



ÖRGÜTSEL ADALET İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

A Meta-Analysis Study On The Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction

Doç.Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ
Uludağ Üniversitesi, fcinar@uludag.edu.tr

Altıntaş, F.Ç. (2017), Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Meta - Analiz Çalışması, International Journal of Academic Value Studies, Vol: 3, Issue:9; pp:332-343 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
22/03/2017
Makale Yayınlanma Tarihi
The Published Date
31/03/2017

Anahtar Kelimeler

Örgütsel adalet, iş tatmini,
meta-analiz, etki
büyüklüğü

Keywords

Organizational justice, job
satisfaction, meta-analysis,
effect size

JEL Kodları: M10, M12

ÖZ

Meta-analiz; benzer konularda birbirinden bağımsız yapılmış çok sayıda çalışmadan elde edilmiş sayısal verileri istatistiksel olarak analiz ederek çalışmaların sonuçları hakkında genel bir sonuca varma yöntemidir. Bu makale örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisine yönelik meta-analitik bir çalışmayı içermektedir. Araştırmada nicel verilerin bir araya getirilerek yorumlanması meta-analiz yöntemiyle sağlanmıştır. Bu kapsamda, alan yazın taraması 2006-2016 yılları arasında yapılmış örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisini araştıran Türkçe yazılmış çalışmalar meta-analiz araştırmasına dâhil edilmiştir. Meta-analize dâhil edilecek araştırmaların hangi kriterlere göre bir araya getireceği belli ölçütler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Türkçe yazında konuya ilişkin gerçekleştirilen on bir adet akademik çalışma (N=3688) örgütsel adalet- iş tatmini kavramları arasındaki korelasyon değerleri esas alınarak Hedges'g metoduna göre gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde gerçek etki değeri rassal etki modeline göre 0.657 olarak saptanmıştır. Söz konusu değer yüksek sayılabilecek bir sınır içerisinde kaldığı tespit edilmiştir. Sonuç itibarıyla çalışmaların homojen bir yapıda olması aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı şeklinde ifade edilebilir.

ABSTRACT

Meta-analysis; Is a method of reaching a general conclusion about the results of the studies by statistically analyzing quantitative data obtained from a large number of independent studies of similar subjects. This article involves a meta-analytical study focused on relationship between organizational justice and job satisfaction. In this context, the correlation-based structure of the relationship between the two concepts related to combining the results obtained from independent works is revealed. Quantitative data were collected and interpreted by means of meta-analysis in the study. In this respect, following the literature research, studies which investigated the organizational justice and job satisfaction relationship between the years 2005-2015, met the inclusion criteria were reported in Turkish article and were included in the meta-analytical research.

Turkish-based eleven academic articles (N=3688) were examined by Hedges'g method based on the correlation between related concepts. As a result of the analysis, the true impact value was determined as 0.657 according to the random effect model. It has been found that the true effect size is in high-limit. Eventually, it can be stated that there is no significant difference between the studies because they are homogeneous.

1. GİRİŞ

Örgütsel adalet kavramı Adams'ın (1965) geliştirdiği eşitlik kuramına dayanmaktadır. Eşitlik kavramı temelde bireylerin örgütte alınan dağıtım kararlarının adillğine ilişkin algıları ve adil olmayan durumlar karşısında göstermiş oldukları tepkiler üzerine odaklanmaktadır (Mowday ve Colwell, 1996). Adams'ın kuramı bireylerin örgüte sağladıkları katkıya karşılık elde ettikleri kazanımları örgütteki veya başka örgütlerdeki kendileri ile aynı konumdaki diğer bireylerle

karşılaştırdıkları ve bu karşılaştırmaların bireylerin tutumlarını etkileyerek belirli davranışlar geliştirdikleri varsayımına dayanır. Buna göre örgütsel adalet, çalışanın işyerindeki uygulamalara ilişkin zihninde oluşturduğu olumlu ya da olumsuz algıdır (Greenberg, 1996: 24). Bu varsayımına dayanarak çalışanların geliştirdikleri tutum ve davranışlar, dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaletine karşı geliştirilen üç farklı adalet algısının sonucu olarak görülmektedir. *Dağıtım adaleti*, gelir, prim, terfi ve sosyal haklar gibi örgütsel hak ve kazanımların dağıtımına ilişkin bireylerin algıladıkları adillik derecesidir (Folger ve Konovsky, 1989; Dailey ve Kirk, 1992; Cohen ve Spector, 2001). Ancak araştırmalar, çalışanların sadece eşit bir şekilde ödüllendirilmelerine değil, aynı zamanda işlem süreçlerinin de adil olması gerekliliğine inandıklarını göstermiştir (Yılmaz, 2012: 245). Bu durum işlem adaleti kavramını ortaya çıkarmıştır. *İşlem adaleti*, örgütsel kararların alınmasında kullanılan süreçlerin adilliğine ilişkin algılara dayanmaktadır (Scandura, 1997). Örgütsel süreçler, örgütün mevcut kaynaklarının dağıtım yöntemlerini ifade eder (Cohen ve Spector, 2001: 281). Adaletin sosyal boyutu olarak ifade edilen *etkileşim adaleti* ise işlemlerin uygulanmasında çalışanların kendileriyle kurulan iletişimin samimiyet ve saygıya dayalı olmasına ilişkin normatif beklentilerini (Bies ve Shapiro, 1987) ifade etmektedir. Pek çok araştırmaya konu olan örgütsel adaletin (Greenberg, 1990) çok sayıda olumlu iş çıktısıyla ilişkili olabilecek örgütsel bir değişken olduğu ileri sürülmüştür (Niehoff ve Moorman, 1993). Eşitlik teorisine ilişkin ilk dönem çalışmalar (Greenberg, 1988 eklendi; Moorman, 1991), çalışanların iş performansının yüksek veya düşük olmasının eşit olmayan çıktılara ilişkin algıya bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Bireylerin örgütsel adaletin tüm boyutları ile ilgili örgütteki uygulamalara ilişkin kıyaslamalara dayalı değerlendirmeleri sonucundaki yaklaşımları, onların örgütsel adalet algısını oluşturmakta ve çalışanların adaletle ilişkin yaklaşımlarının onların tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Araştırmaya konu olan kavramlardan ve örgütsel adaletin çıktılarında biri olarak değerlendirilen iş tatmini; bireyin işine yönelik geliştirmiş olduğu olumlu his şeklinde açıklanmakta (Wilson, Cranny ve Andrews, 1992) ve çalışanların işlerine yönelik duygusal tepkisi olarak değerlendirilmektedir. Bireyin işini ne kadar sevdiğiyle (Spector, 1996, p. 214) ilgili bir kavram olarak tanımlanan iş tatmini ile örgütsel adalet üzerine yapılmış çok sayıda araştırma yapılmıştır. Söz konusu çalışmalarda; örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmış, iş tatmininin örgütsel adalet algısı ile önemi ilişkilendirilmiş (Diekmann vd. 2004; Bakhshi vd., 2009), örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu ve iş tatmininin örgütsel adaletin bir sonucu olduğu ileri sürülmüştür (Lambert vd., 2007). Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgular neticesinde, örgütsel adalet ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu ayrıca çalışanların adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde iş tatmininin de yüksek olduğu ifade edilmektedir. Elde edilen bu sonuçlar ile örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin de önceliği ortaya konulmuştur (Al-Zu'bi; 2010). Yapılan çalışmalarda adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde, yüksek düzeyde iş tatmini, yaşam doyumu, örgütsel kural ve düzenlemelere uymada isteklilik gibi örgütsel anlamda pek çok olumlu iş sonucu ile ilişkili (Lambert vd., 2007) olduğu bulgusuna ulaşılmasına karşılık; düşük adalet algısının ise düşük düzeyde iş tatmini, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, tükenmişlik gibi olumsuz iş sonuçları ile ilişkisinin kurulduğu bulgulara yer verilmiştir. (Lambert, vd., 2007; Lindquist ve Whitehead; 1986). Diğer taraftan örgütsel adalet boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda; dağıtım adaleti algısının iş tatmininin önemli ölçüde bir göstergesi olduğu (McFarlin ve Sweeney, 1992) ileri sürülmüştür. Aryee vd. (2002) ise dağıtım adaleti ve işlem adaletinin iş tutumları olarak iş tatminin yanı sıra işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ile doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğunu, etkileşim adaletinin ise iş tutumları üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Fryxell ve Gordon (1989), sendika üyeleri üzerine yaptıkları çalışmada dağıtım adaleti ve işlem adaletinin sendika ve işletme yönetimine yönelik oluşan iş tatmini üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Folger ve Konovsky, (1989) ile Thibaut ve Walker' da (1975) çalışmalarında, dağıtım adaleti ve işlem adaletinin iş

tatmini üzerinde önemli ölçüde etkisi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak, bir kısım çalışmalarda işlem adaletinin dağıtım adaletine göre daha yüksek düzeyde iş tatmininin yordayıcısı olduğu ifade edilmiştir (Martin ve Bennett 1996; Clay-Warner, vd., 2005; McFarlin ve Sweeney, 1992). Nitekim Colquitt vd. (2001), meta-analiz çalışmalarında işlem adaletinin iş tatmini üzerinde dağıtım adaletine göre daha yüksek düzeyde bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşmalarına rağmen; Cohen-Charash ve Spector (2001)'in meta-analiz çalışmasında yazarlar, dağıtım adaletinin iş tatmini üzerinde, işlem adaletine göre daha yüksek düzeyde bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Türkçe yazında da örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalar mevcuttur. Şeşen ve Basım (2010: 187), çalışmalarında iş yeri koşullarının bir fonksiyonu olan örgütsel adalet algısının çalışanların iş tatminlerini etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Karademir (2010), örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki, İşcan ve Sayın (2011), Üstünoldu ve Kandemir'de (2012: 50), çalışanların örgütlerine ilişkin adalet algıları ile iş tatminleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. İşcan ve Sayın (2011: 198), iş tatmininin en önemli özelliğinin zihinsel olmaktan çok duygusal olduğunu belirterek yöneticinin adaletli davranması sonucu işgörenin iş tatmininin en üst seviyeye ulaşmasının mümkün olacağı vurgusunu yapmışlardır. Konakay ve Altaş (2015), çalışmalarında dağıtım ve işlem adalet algısı arttıkça, iş tatmininin arttığını ve işten ayrılma eğiliminin azaldığını ifade etmişlerdir. Demircan Çakar ve Yıldız (2009) ise işlem adaleti ve dağıtım adaletinin iş tatmininin tüm boyutları üzerinde etkili olduğunu ancak, işlem adaletinin daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler. Yelboğa (2012) ise dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algısının iş tatmini üzerinde etkili olmasına karşın, işlem adaleti algısı açısından herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Dolayısıyla Türkçe yazında örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalar bu ilişkinin işletmelere yansımaları hakkında bilgi vermektedirler. Mevcut çalışma ile Türkçe yazında konuya ilişkin son on yıllık süreçte yapılmış birbirinden bağımsız çalışmalardan elde edilen sonuçların birleştirilerek tek bir resmi ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaçtan hareketle yapılan meta-analiz çalışması ile ilgili iki kavram arasındaki ilişkinin korelasyon temelli yapısını ortaya koymak üzere çalışmaya dahil edilen 11 adet bağımsız araştırmanın nicel verileri bir araya getirilmiş ve analiz edilerek sentezlenmiştir.

2. META ANALİZ YÖNTEMİ

Meta-analiz yöntemi son dönemde rassal ve kontrollü çalışmalar ile gözleme dayalı çalışmaların gözden geçirilmesinde yaygın olarak kullanılan bir tekniktir. Belirli bir konuda önceki araştırmalardan elde edilen nicel bulguların tutarlı olup olmadığını belirleme yöntemi (Mathieu ve Zajac, 1990) olarak tanımlanan meta-analiz; benzer konularda birbirinden bağımsız yapılmış çok sayıda çalışmadan elde edilmiş sayısal verileri istatistiksel olarak analiz ederek çalışmaların sonuçları hakkında genel bir sonuca varma yöntemidir (DeCoster 2004; Glass, 1976). Yazında sosyal bilimler alanında belirli bir araştırmaya yönelik tek bir soru veya bir deneyin kesinlikle doğru cevabı vermediği ileri sürülmektedir (Hedges, 1984). Bir konuya ilişkin farklı örneklerle yürütülmüş pek çok çalışmanın belirli kriterler dâhilinde ele alınıp incelendiğinde birbirinden farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir (Smith vd., 2006). Bu bilgileri yorumlamak ve güvenilirliğini sınamak için farklı üst çalışmalara ihtiyaç vardır (Akgöz vd, 2004). Bu noktada, analizlerin analizi (Hedges, 1992: 279) olarak da tanımlanan meta-analiz yöntemiyle çok sayıda çalışmanın ulaştığı sonuçların tutarlı bir şekilde bir araya getirilerek değerlendirilerek (Cohen ve Spector, 2001), çalışmalar birleştirilmekte ve tek bir çalışma gibi yorum yapılması sağlanabilmektedir (Dinçer, 2014:4). Meta-analizin temel amacı, nicel araştırmalardan elde edilen çok sayıda bulgu vasıtasıyla yazın taramasına benzer bir metodolojik kesinliğe ulaşmak şeklinde ifade edilebilir (DeCoster 2004). Bir yazın tarama yöntemi olan meta-analizin diğer yazın tarama yöntemlerinden farkı, araştırma bulgularının bir araya getirilip bütünleştirilmesinde ve analiz edilmesinde istatistik yöntemlerin kullanılmasına dayalı olmasıdır (Durlak, 1995). Meta-analizde, farklı çalışmalara ait

standartlaştırılmış etki büyüklükleri, korelasyon katsayıları veya p değerleri gibi niceliklerin özet istatistiklerinin bir analizi yapılmaktadır (Hedges ve Olkin, 1985'den akt. Çarkungöz ve Ediz). Etki büyüklüğü, bir araştırmadaki etkinin, müdahalenin veya bir ilişkinin gücünü ölçer (Borenstein vd.; 2013). Diğer bir ifadeyle etki büyüklüğü, bireysel bir çalışmada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi veya herhangi bir iki değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ifade eder (Harrigan, vd., 2004).

3. YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Türkçe yazında 2006-2016 yılları arasında yazılmış örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisine yönelik gerçekleştirilen akademik makaleleri içeren meta-analiz çalışması ile ilgili iki kavram arasındaki ilişkinin korelasyon temelli yapısını ortaya koymaktır. Mevcut çalışmayla birlikte bu alanda yürütülen çalışmaların sistematik olarak bir araya getirilmesinin Türkiye bağlamında bir bilgi birikimini oluşturacağı ve bu alanda var olan boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

3.2. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada, sistematik sentezleme olarak kabul edilen meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem daha önceden yapılan çalışma sonuçlarını birleştirerek genel bir sonuç ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Dinçer, 2015:101). Dolayısıyla meta-analiz yöntemi ile birlikte birden çok araştırmaların sonuçlarının birleştirilerek değerlendirilmesi söz konusudur.

3.3. Verilerin Toplanması ve Alan Yazın Taraması

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde temel alınan kriterler aşağıda yer almaktadır.

- ✓ *Çalışmaların zaman aralığı:* Çalışmaların son 10 yıl (2006-2016) içerisinde yapılmış olması meta-analize dâhil edilecek çalışmaların zaman aralığını oluşturmuştur.
- ✓ *Çalışma kaynakları:* Türkiye'de yayınlanmış makaleler çalışma kaynakları olarak belirlenmiştir. İlgili makalelerin akademik dergilerde yayınlanmış makaleler olması dikkate alınmıştır.
- ✓ *Araştırma Yöntemi* Farklı örneklemelerden elde edilen korelasyon katsayılarının raporlandığı bağımsız çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.
- ✓ Yapıları firma düzeyinde ölçen çalışmalar araştırmaya dâhil edilmiştir.

Çalışmaların belirlenmesi için öncelikle "Scholar Google" arama motoruna başlığında "örgütsel adalet", "iş tatmini" ve "örgütsel adalet ve iş tatmini" anahtar kelimelerin geçmesi şartına dayalı olarak yapılan akademik makaleler taranmıştır. Bulunan çalışmalar 2006-2016 dönemini içeren ve hakemli dergilerde yayımlanma kriterine göre sınıflandırılarak analize dâhil edilmiştir. Bu sınıflamaya göre sempozyum, kongre vb. bilimsel etkinliklerde sunulan bildirimlere ve nitel çalışmalara yer verilmemiştir. Bu amaçla yaklaşık 98 makale taranmış, ancak çalışmada etki büyüklüklerinin hesaplanmasında iki sürekli değişken arasındaki korelasyon değerlerinin raporlandığı çalışmaların dâhil edilmesi nedeniyle sadece bu kritere uyan 11 adet çalışma değerlendirmeye alınmıştır. Meta-analiz çalışmalarında kullanılan tekniklerden biri olan korelasyon, sezgisel bir ölçümdür ve orijinal ölçeklerde farklı ölçümlerin standartlaştırılmasıyla elde edilir (Borenstein vd., 2013: 43). Bu kapsamda çalışmanın devamında yapılan incelemeler sonucu etki büyüklüklerinin hesaplanmasında bazı çalışmaların meta-analiz için gerekli istatistik verileri (n , t , r , ss , vb) sahip olmaması nedeniyle analize dâhil edilen 11 adet çalışma araştırmaların örneklemi oluşturmuştur.

3.4. Verilerin Kodlanması ve Derlenmesi

Verilerin kodlanmasında öncelikle ulaşılan araştırmalar PDF uzantılı elektronik dosya biçiminde ortak bir veri havuzuna kayıt edilmiştir. Daha sonra her bir araştırma Microsoft Excel

çalışma sayfasında yazar isimlerine göre listelenmiştir. Elde edilen veriler yazar adı, çalışma yılı, kullanılan ölçek, örneklem sayısı, korelasyon değerlerine ilişkin bilgiler olacak şekilde tasnif edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Meta-analiz çalışmasında, nicel veriler aracılığıyla etki büyüklükleri (effect size) hesaplanır. Etki büyüklüğü bir çalışmadaki ilişkinin güç ve yönünü belirlemede kullanılan standart bir ölçü değeridir (Başol-Göçmen, 2004: 189). İşlem Etkisi meta-analiz yönteminde, “d” veya “g” gibi standartlaştırılmış etki büyüklüğü değerleri kullanılır. Çalışmada ise etki büyüklüğünün hesaplanmasında “Hedges’g” kullanılmıştır. Hedges’g meta-analiz uygulamalarında etki büyüklüklerinin hesaplanmasında kullanılan istatistiksel katsayıları ifade eder (Dinçer, 2014: 23). Anlamlılık düzeyi %95 olarak belirlenen istatistiksel analizlerin ve elde edilen etki büyüklüklerinin katsayı sınıflamasına göre yorumunu yapılabilmesi için Cohen’in (1992) etki büyüklüğü sınıflaması kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde meta-analiz araştırması sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmaya yönelik betimleyici veriler ve etki analizleri ayrı başlıklar halinde verilmiştir. Betimleyici verilerin açıklandığı bölümde araştırmaya dâhil edilen çalışmalarda korelasyon değerlerine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Meta analitik etki analizlerinde ise araştırmaya dâhil edilen her bir çalışmanın etki büyüklüğü hesaplanmış, daha sonra gerçek etki büyüklüğü ve homojenlik testi, rassal etki büyüklüğüne göre verilmiştir.

4.1. Betimleyici Veriler

Araştırmada 11 adet çalışmanın örneklem sayısı ve korelasyon değerleri kullanılarak etki büyüklükleri hesaplanmıştır. 11 çalışmadan toplam 3688 kişilik örneklem üzerinden veri toplanmıştır. Çalışmaların gerçekleştirildiği yıl, kullanılan ölçekler, korelasyon (r) değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo: 1 Analize Dâhil Edilen Çalışmalar ve Korelasyon Değerleri

Çalışma Adı	Çalışma Yılı	N	Korelasyon Değerleri (r)
Altaş, Konakay	2015	430	0,451
Çakar, Yıldız	2009	356	0,470
İşcan, Sayın	2010	190	0,473
Karademir	2010	106	0,802
Özer, Urtekin	2007	670	0,269
Şeşen, Basım	2011	175	0,360
Tanrıverdi, Paşaoğlu	2014	216	0,450
Yelboğa	2012	310	0,430
Yeşil, Dereli	2012	150	0,769
Yıldırım	2012	280	0,692
Yılmaz	2012	805	0,820
TOPLAM		3688	0,692

Tabloda da görüldüğü üzere araştırmaya dâhil edilen çalışmaların büyük çoğunluğunun 2010 yılı ve sonrasına ait olan çalışmalar olduğu görülmektedir. 2010 yılında 2, 2011 yılında 3 ve 2012 yılında 4 ve 2014 ve 2015 yıllarında 1 adet çalışma yapılmıştır.

4.2. Meta-Analitik Etki Analizleri

4.2.1. Gerçek Etkinin Bulunması

Mevcut çalışmada 11 adet çalışmanın örneklem büyüklüğü (n), etki değeri (r) kullanılarak her bir çalışmanın etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüklerinin hesaplanmasında

Hedges'g metodu tercih edilmiştir. Korelasyon verilerinin raporlaştırıldığı çalışmalar kullanıldığında genellikle korelasyon katsayıları etki büyüklüğü yerine kullanılmakta ve varyansın korelasyona bağlı olması nedeniyle, meta-analiz çalışmalarında korelasyon katsayılarının hesaplanıp analize dâhil edilebilmesi için Fisher z dönüşümü kullanılarak işlem yapılmaktadır (Borenstein vd., 2013:43-45). Ancak korelasyon değerleri Fisher z dönüşümüne tabi tutulduktan sonra elde edilen değer tekrar korelasyona dönüştürülmelidir. Fisher z kullanıldığı zaman, korelasyon için varyans kullanılmamaktadır. Örneklem korelasyonu r 'nin dönüştürülmesinde kullanılan Fisher z formülü aşağıda yer almaktadır.

$$z_r = \frac{1}{2} \log_e \left(\frac{1+r}{1-r} \right) \quad (1)$$

$$z \text{ ' nin varyansı için; } V_z = \frac{1}{n-3} \quad (2)$$

Fisher z değerini tekrar korelasyon değerine aşağıdaki formül yardımı ile dönüştürülmektedir.

$$r = \frac{e^{2z_i} - 1}{e^{2z_i} + 1} \quad (3)$$

Ağırlıklandırılmış gerçek etkinin hesaplanmasına ilişkin formülü aşağıda yer almaktadır.

$$\bar{z}_r = \frac{\sum_{i=1}^k w_i z_{r_i}}{\sum_{i=1}^k w_i} = \frac{\sum_{i=1}^k (n_i - 3) z_{r_i}}{\sum_{i=1}^k (n_i - 3)}$$

Çalışmada analize alınan çalışmalardaki her bir korelasyon değeri yukarıdaki formül (1 no'lu) kullanılarak Fisher z dönüşümüne tabi tutulmuştur. Korelasyon değerleri Fisher z dönüşümüne tabi tutulduktan sonra (3 no'lu) formül yardımıyla etki büyüklüğü açısından ağırlıklandırılmış ve sonrasında denklem ağırlıkları (w_i) belirlenmiştir. Denklem ağırlığı ise $w_i = (n_i - 3)$ ile bulunmaktadır. Denklem ağırlıklarının her biri Fisher z puanı ile çarpımıyla elde edilen değerlerin toplamı sonucu bulunan değer (2403,936) toplam örneklem sayısına (3688) oranlanması sonucunda genel etki büyüklüğü (\bar{z}_r değeri), 0,657 olarak bulunmuştur (Bkz Tablo 2). Genel etki büyüklüğü aşağıdaki formül yardımıyla bulunmuştur. Yukarıdaki formülde w_i çalışmanın ağırlığı, z_r çalışmanın etki büyüklüğü ve \bar{z}_r genel etki ve k çalışma sayısını ifade eder.

$$\bar{z}_r = \frac{2403,936}{3688} = 0,657$$

Etki büyüklüğü ve varyansı (Fisher z biriminde) hesaplanarak elde edilen değerler Tablo 2'de gösterilmiştir. Elde edilen sonuç sabit etkiler modeline göre elde edilen gerçek etkidir.

Tablo:2 Hedges g Sabit Etki Metodu

Çalışma Adı	Çalışma Yılı	N	W_i	w_i^2	r	z_r	$W \times z_r$
Altaş, Konakay	2015	430	427	182329	0,451	0,486	207,503
Demircan,Çakar,Yıldız	2009	356	353	124609	0,470	0,510	180,055
İşcan ve Sayın	2010	190	187	34969	0,473	0,514	96,105
Karademir	2010	106	103	10609	0,802	1,104	113,732
Özer, Urtekin	2007	670	667	444889	0,269	0,276	183,949
Şeşen	2011	175	172	29584	0,360	0,377	64,824
Tanrıverdi,Paşaoğlu	2014	216	213	45369	0,450	0,485	103,241
Yelboğa	2012	310	307	94249	0,430	0,460	141,188
Yeşil, Dereli	2012	150	147	2169	0,769	1,018	149,628
Yıldırım	2012	280	277	76729	0,692	0,852	235,944
Yılmaz	2012	805	802	643204	0,820	1,157	927,768
Toplam		3688	3655	1708149	0,692	7,238	2403,936

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaların etki büyüklüklerinin pozitif olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisine yönelik etki büyüklüklerinin pozitif çıkması her iki değişken arasında pozitif bir yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar etki büyüklükleri açısından değerlendirildiğinde Yeşil ve Dereli'nin (2012) çalışmasına ait etki büyüklüğü 1,018 olarak Yılmaz (2012)'nin çalışmasına ait etki büyüklüğü (1,157) olarak hesaplanmış olup Cohen'in (1992) sınıflandırmasında her iki çalışma da yüksek düzeyde bir etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Yine Yıldırım'ın (2012) çalışmasında etki büyüklüğü (0,852), Karademir (2010) çalışmasında da etki büyüklüğünün (0,802) olarak hesaplanması ve her iki çalışmanın da yüksek düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Demircan, Çakar ve Yıldız (2009) ile İşcan ve Sayın'ın (2010) çalışmalarına ait etki büyüklükleri sırasıyla (0,510) ve (0,514) olarak hesaplanmış, bu sonuç her iki çalışmanın da etki büyüklüklerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna karşılık Şeşen (2012) ile Özer ve Urtekin'nin (2007) çalışmalarına ait etki büyüklükleri sırasıyla (0,377) ve (0,276) olarak hesaplanmış ve her iki çalışmanın da etki büyüklüklerinin en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan analize dâhil edilen çalışmalar, çalışma ağırlıkları açısından incelendiğinde en fazla katılımcı (n=805) Yılmaz'ın (2012) araştırmasında yer almaktadır. Söz konusu çalışmaya ait çalışma ağırlığı (w=802) olarak hesaplanmıştır. En düşük çalışma ağırlığı ise (n=106) ve (w=103) ile Karademir'in (2010) çalışmasıdır. Güven aralığının örneklem sayısı ile doğru orantılı olarak değişmesi nedeniyle Karademir'in (2010) çalışmasında güven aralığı dar, Yılmaz'ın (2012) çalışmasının güven aralığının ise geniş olduğu söylenebilir.

4.2.2. *Q İstatistiği ve Homojenlik Testi*

Analizin bir sonraki aşamasında mevcut çalışmada ele alınan çalışmaların homojen ya da heterojen yapıda olup olmadığını belirlemek için bulunan *Q* istatistiğine bakılarak normal dağılım olduğunun kabul edilmesi ve hangi etki modelinin kullanılacağına karar verilmesi gerekmektedir. Homojenlik testi, etki büyüklüğü varyansının ve örneklemin beklenen hatasının önemli derecede farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlar. Çalışmaların tümünün aynı etkiyi değerlendirdiği sıfır hipotezini test eden (Higgins vd., 2003) *Q*, değeri standartlaştırılmış ölçümleri, karelerinin ağırlıklı toplamıdır. *Q* değerini hesaplamada kullanılan formül aşağıda yer almaktadır.

$$Q = \sum_{i=1}^k (w_i) (z_r - z_r)^2$$

Analiz sonucunda çıkan p değeri 0,05'ten küçükse bireysel çalışmalar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, yani çalışmaların heterojen bir yapıda olduğu; p değeri 0,05'ten büyükse çalışmalar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ve homojen bir yapıda olduğu anlamına gelmektedir (Dinçer, 2014). Heterojenliği test etmek için Ki-Kare heterojenlik testinden yararlanılmış, *Q* değerinin 403,222 olduğu görüldüğünden araştırma kapsamındaki çalışmaların homojen bir yapıda olduğu söylenebilir (p<.0, 05). Bu durum analize dâhil edilen çalışmalar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucunu vermektedir. Homojenlik testine ilişkin yapılan hesaplamalar tablo 3 'te gösterilmektedir.

Tablo: 3 Homojenlik Testi

Çalışma Adı	N	W	z _{ri}	(z _r - 0,657)	[(z _r - 0,657)] ²	Q=Wx[(z _r - 0,657)] ²
Altaş, Konakay	430	427	0,486	-0,172	0,030	12,597
Demircan, Çakar, Yıldız	356	353	0,510	-0,148	0,022	7,695
İşcan, Sayın	190	187	0,514	-0,144	0,021	3,866
Karademir	106	103	1,104	0,446	0,199	20,533
Özer, Urtekin	670	667	0,276	-0,382	0,146	97,294
Şeşen	175	172	0,377	-0,281	0,079	13,564
Tanrıverdi, Paşaoğlu	216	213	0,485	-0,173	0,030	6,376
Yelboğa	310	307	0,460	-0,198	0,039	12,013
Yeşil, Dereli	150	147	1,018	0,360	0,129	19,068
Yıldırım	280	277	0,852	0,194	0,038	10,433
Yılmaz	805	802	1,157	0,499	0,249	199,784
Toplam	3688	3655	7,238			403,222

4.2.3. Rassal Etki Modeli

Analize dâhil edilen çalışmalardaki elde edilen $Q = 403,222$ değeri (Hedges ve Vevea, 1998) ve örneklemelerin niteliğinin farklı olması nedeniyle rassal etki modeli tercih edilmiştir. Rassal etki modelinde amaç gerçek etki büyüklüğünü tahmin etmek olmayıp, etkilerin dağılım ortalamasını tahmin etmektir (Dinçer, 2014: 80). Rassal etki modeli, çalışmaların kendi içerisindeki varyansı ve çalışmalar arası varyansı dikkate alarak bir değerlendirme yapılmasının daha doğru olduğunu öngörmektedir (Çarkungöz ve Ediz, 2009: 35). Ancak, rassal etkinin bulunabilmesi için öncelikle Q değeri kullanılarak τ^2 kareinin hesaplanması gerekmektedir. Gerçek etki büyüklüğünün varyansı olarak tanımlanan τ^2 katsayısı çok sayıda örneklemeye sahip çalışmalarla analiz yapılıyorsa her bir çalışmanın etki tahmini gerçek etkiye eşit olacak ve bu etkilerin varyansı gerçek varyansı gösterecektir. Gerçek etkilerin gözlenmesi mümkün olmadığı için doğrudan varyansı hesaplanamamakta gözlenen etkilerden tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Gözlenen etkilerden elde edilen bu tahmin τ^2 ile gösterilmektedir. Ancak τ^2 yi hesaplamadan önce bu tahmine başlamak için c değerinin bulunması gerekmektedir. c , değerini bulmada kullanılan formül aşağıda yer almaktadır.

$$c = \sum_{i=1}^k (W_i) - \frac{\sum_{i=1}^k (w_i)^2}{\sum_{i=1}^k (w_i)}$$

$$c = 3655 - \frac{1708149}{655}$$

$$c = 3187,654$$

c değeri bulunduktan sonra τ^2 aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmaktadır.

$$\tau^2 = Q - \frac{(k-1)}{c}$$

$$\tau^2 = 403,222 - \frac{3187-1}{3187,654}$$

$$\tau^2 = 393,222$$

Elde edilen τ^2 değeri rassal etki büyüklüğü modeline ilişkin ağırlığın hesaplanmasında kullanılır. Yani τ^2 etki büyüklüğü ile aynı metrik ölçüdedir ve ölçümdeki varyansın kesin miktarıdır (Field, 2005). Rassal etki yönteminde ağırlıklandırılmış formülün yenilenmesi gerekmektedir. Rassal etki modelinin kullanıldığı çalışmalarda ağırlık aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

$$W_i^* = \frac{1}{w_i}$$

$V^*_{Y_i}$ değeri, i çalışması için çalışmalar arasındaki varyans ile çalışmalar arasındaki varyansın τ^2 toplamıdır. Yani: $V^*_{Y_i} = w_i + \tau^2$ 'dir.

Genel etkinin tahmini standart hatası kareköküdür. Genel etkinin (\bar{Z}_r^*) hesaplanmasında yararlanılan formül aşağıda gösterilmiştir.

$$SE(\bar{Z}_r^*) = \sqrt{\frac{1}{\sum_{i=1}^k w_i^*}}$$

$$\bar{Z}_r^* = 56,537/86,17843 = 0,65$$

Dolayısıyla %95' lik güven aralığının üst sınırı $CI_{Upper} = 0,78$ ve alt sınırı $CI_{Lower} = 0,36$ ile ortalama etki büyüklüğü değeri $\bar{Z}_r^* = 0,65$ olarak belirlenmiştir.

$$CI_{Upper} = \bar{Z}_r^* + 1,96SE(\bar{Z}_r^*)$$

$$CI_{Lower} = \bar{Z}_r^* - 1,96SE(\bar{Z}_r^*)$$

Rassal etki modeline ilişkin yapılan hesaplamalar tablo 3 'te gösterilmektedir

Tablo: 4 Rassal Etki Modeli

Çalışma Adı	N	W _i	1/w _i	1/w _i + tau ²	1/(z _r - 0,657)	z _r	W _i *z _r
Altaş, Konakay	430	427	0,002	0,126	7,953	0,486	3,865
Demircan, Çakar, Yıldız	356	353	0,003	0,126	7,922	0,510	4,041
İşcan, Sayın	190	187	0,005	0,129	7,767	0,514	3,992
Karademir	106	103	0,010	0,133	7,513	1,104	8,295
Özer, Urtekin	670	667	0,001	0,125	8,006	0,276	2,208
Şeşen	175	172	0,006	0,129	7,739	0,377	2,917
Tanrıverdi, Paşaoğlu	216	213	0,005	0,128	7,807	0,485	3,784
Yelboğa	310	307	0,003	0,127	7,895	0,460	3,631
Yeşil ve Dereli	150	147	0,007	0,130	7,680	1,018	7,818
Yılmaz	805	802	0,001	0,125	8,023	1,157	9,281
Yıldırım	280	277	0,004	0,127	7,873	0,852	6,706
Toplam	3688	3655			86,17843	7,238	56,537

Çalışmada ulaşılan etki büyüklüğü değerinin Cohen'in (1992) sınıflamasına göre yüksek sayılabilecek (0,65) düzeyde yer aldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu değer, örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmaların ilişki etkisinin yüksek sayılabilecek düzeyde olduğu söylenebilir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Meta-analiz çalışmalarında bir konuda yapılmış araştırmalardan yola çıkarak ortak sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir (Tuncer ve Dikmen, 2017). Bu yöntem araştırmacılara istatistiksel formüllerin kullanılması vasıtasıyla sistematik bir şekilde yazın tarama imkânı tanımaktadır. Örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin korelasyon temelli yapısını belirlemeyi amaçlayan meta-analiz çalışmasına 3688 kişilik örneklemi oluşturan 11 araştırma dâhil edilmiştir. Bu araştırmalara ait en yüksek katılım, 2012 yılına aittir. Yapılan meta-analiz sonucunda 0.122 standart hata ve %95'lik güven aralığının üst sınırı 0,78 ve alt sınırı 0.36 ile etki büyüklüğü değeri $\bar{Z}_r^* = 0,65$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değere, araştırmaya dahil edilen 11 adet çalışmada incelenen örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişki etkisinin Cohen'in (2012) sınıflaması çerçevesinde yüksek sayılabilecek düzeyde yer aldığını göstermektedir. Genel olarak yapılan çalışmaların etki büyüklüklerinin bir kısmının orta, bir kısmının ise yüksek düzeyde olduğu görülse de, Yılmaz (2012)'nin çalışması etki büyüklüğü (1,157) açısından en yüksek, Özer, Urtekin'in (2007) çalışması ise etki büyüklüğü (0,276) açısından en düşük etki düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Akgöz vd. (2004), bu durumu küçük örneklerdeki güven aralıklarının geniş; büyük örneklerde güven aralıklarının dar olduğu şeklinde açıklamaktadırlar. Dolayısıyla çalışmada toplam örneklem hacminin çok yüksek olmaması, güven aralığının yüksek sayılabilecek düzeyde olmasına ve bu sonucun varyansı doğrudan etkilemesiyle birlikte etki büyüklüğünün de yüksek sayılabilecek düzeyde çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Diğer taraftan homojenlik testi sonucunda etki büyüklüğü

Q=403,222 olduğu görüldüğünden meta-analiz çalışmasına dâhil edilen çalışmalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı çalışmaların homojen bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca dayalı olarak çalışmada kullanılan verilerin genelleştirilebileceği ve söz konusu çalışmaların birbirleriyle tutarlı olduğu söylenebilir. Mevcut çalışmanın yüksek sayılabilecek etki büyüklüğüne sahip olması beraberinde daha geniş kapsamlı çalışmaların yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Sonraki çalışmalarda daha büyük örneklemelere ulaşılması etki düzeyini yükseltebilecektir. Bunun yanısıra daha sonraki aşamada yapılacak çalışmalara Türkçe çalışmaların yanı sıra konuya ilişkin yabancı yazındaki çalışmaların da dâhil edilmesiyle meta-analiz sonuçlarının karşılaştırılması sağlanabilir. Mevcut çalışmada örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisinin korelasyon temelli yapısının incelenmesi nedeniyle araştırmaya sadece korelasyon değerlerine sahip olan çalışmaların dahil edilmesi ve dahil edilen araştırmaların sadece Türkçe çalışmalar olması çalışmanın kısıtı olarak değerlendirilebilir. Çalışmaya yeterli düzeyde Türkçe çalışmanın dâhil edilememesi, ulusal alandaki çalışmalara yeterince ulaşılamamasından kaynaklanmakta, özellikle bazı dergilerin indekslerde taranmaması, bazı çalışmaların doküman halinde ulaşılabilmemesine rağmen sayfa başlarında tanıtıcı yayın bilgisinin olmaması önemli bir kısıt olarak yer almaktadır. Yine etki katsayısı hesaplanmasında gerekli olan istatistikî verilerin (*n*, *t*, *r*, *ss*) eksik verilmesi, meta-analizi zorlaştırdığı için bu tür çalışmaların dâhil edilmesi mümkün olmamıştır. Sonuç itibarıyla sonraki çalışmalarda örgütsel adaletin diğer çıktıları olan örgütsel katılım, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi diğer faktörler arasındaki ilişkilerinin incelendiği farklı konularda meta-analiz çalışması gerçekleştirilebilir. Bunun yanı sıra diğer istatistikî analizlerin kullanıldığı tutum ve motivasyon gibi unsurların örgütsel adalet üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalara ilişkin meta-analiz çalışması yapılarak daha geniş kapsamlı meta-analiz çalışmaları gerçekleştirilebilir ve yabancı yazındaki çalışmalar da kullanılarak meta-analiz sonuçları karşılaştırılarak yeni çalışmalar yapılabilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction", *International Journal of Business and Management*, 5 (12), 102-109.
- Akgöz, S., Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). "Meta-analizi", *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 107-112.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & 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), 267-285.
- Başol-Göçmen, G. (2004). "Meta-Analizin Genel Bir Değerlendirmesi", *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7,186-192.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). "Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment", *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). "Interactional Fairness Judgments: The Influence of Causal Accounts", *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.
- Borenstein, B., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2013). *Meta-Analize Giriş*. (Çev. Serkan Dinçer), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çarkungöz, E., & Ediz, B. (2009). "Meta Analizi", *Uludağ Univ. J. Fac. Vet. Med*, 28(1), 33-37.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). "Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models", *Social Justice Research*, 18(4), 391-409.
- Cohen-Charash, Y., & 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., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). "Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research",
- Daileyl, R. C., & Kirk, D. J. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover", *Human Relations*, 45(3), 305-317.
- DeCoster, J. (2004). "Meta-Analysis Notes", Retrieved July, 17, 2010.
- Demircan Çakar, N., & Yıldız, S. (2009). "The Effects of Organizational Justice On Job Satisfaction: is "Perceived Organizational Support" a Mediator", *Electronic Journal of Social Sciences*, 8(28), 68-90.
- Dinçer, S. (2014). Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz, Pegem Atıf İndeksi, 2014(1), 1-133.
- Dinçer, S. (2015). "Türkiye'de Yapılan Bilgisayar Destekli Öğretimin Öğrenci Başarısına Etkisi ve Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması: Bir Meta-Analiz Çalışması", *Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 12(1), 99-118.
- Diekmann, K. A., Barsness, Z. I., & Sondak, H. (2004)." Uncertainty, Fairness Perceptions, and Job Satisfaction: A Field Study", *Social Justice Research*, 17(3), 237-255.
- Durlak, J. A. (1995). *Understanding Meta-Analysis*.
- Field, A. P. (2005). "Is the Meta-Analysis of Correlation Coefficients Accurate When Population Correlations Vary?", 444.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.
- Fryxell, G. E., & Gordon, M. E. (1989). "Workplace Justice and Job Satisfaction as Predictors of Satisfaction with Union and Management", *Academy of Management Journal*, 32(4), 851-866.
- Glass, G. V. (1976). "Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research 1", *Educational Researcher*, 5(10), 3-8.
- Greenberg, J. (1988). "Cultivating an Image of Justice: Looking Fair on The Job", *The Academy of Management Executive*, 2(2), 155-157.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*, Sage Publications, Incorporated.
- Harrigan, J. A., Wilson, K., & Rosenthal, R. (2004). "Detecting State and Trait Anxiety from Auditory and Visual Cues: A Meta-Analysis", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(1), 56-66.
- Hedges, L. V. (1984). *Advances in Statistical Methods for Meta-Analysis. New Directions for Evaluation*, 1984(24), 25-42.
- Hedges, L. V. (1992). "Meta-Analysis", *Journal of Educational Statistics*, 17(4), 279-296.
- Hedges, L. V., & Vevea, J. L. (1998). "Fixed-and Random-Effects Models in Meta-Analysis", *Psychological Methods*, 3(4), 486.
- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). "Measuring Inconsistency in Meta-Analyses", *British Medical Journal*, 2, 557-560.
- İşcan, Ö.F. & Sayın, U (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- Karademir, T. (2010). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi", *e-Journal of New World Sciences Academy Sports Sciences*, 5 (2). 88, 103.
- Konakay, G., & Altaş, S. S. (2011). "Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği", *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13(2), 35-71.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). "The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Lindquist, C. A., & Whitehead, J. T. (1986). "Burnout, Job Stress and Job Satisfaction among Southern Correctional Officers: Perceptions and Causal Factors", *Journal of Offender Counseling Services Rehabilitation*, 10(4), 5-26.
- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). "The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Group & Organization Management*, 21(1), 84-104.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). "Research Notes. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). "Justice as A Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Scandura, T. A. (1997). "Mentoring and Organizational Justice: An Empirical Investigation", *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 58-69.
- Smith, G. L., Lichtman, J. H., Bracken, M. B., Shlipak, M. G., Phillips, C. O., DiCapua, P., & Krumholz, H. M. (2006). "Renal Impairment and Outcomes in Heart Failure: Systematic Review and Meta-Analysis", *Journal of the American College of Cardiology*, 47(10), 1987-1996.
- Şeşen, H., & Basım, H. N. (2010). "Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü", *METU Studies in Development*, 37(2), 171-193.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Perspective*.
- Tuncer, M., & Dikmen, M. (2017). "İşbirlikli Öğrenmenin Başarıya Etkisi: Çalışma Grubu İle Etki Büyüklüğü Arasındaki İlişkiye Dair Bir Meta Analiz Çalışması", *Journal of Human Sciences*, 14(1), 473-485.
- Wilson, S. L., Cranny, S. M., & Andrews, K. (1992). "The Efficacy of Music for Stimulation in Prolonged Coma-Four Single Case Experiments", *Clinical Rehabilitation*, 6(3), 181-187.
- Yelboğa, A. (2012). "Örgütsel Adalet İle İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma", *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.