

Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Meta Analitik (Meta Analitical) Bir Yaklaşım

A Meta Analytical Approach to The Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction

B. Türker PALAMUTÇUOĞLU

Öğr. Gör., Celal Bayar Üniversitesi, Kula Meslek Yüksekokulu, (turker.palamutcuoglu@cbu.edu.tr)

Selin ÇAVUŞOĞLU

Öğr. Gör. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, Kula Meslek Yüksekokulu, (selingocmen@yahoo.com)

Aynur TERZİ PALAMUTÇUOĞLU

Şef, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, (aynurpalamutcuoglu@hotmail.com)

ÖZ

Araştırmanın amacı; işle ilgili durumlarda çalışanların adaleti nasıl algılayıp nasıl tepkiler verdiğini ifade eden örgütsel adalet ile çalışanların yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade eden iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların meta analizini yaparak, bu konuda kuram geliştirmek isteyen bilim insanlarının çalışmalarına katkıda bulunmaktır. Bu amaçla veri tabanlarında yapılan arama sonucunda 112 çalışmaya ulaşılmış ve seçim kriterlerine uygun olan 64 çalışma analize dahil edilmiştir. Meta analiz sonucunda dağıtım adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı için hesaplanan etki büyüklüğü 0,465 (% 95 Güven aralığı: 0,416; 0,512)'dir. Süreç adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyon için hesaplanan etki büyüklüğü 0,470 (% 95 Güven aralığı: 0,411; 0,525)'dir. Etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyon için hesaplanan etki büyüklüğü 0,482 (% 95 Güven aralığı: 0,417; 0,541)'dir. Bu etki büyüklükleri Cohen' in etki büyüklüğü sınıflamasında orta düzeyi göstermektedir. Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki korelasyon için hesaplanan etki büyüklüğü 0,629 (% 95 Güven aralığı: 0,567; 0,684)'dur. Bu etki büyüklüğü ise Cohen' in sınıflamasına göre yüksek düzeyi ifade eder. Bu durumda örgütsel adalet ile iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olduğu, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında ise orta düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir. Bütün etki büyüklükleri için yanlılık testleri yapılmış ve yanlılık olmadığı görülmüştür.

ABSTRACT

The purpose of the research is making meta-analysis of works which examining the relationship between organizational justice expressing employees' how to detect how reacts stated to justice about job issues and job satisfaction that means employees pleasure with the his work and to contribute scientists who want to develop the theory in this regard. For this purpose, as a result of research in the database, it has been reached 112 studies conducted in the search results and the selection criteria were included in the study 64 suitable analyzes. Effect size that calculated for the correlation coefficient showing the relationship between meta-analysis of distributive justice and job satisfaction is 0,465 (95% confidence interval: 0.416; 0.512). Effect size calculated for the correlation between job satisfaction with the prosedural justice is 0.470 (95% confidence interval: 0.411, 0.525). Effect size calculated for the correlation between interactional justice and job satisfaction is 0.482 (95% confidence interval: 0.417, 0.541). This shows a moderate effect size of Cohen's effect size classification. Effect size calculated for the correlation between organizational justice and job satisfaction is 0.629 (95% confidence interval: 0.567, 0.684). The magnitude of this effect refers to the high level according to Cohen's classification. In this case, it can be said that it is a strong correlation between job satisfaction and organizational justice and between distributive justice, prosedural justice and interactional justice and job satisfaction the relationship is moderate. Bias tests have been made for all effect sizes and there is no bias has been seen.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Adalet, İş Tatmini, Meta Analizi.

Keywords:

Organizational Justice, Job Satisfaction, Meta Analysis .

1. GİRİŞ

İnsanlar gerek gündelik yaşantısında gerekse çalışma ortamında sürekli olarak diğer insanlar ile kendi aralarında kıyaslamalar yapmakta, adalet kavramını derinden hissetmekte ve yaşamlarının her noktasında bu duygunun karşılığında

değişik tutumlar sergilemektedir. En basit şekliyle, herkesin hak ettiğini alması olarak tanımlanan adalet, insanın yaşadığı çevrede ihtiyaç duyduğu düzeni ve güvenliği sağlayan bir gerekliliktir. Adalet sosyal hayatın en değerli kriterlerinden biri olmasından dolayı sosyal adaletin gerçekleşmesi örgütsel adalet gerçekleşmeden mümkün olmamaktadır (Güneş ve Buluç, 2012: 417). Sosyal hayatın vazgeçilmez unsuru olan insanların zamanlarının çok büyük bir kısmını çalıştıkları kurumda geçirdikleri düşünüldüğünde ortaya çıkan davranışların adalet algısı ile yakından ilişkili olduğu söylenilebilir. Özellikle adalet ile ilgili olumlu algıları olan bireylerin örgüt içinde olumlu davranışlara yöneleceği, olumsuz algıları olan bireylerin ise olumsuz davranışlara (Beugre, 1998: 1092; Bernardin ve Cooke, 1993: 1098) yöneleceği tahmin edilmektedir.

Adalet bireyi ve örgütü ilgilendiren önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların yöneticilerinin yaklaşımlarını adil olarak algılamalarının sonucunda örgüt birçok açıdan yarar sağlayabilmektedir. Örgütlerde sağlanan olumlu adalet algısı örgütsel başarının artırılmasına yönelik davranışların ortaya çıkmasında belirleyici olabilmektedir (Eskew: 1993, 187). Bu durum bireylerin amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin sağlıklı bir şekilde kurulmasına destek olmakta, çalışanların motivasyonunu arttırmakta, işgücü devir oranını ve işten ayrılma niyetini düşürmekte, örgütsel bağlılığını ve örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirmekte, çalışanların iş performanslarını arttırmakta, verimliliği arttırmakta ve bunun gibi birçok kazanımlar elde edilebilmektedir. (Tuna, 2013: 999; Özücu ve Özafşarlıoğlu, 2013: 336; Şanlımeşhur, 2015: 7-8; İyigün, 2012: 50).

Algılanan adaletin örgüt çalışmalarıyla ve çalışanların davranışlarıyla önemli derecede bir ilişkiye sahip olması araştırmacıların bu konuyu daha fazla incelemelerine sebep olmuştur (Irak, 2004: 26). Yapılan araştırmaların odak noktası çalışanların örgütlerinde gösterdiği çabalara karşılık aldıkları geri bildirimler ile diğer çalışanların örgütlerinde gösterdiği çabalara karşılık aldıkları geri bildirimleri kıyaslayarak davranışlarını buna göre sergiledikleri oluşturmaktadır.

Bir örgütte çalışanların adalet algısına sahip olması çalışanların iş tatminleri ve örgütün etkin bir şekilde işleyebilmesi açısından önemlidir. Adaletsizliğin söz konusu olduğu örgütlerde etkinlik ve verimliliğin sağlanması mümkün değildir. Çalışanların iş tatmin düzeylerini de etkileyecek olan örgütsel adalet kavramı yöneticilerin üzerinde durması gereken hassas bir konudur (Tuna, 2013: 998; Keklik ve Coşkun Us, 2013: 143; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4).

Örgütsel adalet, Adams'ın eşitlik teorisine dayanan (Tuna, 2013: 1000; Greenberg, 1990: 400) ve çalışanların iş tatmini, motivasyonu, kariyer planlaması gibi pek çok konuyu ilgilendiren önemli bir kavramdır (Keklik ve Coşkun Us, 2013: 143). Bu konuda pek çok araştırma yapan Greenberg (1990), uzun dönemde, adaletin işe alınan bireylerin tatmini ve örgütün çalışmasında temel gereksinim olduğunu vurgulamıştır.

İş tatmini çalışanların yaptıkları işlerle ilgili genel tutumu olarak tanımlanmaktadır (Greenberg ve Baron, 2003: 170). Bireylerin gerçekleştirmek istedikleri hedefleri ile işletme hedeflerinin uyumu, bireylerin işten bekledikleri ödüller ile elde ettikleri ödüllerin karşılaştırılması, iş tatmini ile yakından ilgili konulardır (Karcıoğlu vd., 2009: 61; İşcan ve Sayın 2010: 198). İş tatmini çalışanların iş tecrübeleri sonucunda elde edilen olumlu ruh hali olduğuna göre (Akşit Aşık, 2010: 34) çalışılan örgütlerde adaletsizliğin algılanması durumunda çalışanların iş tatmin düzeylerinde azalmaların olabileceği tahmin edilmektedir. Bu nedenle literatüre bakıldığında örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği görülmektedir (Schappe, 1998; Folger ve Konovsky, 1989; Judge ve Colquitt, 2004; Colquitt vd. 2001; Dailey ve Kirk, 1992; McFarlin ve Sweeney, 1992)

2. ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların örgütteki uygulamalar hakkındaki adalet algılarına dayanmakta (Greenberg, 1996: 24), çalışanların işletme içinde çabalarının ne kadar adil değerlendirildiğini ve kendilerine adil davranılıp davranılmadığı konusundaki yargıları ile ortaya çıkmaktadır (Tetik, 2012: 240; Özyurt, 2010: 35). Literatürde örgütsel adalet kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. En basit ifadeyle; yapılan faaliyetlerden ortaya çıkan maliyet ve yararların, birey ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtıldığı ile ilgili karar ve davranışları değerlendirme üzerine odaklanan adalet yaklaşımı, ahlaki davranış değerlendirme temel aracı olarak ortaya konabilir. Genellikle maliyet ve yararların eşit olarak dağıtıldığı, kuralların tarafsız şekilde uygulandığı, eşitsizlik ve ayrımcılık yüzünden zarar görenlerin zararlarının karşılandığı bir örgütte çalışanların adalet algısının yüksek olduğu söylenebilir (Black ve Porter, 2010: 122'den aktaran İşcan ve Sayın, 2010: 196). Fox vd. (2001) örgütsel adaleti, organizasyonda karar alma ve karar alma süreçlerinde adil olma, çalışanlarına adil olma, insanların davranışları, adalet ve mesleki davranışları hakkındaki fikirlerini gösteren bir kavram olarak ifade etmiştir (Fox vd., 2001'den aktaran Gholizadeh vd., 2014: 394). Bir başka tanıma göre örgütsel adalet; örgüt içinde sosyal ya da ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve bireylerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütle ilişkilerini içermektedir (Yılmaz, 2004: 5). Ployhart ve Ryan (1997: 309) 'a göre örgütsel adalet ise, iş ile alakalı durumlarda çalışanlar tarafından adaletin nasıl algılandığı ve verdikleri tepkiler ile ilgili bir kavramdır.

Örgütsel adalet çalışma ortamında çeşitli süreçlerde karşımıza çıkmaktadır. Personel seçimi ile başlayan örgüt içi süreçte, performans değerlendirme, ücretlendirme, ödüllendirme, terfi ve yükselme, görevlendirme, eğitim programlarından yararlandırma, iş araç-gereçlerin tahsisi, iş feshi gibi çeşitli karar, düzenleme ve uygulamalar ile olabileceği gibi kişiler arası etkileşim ile ilgili olabilmektedir (Gürbüz ve Mert, 2009: 119; İyigün, 2012: 50).

Bir örgütün uygulama ve politikalarının adil olup olmadığını bir bütün olarak değerlendirebilmek oldukça zor olduğundan, adaletin çeşitli alt boyutlara ayrılması ve bu alt boyutların tanımlanması gerekmiştir (Cüce vd, 2013: 5). Literatürde genel olarak örgütsel adaletin üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bunlar; dağıtım (distributive justice), süreç (procedural

justice) ve etkileşim (interactional justice) adaletidir. Bazı çalışmalarda, etkileşim adaletinin kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olarak ikiye ayrılarak incelendiği görülmektedir.

Dağıtım adaleti; örgüt içinde dağıtılan her türlü ödül, ceza ve terfilerin eşit olarak örgüt çalışanları tarafından algılanmasıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187). Bireyler elde ettikleri sonuçları (gelir, prim, terfi, sosyal haklar gibi) adaletli veya adaletsiz olarak algılayabilir. Kendi elde ettikleri ile başkalarının elde ettikleri arasında karşılaştırma yaparlar. Bunun sonucunda kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilirler. Bu durum çalışanların tutum ve davranışlarında değişiklik yaratabilir. Dağıtım adaletinde esas olan, bireylerin, dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay aldığını düşünmesidir. (Özdevecioğlu, 2003: 78; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 201). Çalışanların dağıtım adaletsizliğini algılamaları durumunda, bu onların motivasyon, performans ve iş tatminlerine olumsuz yönde yansıtacak ve devamsızlık yapma ve işten ayrılma eğilimleri büyük ölçüde artacaktır. (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 338).

Süreç adaleti, en genel ifadeyle örgütsel kaynakların dağıtımından sorumlu olan yöneticilerin veya işgörenlerin, kaynak dağıtımında izlediği süreçlerle yani kullandığı yöntemlerle ilgilidir (Cohen ve Spector, 2001:281' den aktaran Tuna, 2013: 1003). Bireylerin adalet algıları için sadece elde ettikleri kazanımlar veya dağıtımın sonuçları etkili olmamakta; kimin, neyi, ne ölçüde alacağı ve buna nasıl karar verildiği de etkili olmaktadır. Dağıtımdan ziyade, bu dağıtımın ne şekilde gerçekleştirildiği sorununu konu alan süreç adaleti, çalışanlar üzerinde etkili olmakta ve örgütler için de önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Süreç adaleti, örgütsel adalet kapsamında özellikle dağıtım adaletinin yetersiz kaldığı noktaları açıklamaktadır (Karaeminoğulları, 2006: 17).

Etkileşim adaleti; örgüt liderlerinin, dağıtım kararlarının alınmasına ilişkin süreçleri, çalışanlara karşı saygılı ve dürüst bir şekilde açıklamaları olarak ifade edilebilir. Bu kavram, çalışanlara değer vermek, saygılı davranmak ve sosyal değer olarak tanımlanan bir kararın, çalışanlara açıklanması gibi davranışları içermektedir (Güneş ve Buluç, 2012: 418).

3. İŞ TATMİNİ

Örgütler için en değerli kaynak olan insan kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması günümüzde örgütlerin hayatta kalabilmek, başarılı olabilmek ve rekabet edebilmek için temel gerekliliklerinden birisi olarak değerlendirilmektedir. Bu ise ancak tatmin düzeyleri yüksek çalışanların varlığı ile gerçekleşebilecektir. Bu nedenle işletmeler mevcut insan kaynaklarının tatmin düzeylerini arttırmaya yönelik araçlar ve araçlar kullanmaktadır.

Günümüz yöneticilerinin, çalışanların iş tatminlerinin sağlanması ve artırılması için gereken çabayı göstermeleri zorunluluk haline gelmiştir. Bunun için ise işletmelerin öncelikle çalışanlarını sadece bir üretim faktörü olarak görmesi yönündeki düşüncelerinden kurtulup, duygu ve düşünceleri olan sosyal bir varlık olarak bakıp kabul edebilmeleri gerekmektedir. Diğer bir deyişle, yöneticiler, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı sosyal ve psikolojik beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdırlar (Toker, 2007: 93).

İş tatmininin yüksek olması yani işe karşı olumlu bir tutumun olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuç vardır. Kişi çalışmak istiyor ve yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler iş yerini ödüllendirici ve sorunsuz bir ortam haline getirmek zorundadır (Akşit Aşık, 2010: 33). Çünkü yüksek iş tatminine sahip çalışanların varlığı; verimliliğin yüksek olması, iş gücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe ve örgüte bağlılığın artması, çalışan performansının artması, iş ile özdeşleşmenin artması gibi örgütler tarafından istenen sonuçlara yol açacaktır (Çetinkanat, 2000: 2; Akşit Aşık, 2010: 36; Baş ve Ardic, 2002: 73; Eren, 2001: 241; Özcan, 2011: 110).

İşgücü maliyetlerinin artması ve çalışanların örgütsel etkinlik açısından sahip olduğu önemin artması sayesinde yöneticileri çalışanların tatmini konusunda daha dikkatli hale gelmiştir. İşletmelerin sahip oldukları üretim yapısı, teknoloji kullanım düzeyi, biçimi ve mülkiyeti ne olursa olsun; çalışanların örgütün amaçları yönünde hareket ettirilememesi, başarısızlığı beraberinde getirecektir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253).

Greenberg ve Baron' a göre iş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili genel tutumudur (Greenberg ve Baron, 2003: 170). İş tatmini bireyin işinden elde ettiği doyum, işten ne elde etmeyi amaçladığı, ne kadarını elde etmek istediğiyle ve ne elde ettiğine olan inançlarının bir araya gelmesi sonucu oluşan duygusal bir durumdur (Türk, 2007: 69). Genel anlamda iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve işlerine yönelik olumlu duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Akıncı, 2002: 2-3; Toker, 2007: 593; Yazıcıoğlu, 2009: 237; Fulford, 2005: 74; Tengilimoğlu, 2005: 27; Güney, 2000: 119; Keith, 1988: 96; Koustelios, 2001: 354). İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetim ve çalışanların tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, terfi, kariyer vb.) kişisel bir değerlendirmesidir (Çekmecelioğlu, 2005: 28).

İş tatmini yüksek çalışanlar içinde buldukları kurumu benimseyerek genel amaçları bireysel amaçların üstünde tutacaklardır. Bu sayede kurumun başarısını kendi başarıları gibi görecektirler. Bunu sağlayabilen örgütler başarıya doğru ilerlerken, çalışanlarda yaşadıkları iş tatmini sayesinde kendi hedeflerini gerçekleştirebilmek adına daha umutlu olacaklardır (Yenihan, 2014: 170).

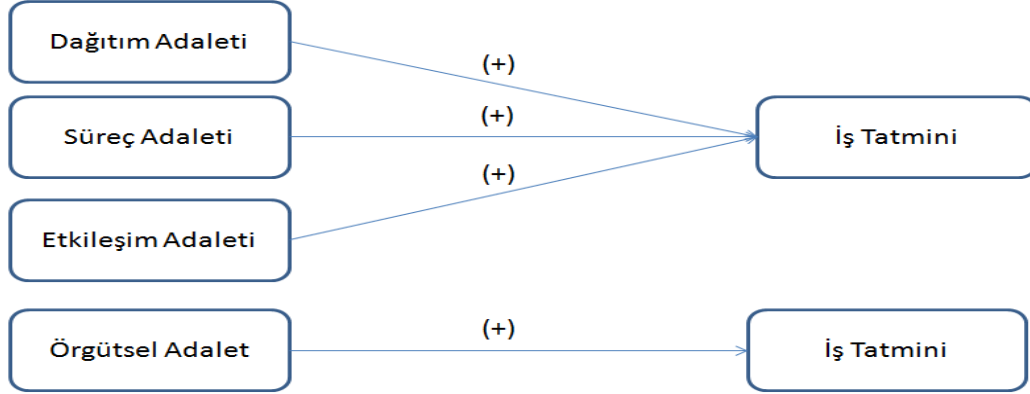
4. META ANALİZ ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu meta analiz çalışmasında örgütsel adaletin önemli örgütsel çıktılardan birisi konumunda olan iş tatminiyle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca iş tatmini ile örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkiler de belirlenmeye çalışılmıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada Şekil 1'deki model sınanmıştır. Teorik olarak tüm örgütsel adalet boyutlarının iş tatmini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmüştür.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli.

Bu modele uygun olarak 4 hipotez geliştirilmiştir. **Hipotez 1.** Dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. **Hipotez 2.** Süreç adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. **Hipotez 3.** Etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. **Hipotez 4.** Örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

4.3. Meta Analiz Süreci

4.3.1. Problemin Tanımlanması

Yazında iş tatmini ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli eserlerin sistematik olarak birleştirilmesiyle daha genellenebilir bir sonuç elde etmek amaçlanmıştır. Çalışmalardaki örgütsel adalet-iş tatminine ilişkin korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Ayrıca dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyonlar da dikkate alınmıştır.

4.3.2. Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi

Çalışmaların seçimindeki ilk kriter zaman aralığı kriteridir. Bu meta analiz uygulamasında 2000-2015 yılları arasındaki çalışmalar dikkate alınmıştır. Dikkate alınan ikinci seçim kriteri çalışmaların örneklem büyüklüğüdür. Çalışmalar içinden örneklem büyüklüğü 120 ve üzerinde olanlar seçilmiştir. Son seçim kriteri ise korelasyon katsayılarının verilmiş olmasıdır. Dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyon katsayılarını veya örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki korelasyon katsayılarını vermiş olan çalışmalar analize dahil edilmiştir.

4.3.3. Bireysel Araştırmaları Elde Etme

Bireysel çalışmalar; Google Scholar, Ebsco, Sciencedirect, Springer, Wiley-Blackwell, Jstor ve Emerald veri tabanları taranarak elde edilmiştir. Yapılan aramalarda “örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişki” ifadesi aranmıştır. Tarama sonucunda 113 çalışmaya ulaşılmıştır. Elde edilen bu çalışmalara seçim kriterleri uygulanarak 64 çalışma analize dahil edilmiştir.

4.4. Bulgular

4.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların 1'i bildiri, 54'ü makale, 6'sı yüksek lisans tezi ve 3'ü doktora tezidir. Çalışmaların 5'i Avrupa, 5'i Amerika, 38'i orta doğu ülkeleri, 13'ü uzak doğu ülkelerinde yapılmıştır. Örneklemin ülkesi belirlenemeyen 3 çalışma mevcuttur.

4.4.2. Birleştirilmiş Bulgular

4.4.2.1. Dağıtım Adaleti – İş Tatmini İlişkisi

Dağıtım adaleti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayılarını vermiş olan 50 çalışma analize dahil edilmiştir.

Meta analiz çalışmalarının analizinde ilk olarak heterojenlik testleri uygulanmalıdır. Bu testin sonucuna göre uygun analiz modeli seçilmelidir. Eğer etki büyüklükleri homojen dağılım gösteriyorsa, sabit etki modeli kullanılabilir. Etki büyüklükleri homojen dağılım göstermiyorsa rastsal etki modeli kullanılmalıdır (Ellis, 2010). Bir meta analizde heterojenliğin varlığını anlamamın bir yolu Cochran (1954) tarafından tanımlanan Q istatistiğidir. Q istatistiğine göre ($Q=675,494$; $SD=49$; $P=0,000$) tüm çalışmaların aynı etkiyi değerlendirdiği sıfır hipotezi reddedilmiştir. Q istatistiği az sayıda çalışma olduğunda düşük, çok sayıda çalışma olduğunda ise yüksek bir güce sahiptir (Alexander vd., 1989; Cornwell, 1993; Cornwell ve Ladd, 1993; Hardy ve Thompson, 1998; Harwell, 1997; Osburn vd., 1983; Paul ve Donner, 1992; Sackett vd., 1986; Sagie ve Koslowsky, 1993; Sánchez-Meca ve Marín-Martínez, 1997; Spector ve Levine, 1987). Higgins ve Thompson 2002'deki çalışmalarında Cochran Q istatistiğinin zayıflıkların gidermek amacıyla I^2 indeksini tanıtmışlardır (Higgins ve Thompson, 2002). Higgins I^2 değerinin asla % 100 olamayacağını ve % 70'in üzerindeki değerin dikkate değer bir heterojenliği gösterdiğini ifade etmiştir (Petticrew ve Roberts, 2006: 217). Higgins ve Tompson (2002) çalışmalarında I^2 için %30'un düşük ve % 50'nin dikkate değer heterojenlik olduğunu belirtmişlerdir. I^2 istatistiği 92,746 olarak hesaplanmıştır. Heterojenlik söz konusu olduğu için sabit etki modelinin kullanılması uygun değildir. Bu nedenle rastsal etki modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüğü ve güven aralığı dikkate alınmalıdır.

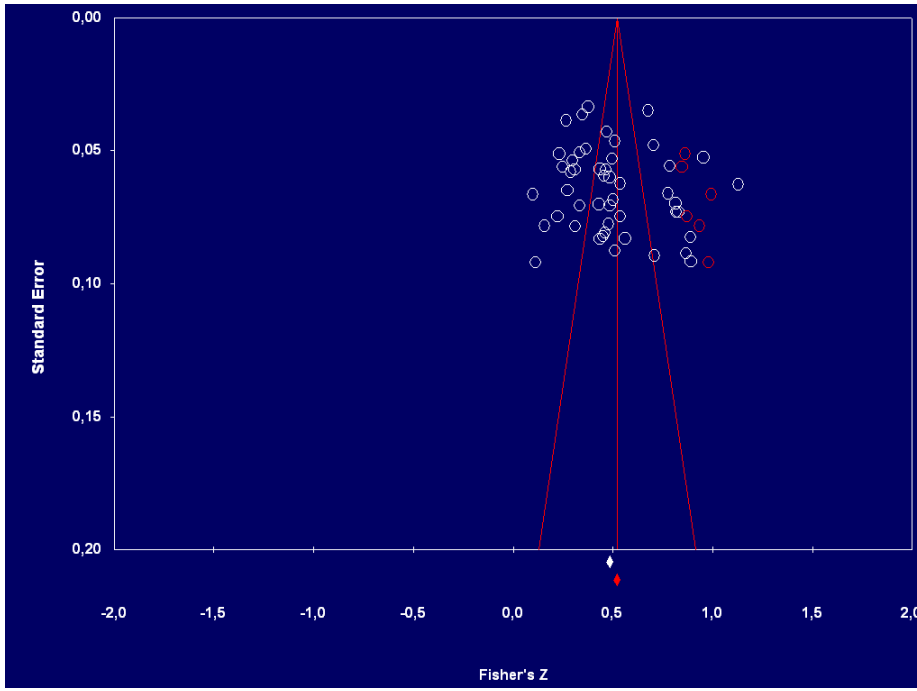
Sabit etki modeline ve rastsal etki modeline göre hesaplanan etki büyüklükleri ve çalışmalara ilişkin istatistikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Dağıtım Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyonun Ortalama Etki Büyüklüğü

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Iqbal, 2013	0,113	-0,067	0,286	1,233	0,218					
	Salehi vd.,	0,712	0,612	0,790	9,722	0,000					
	Bakhshi	0,610	0,488	0,709	7,926	0,000					
	Kumar vd.,	0,610	0,488	0,709	7,926	0,000					
	Schappe,	0,700	0,600	0,778	9,774	0,000					
	Silva vd.,	0,470	0,326	0,593	5,816	0,000					
	Yıldız, 2014	0,410	0,266	0,536	5,227	0,000					
	Lam vd.,	0,510	0,380	0,620	6,776	0,000					
	Yeşil ve	0,711	0,622	0,782	10,781	0,000					
	Taheri ve	0,423	0,282	0,546	5,491	0,000					
	Şeşen,	0,430	0,293	0,550	5,689	0,000					
	Karimi vd.,	0,302	0,156	0,435	3,968	0,000					
	Althayney	0,158	0,006	0,303	2,034	0,042					
	Fatimah vd.,	0,444	0,314	0,558	6,148	0,000					
	Aryee vd.,	0,490	0,371	0,593	7,172	0,000					
	Khan vd.,	0,220	0,077	0,354	2,992	0,003					
	İşcan ve	0,680	0,595	0,750	11,338	0,000					
	Sayın, 2009	0,674	0,588	0,745	11,186	0,000					
	Whisenant	0,323	0,194	0,441	4,738	0,000					
	Lam vd.,	0,450	0,333	0,553	6,855	0,000					
	Bayhan	0,407	0,286	0,515	6,155	0,000					
	Karapınar,	0,407	0,286	0,515	6,155	0,000					
	Nadiri ve	0,672	0,590	0,740	11,660	0,000					
	Tanrıverdi	0,464	0,352	0,563	7,332	0,000					
	Yaghoubi	0,100	-0,030	0,227	1,508	0,131					
	Bhupatkar,	0,650	0,569	0,719	11,732	0,000					
	Özer ve	0,267	0,145	0,381	4,212	0,000					
	Lee, 2000	0,811	0,765	0,849	18,008	0,000					
	Lotfi vd.,	0,490	0,392	0,577	8,594	0,000					
	Yıldırım,	0,450	0,351	0,539	8,067	0,000					
	Nojani	0,427	0,327	0,518	7,648	0,000					
	Fatt vd.,	0,282	0,174	0,383	4,995	0,000					
	Yelboğa,	0,300	0,195	0,398	5,423	0,000					
	Sieger vd.,	0,434	0,339	0,520	8,144	0,000					
	Harris vd.,	0,410	0,313	0,498	7,645	0,000					
	Aghoul vd.,	0,243	0,137	0,343	4,415	0,000					
	Aliyeva,	0,656	0,589	0,714	14,056	0,000					
	Elanain,	0,290	0,191	0,383	5,562	0,000					
	Çakar ve	0,460	0,374	0,538	9,344	0,000					
	Ahmadi vd.,	0,742	0,692	0,785	18,143	0,000					
	Rifai, 2005	0,228	0,131	0,321	4,524	0,000					
	Whisenant	0,323	0,231	0,409	6,607	0,000					
	Yürür, 2008	0,350	0,262	0,432	7,409	0,000					
	Zamini,	0,607	0,544	0,663	14,669	0,000					
	Ang vd.,	0,470	0,396	0,538	10,975	0,000					
	Sheykhsa	0,438	0,368	0,503	10,946	0,000					
	Özer ve	0,260	0,188	0,329	6,873	0,000					
	Çaylı, 2013	0,334	0,269	0,396	9,531	0,000					
	Elamin ve	0,590	0,543	0,633	19,370	0,000					
	Fields vd.,	0,360	0,301	0,416	11,206	0,000					
Fixed		0,450	0,437	0,463	58,056	0,000					
Random		0,465	0,416	0,512	16,036	0,000					

Rastsal etki modeline göre hesaplanan etki büyüklüğünün (0,465) Cohen etki büyüklükleri sınıflamasına göre orta düzeyle büyük düzey arasında ve büyük düzeye yakın olduğu görülmektedir (Ellis, 2010: 41). % 95 güven aralığına göre sabit etki modelinde etki büyüklüğü 0,437 ile 0,463; rastsal etki modelinde etki büyüklüğü 0,416 ile 0,512 arasında değişmektedir. Bu durumda dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu söylenebilir.

Yayınlara ilişkin ilişkiyi gösteren huni grafiği Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Dağıtım Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Huni Grafiği (Funnel Plot)

Yayınların yanlılığına ilişkin huni grafiği incelendiğinde çalışmaların simetrik dağıldığı görülmektedir. Ayrıca kes ekle yöntemine göre etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında çok büyük bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Literatürde yayın yanlılığının huni grafiğindeki asimetrisinin sebeplerinden yalnızca bir tanesi olduğu bu nedenle grafiğin şeklinin yanıltıcı olabileceği ve huni grafiğinin ihtiyatlı bir şekilde yorumlanması gerektiği ciddi bir şekilde vurgulanmaktadır (Lau vd., 2006; Sterne ve Harbord, 2004; Terrin vd., 2005). Bu nedenle, huni grafiği yanlılık olmadığını gösterse de başka kanıtlara ihtiyacımız olacaktır. Egger vd. (1997) huni grafiğinin simetrisini test etmek üzere bir doğrusal regresyon modeli önermiştir. Egger'ın doğrusal regresyon yöntemine göre ($t=1,20601$; $p=0,234$) " $\beta_0 = 0$ " şeklindeki sıfır hipotez kabul edilmiştir. Bu durum da yanlılık olmadığını gösterir. Rosenthal'ın güvenli N (FSN) sayısı 42.376'dır. Rosenthal (1979) çalışmasında, $N/(5k+10)$ (k meta analize dahil edilen çalışma sayısıdır) değerinin 1'i geçmesi durumunda meta analiz sonuçlarının güçlü olduğu ifade etmişlerdir. $N/(5k+10)=42.376/(5.50+10)=42.376/260=162,98>1$ olduğundan bu değer yayın yanlılığı olmadığını ilişkin bir delildir. Yanlılık olmadığını ilişkin bir diğer test yönetimi Begg ve Mazumdar'ın 1994 yılındaki çalışmasında tanıttıkları sıra korelasyon testidir. Bu testin sonuçlarına ($Tau=0,14473$; $z=1,48058$; $p=0,13872$) göre yanlılık olmadığı söylenebilir (Begg ve Mazumdar, 1994).

4.4.2.2. Süreç Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

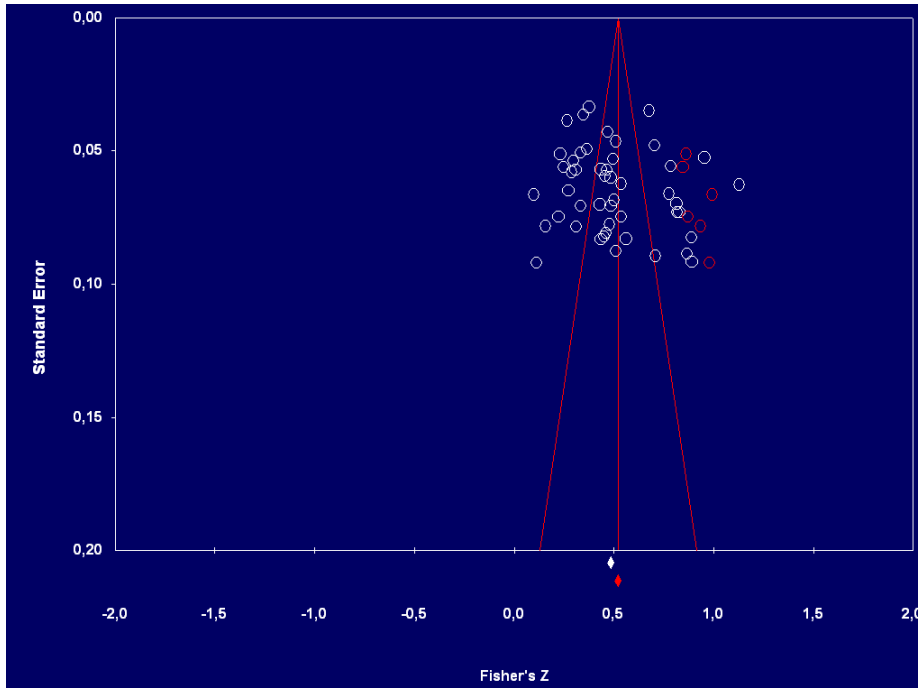
Süreç adaleti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayılarını vermiş olan 44 çalışma analize dahil edilmiştir.

Sabit (0,456) ve Rastgele (0,470) etki modeline ve Cohen etki büyüklükleri sınıflamasına göre orta ile büyük düzey arasında bir etki olduğu görülmektedir. % 95 güven aralığına göre sabit etki modelinde etki büyüklüğü 0,442 ile 0,469; rastgele etki modelinde etki büyüklüğü 0,411 ile 0,525 arasında değişmektedir. Cochran'ın Q istatistiğine göre ($Q=759,328$; $SD=43$; $P=0,000$) tüm çalışmaların homojen olduğu sıfır hipotezi reddedilmiştir. Ayrıca $I^2=94,337$ istatistiği de 70'den büyük olduğu için yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Heterojenlik söz konusu olduğu için sabit etki modelinin kullanılması uygun değildir. Bu nedenle rastgele etki modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüğü ve güven aralığı dikkate alınmalıdır. Sabit ve rastgele etkiler modellerine göre hesaplanan etki büyüklükleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Süreç Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyonun Ortalama Etki Büyüklüğü

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Silva vd.,	0,560	0,431	0,667	7,215	0,000					
	Yıldız, 2014	0,400	0,255	0,528	5,084	0,000					
	Lam vd.,	0,440	0,300	0,561	5,686	0,000					
	Yeşil ve	0,834	0,778	0,877	14,563	0,000					
	Taheri ve	0,553	0,431	0,655	7,575	0,000					
	Şeşen,	0,270	0,118	0,410	3,425	0,001					
	Karimi vd.,	0,178	0,026	0,322	2,290	0,022					
	Althahayney	0,203	0,052	0,345	2,628	0,009					
	Fatihah vd.,	0,462	0,334	0,573	6,440	0,000					
	Aryee vd.,	0,590	0,486	0,677	9,067	0,000					
	Khan vd.,	0,290	0,151	0,418	3,995	0,000					
	İşcan ve	0,720	0,644	0,792	12,412	0,000					
	Sayın, 2009	0,719	0,642	0,781	12,384	0,000					
	Whisenant	0,320	0,191	0,438	4,690	0,000					
	Lam vd.,	0,460	0,344	0,562	7,033	0,000					
	Bayhan	0,466	0,352	0,567	7,194	0,000					
	Karapınar,	0,466	0,352	0,567	7,194	0,000					
	Nadiri ve	0,722	0,650	0,781	13,055	0,000					
	Tanrıverdi	0,443	0,329	0,544	6,946	0,000					
	Yaghoubi	0,190	0,062	0,312	2,891	0,004					
	Bhupatkar,	0,590	0,499	0,668	10,255	0,000					
	Özer ve	0,288	0,167	0,400	4,563	0,000					
	Lee, 2000	0,857	0,821	0,886	20,431	0,000					
	Lotfi vd.,	0,660	0,585	0,724	12,710	0,000					
	Yıldırım,	0,450	0,351	0,539	8,067	0,000					
	Nojani	0,412	0,310	0,504	7,343	0,000					
	Fatt vd.,	0,458	0,364	0,543	8,527	0,000					
	Yelboğa,	0,250	0,143	0,352	4,475	0,000					
	Sieger vd.,	0,360	0,259	0,453	6,604	0,000					
	Harris vd.,	0,310	0,206	0,407	5,626	0,000					
	Aghoul vd.,	0,358	0,259	0,450	6,669	0,000					
	Aliyeva,	0,692	0,630	0,745	15,237	0,000					
	Elanain,	0,280	0,180	0,374	5,359	0,000					
	Çakar ve	0,495	0,412	0,570	10,196	0,000					
	Ahmadi vd.,	0,423	0,335	0,504	8,575	0,000					
	Rifai, 2005	0,239	0,142	0,331	4,751	0,000					
	Whisenant	0,320	0,228	0,406	6,541	0,000					
	Yürür, 2008	0,390	0,305	0,469	8,348	0,000					
	Zamini,	0,493	0,419	0,561	11,250	0,000					
	Ang vd.,	0,450	0,374	0,520	10,430	0,000					
	Marzucco	0,390	0,316	0,459	9,516	0,000					
	Özer ve	0,244	0,171	0,314	6,431	0,000					
	Elamin ve	0,690	0,652	0,724	24,237	0,000					
	Fields vd.,	0,300	0,239	0,359	9,203	0,000					
Fixed		0,456	0,442	0,469	56,058	0,000					
Random		0,470	0,411	0,525	13,681	0,000					

Bu sonuçlar ışığında süreç adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki olduğunu iddia etmek mümkündür. Yayın yanlılığına ilişkin huni grafiği Şekil 3'de gösterilmiştir.



Şekil 3: Süreç Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Huni Grafiği (Funnel Plot)

Yayınların yanlılığına ilişkin huni grafiği incelendiğinde çalışmaların simetrik dağıldığı görülmektedir. Ayrıca kes ekle yöntemine göre etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında çok büyük bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Egger' in doğrusal regresyon yöntemine göre ($t=0,97508$; $p=0,16755$) " $\beta_0 = 0$ " şeklindeki sıfır hipotez kabul edilmiştir. Bu durum da simetri olduğunu ve yanlılık olmadığını gösterir. Rosenthal' in güvenli N (FSN) sayısı 35.040'dır. $N/(5k+10)=35.040/(5.44+10)=35.040/230 =152,35>1$ olduğundan bu değer yayın yanlılığı olmadığına ilişkin diğer bir delildir. Yanlılık olmadığına ilişkin son delil ise Begg ve Mazumdar' in sıra korelasyon testi sonuçlarıdır ($\text{Tau}=0,16190$; $z=1,54748$; $p=0,06087$). Bu sonuçlara göre yanlılık olmadığı söylenebilir.

4.4.2.3. Etkileşim Adaleti İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Etkileşim adaleti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayılarını vermiş olan 34 çalışma analize dahil edilmiştir.

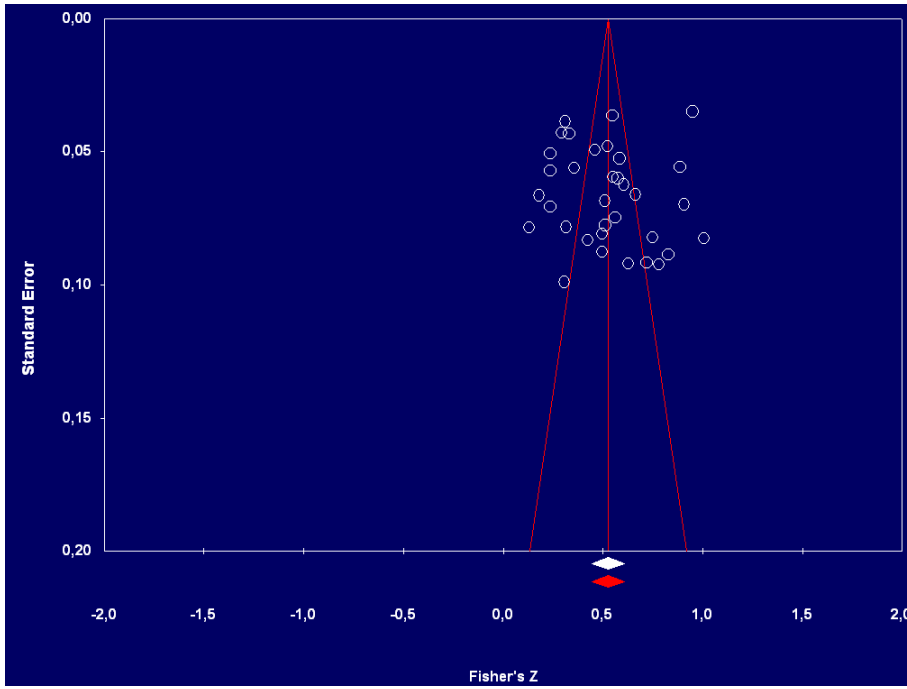
Sabit (0,476) ve Rastgele (0,482) etki modeline ve Cohen etki büyüklükleri sınıflamasına göre orta düzeyde bir etki olduğu görülmektedir. % 95 güven aralığına göre sabit etki modelinde etki büyüklüğü 0,461 ile 0,491; rastgele etki modelinde etki büyüklüğü 0,417 ile 0,541 arasında değişmektedir. Cochran'ın Q istatistiğine göre ($Q=525,479$; $SD=33$; $P=0,000$) tüm çalışmaların homojen olduğu sıfır hipotezi reddedilmiştir. Ayrıca $I^2=93,720$ istatistiği de 70'den büyük olduğu için yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Heterojenlik söz konusu olduğu için sabit etki modelinin kullanılması uygun değildir. Bu nedenle rastgele etki modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüğü ve güven aralığı dikkate alınmalıdır.

Sabit ve rastsal etki modellerine göre hesaplanan etki büyüklükleri Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Etkileşim Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyonun Ortalama Etki Büyüklüğü

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Abasi vd.,	0,299	0,114	0,464	3,115	0,002					
	Zainalpour	0,654	0,538	0,746	8,461	0,000					
	Iqbal, 2013	0,556	0,419	0,668	6,811	0,000					
	Salehi vd.,	0,617	0,493	0,716	7,856	0,000					
	Schappe,	0,680	0,575	0,763	9,344	0,000					
	Silva vd.,	0,460	0,314	0,584	5,670	0,000					
	Yildiz, 2014	0,400	0,255	0,528	5,084	0,000					
	Yeşil ve	0,764	0,688	0,823	12,194	0,000					
	Taheri ve	0,635	0,529	0,722	9,121	0,000					
	Şeşen,	0,460	0,326	0,576	6,151	0,000					
	Karimi vd.,	0,129	-0,024	0,276	1,651	0,099					
	Altahayney	0,305	0,160	0,437	4,022	0,000					
	Fatihah vd.,	0,472	0,346	0,582	6,605	0,000					
	Aryee vd.,	0,510	0,394	0,610	7,529	0,000					
	Whisenant	0,232	0,097	0,358	3,342	0,001					
	Nadiri ve	0,720	0,647	0,780	12,995	0,000					
	Tanrıverdi	0,470	0,359	0,568	7,444	0,000					
	Yaghoubi	0,180	0,052	0,303	2,736	0,006					
	Bhupatkar,	0,580	0,488	0,660	10,025	0,000					
	Lotfi vd.,	0,540	0,448	0,621	9,685	0,000					
	Yıldırım,	0,520	0,429	0,601	9,592	0,000					
	Nojani	0,502	0,410	0,584	9,253	0,000					
	Yelboğa,	0,232	0,124	0,335	4,140	0,000					
	Aghoul vd.,	0,342	0,241	0,435	6,345	0,000					
	Aliyeva,	0,710	0,651	0,760	15,870	0,000					
	Ahmadi vd.,	0,526	0,447	0,597	11,107	0,000					
	Whisenant	0,232	0,136	0,324	4,661	0,000					
	Yürür, 2008	0,430	0,348	0,505	9,324	0,000					
	Zamini,	0,480	0,404	0,549	10,895	0,000					
	Marzucco	0,320	0,242	0,394	7,664	0,000					
	Sheykhshe	0,284	0,205	0,359	6,905	0,000					
	Özer ve	0,303	0,233	0,370	8,079	0,000					
	Çaylı, 2013	0,499	0,443	0,551	15,037	0,000					
	Elamin ve	0,740	0,707	0,769	27,168	0,000					
Fixed		0,476	0,461	0,491	51,064	0,000					
Random		0,482	0,417	0,541	12,759	0,000					

Rastsal etki modeline göre hesaplanan etki büyüklüğü 0,482 Cohen'in sınıflamasına göre orta ile büyük arasında ve büyük düzeye yakındır. Yayın yanlılığına ilişkin huni grafiği Şekil 4'de gösterilmiştir.



Şekil 4:Etkileşim Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Huni Grafiği (Funnel Plot)

Yayınlara yanlılığına ilişkin huni grafiği incelendiğinde çalışmaların simetrik dağıldığı görülmektedir. Ayrıca kes ekle yöntemine göre etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında çok büyük bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Egger'in doğrusal regresyon yöntemine göre ($t=0,14344$; $p=0,44342$) " $\beta_0 = 0$ " şeklindeki sıfır hipotez kabul edilmiştir. Bu durum da simetri olduğunu ve yanlılık olmadığını gösterir. Rosenthal'ın güvenli N (FSN) sayısı 21.227'dir. $N/(5k+10)=21.227/(5.34+10)=21.227/180=117,93>1$ olduğundan bu değer yayın yanlılığı olmadığına ilişkin diğer bir delildir. Yanlılık olmadığına ilişkin son delil ise Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi sonuçlarıdır ($Tau=0,17647$; $z=1,46762$; $p=0,07110$). Bu sonuçlara göre yanlılık olmadığı söylenebilir.

4.2.2.4. Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

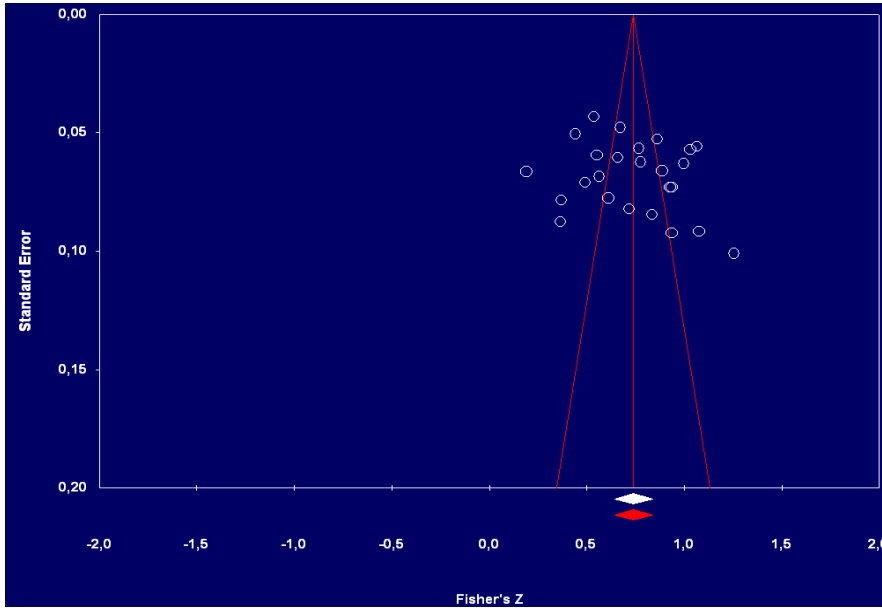
Örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayılarını vermiş olan 25 çalışma analize dahil edilmiştir.

Sabit (0,617) ve Rastgele (0,629) etki modeline ve Cohen etki büyüklükleri sınıflamasına göre büyük düzeyde bir etki olduğu görülmektedir. % 95 güven aralığına göre sabit etki modelinde etki büyüklüğü 0,601 ile 0,632; rastgele etki modelinde etki büyüklüğü 0,567 ile 0,684 arasında değişmektedir. Cochran'ın Q istatistiğine göre ($Q=345,213$; $SD=24$; $P=0,000$) tüm çalışmaların homojen olduğu sıfır hipotezi reddedilmiştir. Ayrıca $I^2=93,048$ istatistiği de 70'den büyük olduğu için yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Heterojenlik söz konusu olduğu için sabit etki modelinin kullanılması uygun değildir. Bu nedenle rastgele etki modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüğü ve güven aralığı dikkate alınmalıdır. Hesaplanan etki büyüklükleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Adalet ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyonun Ortalama Etki Büyüklüğü

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1.00	-0.50	0.00	0.50	1.00
	Tziner vd.,	0,850	0,785	0,897	12,435	0,000					
	Zainalipour	0,734	0,639	0,807	10,139	0,000					
	Salehi vd.,	0,792	0,715	0,850	11,746	0,000					
	Silva vd.,	0,350	0,191	0,491	4,167	0,000					
	Göçküler,	0,684	0,586	0,763	9,899	0,000					
	Taheri ve	0,616	0,506	0,706	8,741	0,000					
	Karimi vd.,	0,354	0,213	0,481	4,709	0,000					
	Fatimah vd.,	0,545	0,429	0,643	7,875	0,000					
	İşcan ve	0,730	0,656	0,790	12,700	0,000					
	Sayın, 2009	0,734	0,661	0,793	12,818	0,000					
	Kafayat vd.,	0,456	0,339	0,559	6,927	0,000					
	Tanırverdi	0,512	0,406	0,604	8,252	0,000					
	Yaghoubi	0,190	0,062	0,312	2,891	0,004					
	Bhupatkar,	0,710	0,640	0,769	13,426	0,000					
	Imran vd.,	0,761	0,704	0,808	15,821	0,000					
	Lotfi vd.,	0,650	0,574	0,715	12,429	0,000					
	Karim ve	0,577	0,492	0,651	10,851	0,000					
	Nojani	0,503	0,411	0,585	9,275	0,000					
	Gülbüz,	0,775	0,726	0,816	18,095	0,000					
	Dundar,	0,645	0,575	0,705	13,521	0,000					
	Aliyeva,	0,788	0,743	0,826	19,072	0,000					
	Karaeminoğ	0,698	0,641	0,747	16,336	0,000					
	Meydan,	0,416	0,331	0,494	8,757	0,000					
	Totawar	0,586	0,521	0,644	14,038	0,000					
	Marzucco	0,490	0,423	0,552	12,388	0,000					
Fixed		0,617	0,601	0,632	55,973	0,000					
Random		0,629	0,567	0,684	14,997	0,000					

Rastsal etki büyüklüğüne göre hesaplanan etki büyüklüğü Cohen'in sınıflamasına göre büyük etki büyüklüğüdür. Bu durumda örgütsel adalet ile iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olduğu söylenebilir. Yayın yanlılığına ilişkin huni grafiği Şekil 5'de gösterilmiştir.



Şekil 5: Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Huni Grafiği (Funnel Plot)

Yayınların yanlılığına ilişkin huni grafiği incelendiğinde çalışmaların simetrik dağıldığı görülmektedir. Ayrıca kes ekle yöntemine göre etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında çok büyük bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Egger'ın doğrusal regresyon doğrusal regresyon yöntemine göre ($t=0,14344$; $p=0,44342$) " $\beta_0 = 0$ " şeklindeki sıfır hipotez kabul edilmiştir. Bu durum da simetri olduğunu ve yanlılık olmadığını gösterir. Rosenthal'ın güvenli N (FSN) sayısı 19.994'tür. $N/(5k+10)=19.994/(5.25+10)=19.994/135 =148,10>1$ olduğundan bu değer yayın yanlılığı olmadığına ilişkin diğer bir delildir. Yanlılık olmadığına ilişkin son delil ise Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi sonuçlarıdır ($\text{Tau}=0,10333$; $z=0,72400$; $p=0,23453$). Bu sonuçlara göre yanlılık olmadığı söylenebilir.

5. SONUÇ

Literatürdeki çalışmalarda örgütsel adalet ve alt boyutlarının iş tatmini ile olumlu yönde ilişkili olduğunu gösteren 64 çalışmanın kullanıldığı bu meta analiz çalışmasında, araştırmacıların farklı örneklemlerde tespit etmiş oldukları korelasyonlar birleştirilerek daha geçerli korelasyon katsayıları tespit edilmiştir. Dağıtım adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyonun etki büyüklüğü 0,465'dir. Bu orta düzeyle büyük düzey arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu ilişkiyi incelerken araştırmaya dahil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklüğü 14.497'dir. Süreç adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyonun etki büyüklüğü 0,470'dir. Bu etki büyüklüğü de orta düzey ile büyük düzey arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Süreç adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelerken araştırmaya dahil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklüğü 13.103'tür. Etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki korelasyonun etki büyüklüğü 0,482'dir. Bu etki büyüklüğü de orta ile büyük arasındaki bir derecede bir ilişki olduğunu göstermektedir. Etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelerken araştırmaya dahil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklüğü 9.818'dir. Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki korelasyonun etki büyüklüğü 0,629'dur. Bu etki büyüklüğü de yüksek derecede bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelerken araştırmaya dahil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklüğü 6.114'tür. Elde edilen bulgulara göre 4 hipotezimiz de kabul edilmiştir, yani Şekil 1'de gösterilen modelin doğrulandığı söylenebilir.

Elde edilen bulgular ışığında örgütsel adalet ve alt boyutlarının iş tatminine olumlu yönde etki ettiği söylenebilir. Örgütsel adaletin iş tatminine etkisinin yanı sıra, işe bağlılık, devamsızlık, tükenmişlik, iş performansı, verimlilik, örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, sanal kaytarma, sosyal kaytarma, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri de incelenmelidir. Araştırmacılar bu konulardaki küçük örneklemlerle yapılmış araştırmaları birleştirerek daha genelleştirilebilir sonuçlar elde edeceklerdir.

Sonraki çalışmalarda adalet algısını etkileyen çeşitli faktörlerle ilişkiler ve adalet algısının etkilediği düşünülen çeşitli örgütsel çıktılarla ilişkileri incelenerek örgütsel adalet konusunda bir model geliştirmek hedeflenmektedir.

KAYNAKÇA

- AKINCI, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4, 1-25.
- AKŞİT AŞIK, N. (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", Türk İdare Dergisi, Sayı: 467, 31-51.
- ALEXANDER, R. A., SCOZZARO, M. J. Ve BORODKIN, L. J. (1989). "Statistical and Empirical Examination of the Chi-Square Test for Homogeneity of Correlations in Metaanalysis", Psychological Bulletin, 106, 329-331.
- BAŞ, T., ARDIÇ, K. (2002). "Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği", İktisat İşletme ve Finans, 17, Eylül, 72-81.
- BEGG, C. B., MAZUMDAR, M. (1994). "Operating Characteristics of a Rank Correlation Test for Publication Bias", Biometrics, 50 (4), 1088-1101. dx.doi.org/10.2307/2533446
- BERNARDIN, H. J., COOKE, D.K. (1993), "Validity of an Honesty Test in Predicting Theft Among Convenience Store Employees", Academy of Management Journal, Vol. 36(5), 1097-1108.
- BEUGRE C.D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. London: Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut.
- CİHANGİROĞLU, N., YILMAZ A. (2010). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 195-213.
- COCHRAN, W. G. (1954). "The Combination of Estimates from Different Experiments", Biometrics, 10, 101-129.
- COLQUITT, J. A., CONLON, D. E., WESSON, M. J., PORTER, C. O. L. H. 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.
- CORNWELL, J. M. (1993). "Monte Carlo Comparison of Three Tests for Homogeneity of Independent Correlations", Educational & Psychological Measurement, 53, 605- 618.
- CORNWELL, J. M., LADD, R. T. (1993). "Power and Accuracy of the Schmidt and Hunter Meta-Analytic Procedures. Educational & Psychological Measurement, 53, 877- 895.
- CÜCE, H., GÜNEY, S. ve TAYFUR, Ö. (2013). "Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 31, Sayı 1, 2013, 1-30.
- ÇEKMECELİOĞLU, H.G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (2), 23-39.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- DAILEY, 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.
- EGGER, M., SMITH, G.D., SCHNEIDER, M. ve MINDER, C. (1997). "Bias in Meta-Analysis Detected by a Simple, Graphical Test", *British Medical Journal (BMJ)*, Vol 315, 629-634.
- ELLIS, P., (2010). *The Essential Guide to Effect Sizes: Statistical Power, Meta-Analysis, an the Interpretation of Research Results*, Cambridge University Press, New York, ISBN: 9780521194235.
- EREN, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- ESKEW, E. D. (1993), "The Role Of Organizational Citizenship Behavior", *Employee Responsibilities And Rights Journal*, V.: 6, N.: 3.
- FOLGER, R., KONOVSKI, M. A. (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, 32(1), 111-130.
- FULFORD, M. D.(2005). "That's Not Fair!: The Test Of A Model Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Hotel Employees, *Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism*, (4), 1., 73-84.
- GHOLIZADEH, E., TAHOUNI, M., MOHARRAMI, E., ve MOHAMMADPOUR A. (2014). "Investigating the Effect of Organizational Justice on the Relationship between Human Resource Practices and Job Satisfaction", *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, Volume 40, Number 1, 392-401.
- 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*. Thousand Oaks, CA: Sage Publicationss.
- GREENBERG, J., BARON R. A. (2003). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization*, Eighth Edition, USA: Prentice Hall, New Jersey.
- GÜNEŞ, A. M., BULUÇ, B. (2012). "İlköğretim Okullarında Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (3), 411 – 437.
- GÜNEY, S. (2000). *Yönetim ve Kurum El Kitabı* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜRBÜZ, S., MERT, İ.S. (2009). "Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Uygulaması: Kamuda Görgül Bir Çalışma", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 42 Sayı 3, 117-139.
- HARDY, R. J., THOMPSON, S. G. (1998). "Detecting and Describing Heterogeneity in Meta-Analysis", *Statistics in Medicine*, 17, 841-856.
- HARWELL, M. (1997). "An Empirical Study of Hedge's Homogeneity Test", *Psychological Methods*, 2, 219-231.
- HIGGINS, J.P.T., THOMPSON, S.G., (2002). "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", *Statistics in Medicine*, Vol.21, DOI, 1539-1558.
- IRAK, D. U. (2004). "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu", *Türk Psikolojileri Yazıları*, Cilt 7, Sayı 13, 25-43.
- İŞCAN, Ö. F., SAYIN, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt24, Sayı 4, 195-216.
- İŞCAN, Ö. F., NAKTİYOK, A. (2004). "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181-201.
- İYİGÜN N.Ö. (2012). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1, 49-64.
- JUDGE, T. A., COLQUITT, J. A. (2004). "Organizational Justice and Stres: The Mediating Role of Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- KARAEMİNOĞULLARI, A. (2006). "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- KARCIOĞLU, F., TİMURÖĞLU, M.K. ve ÇINAR, O. (2009). "Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama", *Yönetim*, Yıl:20 Sayı: 63, 59-76.
- KEITH, D. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı, Örgütsel Davranış*, Tosun, K. vd. (Çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No:3028.

- KEKLİK, B., COŞKUN US, N. (2013). “Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, 143-161.
- KOUSTELIOS, A. D. (2001). “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers”, The International Journal Of Educational Management, 15/7, 354-358.
- MCFARLIN, D.B., SWEENEY, P. D. (1992): “Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes”, Academy of Management Journal, Vol. 35, 626-637.
- LAU, J., IOANNIDIS, J. P. A., TERRIN, N., SCHMID, C. H. ve OLKIN, I. (2006). Evidence Based Medicine: The Case of the Misleading Funnel Plot. *BMJ: British Medical Journal*, 333(7568), 597.
- OSBURN, H. G., CALLENDER, J. C., GREENER, J. M., ve ASHWORTH, S. (1983). “Statistical Power of Tests of the Situational Specificity Hypothesis in Validity Generalization Studies: A Cautionary Note”, Journal of Applied Psychology, 68, 115-122.
- ÖRÜCÜ E., ÖZAFŞARLIOĞLU S. (2013). “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 23, 335-358.
- ÖZAYDIN, M. M., ÖZDEMİR Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, 251-281.
- ÖZCAN, D, E., (2011). *Örgüt Yapısı ve İş Tatmini* (1. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), “Algılanan Örgütsel Adaletin Saldırgan Davranışlar Üzerinde Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Vol.21, 77-96.
- ÖZYURT, E. D. (2010). “The Effect of Working Place on the Relation Between Perception of Organizational Justice, Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- PAUL, S. R., DONNER, A. (1992). “Small Sample Performance of Tests of Homogeneity of Odds Ratios in K 2x2 Tables”, Statistics in Medicine, 11, 159-165.
- PETTICREW, M., ROBERTS, H., (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences: A Practical Guide*, Blackwell Publishing, ISBN: 1405121106.
- PLOYHART, R. E., RYAN A. M. (1997). “Toward an Explanation of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks”, Organizational Behavior And Human Decision Processes, Vol. 72, No. 3, December, 308-335.
- ROSENTHAL, R. (1979). “The 'File Drawer' Problem and Tolerance for Null Results”, Psychological Bulletin, 86, 638-641.
- SACKETT, P. R., HARRIS, M. M., ve ORR, J. M. (1986). “On Seeking Moderator Variables in the Meta-Analysis of Correlational Data: A Monte Carlo Investigation of Statistical Power and Resistance to Type I Error”, Journal of Applied Psychology, 71, 302- 310.
- SAGIE, A., KOSLOWSKY, M. (1993). “Detecting Moderators With Meta-Analysis: An Evaluation and Comparison of Techniques”, Personnel Psychology, 46, 629-640.
- SÁNCHEZ-MECA, J., MARÍN-MARTÍNEZ, F. (1997). “Homogeneity Tests in Meta-Analysis: A Monte Carlo Comparison of Statistical Power and Type I Error”, Quality & Quantity, 31, 385-399.
- SCHAPPE, S. P. (1998). “The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior”, Journal of Psychology, 132: 277-290.
- SPECTOR, P. E., LEVINE, E. L. (1987). “Meta-Analysis for Integrating Study Outcomes: A Monte Carlo Study of Its Susceptibility to Type I and Type II Errors”, Journal of Applied Psychology, 72, 3-9.
- STERNE, J. A. C., HARBORD, R. M. (2004). “Funnel Plots in Meta-Analysis”, The Stata Journal, 4(2), 127-141.
- ŞANLIMEŞHUR, Ö. (2015). “Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet İle Çatışma İlişkisi ve Bir Araştırma”, İstanbul Arel Üniversitesi, İşletme yönetimi A.B.D., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1), 23-45.
- TERRIN, N., SCHMID, C. H. ve LAU, J. (2005). “In an Empirical Evaluation of The Funnel Plot, Researchers Could not Visually Identify Publication Bias”, Journal of Clinical Epidemiology, 58(9), 894-901.

- TETİK, S. (2012). “Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- TOKER B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92–107.
- TUNA, M. (2013). “Örgütsel Adalet: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Bir Araştırma”, *The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science*, Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1967>, Volume 6, Issue 8, 997-1023.
- TÜRK, S. (2007) *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. (1. Baskı), Ankara: Özkan Matbaacılık.
- YAZICIOĞLU, İ., Topaloğlu I.G. (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1 (1) , 3-16.
- YENİHAN, B. (2014). “ Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4 (2), 170-178.
- YILMAZ, G. (2004). “İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.