belirtmektedir (Beugre, 1998). Meslekte çalışma süreleri ya da kıdem örgütsel adaleti hem olumlu hem de olumsuz yönden etkilemektedir. Yıllarca bir örgütte çalışan birey o örgütteki pozitif ve negatif yönleri bildiği için ona göre davranmaya meyillidir. Skitka (2020)'ya göre ahlaki değerler ve örgütsel adalet ayrılmaz bir bütündür. Çünkü bireyler için ahlaki değerler güçlü ve kesin tutumlardan meydana gelmektedir. Dolayısıyla oluşan bu tutum ve davranışların değişmesi zor olduğundan bireylerin kazandıkları ahlaki değerlere göre olaylara tepki

vermeleri beklenmektedir. Kültür kavramı da yine diğer kavramlar gibi yapılan çalışmalarda belirtildiği üzere örgütsel adaletin oluşumunda veya kurumda bir kültür haline gelmesinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin, işlemsel adalet ve kazanımların uygunluğu ilişkisi çok güçlüdür. Dolayısıyla insanlar adaletin olmadığı bir ortamda geçmişte kazandıkları kültürel değer yargılarına göre duygusal ve davranışlar tepki göstermektedirler (Brockner ve diğerleri, 2000).

Örgütsel adalet kavramının önemine bakıldığında aslında üç farklı faktörün ön plana çıktığı gözükmektedir. Adalet sosyal bir olgu olduğu için, her türlü örgütsel, sosyal ve günlük ilişkilerde ortaya çıkabilecek bir durumdur. Dolayısıyla bu birinci olguyu oluşturmaktadır. Karşımıza çıkan ikinci faktörde ise örgütlerin en önemli kaynağının çalışanlar olması ve bu örgütteki yönetim sürecinin tamamında adalet algısının belirleyici özelliğinin bulunmasıdır. Şöyle ki bir örgütte işgörenlere nasıl davranış gösterildiği ve işgörenlerin örgüte bağlılığı, iş performansı, işten ayrılma niyetleri gibi tutum ve davranışlar adalet algısından etkilenmektedir (Şeşen, 2010). Son olarak üçüncü faktör ise bir örgütte çalışan bireylerin yöneticilerinden samimiyet beklentisi içerisine girmeleridir. Çünkü işgörenler artık daha yetenekli ve eğitilidir, işgörenlerin bu nitelikleri artık onlara yetmemekte ve örgüt içerisinde kendilerine bir saygınlık aramaktadırlar (Taşkıran, 2011).

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, kapsamı, varsayımları, kısıtları ve kullanılan yönteme ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bilimsel araştırma sürecinin ilk adımı, araştırma konusu belirlenmektedir. Araştırma konusunun belirlenmesinde, danışmanlar, arkadaşlar, ders hocaları, danışmanlık kuruluşları, süreli yayınlar, süresiz yayınlar araştırmacının başvurabileceği başlıca bilgi kaynakları arasında yer almaktadır (Keskin, 2017). Bu süreçte ilgili başvuru kaynakları önemli ölçüde araştırma alanına ilişkin belirgin bir problemi kendi perspektiflerinden ele alarak ifade ederler. Hangi başvuru kaynağı olursa olsun temelde problem ve etrafındaki olgulara ilişkin bir ipucu verir nitelik taşır. Lisansüstü tezler de çalışma alanıyla ilgili gerçeklerin anlaşılması adına önemli ipucu kaynaklarıdır. Bu çalışma belirtilen bu savlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Örgütsel adalet ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin değerlendirilerek etrafındaki olguların kavramsallaştırılması amacıyla yapılan bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Türkiye'deki üniversitelerde 2000-2019 yılları arasında örgütsel adalet konusunda kaç tane lisansüstü tez çalışması yapılmıştır?
- Yapılan bu tez çalışmalarının, yapıldıkları yıllara, üniversitelere, konulara ve temalara göre dağılımları nasıldır?
- Örgütsel adalet konusuna ilişkin olarak "Daire-i Adalet" nasıl kavramsallaştırılır?

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Bu araştırmanın birinci varsayımı, Türkiye'deki üniversitelerde 2000-2019 yıllarında örgütsel adalet kavramına ilişkin yapılmış olan lisansüstü tezlerin tamamının Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Tez Merkezi Elektronik Arşivinde doğru ve eksiksiz bir şekilde kayıtlı olduğudur. Araştırmanın 2000 yılından başlamasının sebebi, YÖK tez merkezinde bu konu ile ilgili ilk lisansüstü tez çalışmasının bu tarihten itibaren kayıt yapılmasıdır. Araştırmanın verileri 15-30.10.2019 tarihinde toplanmış olup, sözü geçen tarih itibarıyla YÖK tez merkezinde yer alan lisansüstü tez çalışmaları ile sınırlıdır. Araştırmanın bir diğer varsayımı ise lisansüstü tez çalışmalarının bilimsel yöntemler kullanılarak yapılmış olduğudur.

3.3. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometri; matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin kitaplar ile diğer iletişim ortamlarına uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Bibliyometrik araştırmalarda, yayınları ya da belgelerin belli başlı özellikleri analiz edilerek çeşitli bulgular elde edilmektedir (Güzeller ve Çeliker, 2017, s. 89). Bibliyometrik çalışmalarda belirli bir konudaki alan yazının nicel hale dönüştürülmesi ve ortaya çıkan kavramların değerlendirilmesi sonucunda ilgili alanın eğiliminin belirlenmesine (Kasemodel ve diğerleri, 2016, s. 82) olanak sağladığı için bu çalışmada tercih edilmiştir. Çalışmada veriler tarama modeli kullanılarak elde edilmiştir. Türkiye'deki üniversitelerde yapılan lisansüstü tezleri YÖK Tez Merkezi Elektronik Arşivinde belirli anahtar sözcükler "adalet", "örgütsel adalet", "adalet dairesi") yardımıyla araştırılmıştır. Çalışmada kullanılan anahtar kelimelerle lisansüstü çalışmalar incelenmiş, tezin adı, dizin terimleri, konusu, anahtar sözcükleri kontrol edilerek konu ile ilgili olmayan tezler dışlanmıştır. -Belirlenen tezler, yıl, üniversite, konu, ilişkilendirildiği tema bazında analiz edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

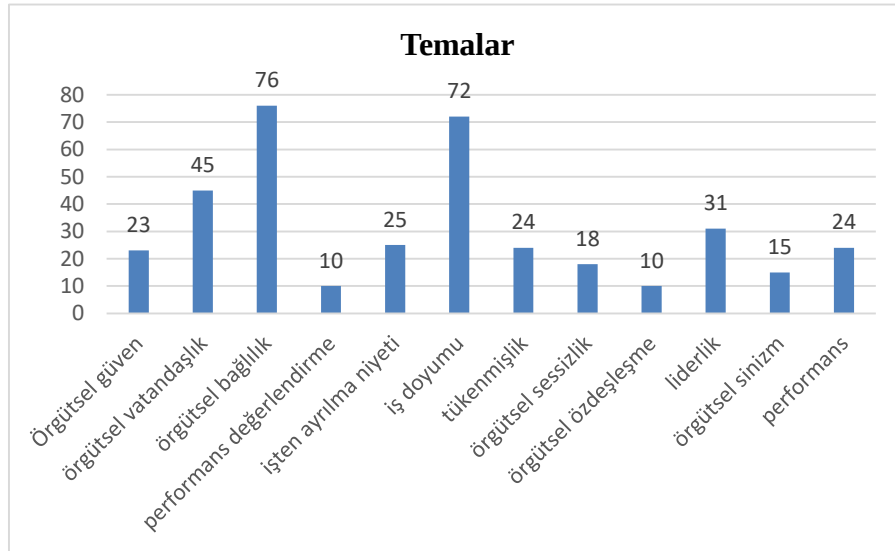
Örgütsel adalet anahtar kelimesi ile yapılan tarama sonucunda, ulaşılabilen lisansüstü tezler detaylı bir şekilde gözden geçirilerek ayrıştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Temalarına Göre Dağılımı

Temalar	f	%
Adanmışlık	4	,69
Duygusal Emek	6	1,04
İş Doyumu	72	12,56
İşe Yabancılaşma	10	1,74
İşten Ayrılma Niyeti	25	4,36
Lider-Üye Etkileşimi	6	1,04
Liderlik	31	5,41
Örgüt Kültürü	8	1,39
Örgütsel Bağlılık	76	13,26
Örgütsel Destek	4	,69
Örgütsel Güven	23	4,01
Örgütsel Özdeşleşme	10	1,74
Örgütsel Sessizlik	18	3,14
Örgütsel Sinizm	15	2,61
Örgütsel Vatandaşlık	45	7,85
Örgütsel Yabancılaşma	4	,69
Performans	24	4,18
Performans Değerlendirme	10	1,74
Psikolojik Sözleşme İhlali	4	,69
Tükenmişlik	24	4,18
Üretkenliğe Aykırı Davranışlar	4	,69
Diğer**	150	26,17
Toplam	573	100,0

*Alfabetik sıraya göre verilmiştir. **Birbirinden farklı sıklığı 4'ten az tema bu başlık altında verilmiştir.

İncelenen 466 lisansüstü tezin içeriğine bakıldığında; 573 adet değişkenin -benzer olarak çalışanlar dâhil- örgütsel adalet kavramıyla ilişkilendirilerek kullanıldığı görülmüştür. Ayrıca %13,26 (76) ile örgütsel bağlılık kavramının, %12,56 (72) ile iş doyumu kavramının ve %7,85 (45) ile örgütsel vatandaşlık kavramının en çok ilişkili olduğu kavramlar olduğu anlaşılmıştır. Grafik 1'de lisansüstü tezlerin temalarına göre gösterimi yer almaktadır.

**Grafik 1.** Lisansüstü Tezlerin Temalarına Göre Dağılımı

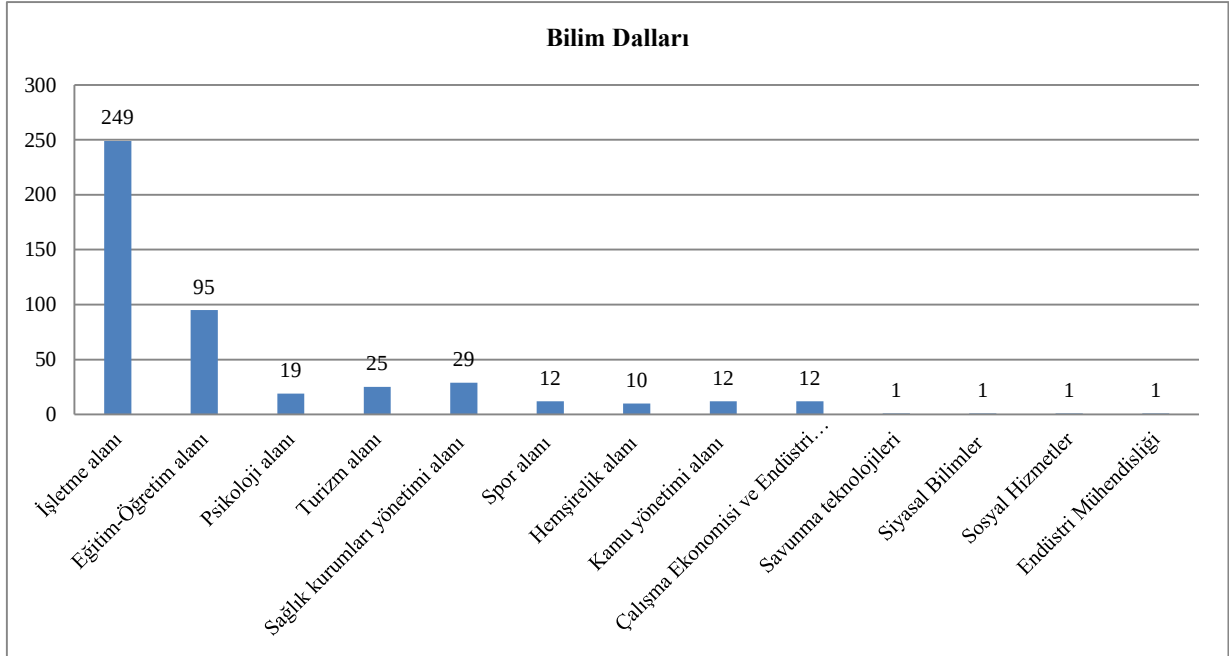
Grafik 1'de görüldüğü üzere, örgütsel adalet kavramıyla ilgili en çok ilişkilendirilen değişkenler gösterilmiştir. Grafik 1'de gösterilmeyen kavramlar ise son yıllarda yapılan çalışmalarda güncel olarak atfedilen kavramlar olup, birer ikiye ilişkilendirilen kavramlardır. Kültürel uyum, nepotizm, terfi, stres, örgütsel imaj, kayırmacılık gibi konular bunlara örnek olarak verilebilir. Tablo 2'de lisansüstü tezlerin bilim dallarına göre ayrılması hali verilmiştir.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerin Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Bilim Dalı	f	%
Bankacılık	6	1,3
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	12	2,5
Eğitim-Öğretim	95	20,0
Endüstri Mühendisliği	1	0,2
Halkla İlişkiler	2	0,4
Hemşirelik	10	2,1
İşletme	249	52,3
Kamu Yönetimi	12	2,5
Psikoloji	19	4,0
Sağlık Kurumları Yönetimi	29	6,1
Savunma Teknolojileri	1	0,2
Siyasal Bilimler	1	0,2
Sosyal Hizmetler	1	0,2
Spor	12	2,5
Turizm	25	5,3
Ulaşım	1	0,2
Toplam	476	100,0

* Alfabetik sıraya göre verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere lisansüstü tezler çalışılan bilim dallarına göre ayrılmıştır. Söz konusu tabloda doğal olarak İşletme bilim dalının %52,3 (249) ile en çok çalışılan bilim dalı olduğu görülmektedir. Bunu %20 (95) ile Eğitim-Öğretim, %6,1 (29) ile Sağlık Kurumları Yönetimi ve %5,3 (25) ile turizm alanı takip etmektedir. Diğer alanlarda çalışma sayısı bu alanlara oranla daha az sayıdadır. Grafik 2'de ise lisansüstü tezlerin bilim dallarına göre gösterimi yer almaktadır.

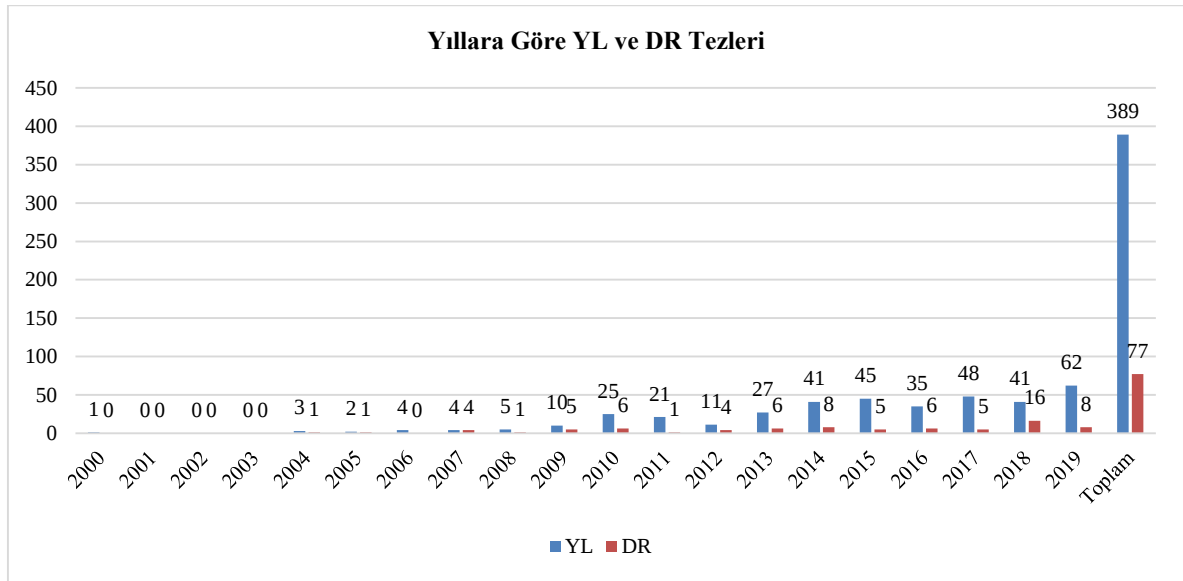
**Grafik 2.** Lisansüstü Tezlerin Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Grafik 2'de görüldüğü gibi lisansüstü tezlerin bilim dallarına göre ayrımı incelendiğinde, özellikle psikoloji (19), spor (12), hemşirelik (12) ve kamu yönetimi (12) bilim dallarıyla da yakından ilgili olduğu söylenebilir. Aşağıda Tablo 3'te ise tezlerin yüksek lisans ve doktora olmak üzere yıllara göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 3. Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	Yüksek Lisans		Doktora		Tezlerin Tamamı	
	f	%	f	%	f	%
2000	1	,3	-	-	1	,2
2001	-	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-	-
2003	-	-	-	-	-	-
2004	3	,8	1	1,3	4	,9
2005	2	,5	1	1,3	3	,6
2006	4	1,0	-	-	4	,9
2007	4	1,0	4	5,2	8	1,7
2008	5	1,3	1	1,3	6	1,3
2009	10	2,6	5	6,5	15	3,2
2010	25	6,5	6	7,8	31	6,7
2011	21	5,5	1	1,3	22	4,8
2012	11	2,9	4	5,2	15	3,2
2013	27	7,0	6	7,8	33	7,1
2014	41	10,6	8	10,4	49	10,6
2015	45	11,7	5	6,5	50	10,8
2016	35	9,1	6	7,8	41	8,9
2017	48	12,5	5	6,5	53	11,5
2018	41	10,6	16	20,8	57	12,3
2019	62	16,1	8	10,4	70	15,2
Toplam	389	100	77	100	466	100

Tablo 3'te görüldüğü üzere, örgütsel adalet konusunda yapılan lisansüstü tezlerin 389'u yüksek lisans iken 77 tanesi doktora çalışmasıdır. En çok çalışmanın 70 lisansüstü çalışmasıyla 2019 yılında yapıldığı görülmektedir. Aşağıda lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı Grafik 3'te gösterilmiştir.

**Grafik 3.** Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

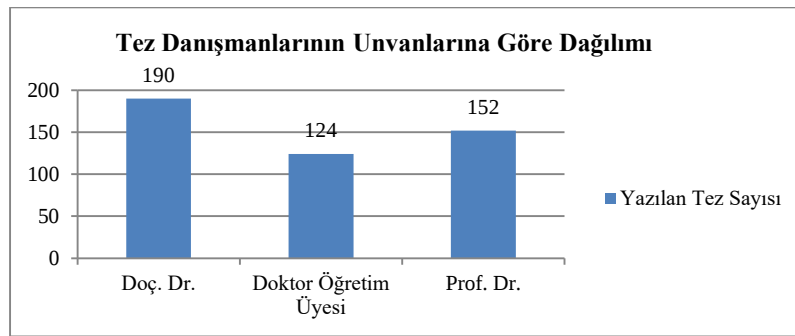
Grafik 3'te görüldüğü gibi lisansüstü tezlerin sayısının, 2013 yılından bu yana istikrarlı bir artış göstererek arttığı belirlenmiştir. Ayrıca en çok doktora çalışmasının 2018 yılında yapıldığı görülmektedir. Tablo 4'te lisansüstü tez danışmanlarının unvanlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4. Lisansüstü Tez Danışmanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Tez Danışmanları	Sayı (n)	Yüzde (%)
Doktor Öğretim Üyesi*	124	%26,7
Doçent	190	%40,9
Profesör	151	%32,5
Toplam	466	100

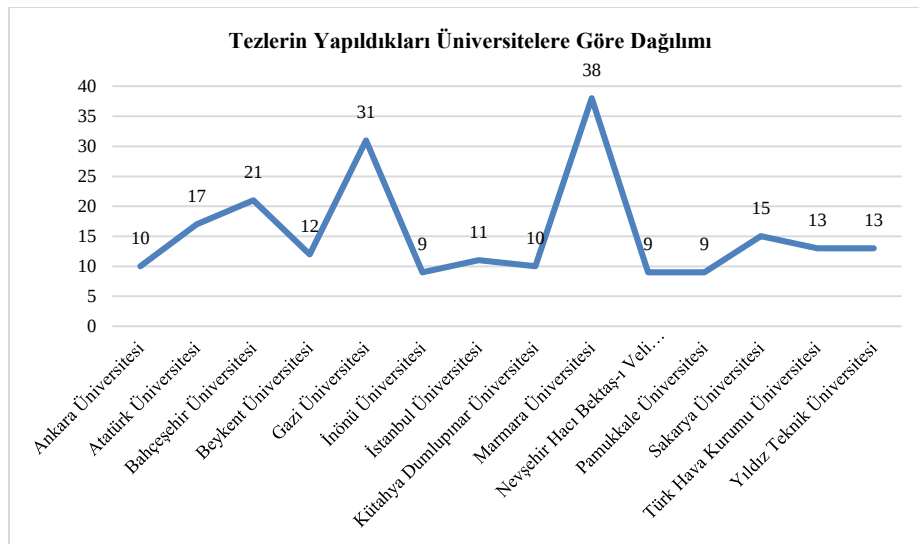
*2018 yılında değişiklik yapılmadan önceki unvan Yardımcı Doçent Doktor unvanı Doktor Öğretim Üyesi olduğu için aynı statüde kabul edilerek verilmiştir.

Tablo 4'e göre en fazla tez danışmanlığı yapan öğretim üyesinin 191 (%40,9) ile Doçent unvanlı olduğu görülmektedir. Grafik 4'te lisansüstü tez danışmanlarının unvanlarına göre dağılımı aşağıda gösterilmektedir.



Grafik 4. Lisansüstü Tez Danışmanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Grafik 4'te görüldüğü üzere en fazla tez danışmanlığına sahip olan Doçent unvanından sonra ikinci sırada 152 (%32,5) ile Profesör unvanı gelirken en son olarak 124 (%26,7) danışmanlık ile Doktor Öğretim Üyesi yer almıştır. Aşağıda Grafik 5'te en çok lisansüstü tezlerin yapıldığı üniversitelerin dağılımı gösterilmiştir.



Grafik 5. Tezlerin Yapıldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Grafik 5'e göre en çok lisansüstü çalışmanın yapıldığı üniversite, Marmara Üniversitesi'dir. Marmara Üniversitesi'ni, 31 tez ile Gazi Üniversitesi, 21 tez ile Bahçeşehir Üniversitesi takip etmektedir. Bir sonraki aşamada ise Resim 1'de Örgütsel Adalet'in kavram yoğunluk haritası verilmiştir.



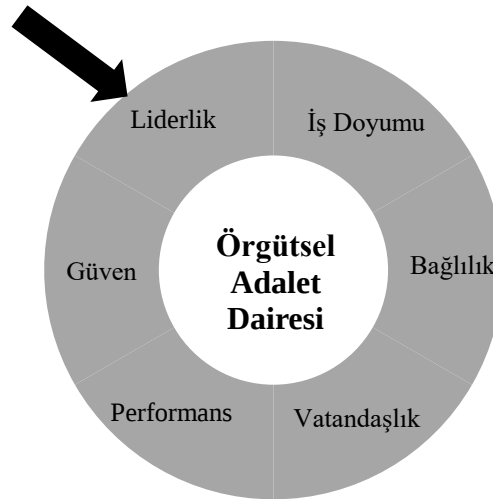
Resim 1. Örgütsel Adalet Kavram Yoğunluk Haritası

Lisansüstü araştırmalardaki anahtar sözcükler kullanılarak örgütsel adalet kavramıyla ilişkilendirilen kavramlar ile Kavram Yoğunluk Haritası (Word Art programı aracılığıyla elde edilmiştir.) oluşturulmuştur. Toplam 476 lisansüstü tezden elde edilen anahtar kelimelere bakıldığında en çok "iş doyumu", "örgütsel bağlılık", "örgütsel vatandaşlık", "performans", "liderlik" ve "işten ayrılma niyeti" kavramlarının kullanıldığı belirlenmiştir. Anahtar kelimeler, araştırmaların içeriğine erişim konusunda araştırmacılara yön veren ve fayda sağlayan temel bir değişkendir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada adalet dairesinin oluşumundaki belli başlı öğeler sıralanmıştır. Bunlar hazine (mal), ordu, hukuk (şeriat), siyaset, halk ve adalettir. Aslında bu kavramlara bakıldığında geçmişteki devlet yönetiminin nasıl olduğu ortaya konulmaktadır. Günümüz devlet yönetimi paradigması bundan farklı düşünülmemelidir. Örgütsel adalet kavramının ortaya çıkışı eşitlik teorisine dayandırılmaktadır. Colquitt ve arkadaşları (2001), Moorman (1991), Folger ve Cropanzano (1998), Beugre (2002) gibi araştırmacılar örgütsel adaletin girdilerin ve çıktıların eşit olduğu, örgütlerdeki kaynakların eşit dağıtılması gerektiği, prosedürlerin ve programların adil bir şekilde yerine getirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca yine Türklerin eski devlet geleneklerine bakıldığında, adalet kavramının büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Örneğin Yusuf Has Hacı, Kutadgu Bilig adlı eserinde adalet faktörü var olan törenin doğru ve nesnel olarak uygulanmasını ifade etmektedir. Adalet kavramının devletin başı olan hükümdarın bir lütfu olmadığını ve kanunların tarafsız ev herkese eşit bir şekilde uygulanması gerektiğini belirtmiştir (Büyükbay ve Vargün, 2016, s. 29).

Bu bilgilerden hareketle örgütsel adalet dairesi, yapılmış olan lisansüstü tezlerden yola çıkarak yazar tarafından Şekil 3'teki gibi oluşturulmuştur. Olmayan, talep edilen, eksikliği hissedilen, amaca ulaşmayı engelleyen ya da var olduğunda amaca ulaşmayı olumlu etkileyecek unsurların araştırmacılar tarafından sorun olarak ele alındığı varsayımından hareketle lisansüstü tezlerde örgütsel adalet kavramının hangi değişkenler ile birlikte daha fazla ilişkilendirilerek çalışıldığına bakıldığında, yaklaşık 20 yıllık bir dilimde yönetim bilimi alanında, örgütsel adalet dairesi oluşturulmaya çalışılmıştır.



Şekil 3. Örgütsel Adalet Dairesi (Yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

(Liderlik, iş doyumu, bağlılık, vatandaşlık, performans, güven döngüsü)

Şekil 3'te görüldüğü üzere, Örgütsel Adalet Dairesi, "Örgütsel vatandaşlık, liderlik, örgütsel bağlılık, performans, örgütsel güven ve iş doyumu" değişkenlerinden oluşmaktadır. Nasıl ki bir devlet yönetiminde ordu, hukuk, siyaset, halk, hazine ve adalet önemliyse bir örgütün yönetiminde de bu sayılan değişkenler büyük önem arz etmektedir. Ayrıca "Daire-i Adalet" sistemindeki kıstasları günümüzdeki örgütlere uyarlama açısından bakıldığında bir örgütte hukuk sistemi olmazsa olmazlar arasındadır. Aynı şekilde işletmelerin hazinesi -günümüzdeki deyimile muhasebe-finance-sermaye- örgütlerin ayakta kalmalarını sağlayan bir faktördür. Halk faktörünün örgütlerler bağlantısı ise içinde yaşadığı topluma hizmet etme amacı taşımaktan ileri gelmektedir. Ordu ise bir örgütteki güvenliğin sağlanmasına benzetilebilir. Güvenli bir ülke, güvenli bir ekonomi, güvenli bir ortamda örgütlerin iş yapabilme, etkili, etkin ve verimli çalışabilme olanakları daha yüksek olmaktadır.

Son olarak Adalet Dairesi'ndeki siyaset ise günümüzdeki örgütlerin iç ve dış çevresindeki paydaşlarıyla olan ilişkilerine benzetilebilir. Burada günümüzdeki örgütlerin kendilerine belirli stratejiler, politikalar belirlemesi ve onları uygulamaya koyması örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından önem taşımaktadır. Çalışma neticesinde elde edilen, "Örgütsel Adalet Dairesi" kavramına bakıldığında ise örgütsel vatandaşlık, liderlik, örgütsel bağlılık, performans, örgütsel güven ve iş doyumu değişkenleri örgütsel adalet kavramı ile en çok ilişkilendirilen kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla oluşturulan bu dairenin aslında rastgele oluşturulmadığını ve Daire-i Adalet ile benzer bir sistematüğının olduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki, Daire-i Adalet sisteminde adalet, hukuk, ordu gibi bileşenler birbirine bağlantılı bir şekilde daire sistemini oluşturduğundan, Örgütsel Adalet Dairesi sisteminde de bileşenler birbirini tamamlayan öğelerden oluşmaktadır. İyi bir liderin varlığı adalet sistemine öncülük edebilecek bir durumdur. Bunun peşinden örgütteki bazı durumlar buna bağlı olarak gelişmekte olup, örgütteki bağlılık, örgütsel vatandaşlık, güven ortamı gibi faktörlerin bir araya gelmesi beraberinde çalışan performansını ve iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır. Sonucunda ise hepsinin bütünleşerek Örgütsel Adalet Dairesi sistemini oluşturması bir tesadüf değil, örgüt sistemin bir ürünüdür.

Kavramların birbirleri ile olan ilişkileri sonucunda, Örgütsel Adalet Dairesi sistemi daha somut bir hale gelmiştir. Buradan hareketle bir örgütte eğer güven ortamı varsa örgütsel adaletin sağlandığı sonucuna ulaşılabilir. Yapılan lisansüstü tezlere bakıldığında birçok çalışmanın (Özdemir, 2019; Er, 2019; Arslan, 2018; Şahbudak, 2016; İnam, 2016; Bozkurt, 2015; Ekinler, 2015) örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenleri arasında anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine benzer şekilde bir örgütte iş doyumu varsa o örgütte örgütsel adaletin varlığından söz edilebilir (Alanoğlu, 2019; İğci, 2019; Yozgat, 2019; Özkan, 2017; Kete, 2015; Kılıç, 2013; Yıldızhan, 2011). Örgütsel Adalet Dairesi'ni oluşturan diğer değişkenler olan örgütsel bağlılık (Tüzemen, 2019; Sarıkaya, 2018; San, 2017; Uçar, 2016; Tunçbiz, 2015; Atakan, 2014), liderlik (Saydam, 2019; Yoldaş, 2018; Akar, 2017; Keskin, 2016; Dalgın, 2015; Sönmez, 2014; Yıldırım, 2013), örgütsel vatandaşlık (Topcu, 2018; Öztürk Ercan, 2017; Karaca, 2016; Şahal, 2015; Demirci, 2014; Sert, 2013) ve performans (Paçacı, 2019; Kaba, 2018; Uğur, 2017; OlgunÖzyurt, 2016; Karapınar, 2015; Güngörmez, 2014; Akyüz, 2013) değişkenlerinde de örgütsel adalet ile aralarında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Örgütsel Adalet Dairesi'ni oluşturan bu değişkenlerin birbirleriyle etkileşim içinde olduğu ve benzer şekilde "Adalet Dairesi"ni oluşturan değişkenlerin bir bütün oluşturduğu gibi "Örgütsel Adalet Dairesi"ni oluşturan kavramların da bir bütün oluşturduğu görülmektedir. Aşağıda ise Örgütsel Adalet Dairesi sisteminin dışında kalan elemanlar Şekil 4'te açıklanmaktadır.



Şekil 4. Örgütsel Adaletsizlik Dairesi (Yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

Şekil 4'te görüldüğü üzere örgütsel adalet kavramı ile birlikte ilişkilendirilen çalışmanın içerisinde verilmiş olan ve Örgütsel Adalet Dairesi'ni oluşturan kavramların dışında kalan faktörlerdir. Bu kavramlar; işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizliktir. Bu kavramlar örgütsel adalet kavramının etrafında çok bulunan ve en çok araştırılan kavramlardandır. Ayrıca Örgütsel Adalet Dairesi'nin dışında kalan bu kavramlar örgütsel adaleti negatif yönde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu negatif kavramların bulunduğu örgütlerde örgütsel adaletin varlığından söz etmek mümkün değildir. Birçok araştırma sonucu bunu destekler niteliktedir. Benzer değişkenleri Hirschman'ın EVLN modelinde de görmek mümkündür.

Ayrıca Örgütsel Adalet Dairesi'nde bir sistematik olduğu gibi Örgütsel Adaletsizlik Dairesi'nde de bir sistematik bulunmaktadır. Eğer bir örgütte negatif davranışlar yoğun ve ön plandaysa o örgütte olumlu durumlardan

bahsedilemez..Metaforik olarak organizmaya benzetilen örgütler, sağlıklı bir insanın vücuduna dışarıdan herhangi bir basit virüsün girmesiyle o insanın bağışıklık sisteminin zayıflaması ve virüse yenik düşerek hasta olması gibi insanı yavaşça uzun yıllar süren bir sürece sokması muhtemeldir.Benzer şekilde, örgütlerde sessizlik, tükenmişlik, sinizm gibi negatif olayların yavaş yavaş baş göstermesi örgüt mekanizmasına bir anda zarar vermese de uzun vadede örgütü büyük kayıplarla karşı karşıya bırakabilmektedir.İşte bunun en basit örneği de negatif durumların örgütteki adalet sistemini yok etmesidir.Adalet sistemi yok olduğu zaman diğer davranışlar da birer birer yok olmaya yüz tutacaktır.

KAYNAKÇA

- Akar, H. (2017). Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algılarının İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisi (Doktora Tezi İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Akşit, M. (2018). Fârâbi Düşüncesinde Bir Erdem Olarak Adalet. İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15 , 23-40.
- Akyüz, A.N. (2013). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Alanoğlu, M. (2019).Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları İle Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. (Doktora Tezi Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Andrews, M.Kacmar, C. & Michele K. (2001).Discriminating Among Organizational Politics, Justice and Support, Journal of Organizational Behavior, 22, 347-366.
- Arabacı, H. (2019). Liderlik Stilleri ve Örgütsel Adalet İlişkisi / Balıkesir İli Bandırma İlçesi Örneği, (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Arslan Ergenekon, A. (2012). 360 Derece Performans Değerlendirmenin Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Arslan, Ö.E. (2018). Örgütsel Adalet, Örgütsel Anomi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, (Doktora Tezi Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Aslan, S. (2019). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillерinin Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeyleri Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü.(Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Aslan, Z. ve Özkoç, A. G. (2015). Örgütsel Adalet. Küçükaltan, D.,Tükeltürk, A. Ş., Gürkan, G. Ç. (Editörler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Ankara: Detay Yayıncılık, 145-162.
- Atakan, M.M. (2014). Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakülte ve Yüksekokullarındaki Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi.(Yüksek Lisans Tezi Dumlupınar Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences,7 (3), 646-655.
- Beugre, C. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an African perspective, International Journal of Human Resource Management 13(7): 1091-1104.
- Beugre, C. D. (1998). Managing fairness in organizations.Greenwood publishing group, Westport, CT, USA.
- Bozkurt, E. (2015). Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü,Balıkesir). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Brockner, Joel, Chen, Ya-Ru, Mannix, Elizabeth A.,Leung, Kwok, Skarlicki, Daniel P. (2000). Cultureandproceduralfairness: whentheeffects of whatyou do depend on how you do it. AdministrativeScienceQuarterly, 45, 138-159.
- Büyükbaş, H. ve Vargün, F. (2016). Kutadgu Bilig'de Devlet Yönetimi Hükümdar-Adalet İlişkisi, Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4, 27-33.
- Charash, YochiCohen- Spector, Paul E. (2001), The Role of JusticeInOrganizations: A Meta Analysis, OrganizationalBehaviorAnd Human DecisionProcesses, 86 (2) 278–321.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. Gülhane TıpDergisi; 53, s. 9-16.
- Colquitt, Aj, Conlon, De, Wesson,Mj, Porter,Olh, Yee,Nk (2001). Justice at themillennium.A meta-analyticreview of 25 years of organizational justiceresearch.Journal of AppliedPsychology 86(3): 425-445.
- Çakıcı, A.B. (2012). Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma. (Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Çetinsöz, B.C. ve Turhan, M. (2016). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama Örneği, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 329-343.
- Dalgın, T. (2015). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü: Muğla Konaklama Sektörü Örneği.(Doktora Tezi Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Demirci, D. (2014). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Malatya Vergi Daireleri Uygulaması.(Yüksek Lisans Tezi İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Dinçer, Ö. (2019). Siyasetnameleri Yeniden Okumak, Klasik Yayınları, 2.Baskı.
- Ekinler, F. (2015). İşgörenler Açısından Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Adaletin Aracı Rolü. (Yüksek Lisans Tezi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Er, E. (2019). Örgütsel Adaletin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Alanya'daki İlk ve Ortaöğretim Kurumları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.

- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998) *Organizational Justice and Human Resource* (Management SAGE Publications, London, California).
- Güngörmez, E. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Performans Üzerindeki Etkisi; Adıyaman İlinde Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Güzeller, C.O. ve Çeliker, N. (2017). Geçmişten Günümüze Gastronomi Bilimi: Bibliyometrik Bir Analiz, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2 (8), 88-102.
- İğci, F. (2019). Uçuş Personellerinde Mizaç Özellikleri, Kontrol Odağı ve Örgütsel Adaletin İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi Üsküdar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- İnalçık, H. (2015).Kutadgu Bilig'de Türk İdare Geleneği ve Adalet. (Halil İnalçık Adalet Kitabı İçinde ed.:Bület Ar, Selim Arslantaş). 2. Baskı. Yeditepe.
- İnam, Ö. (2016). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- İşbaşı Özen, J. (2000). Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Jahangir, N., Akbar, M. & Begum, N. (2006).The role of socialpower, proceduraljustice, organizational commitment and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. *ABA Journal*, 26(3),21-36.
- Kaba, A. (2018). Bireylerin Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireysel Performanslarına Etkisi: Türkiye'de Özel Okul Zinciri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Karaca, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi İle Özel Hastane Karşılaştırması. (Yüksek Lisans Tezi Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Karapınar, Ö. (2015). Integrity as it relatesto job performance, organizational citizenship behavior and withdraw al behavior: Moderating effect of organizational justice. (Yüksek Lisans Tezi Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Kasemodel, M.G.C.,Makishi, F., Souza, R.C. andSilva, V.L. (2016). Following the trail of crumbs: A bibliometric study on consumer behavior in the Food Science and Technology field, *International Journal of FoodStudies*, 5(1):73-83.
- Keskin, S. (2016). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Arel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Keskin, U. (2017). Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri Kitaplarının İhmal Edilen Unsuru Olarak Felsefe, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (14), 437-456.
- Kete, D. (2015). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri, Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Kılıç, Y. (2013). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Kıray, A. (2011). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü,Çanakkale). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Kuşpınar, B. (2017). Adalet Kavramı Konusunda Gazâli, İbnArâbî ve Mevlânâ'nın Görüşlerinin Analizi (çev. A. Y. Ümütlü). *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 7 (2), 303-328.
- Kwak, A. (2006). The Relationships of Organizational In justice with Employee Burnout and Counter Productive Work Behaviors: Equity Sensitivity as a Moderator. (DoctoralThesis) Central Michigan University.
- Melkonian, T.,Monin, P. & Noorderhaven, N.G. (2011), Distributive Justice, Procedural Justice, Exemplarity and Employees Willingnessto Cooperate in M and A Integration Processes, an Analysis of theAir France –KLMMerger, *Human Resources Management*, 50 (6) - 809-837.
- Moç, T. (2018).Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü. (Doktora Tezi) Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Moorman, R. (1991).Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?Journal of AppliedPsychology 76(6): 845–855.
- Mueller, Charles W. & Wynn, T. (2000). The Degreeto Which Justice is Valued in The Workplace, *Social Justice Research*, 13:1, 1-24.
- Okumuş, E. (2005). Osmanlılarda Siyasal Bir Kurum Olarak Adalet Dairesi, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5 (2005), s. 45-51.
- Olgun Özyurt, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısının Çalışan Performansına Etkisi.(Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Özdemir, R. (2019). Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Özkan, N. (2017). İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Doktorlarda ve Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Öztürk Ercan, E. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma.(Yüksek Lisans Tezi Okan Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Paçacı, Y. (2019). Mediating effect of organizational trust and knowledge sharing behavior on the relationship between organizational justice and contextual performance: A case of auditing sector.(Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir>.
- Ramamoorthy, N. & Flood, P. C. (2004). Gender and Employee Attitudes: The Role of Organizational Justice Perceptions. *British Journalof Management*, 15, 247-258.

- San, İ. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Ticaret Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Sarıkaya, G.S. (2018). İşgören Kaygı Düzeyinin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü: Yiyecek İçecek İşletmeleri Örneği. (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Saydam, S. (2019). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Akademik Entelektüel Liderlik Davranışlarına Etkisi: İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Örneği. (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Sert, M. (2013). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Meta Analizi.(Yüksek Lisans Tezi Kara Harp Okulu Komutanlığı/Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Skitka, L. J. (2002). Do the means always justify the ends, or do the ends sometimes justify the means? A value protection model of justice reasoning. *Society for Personality and Social Psychology*, 28(5), 588-597.
- Sönmez, B. (2014). Okul Müdürlerindeki Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Etkisinin İncelenmesi (Gaziantep Şehitkamil İlçesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Sweeney, P.D. & McFarlin, D.B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98.
- Şahal, S. (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Şahbudak, M. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Türk Spor Örgütü Örneği. (Doktora Tezi Çukurova Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma. (Doktora Tezi KHO/Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Eğriboz, N. (2019). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 12(62), 1604-1614.
- Taşkıran, E. (2010). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim-Örgütsel Adaletin Rolü, İstanbul: Beta Yayınları.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Topcu, A. (2018). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel İnsanlaşılma Algısı Arasındaki İlişkiler. (Yüksek Lisans Tezi Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2010), 58-70.
- Tunçbiz, B. (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Karabük Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi Karabük Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Tüzemen, V.C. (2019). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Erzurum İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi Kastamonu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Uçar, P. (2016). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Uğur, D. (2017). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi.(Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Uyanık, S. (2019). İşgörenlerin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. (Yüksek Lisans Tezi Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Uysal, M. (2014). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği). (Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yıldırım, G. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Bireysel ve Kurumsal Performansa Etkisi: Sigorta Şirketlerine Yönelik Bir Uygulama. (Doktora Tezi Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yıldızhan, Y. (2011). Örgütsel Adalet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz Uçar, A. (2012). Osmanlı Siyaset-Yönetim Düşün Geleneği: Daire-i Adalet'in Yönetimi, *Memleket Siyaset Yönetim Dergisi*, 7 (17), 2012, 1-33.
- Yılmaz, G. (2019). Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi:Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).<http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yoldaş, Arzu (2018). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi.(Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yozgat, C. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa ve İş Doyumuna İlişkin Etkisinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Yusuf Has Hacıp (2019). Kutadgu Bilig. İş Bankası Yayınları.