

Örgütsel Adaletin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

İlksun Didem ÜLBEĞİ*

Özet

Bu araştırmada örgütsel adalet ile alan yazında ele alınmış olan çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmektedir. Çalışmada toplam 158 araştırmadan elde edilmiş olan veri ile etki büyüklükleri tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkiler ile örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, sinizm, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Meta analiz, örgütsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, işlem adaleti

Abstract

In this research, the relationships between organizational justice and several other variables were examined through meta-analysis. In the study, 158 research results were used to calculate the effect sizes. The results of this research showed the relationships between organizational justice dimensions and the relationships between organizational justice and organizational citizenship behavior, organizational commitment, burnout, organizational cynicism, organizational identification, organizational trust, job satisfaction, and turnover intentions.

Key words: Meta-analysis, organizational justice, distributive justice, interactional justice, procedural justice

Giriş

Örgütsel adalet yaygın bir şekilde araştırılan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Örn: Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, 2001; Greenberg, 1986, 1996; Folger ve Cropanzano, 2001; Niehoff ve Moorman, 1993). Genel olarak adalete ilişkin nesnel özellikler söz konusu olmakla birlikte, bir kişi tarafından adil olarak algılanan bir durum, bir başka kişi tarafından adaletsiz olarak değerlendirilebilmektedir (Folger ve Cropanzano, 2001). Adalete ilişkin bu özellik, adaletin bireylerin algılamalarına bağlı olarak oluştuğunu göstermektedir.

Örgütsel adalete ilişkin ilk araştırmalar Adams (1965) tarafından ortaya konulmuş olan Eşitlik Teorisi'ne kadar dayandırılmaktadır. Örgütsel adalet terimi ise ilk olarak Greenberg (1987) tarafından örgütlerde adalet algılamalarına yönelik olarak kullanılmıştır (Beugré, 1998). Örgütsel adalet, bir örgütte gerçekleşen sosyal veya

* Arş.Gör., Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, idulbegi@cu.edu.tr

ekonomik alış-verişlere dair, kişilerarası ilişkileri de kapsayacak şekilde adalet algılamalarını ifade etmektedir (Beugré, 1998: xiii).

Örgütsel adalet, çıktıların nasıl dağıtılması gerektiğine ilişkin kurallar ve normları, kararların alınmasında kullanılması gereken süreçleri ve çalışanlara nasıl davranılması gerektiğine ilişkin konuları kapsamaktadır (Beugré, 2007, xii). Buna göre örgütsel adaletin dağıtım, süreç ve etkileşime yönelik boyutlarının söz konusu olduğunun söylenebilmesi mümkündür. Dağıtım adaleti, ücret, ödüller, terfi gibi kaynakların paylaşımına ilişkin çalışanların adalet algılamalarını ifade etmektedir (Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005). Ancak kaynakların dağıtımında adalet algısının tek başına yeterli olmadığı görülerek, bu dağıtımlarda kullanılan süreçlere ilişkin adalet algılamaları öne çıkmış olup, bu da süreç adaleti olarak belirlenmiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Ayrıca dağıtımın yapıldığı süreç ve dağıtımın sonuçlarının adaletli olmasına ek olarak bu esnada kişilere nasıl davranıldığı ve kişiler arasındaki ilişkilerin adaletli olması gerektiği konusuna dikkat çekilmesi ile etkileşim adaleti ortaya çıkmıştır (Bies ve Moag, 1986; Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005).

Örgütsel Adaletin İlişkili Olduğu Değişkenler

Örgütlerde adalet algılamalarının bireysel değerlendirmelere bağlı olarak kişisel, davranışsal, tutumsal ve örgütsel bağlamda çeşitli sonuçları söz konusu olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel adaletin performans (Lind ve Tyler, 1988; Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000), örgütsel vatandaşlık davranışı (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001; Konovsky ve Organ, 1996; Niehoff ve Moorman, 1993), üretkenlik karşıtı davranışlar (Aquino, Lewis ve Bradfield, 1999; Fox, Spector ve Miles, 2001), iş tatmini (Folger ve Konovsky, 1989; Lind ve Tyler, 1988; Manogran, Stauffer ve Conlon, 1994), örgütsel bağlılık (Lind ve Tyler, 1988; McFarlin ve Sweeney, 1992), örgütsel güven (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; Korsgaard, Schewiger ve Sapienze, 1995; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995), işten ayrılma niyeti (Aryee ve Chay, 2001; Roberts, Colson ve Chonko, 1999) gibi bazı değişkenlerle olan ilişkileri tespit edilmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de gerçekleştirilmiş olan çalışmalarda ele alınan değişkenler dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Dağıtım adaleti ile etkileşim adaleti (H1a), Dağıtım adaleti ile işlem adaleti (H1b) ve Etkileşim adaleti ile işlem adaleti (H1c) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel adalet (H2a), dağıtım adaleti (H2b), etkileşim adaleti (H2c) ve işlem adaleti (H2d) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Örgütsel adalet (H3a), dağıtım adaleti (H3b), etkileşim adaleti (H3c) ve işlem adaleti (H3d) ile centilmenlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Örgütsel adalet (H4a), dağıtım adaleti (H4b), etkileşim adaleti (H4c) ve işlem adaleti (H4d) ile nezaket arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Örgütsel adalet (H5a), dağıtım adaleti (H5b), etkileşim adaleti (H5c) ve işlem adaleti (H5d) ile özgecilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Örgütsel adalet (H6a), dağıtım adaleti (H6b), etkileşim adaleti (H6c) ve işlem adaleti (H6d) ile sivil erdem arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H7: Örgütsel adalet (H7a), dağıtım adaleti (H7b), etkileşim adaleti (H7c) ve işlem adaleti (H7d) ile vicdanlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H8: Örgütsel adalet (H8a), dağıtım adaleti (H8b), etkileşim adaleti (H8c) ve işlem adaleti (H8d) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H9: Örgütsel adalet (H9a), dağıtım adaleti (H9b), etkileşim adaleti (H9c) ve işlem adaleti (H9d) ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H10: Örgütsel adalet (H10a), dağıtım adaleti (H10b), etkileşim adaleti (H10c) ve işlem adaleti (H10d) ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H11: Örgütsel adalet (H11a), dağıtım adaleti (H11b), etkileşim adaleti (H11c) ve işlem adaleti (H11d) ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H12: Örgütsel adalet (H12a), dağıtım adaleti (H12b), etkileşim adaleti (H12c) ve işlem adaleti (H12d) ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H13: Örgütsel adalet (H13a), dağıtım adaleti (H13b), etkileşim adaleti (H13c) ve işlem adaleti (H13d) ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H14: Örgütsel adalet (H14a), dağıtım adaleti (H14b), etkileşim adaleti (H14c) ve işlem adaleti (H14d) ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H15: Örgütsel adalet (H15a), dağıtım adaleti (H15b), etkileşim adaleti (H15c) ve işlem adaleti (H15d) ile kişisel başarıda azalma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H16: Örgütsel adalet (H16a), dağıtım adaleti (H16b), etkileşim adaleti (H16c) ve işlem adaleti (H16d) ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H17: Örgütsel adalet (H17a), dağıtım adaleti (H17b), etkileşim adaleti (H17c) ve işlem adaleti (H17d) ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H18: Örgütsel adalet (H18a), dağıtım adaleti (H18b), etkileşim adaleti (H18c) ve işlem adaleti (H18d) ile içsel tatmin arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H19: Örgütsel adalet (H19a), dağıtım adaleti (H19b), etkileşim adaleti (H19c) ve işlem adaleti (H19d) ile dışsal tatmin arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H20: Örgütsel adalet (H20a), dağıtım adaleti (H20b), etkileşim adaleti (H20c) ve işlem adaleti (H20d) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H21: Örgütsel adalet (H21a), dağıtım adaleti (H21b), etkileşim adaleti (H21c) ve işlem adaleti (H21d) ile sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi çalışanların çeşitli tutum ve davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütsel adaletin alan yazında geniş bir şekilde araştırma konusu olarak ele alındığı ve çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmekle birlikte söz konusu ilişkilere dair sistematik bir yaklaşımla gerçekleştirilen çalışmaya rastlanılmamaktadır.

Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı örgütsel adaletin alan yazında ele alınmış olan değişkenler ile ilişkilerini meta analiz yöntemini kullanarak ortaya koymaktır.

Yöntem

Alan Yazın Araştırması

Meta analizde ele alınan araştırmalar farklı şekillerde elde edilmiştir. İlk olarak *örgütsel adalet*, *dağıtım adaleti*, *etkileşim adaleti*, *işlem adaleti* kelimelerini kapsayan yüksek lisans ve doktora tezleri YÖK'ün tez veri tabanından araştırılmıştır. Daha sonra söz konusu anahtar kelimeler Google akademik arama motorunda taranmıştır. Ayrıca yine aynı anahtar sözcükler son on yıl içinde (2005-2015) düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin kongre bildiri kitapları ve üç yıldır gerçekleştirilmekte olan Örgütsel Davranış Kongresi bildiri kitapları içerisinde taranmıştır. Bu incelemeler sonucunda elde edilmiş olan araştırmalarda Pearson Korelasyon Katsayısının raporlanmış olması ile araştırmanın Türkiye'de yapılmış olması, çalışmanın meta analize dâhil edilip edilmeyeceğine ilişkin karar ölçütü olarak alınmıştır. Söz konusu kıstasları karşılamayan çalışmalar analize alınmamıştır. Bu doğrultuda ise N = 49226 bireyi içeren 158 çalışma elde edilmiştir.

Meta analize dâhil edilen çalışmaların yıllara göre sayıları ve toplam çalışmalar içerisindeki yüzde oranları Tablo 1'de görülmektedir. Buna göre örgütsel adaletle ilişkin en fazla çalışma sayısı 22 ile 2014 yılında yapılmıştır. 2010-2011'de 21, 2009 ve 2013 yıllarında 18, 2012 ve 2015'te 16, 2007'de 11, 2006'da 3, 2005'te 1 ve 2000-2001 yıllarında ise 1'er çalışma gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Tablo 2'de meta analizde ele alınan araştırmaların yayın türlerine göre sayıları yer almakta olup, 158 çalışmanın arasında 95 yüksek lisans tezi, 16 doktora tezi, 30 makale ve 17 adet de bildiri bulunmaktadır.

Tablo 1: Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde (%)
2000	1	0.63
2001	1	0.63
2005	2	1.27
2006	3	1.90
2007	11	6.96
2008	8	5.06
2009	18	11.39
2010	21	13.29
2011	21	13.29
2012	16	10.13
2013	18	11.39
2014	22	13.92
2015	16	10.13
TOPLAM	158	100

Tablo 2: Çalışmaların Yayın Türüne Göre Dağılımı

Çalışma Türü	Frekans	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tezi	95	60.13
Doktora Tezi	16	10.13
Makale	30	18.98
Bildiri	17	10.76
TOPLAM	158	100

Meta Analiz Yöntemi

Bu çalışmada Hunter ve Schmidt (2004) tarafından geliştirilmiş olan psikometrik meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Buna göre analizlerde örnekleme hatası ile ölçeklerin güvenilirliği düzeltmeleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği düzeltmesi için, meta analize dâhil edilen çalışmalarda raporlanmış olan güvenilirlik katsayıları kullanılmıştır. Bu katsayıların belirtilmemiş olması durumunda ise tüm katsayıların ortalaması alınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Meta analizlerin yapılarak etki büyüklüklerinin tespit edilmesinde Hunter ve Le'nin (2014) geliştirdiği "Software for the Hunter-Schmidt meta-analysis methods, Version 2.0." ve Field ve Gillet'in (2010) geliştirdikleri makrolar kullanılmıştır.

Çalışmada taramalar sonucunda tespit edilmiş olan araştırmalardan elde edilen değişkenler ve bu değişkenlerle olan ilişkiler bağlamında toplamda 83 adet meta analiz yapılmıştır. Bu analizler sonucunda toplam çalışma sayısı (k), toplam örneklem hacmi (n), düzeltilmiş ortalama ağırlıklı korelasyon katsayısı (ρ), düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma (SD_o), düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma (SD_p), %80 güvenilirlik aralığı için korelasyon alt ve üst limitleri (%80 GRA) ile % 95 güven aralığı için korelasyon alt ve üst limitleri (%95 GA) hesaplanmıştır.

Meta analizlerde yayın yanlılığının görülmesi mümkün olabilmektedir. Bu durumda tespit edilmiş olan çalışmaların, bütün araştırmaların yanlı bir örnekleme olması söz konusudur (Hunter ve Schmidt, 2004). Meta analizlerde oluşabilecek yayın yanlılığını ortaya koyabilmek için güvenlik eşiği sayısı analizi (Rosenthal, 1979) yapılmıştır.

Bulgular

Çalışmada yapılan meta analizlerin sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Buna göre düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayılarının genel olarak oldukça yüksek değerler aldığı gözlenmektedir. Örgütsel adalet alt boyutları arasındaki ilişkiler yüksek düzeyde değerler almıştır ($D-E = 0.617$, $D-İ = 0.685$, $E-İ = 0.755$). Benzer olarak örgütsel adalet ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar orta seviyede tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki korelasyonlar ise yüksek düzeyde ortaya çıkmaktadır. Ancak örgütsel adalet – devam bağlılığı, dağıtım adaleti – devam bağlılığı ve etkileşim adaleti – devam bağlılığı arasındaki ilişkilerde % 80 güvenilirlik aralığı sıfır değerini içerdiğinden bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığının söylenmesi mümkündür.

Tablo 3: Örgütsel Adalet, Dağıtım Adaleti, Etkileşim Adaleti, İşlem Adaleti ile Diğer Değişkenlerin İlişkisi

Ölçekler	k	n	ρ	SD ρ	SD ρ	% 80 GRA	% 95 GA
D-E	103	33371	0.617	0.166	0.159	0.413-0.820	0.585-0.649
D-İ	116	36940	0.685	0.140	0.134	0.514-0.856	0.669-0.710
E-İ	104	33801	0.755	0.159	0.155	0.556-0.953	0.724-0.786
ÖA-CENT	6	172	0.375	0.193	0.182	0.142-0.608	0.221-0.529
ÖA-NEZ	5	1261	0.255	0.100	0.072	0.163-0.348	0.167-0.343
ÖA-ÖZGE	4	1102	0.327	0.078	0.044	0.270-0.383	0.251-0.403
ÖA-SİVİL	7	1787	0.399	0.339	0.202	0.289-0.509	0.148-0.650
ÖA-VİCD	5	1261	0.368	0.112	0.089	0.253-0.482	0.270-0.466
ÖA-ÖVD	16	6135	0.435	0.160	0.153	0.239-0.632	0.357-0.513
D-CENT	9	3499	0.225	0.152	0.139	0.047-0.403	0.126-0.324
D-NEZ	8	1889	0.227	0.044	0.062	0.148-0.306	0.197-0.257
D-ÖZGE	8	3151	0.410	0.113	0.100	0.282-0.537	0.332-0.488
D-SİVİL	9	3068	0.352	0.074	0.044	0.294-0.410	0.304-0.400
D-VİCD	10	3470	0.284	0.076	0.046	0.225-0.343	0.237-0.331
D-ÖVD	13	3682	0.334	0.150	0.136	0.160-0.509	0.252-0.416
E-CENT	8	3340	0.244	0.113	0.098	0.118-0.369	0.166-0.322
E-NEZ	9	2141	0.261	0.061	0.037	0.214-0.308	0.221-0.301
E-ÖZGE	10	3422	0.386	0.124	0.111	0.243-0.528	0.309-0.463
E-SİVİL	10	3236	0.371	0.100	0.081	0.266-0.475	0.309-0.433
E-VİCD	9	3316	0.283	0.080	0.056	0.212-0.354	0.231-0.335
E-ÖVD	12	3667	0.406	0.217	0.210	0.138-0.674	0.283-0.529
İ-CENT	6	1812	0.274	0.097	0.072	0.182-0.366	0.196-0.352
İ-NEZ	6	1663	0.231	0.094	0.063	0.149-0.312	0.156-0.306
İ-ÖZGE	9	3122	0.361	0.126	0.112	0.218-0.505	0.279-0.443
İ-SİVİL	8	2878	0.378	0.073	0.048	0.316-0.440	0.327-0.429
İ-VİCD	8	3064	0.268	0.091	0.071	0.177-0.359	0.205-0.331
İ-ÖVD	14	3960	0.330	0.123	0.106	0.194-0.466	0.266-0.394
ÖA-ÖB	22	8084	0.575	0.045	0.150	0.383-0.767	0.556-0.594
ÖA-DUB	6	2032	0.480	0.175	0.166	0.267-0.693	0.340-0.620
ÖA-DEB	6	1989	0.284	0.297	0.291	-0.088-0.656	0.046-0.522
ÖA-NOB	5	1570	0.486	0.101	0.084	0.377-0.595	0.397-0.575
D-ÖB	14	4323	0.472	0.127	0.114	0.326-0.617	0.405-0.539
D-DUB	17	6513	0.429	0.211	0.204	0.168-0.691	0.329-0.529
D-DEB	12	5155	0.348	0.282	0.277	-0.006-0.703	0.188-0.508
D-NOB	15	5788	0.437	0.125	0.113	0.293-0.581	0.374-0.500
E-ÖB	12	4127	0.492	0.143	0.134	0.321-0.663	0.411-0.573
E-DUB	16	6253	0.438	0.199	0.192	0.193-0.684	0.340-0.536
<i>Tablo 3'ün Devamı</i>							
E-DEB	14	5635	0.298	0.256	0.249	-0.21-0.618	0.289-0.307
E-NOB	16	5966	0.449	0.089	0.072	0.357-0.541	0.405-0.493
İ-ÖB	14	4323	0.513	0.140	0.129	0.347-0.678	0.440-0.586
İ-DUB	16	6381	0.455	0.214	0.208	0.190-0.721	0.350-0.560
İ-DEB	13	5445	0.397	0.321	0.225	0.109-0.685	0.271-0.523
İ-NOB	17	6513	0.431	0.124	0.112	0.288-0.574	0.372-0.490
ÖA-TÜK	3	810	-0.616	0.054	0.028	-0.653- -0.579	-0.677- -0.555
ÖA-DUYTÜK	3	1004	-0.524	0.073	0.055	-0.594- -0.454	-0.607- -0.441

ÖA-DUYAR	3	1004	-0.360	0.312	0.118	-0.511- -0.208	-0.509- -0.211
ÖA-KB	3	1004	-0.420	0.030	0.046	-0.479- -0.361	-0.454- -0.386
D-TÜK	3	926	-0.469	0.081	0.057	-0.543- -0.395	-0.561- -0.377
D-DUYTÜK	5	1855	-0.341	0.161	0.151	-0.535- -0.147	-0.482- -0.199
D-DUYAR	3	1001	-0.347	0.020	0.058	-0.421- -0.273	-0.444- -0.250
D-KB	4	1353	-0.311	0.098	0.276	-0.408- -0.213	-0.407- -0.215
E-TÜK	3	926	-0.522	0.068	0.041	-0.574- -0.470	-0.599- -0.445
E-DUYTÜK	4	1353	-0.365	0.230	0.223	-0.650- -0.080	-0.590- -0.140
E-DUYARSIZ	3	1001	-0.364	0.132	0.117	-0.513- -0.215	-0.513- -0.215
E-KB	4	1353	-0.297	0.119	0.100	-0.425- -0.168	-0.414- -0.180
İ-TÜK	3	926	-0.506	0.108	0.094	-0.626- -0.386	-0.628- -0.384
İ-DUYTÜK	5	1855	-0.352	0.162	0.152	-0.547- -0.158	-0.494- -0.210
İ-DUYAR	3	1001	-0.385	0.037	0.048	-0.446- -0.324	-0.427- -0.343
İ-KB	4	1353	-0.346	0.130	0.114	-0.492- -0.199	-0.473- -0.219
D-ÖZDEŞ	6	1918	0.426	0.104	0.084	0.318-0.533	0.343-0.509
E-ÖZDEŞ	6	1918	0.464	0.199	0.192	0.217-0.710	0.304-0.623
İ-ÖZDEŞ	6	1918	0.471	0.147	0.137	0.296-0.646	0.353-0.589
ÖA-SİN	3	947	-0.565	0.168	0.163	-0.774- -0.356	-0.755- -0.375
İ-SİN	3	608	-0.553	0.089	0.062	-0.632- -0.473	-0.654- -0.452
ÖA-GÜV	9	3384	0.783	0.238	0.167	0.569-0.996	0.628-0.938
D-GÜV	6	1525	0.602	0.163	0.152	0.408-0.796	0.472-0.732
E-GÜV	3	1034	0.523	0.010	0.049	0.460-0.586	0.512-0.534
İ-GÜV	6	1525	0.656	0.210	0.202	0.397-0.915	0.488-0.824
ÖA-İT	15	4402	0.669	0.163	0.157	0.587-0.751	0.468-0.871
ÖA-İÇ	3	895	0.589	0.123	0.114	0.450-0.728	0.444-0.734
ÖA-DIŞ	3	895	0.800	0.110	0.104	0.676-0.924	0.667-0.933
D-İT	30	10484	0.519	0.183	0.176	0.294-0.745	0.454-0.584
D-İÇ	9	3515	0.486	0.195	0.189	0.245-0.728	0.359-0.613
D-DIŞ	9	3515	0.654	0.123	0.116	0.506-0.802	0.574-0.734
E-İT	23	8742	0.548	0.148	0.141	0.368-0.728	0.488-0.608
E-İÇ	7	3136	0.527	0.042	0.149	0.336-0.717	0.496-0.558
E-DIŞ	8	3405	0.708	0.100	0.093	0.588-0.828	0.639-0.777
İ-İT	28	9976	0.536	0.163	0.156	0.476-0.596	0.336-0.735
İ-İÇ	9	3515	0.543	0.116	0.107	0.467-0.619	0.406-0.679
İ-DIŞ	9	3515	0.696	0.084	0.073	0.641-0.751	0.602-0.791
D-İAN	8	2493	-0.409	0.191	0.182	-0.642- -0.176	-0.400- -0.018
E-İAN	5	1548	-0.382	0.047	0.033	-0.423- -0.341	-0.386- -0.378
İ-İAN	7	2244	-0.362	0.093	0.074	-0.036- -0.360	-0.267- -0.169

Not. ÖA = Örgütsel Adalet, D = Dağıtım Adaleti, E = Etkileşim Adaleti, İ = İşlem Adaleti, ÖVD = Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, CENT = Centilmenlik, NEZ = Nezaket, ÖZGE = Özgecilik, SİVİL = Sivil Erdem, VİCD = Vicdanlılık, ÖB = Örgütsel Bağlılık, DUB = Duygusal Bağlılık, DEB = Devam Bağlılığı, NOB = Normatif Bağlılık, TÜK = Tükenmişlik, DUYTÜK = Duygusal Tükenme, DUYAR = Duyarsızlaşma, KB = Kişisel Başarıda Azalma, ÖZDEŞ = Örgütsel Özdeşleşme, SİN = Sinizm, İT = İş Tatmini, İÇ = İçsel Tatmin, DIŞ = Dışsal Tatmin, İAN = İşten Ayrılma Niyeti, k = analize dahil edilen çalışma sayısı, N = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDp = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 80 GRA = % 80 güvenirlilik aralığında korelasyon değerlerinin alt ve üst limitleri, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerlerinin alt ve üst limitleri.

Örgütsel adalet ile tükenmişlik arasındaki korelasyonlar ise beklentiler doğrultusunda negatif yönlü ortaya çıkmış olup orta ve yüksek düzeyde değerler almıştır. Benzer şekilde örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkiler de negatif yönlü bulunmuştur. Ancak yalnızca örgütsel adalet ve işlem adaleti ile sinizm arasında bir ilişki ortaya konulabilmiş, dağıtım ve etkileşim adaleti sinizm ilişkisi yeterli sayıda çalışma bulunmadığından hesaplanması mümkün olamamıştır. Aynı şekilde dağıtım, etkileşim ve işlem adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler tespit edilebilirken, örgütsel adalet genel boyutu ile olan ilişki gösterilememiştir.

Örgütsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkiler beklentiler yönünde pozitif ve oldukça yüksek değerlerle ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak iş tatmini ve alt boyutları olan içsel ve dışsal tatminle olan ilişkiler son derece yüksek seviyede ve pozitif yönlü olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda H20a, H21b ve H21c hipotezlerimizi test edecek veriye ulaşamadığımız, H10a, H10b ve H10c hipotezlerimiz ise desteklenememiştir. Bunların dışındaki hipotezlerimizin tamamı desteklenmiştir.

Tablo 4: İlişkilere Dair Güvenlik Eşiği Katsayıları

Ölçekler	Güvenlik eşiği sayısı	Ölçekler	Güvenlik eşiği sayısı	Ölçekler	Güvenlik eşiği sayısı
D-E	446049	ÖA-TÜK	335	ÖA-İT	322
D-İ	709636	ÖA-DUYTÜK	267	ÖA-İÇ	777
E-İ	846455	ÖA-DUYAR	99	ÖA-DIŞ	30845
ÖA-CENT	464	ÖA-KB	154	D-İT	2672
ÖA-NEZ	116	D-TÜK	164	D-İÇ	4581
ÖA-ÖZGE	120	D-DUYTÜK	323	D-DIŞ	20664
ÖA-SİVİL	565	D-DUYAR	89	E-İT	2136
ÖA-VİCD	242	D-KB	131	E-İÇ	5116
ÖA-ÖVD	6000	E-TÜK	210	E-DIŞ	26886
D-CENT	493	E-DUYTÜK	214	İ-İT	2957
D-NEZ	175	E-DUYARSIZ	116	İ-İÇ	5176
D-ÖZGE	914	E-KB	117	İ-DIŞ	1055
D-SİVİL	701	İ-TÜK	195	D-İAN	1055
D-VİCD	648	İ-DUYTÜK	337	E-İAN	328
D-ÖVD	1501	İ-DUYAR	110	İ-İAN	640
E-CENT	443	İ-KB	162	ÖA-ÖB	19297
E-NEZ	331	D-ÖZDEŞ	498	ÖA-DUB	867
E-ÖZGE	982	E-ÖZDEŞ	863	ÖA-DEB	412
E-SİVİL	894	İ-ÖZDEŞ	781	ÖA-NOB	545
E-VİCD	552	ÖA-SİN	434	D-ÖB	3773
E-ÖVD	2322	İ-SİN	200	D-DUB	6073
Tablo 4'ün Devamı					
İ-CENT	226	ÖA-GÜV	8245	D-DEB	1865
İ-NEZ	136	D-GÜV	976	D-NOB	4387
İ-ÖZGE	617	E-GÜV	261	E-ÖB	3749
İ-SİVİL	677	İ-GÜV	12492	E-DUB	5897
İ-VİCD	456	İ-DUB	6835	E-DEB	2007
İ-ÖVD	1744	İ-DEB	3455	E-NOB	5184
		İ-NOB	5372	İ-ÖB	4803

Not. ÖA = Örgütsel Adalet, D = Dağıtım Adaleti, E = Etkileşim Adaleti, İ = İşlem Adaleti, ÖVD = Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, CENT = Centilmenlik, NEZ = Nezaket, ÖZGE = Özgecilik, SİVİL = Sivil Erdem, VİCD = Vicdanlılık, ÖB =

Örgütsel Bağlılık, DUB = Duygusal Bağlılık, DEB = Devam Bağlılığı, NOB = Normatif Bağlılık, TÜK = Tükenmişlik, DUYTÜK = Duygusal Tükenme, DUYAR = Duyarsızlaşma, KB = Kişisel Başarıda Azalma, ÖZDEŞ = Örgütsel Özdeşleşme, SİN = Sinizm, İT = İş Tatmini, İÇ = İçsel Tatmin, DIŞ = Dışsal Tatmin, İAN = İşten Ayrılma Niyeti.

Çalışmada yapılan meta analizlerin her birisi için güvenlik eşiği sayısı da (Rosenthal, 1979) hesaplanmıştır. Tablo 4'te görülmekte olduğu üzere bu sonuçların yayın sayılarına göre yüksek değerler olması analizlerde yayın yanlılığı olmadığına işaret etmektedir.

Sonuç

Bu çalışmanın amacı, örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları ile alan yazında ilgileşimleri ortaya konulmuş olan çeşitli değişkenlerle ilişkilerini meta analiz yöntemini kullanarak tespit etmektir. Bu bağlamda 158 çalışmayla 83 farklı meta analiz Hunter ve Schmidt'in (2004) ortaya koymuş olduğu psikometrik meta analiz yöntemiyle yapılmıştır. Buna göre alan yazında ele alınan ilişkiler göz önünde bulundurularak geliştirilen hipotezlerden H10a, H10b H10c desteklenmezken, H20a, H21b ve H21c yeterli veriye ulaşılamaması nedeniyle test edilememiştir. Bunların dışındaki hipotezlerin tamamı desteklenmiştir. Meta analizler sonucunda elde edilen düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayılarının orta ve yüksek seviyede değerler aldığı görülmüştür.

Bu çalışma ile elde edilen söz konusu sonuçlar daha önce gerçekleştirilmiş olan araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir (Örn: İnce ve Gül, 2011; İşcan ve Sayın, 2010; Özgan, 2011; Şeşen, 2010; Uğurlu ve Üstüner, 2011. Benzer olarak Cohen-Charash ve Spector (2001) ve Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng (2001) tarafından yapılmış olan meta analizlerin sonuçları da araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmada tez ve makaleler açısından ulaşılamamış olanlar analizlerde değerlendirilememiştir. Bu çalışmanın kısıtlarından birisini oluşturmaktadır. Ayrıca bazı ilişkilerde yönelik olarak yeterli çalışma sayısına erişilememiş olması nedeniyle söz konusu analizler gerçekleştirilememiştir.

İleride yapılacak olan araştırmalarda özellikle istatistiksel olarak önemsiz sonuçları bağlamında devam bağlılığı ile olan ilişkilere dikkat çekilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme ve sinizm arasındaki ilişkilere de odaklanılması ile bu bağlantıların ortaya konulması mümkün olabilecektir.

Örgütsel adalete ilişkin dikkat çekici sayıda çalışmalar söz konusu olmakla birlikte Türkiye'de ilk kez bu konu meta analiz yöntemiyle ele alınmıştır. Bu bağlamda Türk alan yazınına katkıda bulunulduğunu ifade etmek mümkündür. Toplumsal bağlamda önem arz eden örgütsel adalete yönelik olarak ileride yapılacak çalışmalara kapsamlı bir bakış kazandırabilmesi ve ayrıca kuramsal olarak da katkıda bulunulması beklenmektedir.

Kaynaklar

Meta analizde kullanılan kaynaklar yazardan temin edilebilir.

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.) İçinde, *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2) (s. 267-299). New York: Academic Press.
- Aquino, K., Lewis, M. U. ve Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.
- Aryee, S. ve Chay, Y. W. (2001). Workplace justice, citizenship behavior, and turnover intentions in a union context: Examining the mediating role of perceived union support and union instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 86, 154-160.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-279.
- Beugré, C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Westport, CT: Quorum Books.
- Beugré, C. D. (2007). *A Cultural Perspective of Organizational Justice*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Constant Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How to do meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63, 665-694.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (2001). Fairness Theory: Justice as Accountability. J. Greenberg, & R. Cropanzano (Eds.) İçinde, *Advances in Organizational Justice* (s. 1-55). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Folger, R. ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Fox, S. , Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71, 340-342.

- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job; Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- İnce, M. ve Gül, H. (2011). The effect of employees' perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior: an application in turkish public institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 134-149.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Korsgaard, M. A., Schewiger, D. M. ve Sapienza, H. J: (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38, 60-84.
- Lind, E. A. ve Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum.
- Manogran, P. Stauffer, J. ve Conlon, E. J. (1994). Leader-member exchange as a key mediating variable between employees' perceptions of fairness and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 249-253.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. ve Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McFarlin, D. B. ve Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 229-247.
- Roberts, J. A., Colson, K. R. ve Chonko, L. B. (1999). Salesperson perceptions of equity and justice and their impact on organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 1-16.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.

