

The Relationship Organizational Justice and Organizational Commitment: A Mini Meta Analysis

Abstract

In this study, meta-analysis method was used to determine the relationship between organizational justice and organizational commitment. While organizational justice refers to employees' perceptions of justice in the workplace, organizational commitment includes emotional, normative and continuance commitment of employees to their organizations. Organizational commitment is an important variable in terms of employees' tendency to stay at work and their dedication to their jobs. Meta-analysis method is a powerful statistical technique that helps to determine a general trend by systematically bringing together the results of different studies on a subject. The use of this method allows a more comprehensive evaluation of the relationship between organizational justice and organizational commitment and a general conclusion to be made. Within the scope of the purpose of the study, 10 studies that met the criteria among 104 empirical studies were identified and included in the meta-analysis. The analyses of the study were carried out with CMA 13 software (Comprehensive Meta Analysis 13.0). As a result of the meta-analysis performed with fixed effect model and random effect model to determine the relationship between organizational justice and organizational commitment, it was determined that the relationship between organizational justice and organizational commitment was statistically significant. According to the correlation mean and Fisher's Z transformation test statistics in the random effect model, which is valid due to heterogeneity, the effect of organizational justice on organizational commitment was determined at the level of large effect and the correlation magnitude was determined to be at the lowest level of 0.217 and the highest level of 0.416 at 95% confidence interval. It was determined that there was no effect of publication bias in the relationship between organizational justice and organizational commitment. Kendall's Tau b test results showed that the number of studies included in the study had no effect on the effect size in the analysis conducted to determine the relationship between study size and effect size. In line with the results of the meta-analysis, in order to increase the effect of organizational justice on employee engagement, it is recommended that businesses develop transparent policies in fair remuneration, promotion processes and decision-making mechanisms. Within the scope of human resources management, providing a fair working environment can strengthen employees' affective and normative commitment to the organization. In addition, the effect of organizational justice on commitment should be examined in terms of sectoral and cultural differences, especially how it changes in different sectors and internationally. With the widespread use of remote and flexible working models, how the effect of justice perception on employee commitment changes should be addressed in future research. In this context, developing fair practices that will adapt to new working models can increase employee motivation and retention in the workplace.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, Systematic Review, Mini Meta Analysis.

Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Mini Bir Meta Analiz

Öz

Bu çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel adalet, çalışanların iş yerindeki adalet algılarını ifade ederken; örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına olan duygusal, normatif ve devam bağlılıklarını içermektedir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların iş yerinde kalma eğilimleri ve işlerine karşı gösterdikleri özveri açısından önemli bir değişkendir. Meta-analiz yöntemi, bir konu hakkında yapılan farklı çalışmaların sonuçlarını sistematik bir şekilde bir araya getirerek genel bir eğilim belirlemeye yardımcı olan güçlü bir istatistiksel tekniktir. Bu yöntemin kullanılması, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine ve genel bir çıkarım yapılmasına olanak tanımaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında, 104 ampirik çalışma içerisinde kriterleri karşılayan 10 çalışma belirlenerek meta-analize dahil edilmiştir. Çalışmanın analizleri, CMA 13 yazılımı (Comprehensive Meta Analysis 13.0) ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla sabit etkili model ve rassal (random) etkili model ile gerçekleştirilen meta-analiz sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Heterojenlik nedeniyle geçerli olan rassal (random) etkili modelde edilen korelasyon ortalaması ve Fisher's Z dönüşümü testi istatistiklerine göre örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi büyük etki düzeyinde tespit edilmiş olup %95 güven aralığında korelasyon büyüklüğünün en düşük 0,217 ve en yüksek 0,416 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yayın yanlılığına yönelik bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir. Kendall'ın Tau *b* testi sonuçları, çalışma büyüklüğü ile etki büyüklüğü arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan analizde, araştırmaya dahil edilen çalışma sayısının etki büyüklüğü üzerinde herhangi bir etki olmadığını göstermiştir. Meta-analiz sonuçları doğrultusunda, örgütsel adaletin çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini artırmak için işletmelerin adil ücretlendirme, terfi süreçleri ve karar alma mekanizmalarında şeffaf politikalar geliştirmesi önerilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında, adil bir çalışma ortamının sağlanması, çalışanların kuruma olan

duygusal ve normatif bağlılıklarını güçlendirebilir. Ayrıca, örgütsel adaletin bağlılık üzerindeki etkisi sektörel ve kültürel farklılıklar açısından incelenmeli, özellikle farklı sektörlerde ve uluslararası düzeyde nasıl değiştiği araştırılmalıdır. Uzaktan ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte adalet algısının çalışan bağlılığı üzerindeki etkisinin nasıl değiştiği gelecekteki araştırmalarla ele alınmalıdır. Bu kapsamda, işletmelerin yeni çalışma modellerine uyum sağlayacak adil uygulamalar geliştirmesi, çalışan motivasyonunu ve iş yerinde kalıcılığı artırabilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Sistematik İnceleme, Mini Meta Analiz.

Giriş

Örgütler, değişimin sürekliliğinin ve hızının giderek arttığı bir çevre içerisinde yaşamlarını devam ettirmektedirler. Örgütler, sürdürülebilir rekabetçi avantaj elde etmek ve topluma katkıda bulunmak için proaktif bir yaklaşım benimsemelidirler. Değişimlere uyum sağlama, değişimi başlatan ve yönlendiren kurumlar olmak, temel yeteneklerini güçlendirmek ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmek adına önemlidir (Struckell ve diğerleri, 2022). Söz konusu bu çevrelerde örgütlerin en önemli kaynağı hiç şüphesiz teknolojik gelişmeleri takip edebilen, yeniliklere açık, değişime uyum sağlama yeteneği yüksek olan insan kaynağıdır. Bu noktada örgütler ise uzun dönemli amaç ve hedeflerini gerçekleştirme yolunda önemli bir yer tutan bu insan kaynağını adil bir düzen içerisinde çalıştırmalı ve kendilerine yönelik bağlılıklarını arttırmalıdır. Bugünün iş dünyasında, örgütlerin performansını artırmak için insan unsuru önemli bir rekabet avantajı olarak değerlendirilmekte ve bu nedenle insan davranışlarını olumlu yönde etkileyen her türlü girişimin üretkenlik üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir (Mumford, 2000). Çalışanların iş ve iş ortamlarına yönelik algıları, özellikle lider-üye etkileşimi ve iş süreçleri gibi faktörlerle yakından ilişkilidir ve bu algılar çalışanların davranışlarını belirleyen önemli unsurlardan biridir. Çalışanların iş ve iş ortamına yönelik değerlendirmeleri, adalet, eşitlik ve hak gibi sosyal kavramlarla doğrudan ilişkilendirilir. Bu kavramların iş yaşamıyla bağlantısı, örgüt içinde sosyal adaletin önemini ve örgütsel adalet kavramının tartışılmasını gündeme getirmiştir (Greenberg, 1990). Özellikle bilgi iletişim teknolojilerinin yaygın olduğu günümüz iş ortamında, çalışanların örgütsel adalet beklentilerinin göz ardı edilmesi veya önemsenmemesi, örgütsel bağlılık, performans, verimlilik ve memnuniyet gibi çeşitli örgütsel sonuçlara olumsuz etkiler doğurabileceği anlaşılmaktadır (Okun, 1975; Moore, 1978).

Çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarının artırılması ve sağlıklı bir örgüt yapısı ve kültürü oluşturulması adına örgütsel adaletin sağlanabilmesi zorunludur (Konovsky, 2000). Örgütsel kazanımların adil bir şekilde dağıtımı, iş süreçleri ve izleklerin adil uygulanması, lider-üye etkileşimi ve yönetici çalışan iletişiminin sağlanarak adil bir şekilde sürdürülmesi çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Örgütsel adaletin sağlanamadığı düşünüldüğünde çalışanların örgütsel bağlılıkları, performansları ve verimlilikleri azalmakta, işten ayrılma niyetleri ise artış göstermektedir (Nadiri ve Tanova, 2010; Khan ve diğerleri, 2015).

Doğası gereği insanlar etkileşim içerisinde oldukları her yerde adaletin sağlandığını görmek isterler ve buna bağlı olarak da çalıştıkları örgütlerde de örgütsel adaleti aramaları kaçınılmaz bir hale gelmiştir (İçerli, 2010). Toplum, örgüt ve grupların tamamı kaynak, ödül ve cezaların nasıl dağıtıldığıyla yakından ilgilenerken adaletsizlik durumunda ne yapacaklarına karar verirler (Yıldırım, 2003). Örgütsel adalet olgusu da ortaya çıkan kaynak, ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağına ilişkin sosyal norm ve kurallar arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Söz konusu bu sosyal norm ve kurallar çalışanlar tarafından nasıl algılanıyorsa örgüt içerisinde

kişiler arasındaki uygulamalara da o şekilde yansıtılmalıdır. Aksi halde çalışanlar nezdinde örgütsel adalet kavramı inandırıcılığını yitirmektedir (Folger ve Cronpanzano, 1998).

Örgütsel adalet kavramının temelini Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi" oluşturmaktadır. Bu teorisinin temelinde, çalışanların almış oldukları eğitim, iş yaşamındaki deneyimleri gibi nitelikleri ile örgüte fayda sağladıkları ve örgüte sundukları bu fayda karşılığında da ücret, unvan ve yükselme, ikramiye, örgüt içerisinde adil ve eşit davranılması gibi kazanç beklentileri yatmaktadır. Bu durum sonucunda çalışanlar örgütlerine sağladıkları faydalar ile hem kendi örgütleri hem de diğer örgütlerde çalışanların emek ve kazançlarını karşılaştırmaktadırlar. Adams'a göre bu karşılaştırma neticesinde çalışanlar haksızlığa uğradıklarını düşünürlerse örgüte yönelik bağlılıkları ve performansları azalacak, örgütten ve yaptıkları işten uzaklaşarak işten ayrılma niyetine doğru eğilim göstereceklerdir (San, 2017).

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan teorilerden biride Sosyal Mübadele Teorisidir. Bu teori, insanların karşılıklı ilişkilerde belirli bir denge kurmaya çalıştığı, yani alınan ve verilenin adil bir şekilde dengelenmesi gerektiği varsayımına dayanmaktadır (Ahmad ve diğerleri, 2023). Örgütlerde, çalışanlar adil ve eşit muamele gördüklerinde, bu durum karşılıklı bir güven ortamı ve psikolojik bir taahhüt yaratır. Örgütsel adaletin, dağıtımsal, işlem adaleti ve etkileşimsel adalet gibi boyutları üzerinden değerlendirilen bu etkileşim, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırır. Adil bir çalışma ortamı, çalışanların yalnızca işten memnuniyetini değil, aynı zamanda örgüte karşı sorumluluklarını ve uzun vadeli taahhütlerini de güçlendirir (Schierholt ve diğerleri, 2023). Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre, çalışanlar bu adil ilişkiyi ödüllendirici bir faktör olarak algılar ve bunun sonucunda, örgütlerine karşı sadakatlerini artırma eğiliminde olurlar. Özellikle, bu teori, çalışanların adil bir muamele gördüklerinde, örgüte olan bağlılıklarını gönüllü olarak yükselttiklerini vurgular (Jakobsen ve Andersen, 2013). Sosyal mübadele ilişkilerinde, çalışanlar, örgütün kendilerine sağladığı adil ve destekleyici bir ortamı takdir ederek, daha fazla çaba sarf etmeye ve örgütün hedeflerine katkıda bulunmaya motive olurlar. Bu motivasyon, çalışanların örgütle olan ilişkilerini derinleştirmelerine ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına yol açar (Casimir ve diğerleri, 2014).

Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisinin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel kültür, liderlik tarzları ve sektörün yapısal özellikleri bağlamında da şekillendiği belirtilmektedir (Nazir ve diğerleri, 2019). Örneğin, yüksek hiyerarşik yapılarda adalet algısının işlem süreçlerine bağlı olarak şekillendiği, daha yatay yapılarda ise etkileşimsel adaletin belirleyici olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, çalışan bağlılığı yalnızca bireysel psikolojik faktörlerle değil, aynı zamanda örgütün yönetsel yapısı ve iklimiyle de yakından ilişkilidir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu tür çok katmanlı bir yaklaşım, araştırmaların daha bütüncül yorumlanmasına imkân sağlamaktadır.

Bireylerin çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme gücü olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık örgütler adına son derece önemli bir olgudur. Örgütlerin arzu ettikleri amaç ve hedeflere ulaşabilmeleri adına çalışanların örgüte bağlılıkları şarttır. Bu noktada arzu edilen başarılarla ulaşabilmek adına örgütler de bazı yükümlülükleri gerçekleştirmelidir (Manzoor, 2012). Çalışanların örgütsel adalet algıları bağlılıklarının oluşması noktasında belirleyici bir unsur görevi görmektedir. Örgütleri tarafından adil davranışlar sergilendiğini düşünen ve güven duygusuna sahip olan bireyler, örgütsel amaç ve değerleri benimsemekte, örgüt adına ekstra

rol davranışları sergilemekte ve örgütte kalabilmek adına istek duymaktadırlar (Odor ve diğerleri, 2019).

Ekonomik, sosyal ve teknolojik şartların sürekli değişkenlik göstermesi nedeniyle örgütsel çevrelerde de sıklıkla değişimler yaşanmakta ve rekabet her geçen gün artmaktadır. Sürekli değişimlerin olduğu ve rekabetin şiddetini giderek arttırdığı günümüz iş hayatında ise bu şartlara uyum sağlayabilen örgütlerin ayakta kaldıkları görülmektedir (Chen ve diğerleri, 2010). Bu yüzden örgütler, insan kaynağını bir maliyet unsuru olarak görmekten vazgeçmeli, örgüt içerisinde değerini ve önemini arttırmalı ve bünyesinde tutmaya yoğunlaşmalıdır. Bu başarıyı elde etmenin bir göstergesi, örgütlerin ve yöneticilerin çalışanlarına karşı gösterdikleri örgütsel bağlılık ve sadakatidir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılığa ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmış ve bu tanımlamaların temelinde insan psikolojisinin olduğu görülmektedir. Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı çalışanların psikolojik olarak örgütleri ile kaynaşması ve örgütün bir parçası olmaktan mutlu hissetmeleri olarak ifade etmektedir.

Örgüt içerisinde arzu edilen bağlılık algısının oluşabilmesi adına çalışanlara örgüt adına ne kadar değerli olduklarının hissettirilmesi, duygu ve düşüncelerini ifade edebilecekleri ortamların oluşturulması, alınan kararlara katılım ve söz haklarının olması gerekmektedir. Çalışanlar örgütsel bağlılığın yalnızca örgüt için değil aynı zamanda kendileri adına da fayda sağlayacaklarına inandıkları zaman, örgüt içerisinde bağlılık duygusunun gelişmesini sağlayacak ortamın oluşmasına gönüllü olarak yardım edecektir. Bu noktada yönetimlerin de çalışanların örgütsel bağlılıklarını destekleyici davranış ve tutumları gösterme sorumluluğu bulunmaktadır. Çalışanlar da örgütsel bağlılığın pozitif çıktıları ile karşılaştıklarında yöneticilerine destek olacak ve sağlıklı bir örgüt ortamı oluşacaktır (Küçükeşmen, 2015).

İlgili alanyazın incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların büyük çoğunluğu (Lopez ve diğerleri, 2015; Qureshi ve diğerleri, 2016; Akmaz ve Erbaşı, 2017; Li ve diğerleri, 2017; Ramamoorthy ve Stringer, 2017; Swalhi ve diğerleri, 2017; Boateng ve Hsieh, 2019; Chegini ve diğerleri, 2019; Cughero ve diğerleri, 2019; İmamoğlu ve diğerleri, 2019; Lambert ve diğerleri, 2020; Aguiar-Quintana ve diğerleri, 2020; Jameel ve diğerleri, 2020; Novitsari ve diğerleri, 2020; Özdemir, 2020; Twumasi ve Addo, 2020; Efeoğlu ve diğerleri, 2021; Jang ve diğerleri, 2021; Deressa ve diğerleri, 2022; Doğan ve Oğuzhan, 2022), iki kavram arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğunu ve örgütlerde çalışan bağlılığını oluşturabilme noktasında en önemli unsurun örgütsel adalet olduğunu ifade etmektedirler. Yapılan araştırmaların ortak bulgusu, örgütlerde adaletli yönetim uygulamalarının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemesidir. Modern yönetim yaklaşımlarında, örgütlerin başarısı doğrudan çalışanların beklenti ve isteklerinin karşılanmasıyla ilişkilidir. Bu durum, işgören devir hızının azalması, çalışanların örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi, verimlilikte artış, performansta iyileşme ve iş tatmininde yükselme gibi sonuçları beraberinde getirebilir (Küçükeşmen, 2015).

Bununla birlikte alandaki çalışmalar (Zeinabadi ve Salehi, 2011; Wang ve diğerleri, 2014; Manurung ve diğerleri, 2015; Ebeh ve diğerleri, 2017; Jehanzeb ve diğerleri, 2019), birey ve grupların iş hayatındaki adaletsiz durumları ne şekilde algıladıkları ve bunlara nasıl karşılık verdiklerini de ele almaktadır. Örgütsel bazda adalet unsurunun temellerini keşfetmek, örgütün yaşam kalitesini ve insan kaynakları yönetimi kalitesini arttırmak üzere yapılacak çalışmalar da alan adına önemlidir. Örgütsel adalet noktasında yayılım/bulaşıcılık yaklaşımı da bulunmaktadır. Buna göre, insanların tutum ve algılarını düzenlemede toplumsal içerikli

söylemlerin rolüne yoğunlaşmanın yanı sıra adalet olgusu doğal bir süreç şeklinde de oluşan örgütsel fenomenleri anlayabilmek için de kullanılmaktadır. Örgütsel adaletin olay odaklı yapısı, örgütsel aktörlerin iletişim kurma yöntemlerinde de önemli değişiklikler yaratma potansiyeline sahip olup, çeşitli araştırmaların konusu olabilmektedir (Degeoy, 2000).

Meta- analizi belirli bir konuya ilişkin olarak gerçekleştirilen birbirinden bağımsız birden çok çalışmanın sonuçlarını birleştirme ve ulaşılan sonuçların istatistiksel analizini yapma yöntemidir. Meta-analizinin spesifik yönünü ise tek bir yargıya güvenmek yerine nicel yöntemlerin kullanılması oluşturmaktadır, bu özelliği ise onu klasik literatür taramalarından ayırmaktadır (Morris ve DeShon, 2002). Bu çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen mevcut meta-analizlerin kapsamı ve yöntemsel sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğundan, bu ilişkinin daha ayrıntılı bir incelemeye ihtiyaç duyulmuştur. Literatürde bu iki kavram arasındaki ilişki önemli ölçüde incelenmiş olsa da birçok çalışma örneklem, bağlamlar ve sektörler arasındaki farklılıklar nedeniyle heterojen sonuçlar sunmaktadır. Örneğin, önceki meta-analizlerde kullanılan boyutların genellikle küçük olduğu ve bu nedenle elde edilenlerin genellenabilirliğinin sınırlandırıldığı belirtilmiştir (Stanley ve diğerleri, 2018). Önceki dönemdeki bireylerin belirli kültürlere veya sektörler odaklanmaması nedeniyle, bu alandaki bilginin kültürel ve sektörel açıdan genellenmesi güçtür (Kirkman ve Shapiro, 2005). Ayrıca bazı meta-analizlerde yöntemsel hatalar ve heterojenlik sorunları da mevcuttur; kullanılan ölçüm araçlarının performansı ve güvenilirliği konusunda yeterli açıklama yapılmamıştır (Ioannidis, 2008). Bu eksikliklerin göz önünde bulundurulması ile bu çalışmanın, literatürdeki boşlukları doldurarak ve çeşitli bağlamlarda heterojenlik analizi yaparak literatüre daha derinlemesine ve bağlama özgün bir katkı sunduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, daha önceki çalışmalarda sınırlılıkların giderilmesine ve örgütsel davranış alanında yeni bakış açıları geliştirilmesine katkı sağlanması da hedeflenmiştir.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda, bu çalışmada mini bir meta-analiz yapılmasının temel nedeni, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanmış ve spesifik bir şekilde incelemek istemesidir. Daha geniş bir meta-analiz, çok sayıda çalışma ve veri seti gerektirirken, mini meta-analiz, belirli bir konu üzerinde derinlemesine bir analiz yapmayı ve mevcut literatürdeki boşlukları doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, heterojenlik sorunları ve yayın yanlılığı gibi metodolojik zorlukları ele alarak daha güvenilir ve geçerli sonuçlar elde etmek için rassal etkili model kullanılmıştır. Mini meta-analiz, bu bağlamda daha verimli bir yöntem sunarak, özgün sonuçlar elde etmek için uygun bir yaklaşım olmuştur.

Ayrıca çalışmada kullanılan "mini meta-analiz" terimi, teknik anlamda geleneksel meta-analiz yöntemlerinden farklı olarak, belirli bir konuya veya değişken çiftine odaklanan, sınırlı sayıda (genellikle 5 ila 15 arasında) ampirik çalışmayı içeren, daha dar kapsamlı ancak derinlemesine analiz imkânı sunan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Literatürde bu terim yaygın biçimde kavramsallaştırılmamış olmakla birlikte, özellikle psikoloji, eğitim ve örgütsel davranış alanlarındaki bazı çalışmalarda, belirli bir temaya odaklı küçük ölçekli meta-analizler "mini meta-analysis" veya "small-scale meta-analysis" ifadeleriyle tanımlanmıştır (Schäfer ve Schwarz, 2019; Moussaoui ve diğerleri, 2022).

Mini meta-analiz, geniş kapsamlı sistematik derlemelerin metodolojik yoğunluğuna karşılık, belirli bir ilişkiyi hızlı, sistematik ve geçerli biçimde değerlendirmeyi mümkün kılan esnek bir yapıdır (Pigott ve Polanin, 2020). Özellikle güncel araştırma boşluklarının tespiti, ön analizlerin yapılması veya belirli dönem ve bağlama odaklı anlamlılıkların sınanması için tercih

edilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma, 2023 yılı sonrası yayımlanmış örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisine odaklanan sınırlı sayıdaki çalışmayı sistematik olarak analiz ederek literatürdeki hızlı değişimi değerlendirmek amacıyla mini meta-analiz yaklaşımını benimsemiştir.

Bu yaklaşım, klasik meta-analizlerin dayandığı metodolojik ilkelere sadık kalmakla birlikte, örneklem sayısı bakımından daraltılmıştır. Bu nedenle, çalışmanın kapsamı ve amacı göz önünde bulundurularak, "mini meta-analiz" tanımlaması hem pratik hem de analitik bağlamda açıklık kazanmaktadır. Dolayısıyla, bu yaklaşımın kullanılmasında teorik ve metodolojik açıdan rasyonel bir gerekçe söz konusudur (Borenstein ve diğerleri, 2009).

1. Yöntem

1.1. Literatür Taraması

Meta-analiz, çeşitli zamanlarda ve farklı yerlerde gerçekleştirilen araştırmaların sonuçlarını birleştirerek geniş bir örnekleme dayanan ve nicel veri analiz teknikleriyle desteklenen bir sentez yöntemidir. Bu yöntem, anketler, ilişkisel çalışmalar, deneysel ve yarı deneysel çalışmaların bulgularını toplayarak konuyla ilgili daha güçlü ve genel geçerli sonuçlar elde etmeyi amaçlamaktadır (Göktaş, 2018).

Araştırmanın kapsamını belirlemek için "Google akademik arama motoru" üzerinde sistematik bir tarama yapılmış, böylece çalışmaya dahil edilecek uygun araştırmalar belirlenmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında yapılmış olan son çalışmanın 2022 yılında (Moges ve Amentie, 2022) yapılmış olması nedeni ile bu çalışmada meta analize dahil edilecek çalışmalar 2023 yılından itibaren aranmıştır. İlgili çalışmaları bulabilmek amacıyla 2023 ve sonrası zaman aralığında ["organizational justice" AND "organizational commitment"] anahtar kelimelerinden yararlanılmıştır. Arama sonucunda ulaşılan 104 çalışmadan ampirik yöntemle gerçekleştirilmiş olması, "korelasyon katsayısı, örneklem sayısı" veya "etki büyüklüğü" değerlerinin yer alması veya yalnızca örgütsel adaletin alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ait regresyon analizi R^2 istatistiğinin (çalışmalarda korelasyon tablosu yerine regresyon tablosu sunulmuş olması durumunda regresyon tablosunda yalnızca ilgili ölçeğin toplam veya alt boyutlarının bulunması koşuluyla) bulunması, adalet ve bağlılık kavramlarının yalnızca "örgütsel" bağlamda ele alınmış olması, İngilizce dilinde makale ve ampirik çalışma olması kriterleri dahil etme kriterleri olarak belirlenmiştir. İncelenen çalışmalarda "öğrenci bağlılığı vb." kapsam dışındaki değişkenlerle korelasyon ilişkisi, tezler, kongre bildirimleri, literatür incelemesi veya bibliyometrik yöntemle (ampirik olmayan) gerçekleştirilmiş olması hariç tutma kriterleri olarak belirlenmiştir. Kriterlere uyan 10 çalışma tespit edilerek meta analize dâhil edilmiştir.

Çalışmada meta-analize dahil edilmek üzere belirlenen 10 makale, başlangıçta ulaşılan 104 çalışmadan çok aşamalı bir eleme süreci sonunda seçilmiştir. İlk aşamada, 2023 yılı ve sonrasında yayımlanmış olan makaleler Google Akademik üzerinden sistematik olarak taranmış ve "organizational justice" AND "organizational commitment" anahtar kelimeleri kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen 104 çalışmanın başlık, özet ve tam metin içerikleri dikkatlice incelenmiş ve ön eleme süreci uygulanmıştır.

İlk olarak, ampirik olmayan (örneğin literatür taraması, teorik makale veya görüş yazısı şeklinde olan), tez, bildiri veya konferans çalışması türündeki 21 makale çalışmadan çıkarılmıştır. Kalan 83 makale ikinci aşamada metodolojik uygunluk açısından

değerlendirilmiştir. Bu aşamada korelasyon katsayısı, örneklem büyüklüğü veya etki büyüklüğü değerine yer verilmeyen ya da bu verilerin eksik olduğu 38 makale hariç tutulmuştur.

Üçüncü aşamada, örgütsel adalet ve bağlılık kavramlarının yalnızca "örgütsel" bağlamda ele alınmamış olması (örneğin öğrenci bağlılığı, adalet algısı ile farklı psikolojik yapılar arasında ilişki kurulmuş olması vb.) nedeniyle 19 çalışma daha kapsam dışı bırakılmıştır. Son aşamada ise örgütsel adaletin sadece alt boyutlarını içeren ve toplam ölçek sonucu sunmayan ya da regresyon tablolarında gerekli bilgiler yer almayan 16 çalışma daha elenmiştir. Bu aşamalar sonucunda dahil etme kriterlerine tam anlamıyla uyan 10 çalışma meta-analiz sürecine dahil edilmiştir.

Ayrıca, kalan 10 çalışmanın içeriğinde tekrar eden örneklem kullanımı, veri örtüşmesi veya aynı veri setinin farklı analiz versiyonları olup olmadığı detaylıca kontrol edilmiş ve herhangi bir içerik çakışmasına rastlanmamıştır. Böylece analizde kullanılan makalelerin bağımsızlığı ve örneklem çeşitliliği sağlanmıştır.

Bu süreç, meta-analiz çalışmalarında önerilen sistematik eleme ve dahil etme yaklaşımına uygun olarak yürütülmüş ve çalışmanın güvenilirliği açısından gerekli metodolojik titizlik gösterilmiştir (Geyskens ve diğerleri, 2009; Morris ve DeShon, 2002).

1.2. Verilerin Analizi

Çalışmanın analizleri CMA 13 yazılımı (Comprehensive Meta Analysis 13.0) ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide harmanlanmış korelasyon katsayısı ve Fisher'in Z dönüşümü, Z istatistiği ve p değerlerinin sonucuna göre değerlendirme yapılmıştır. Analiz öncesinde homojenlik-heterojenlik kontrolü yapılmıştır. Meta-analiz çalışmalarında, homojen çalışmalar genellikle benzer çalışma ağırlıklarına sahip olduğundan sabit etki modeli tercih edilmektedir. Bununla birlikte, çalışmalar heterojen ise, çalışma ağırlıklarını dengelemek için rassal etki modeli kullanılmaktadır. Hangi modelin kullanılacağına karar vermek için Q ve I^2 istatistikleri değerlendirilir. Q istatistiği anlamlı ise ($p < 0,05$) ve I^2 istatistiği %75'ten büyükse, çalışmalar arasında yüksek düzeyde varyans (heterojenlik) olduğu kabul edilmektedir (Migliavaca ve diğerleri, 2022).

Elde edilen sonuçların yanlılık incelemesinde Egger'in regresyon kesişimi (Egger's regression intercept), Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle testi (Duval and Tweedie's trim and fill), Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu (Begg and Mazumdar rank correlation), Rosenthal'ın klasik kayıp-güvenli N (Classic fail-safe N) ve Orwin'in kayıp-güvenli N (Orwin's fail-safe N) testlerinden yararlanılmıştır. Egger testi, standartlaştırılmış etkiyi tahmin etmek için hassasiyet kullanarak aynı önyargıyı değerlendirmeyi önermektedir. Egger istatistiğine ait t değeri kritik t değerinden düşük olduğunda ($p > 0,05$) yayın yanlılığının olmadığı anlaşılmaktadır. Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle testi, potansiyel olarak eksik veya yayınlanmamış çalışmaları tespit etmek ve bu çalışmaların meta-analiz sonuçları üzerindeki etkisini değerlendirmek için geliştirilmiş bir yöntemdir. Bu test, yayın yanlılığının etkilerini düzelten düzeltilmiş değerlerle gözlenen değerler arasındaki farkın sıfır olması ve eksik çalışma sayısının olmaması durumunda (0), kayıp olası çalışmaların meta-analiz sonuçları üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Analize dahil edilen çalışma sayısının analiz sonucunda elde edilen harmanlanmış korelasyon katsayısı üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla yararlanılan Kendall'ın tau b testinde elde edilen Z istatistiğinin kritik değerden yüksek olması ($p > 0,05$) kullanılan çalışma sayısının elde edilen sonuca etkisinin olmadığı ve sonuçların güvenilir olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Elde edilen sonuçları geçersiz kılabilmek için kaç adet çalışmaya ihtiyaç olduğunu belirlemek amacıyla yararlanılan Rosenthal'ın klasik güvenli N testinde çalışmada elde edilen harmanlanmış

korelasyon katsayısının önemsiz olabilmesi için kaç çalışma gerektiği, bu çalışmalardaki kritik korelasyon katsayısı ve harmanlanmış korelasyonun (korelasyon ortalamasının) kaç olması gerektiği belirlenmektedir (Greenland ve diğerleri, 2016).

2. Bulgular

2.1. Tanımsal Bulgular

Tablo 1’de araştırmada kullanılmış olan çalışmalar ve örneklem verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalar ve Örneklem Büyüklüklerinin Özellikleri

Çalışma Adı	n	r
1-Apostol ve Torcino 2023	300	0,658
2-Khan vd. 2023	240	0,754
3-Malokani vd. 2023	212	0,29
4-Yazıcı vd. 2023	437	0,485
5-Yinal vd. 2023	285	0,634
6-Chang vd. 2024	337	0,52
7-Chen vd. 2024	276	0,64
8-Majid vd. 2024	554	0,352
9-Sudigdo vd. 2024	91	0,569
10-Supriya ve Dadhabai 2024	165	0,589
Toplam	2897	0,549

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen 10 farklı çalışma ve bu çalışmalardaki toplam 2897 örneklem analize dâhil edilmiştir. Ortalama olarak bu çalışmalarda tespit edilen korelasyon katsayısı 0,549’dur.

2.2. Meta Analiz Bulguları

2.2.1. Model Seçimi

Tablo 2’de meta analizde hangi modelin kullanılacağına ilişkin heterojenlik/homojenlik kontrolü Q ve I^2 test sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Model Seçimi İçin Yapılan Test Sonuçları

	Değer	Serbestlik derecesi	Standart hata / Varyans	p	Sonuç	Model	
Test	Q	110,333	11	0,000	Heterojen	Rassal etki	
	I^2	91,843	-	-	Heterojen	Rassal etki	
	Tau^2	/ 0,040 /	-	0,022 / 0,000	-	Heterojen	Rassal etki
	Tau	0,200	-	-	-	-	-

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların heterojenlik kontrolü için yapılan Q ve I^2 testlerine göre ($Q_5=110,33$; $p<0,01$ ve $I^2 = 91,84\%$), çalışmalar arasında yüksek düzeyde varyans olduğu ve dolayısıyla rassal etki modelinin kullanılmasının uygun olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışma ağırlıklarının beklenen değeri ($100/10=10,00$) dikkate alındığında, sabit etkili modelde çalışma ağırlıklarının beklenen değerden uzak olduğu (%3,07 ile %19,22 aralığında), buna karşın rassal (random) etkili modelde çalışma ağırlıklarının beklenen değere yakın ve daha dengeli dağıldığı (%8,63 ile %10,59 aralığında) tespit edilmiştir (Tablo 2; Şekil 1).

2.2.2. Meta Analiz Sonuçları

Tablo 3'te, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin meta-analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılığın Meta Analiz Sonuçları

Model	Sabit Etki	Rassal Etki
N	10	10
r	0,542	0,562
r (Alt Limit)	0,515	0,466
r (Üst Limit)	0,567	0,645
Fisher's Z dönüşümü	0,606	0,636
Standart hata değeri	0,019	0,067
Varyans	0,000	0,004
Fisher's Z dönüşümü (Alt Limit)	0,570	0,505
Fisher's Z dönüşümü (Üst Limit)	0,643	0,766
Z	32,475	9,540
p	0,000	0,000

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla sabit etkili model ($Z=32,47$; $p<0,05$) ve rassal (random) etkili model ($Z=9,54$; $p<0,05$) ile gerçekleştirilen meta-analiz sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Heterojenlik nedeniyle geçerli olan rassal (random) etkili modelde edilen korelasyon ortalaması ($r=0,562$) ve Fisher's Z dönüşümü testi (Fisher's $Z=0,636$) istatistiklerine göre örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi büyük etki düzeyinde ($R^2 = 0,316 > 0,25$) tespit edilmiş olup %95 güven aralığında korelasyon büyüklüğünün en düşük 0,217 ve en yüksek 0,416 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3, Şekil 2).

Meta-analiz bulgularına göre korelasyon düzeyi güçlü çıkmakla birlikte, bu ilişkiyi etkileyen bağlamsal faktörlerin ayrıştırılmasına yönelik bir alt analiz yapılamamıştır. Bu nedenle, örneklem ülkelerinin kültürel değerleri, örgüt türleri ya da sektör ayrımları gibi bağlamsal değişkenlerin bu ilişkiyi nasıl etkilediğine dair gelecek çalışmalarda alt gruplara ayrılmış daha geniş örneklemli analizlerin yapılması önem arz etmektedir. Özellikle hizmet sektörü ile üretim sektörü arasındaki yapısal farklılıkların, adalet algısına ve bağlılığa farklı yansıma biçimleri olduğu bilinmektedir (Jehanzeb ve Mohanty, 2019).

2.2.3. Yanlılığa İlişkin Bulgular

Tablo 4'te, harmanlanmış korelasyon ve Fisher's Z dönüşümü testi istatistiklerini çürütmek için gereken çalışma sayısı ile ilgili meta-analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4. Yanlılığa İlişkin Bulgular

Test	İstatistik	Değer	Sonuç
Egger'in regresyon testi	Değer	5,800	Yayın yanlılığı yok
	SE	4,872	
	t	1,190	
	p (tek yönlü)	0,134	
	p (iki yönlü)	0,268	
Duval ve Tweedie's kes ve ekle testi	Nokta Tahmini (Gözlemlenen Değerler)	0,636	(Gözlemlenen değerler - Düzeltilmiş değerler =0)
	Nokta tahmini (Düzeltilmiş değerler)	0,636	
	Alt limit (Gözlemlenen değerler)	0,505	

	Alt limit (Düzeltilmiş değerler)	0,505	Olası eksik çalışmaların meta-analize etkisi yoktur.
	Üst limit (Gözlemlenen değerler)	0,766	
	Üst limit (Düzeltilmiş değerler)	0,766	
	Q (Gözlemlenen değerler)	110,33	
	Q (Düzeltilmiş değerler)	110,33	
Tau <i>b</i>	Değer (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,244	Bu çalışmadaki sonuçlar kullanılan makale sayısından etkilenmemiştir.
	Değer (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,222	
	Z (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,984	
	Z (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,894	
	p (tek yönlü) (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,162	
	p (tek yönlü) (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,185	
	p (iki yönlü) (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,325	
Rosenthal'ın klasik kayıp güvenli N	p (iki yönlü) (Süreklilik düzeltmesi olmadan)	0,371	P değerinin alfaya gelmesi için gerekli çalışma sayısı 2752'dir.
	Gözlemlendi Z	32,568	
	Gözlemlendi p	0,000	
	Alfa	0,050	
	Tails	2	
	Z	1,959	
Orwin's kayıp-güvenli N	Gözlemlenen Çalışma Sayısı	10	-
	Gözlemlenen çalışmalarda Fisher's Z dönüşümü testi	0,606	
	Gözlemlenen çalışmalarda korelasyon	0,000	
	"Önemsiz" bir Fisher's Z dönüşümü testi için Kriter	0,000	
	Eksik çalışmalarda ortalama Fisher's Z dönüşümü testi	0,000	
	"Önemsiz" korelasyon kriteri	0,000	
	Eksik çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,000	

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda yapılan Egger testi sonuçlarına göre, yayın yanlılığına dair istatistiksel olarak anlamlı bir bulgu elde edilmemiştir (Egger=5,80; t=1,19; p>0,05) (Tablo 4). Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle testi sonuçlarına göre, yayın yanlılığından kaynaklanan etkiyi düzelteren düzeltilmiş değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (0,636-0,636 = 0,000, p>0,05) (Tablo 4). Bu sonuçlar, kayıp olası çalışmaların meta-analiz sonuçları üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların sayısı ile elde edilen etki büyüklüğü arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılan Kendall'in Tau- *b* testi sonuçlarına göre, çalışma sayısının elde edilen etki büyüklüğü üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tau *b* =0,222; Z=0,894; p>0,05) (Tablo 4). Bu çalışmada elde edilen etki büyüklüğü sonucunu çürütebilmek amacıyla kaç adet çalışmaya ihtiyaç olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Rosenthal'ın klasik kayıp güvenli (fail-safe N) ve Orwin (fail-safe N) kayıp-güvenli N testi sonuçlarına göre bu çalışmada elde edilen harmanlanmış korelasyon katsayısının önemsiz olabilmesi (p>0,05) için 2752 çalışma gerekmekte olup önemsizleştirme Fisher's Z dönüşümü testi katsayısı 0 (Fisher's Z=0,000) ve önemsizleştirme korelasyon katsayısı 0 (r=0,000) olarak tespit edildiğinden 2752 çalışmadaki Fisher's Z

düzeltilme katsayısı ve harmanlanmış korelasyonun 0,000 olması gerekmektedir. Tablo 4'teki yayın yanlılığı sonuçları birlikte değerlendirildiğinde sonuçların yayın yanlılığı etkisinin olmadığı görülmektedir.

Meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığı ve heterojenlik yalnızca istatistiksel sapmaları yansıtan teknik durumlar olarak değil, aynı zamanda araştırma ortamlarının, kuramsal yaklaşımların ve metodolojik tercihler arasındaki tutarsızlıkların bir göstergesi olarak da değerlendirilmelidir (Sterne ve diğerleri, 2001; Nakagawa ve diğerleri, 2023). Yayın yanlılığı, çoğu zaman pozitif ve anlamlı sonuçlara sahip çalışmaların daha yüksek oranda yayınlanmasından kaynaklanmakta olup, bu durum literatürde yapay bir birliktelik izlenimi yaratabilmektedir. Bu bağlamda, kuramsal olarak baskın paradigmalardan, tercih edilen araştırma yöntemlerinin ve yayın politikalarının etkisi altında oluşan bu yanlılık, çalışmalarda kuramsal çeşitliliği ve bağlamsal geçerliliği sınırlayabilmektedir (Nair, 2019).

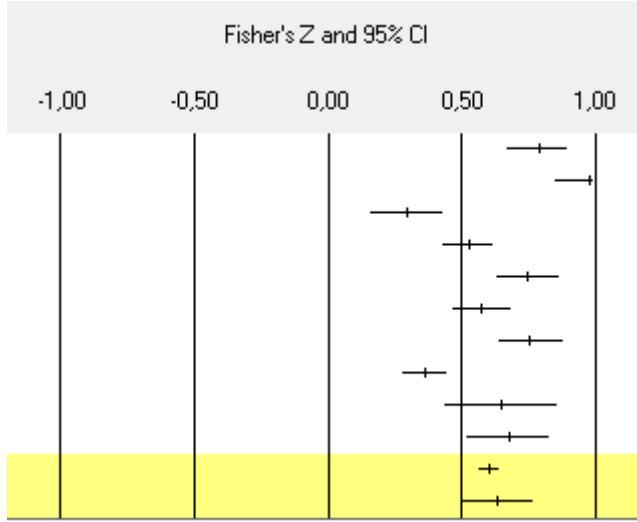
Benzer şekilde, meta-analizlerde gözlemlenen heterojenlik, yalnızca metodolojik farklardan değil, aynı zamanda çalışmaların yürütüldüğü kültürel, sektörel ya da örgütsel bağlamlardan, teorik yaklaşımların çeşitliliğinden ve örneklem özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir (Kepes ve diğerleri, 2024). Bu nedenle, heterojenliğin yüksek düzeyde olması, örgütsel adalet ve bağlılık arasındaki ilişkinin evrensel bir yapıya sahip olmaktan ziyade, bağlama özgü olarak şekillendiğini de göstermektedir. Örneğin bazı çalışmalarda örgütsel adaletin dağıtimsal boyutu ön plana çıkarken, diğerlerinde işlem adaleti veya etkileşimsel adalet daha belirleyici olabilmektedir. Bu teorik çeşitlilik, etki büyüklüklerindeki varyansı da doğrudan etkilemektedir.

Bu açıdan bakıldığında, çalışmamızda elde edilen düşük yayın yanlılığı düzeyi, farklı bağlamlardan gelen çalışmalar arasında kuramsal tutarlılık olduğunu göstermekte; öte yandan yüksek heterojenlik düzeyi ise, bu ilişkinin farklı kurumsal veya kültürel çevrelerde değişkenlik gösterebileceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, yayın yanlılığı ve heterojenlik verileri, sadece metodolojik değil, aynı zamanda teorik ve bağlamsal bir yorum çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki için çalışma ağırlıkları grafiği

Weight (Fixed)	Weight (Random)
Relative weight	Relative weight
10,36	10,21
8,27	10,01
7,29	9,89
15,14	10,47
9,84	10,17
11,65	10,30
9,52	10,14
19,22	10,59
3,07	8,63
5,65	9,59

Şekil 2. %95 güven aralığında etki büyüklüğü grafiği



Sonuç ve Tartışma

Bu meta-analiz çalışması, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlamıştır. Analizler, 104 ampirik çalışma arasından seçilen 10 çalışmanın verileriyle gerçekleştirilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda yayın yanlılığının olmadığını gösteren bulgular, literatürdeki diğer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Greenberg (1990), örgütsel adaletin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini araştırırken, adaletin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada yayın yanlılığı bulunmaması, Greenberg'in (1990) bulgularının genellenebilirliğini ve güvenilirliğini desteklemektedir. Ayrıca Colquitt ve diğerleri (2001), örgütsel adalet üzerine yaptığı meta-analizde de benzer sonuçlara ulaşılmış ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılıkla güçlü bir ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Bu çalışmaların bulguları, örgütsel adaletin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmada önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Örgütsel adaletin farklı boyutları (dağıtım adaleti, işlem adaleti, etkileşim adaleti) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmalar da bu ilişkiyi desteklemektedir. Örneğin, Moorman ve diğerleri (1993), işlem adaletinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Cropanzano ve diğerleri (2002), dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu çalışmaların sonuçları, iki değişken arasındaki güçlü ilişkiyi vurgulamakta ve bu çalışmada yayın yanlılığının bulunmaması, literatürdeki genel bulgularla uyumlu bir tablo çizmektedir.

Örgütsel davranış literatüründe, yayın yanlılığının etkilerini inceleyen diğer çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Franco ve diğerleri (2016), sosyal bilimlerde yayın yanlılığının yaygın olduğunu ve bu durumun araştırma bulgularının genellenebilirliğini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Ancak, örgütsel adalet ve bağlılık konusundaki meta-analizde yayın yanlılığının olmadığını tespit edilmesi, bu ilişkinin sağlam ve güvenilir bir şekilde değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Literatürde, çalışma büyüklüğünün etki büyüklüğü üzerindeki potansiyel etkisi sıkça tartışılmaktadır. Küçük çalışmaların daha büyük etki büyüklükleri rapor etme eğiliminde oldukları ve bu durumun meta-analiz sonuçlarını çarpıtabileceği belirtilmiştir (Turner ve diğerleri, 2013). Ancak, bu çalışmanın bulguları, çalışma büyüklüğünün etki büyüklüğü

üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, meta-analizin sağlamlığını ve bulguların genellenebilirliğini artırmaktadır.

Özellikle, Schwarzer ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmalar, küçük çalışma etkisinin meta-analizlerde dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Küçük çalışmaların sonuçlarının, büyük çalışmalara kıyasla daha fazla varyans gösterebileceği ve bu durumun meta-analiz sonuçlarını etkileyebileceği belirtilmiştir. Ancak, bu çalışmanın Kendall'ın Tau *b* testi sonuçları, bu tür bir etkinin mevcut olmadığını ve çalışma büyüklüğünün etki büyüklüğü üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Diğer yandan Ellis (2010), meta-analizlerde çalışma büyüklüğü ile etki büyüklüğü arasındaki ilişkinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiğini ve bu ilişkinin meta-analiz sonuçlarını yorumlarken göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, bu çalışmanın bulguları, örgütsel adalet ve bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesinde elde edilen etki büyüklüklerinin çalışma büyüklüğünden bağımsız olarak güvenilir olduğunu göstermektedir.

Rosenthal'ın kayıp güvenli N testi, literatürde meta-analizlerde yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir ve elde edilen etki büyüklüğünün güvenilirliğini test etmek için kullanılan standart bir yöntemdir (Rosenthal, 1979). Bu çalışmada, 2752 ek çalışmanın gerekliliği, elde edilen bulguların güçlü ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu durum, iki değişken arasındaki ilişkinin literatürdeki önemini ve sağlamlığını vurgulamaktadır.

Orwin'in kayıp-güvenli N testi ise, meta-analiz sonuçlarının ne kadar güçlü olduğunu ve elde edilen bulguların ne kadar güvenilir olduğunu belirlemek için kullanılan bir diğer yöntemdir (Orwin, 1983). Bu çalışmada Orwin'in güvenli N testi sonuçlarının Rosenthal'ın sonuçlarıyla tutarlı olması, bulguların güvenilirliğini daha da pekiştirmektedir. Literatürde, güvenli N testlerinin sonuçlarının tutarlılığı, meta-analiz sonuçlarının güvenilirliğini ve genellenebilirliğini desteklemektedir.

Örneğin, Geyskens ve diğerleri (2009), meta-analizlerinde benzer güvenli N testlerini kullanarak elde ettikleri sonuçların sağlamlığını ve güvenilirliğini doğrulamışlardır. Benzer şekilde, diğer çalışmalar da güvenli N testlerini kullanarak meta-analiz bulgularının yaygın yanlılığı veya küçük çalışma etkisinden etkilenmediğini göstermiştir (Hedges ve Olkin, 1985).

Bu bağlamda çalışmanın en önemli katkılarından biri, örgütsel adaletin çalışan bağlılığı üzerindeki etkisinin sadece istatistiksel olarak değil, aynı zamanda örgütsel davranış kuramları çerçevesinde de anlamlı olduğunu göstermesidir. Ancak, çalışmanın sınırlı sayıda çalışmaya dayalı olması ve kültürel/sosyoekonomik farklılıkların kontrol edilmemesi, genel geçer çıkarımlar yapılmasını güçleştirmektedir. Gelecekteki araştırmalarda, özellikle örgütsel adaletin sektörel bağlamda nasıl algılandığı, farklı liderlik tarzları ile olan etkileşimi ve pandemi sonrası dönemde değişen örgütsel yapılar üzerindeki etkisi detaylı şekilde analiz edilmelidir.

Sınırlamalar

Bu mini meta-analiz çalışmasında bazı sınırlamalar bulunmaktadır. Birincisi, literatür taraması ve çalışma seçiminde belirli bir zaman aralığı ve dil sınırlaması kullanılmış olmasıdır. Bu durum, potansiyel olarak önemli bazı çalışmaların dışlanmasına neden olabilir. İkinci olarak, çalışma örneklem büyüklüğü ve örnekleme yöntemleri gibi metodolojik faktörlerdeki

farklılıklar, sonuçların genelleştirilebilirliğini sınırlayabilir. Üçüncü olarak, çalışmalar arasındaki heterojenlik ve ölçüm araçlarındaki çeşitlilik, bulguların karşılaştırılabilirliğini zorlaştırabilir.

Pratik Sınırlamalar

Bu çalışmanın pratik uygulamaları üzerine düşünüldüğünde, örgütlerin örgütsel adaleti artırmak için belirli stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Ancak, bu stratejilerin uygulanması ve adalet algısının güçlendirilmesi zaman alabilir ve çeşitli kültürel ve organizasyonel faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilir. Ayrıca, yönetim kademesindeki değişimler ve örgüt kültüründeki dönüşümler, adaletin sürdürülebilir bir şekilde sağlanmasını zorlaştırabilir.

Teorik Sınırlamalar

Teorik olarak, bu çalışma iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamak için belli bir çerçeve sunsa da, bu ilişkinin karmaşıklığını tam olarak açıklamak için daha fazla teorik derinlik gereklidir. Özellikle, farklı teorik yaklaşımların ve örgütsel bağlılığı etkileyen diğer değişkenlerin (örneğin liderlik tarzları, örgütsel kültür) entegrasyonu üzerine daha fazla çalışma yapılması önerilmektedir.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Gelecekteki araştırmalar, öncelikle örgütsel adaletin farklı sektörler ve kültürel bağlamlarda nasıl farklılık gösterebileceğini incelemelidir. Bu bağlamda, küresel ölçekte yapılan karşılaştırmalı çalışmalar önemli bir katkı sağlayabilir. Ayrıca, örgütsel adaletin zaman içindeki değişimlerini ve bu değişimlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamak için uzunlamasına çalışmalar yapılması gereklidir. Meta-analiz sonuçları doğrultusunda, örgütsel adaletin çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini artırmak için işletmelerin adil ücretlendirme, terfi süreçleri ve karar alma mekanizmalarında şeffaf politikalar geliştirmesi önerilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında, adil bir çalışma ortamının sağlanması, çalışanların kuruma olan duygusal ve normatif bağlılıklarını güçlendirebilir. Ayrıca, örgütsel adaletin bağlılık üzerindeki etkisi sektörel ve kültürel farklılıklar açısından incelenmeli, özellikle farklı sektörlerde ve uluslararası düzeyde nasıl değiştiği araştırılmalıdır. Uzaktan ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte adalet algısının çalışan bağlılığı üzerindeki etkisinin nasıl değiştiği gelecekteki araştırmalarla ele alınmalıdır. Bu kapsamda, işletmelerin yeni çalışma modellerine uyum sağlayacak adil uygulamalar geliştirmesi, çalışan motivasyonunu ve iş yerinde kalıcılığı artırabilir.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aguiar-Quintana, T., Araujo-Cabrera, Y. & Park, S. (2020). The sequential relationships of hotel employees' perceived justice, commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context. *Tourism Management Perspectives*, 35, 100676. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100676>
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M. & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Akmaz, A. & Erbaşı, A. (2017). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4), 125-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/basbed/issue/38799/459042>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Boateng, F. D. & Hsieh, M. L. (2019). Explaining job satisfaction and commitment among prison officers: the role of organizational justice. *The Prison Journal*, 99(2), 172-193. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0032885519825491>
- Borenstein, M., Cooper, H., Hedges, L. & Valentine, J. (2009). *Effect sizes for continuous data*. The handbook of research synthesis and meta-analysis, 2, 221-235.
- Casimir, G., Ngee Keith Ng, Y., Yuan Wang, K. & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366-385. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2012-0054>
- Chegini, Z. Janati, A. Asghari-Jafarabadi, M. & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93. <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/view/445>
- Chen, L. T. Chen, C. W. & Chen, C. Y. (2010). Are educational background and gender moderator variables for leadership, satisfaction and organizational commitment?. *African Journal of Business Management*, 4(2), 248-261. <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000097>
- 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. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425. <https://psycnet.apa.org/record/2001-06715-006>
- Cropanzano R. Prehar C. A. & Chen P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
- Cugueró-Escofet, N. Ficapal-Cusí, P. & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable human resource management: how to create a knowledge sharing behavior through organizational justice, organizational support, satisfaction and commitment. *Sustainability*, 11(19), 5419. <https://doi.org/10.3390/su11195419>
- Degoey, P. (2000). Contagious justice: exploring the social construction of justice in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 22, 51-102. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22003-0](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22003-0)
- Deressa, B. Adugna, K. Bezane, B. Jabessa, M. Wayessa, G. Kebede, A. Tefera, G. & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health care workers in ethiopian jimma zone public health Facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 5-16. <https://doi.org/10.2147/JHL.S345528>
- Doğan, S. & Oğuzhan, Y. S. (2022). Örgütsel adaletin örgütsel sessizlik ve örgüte olan bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 183-203. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1000087>
- Ebeh, R. E. Njoku, E. C. Ikpeazu, O. C. & Benson, L. (2017). Organizational commitment and job involvement among casual workers: the role of organizational justice. *Global Journal of Human Resource*

- Management*, 5(4), 17-32. <https://ejournals.org/gjhrm/vol-5-issue-4-may-2017/organisational-commitment-job-involvement-among-casual-workers-role-organisational-justice/>
- Efeoğlu, M. S., Abul, A. & Bedük, A. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: özel güvenlik görevlilerine ait bir uygulama. *Çatalhöyük International Journal of Tourism and Social Research*, 6, 94-108. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cutsad/issue/63565/931025>
- Ellis, P. D. (2010). The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results. Cambridge university press.
- Folger, R. G. Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. Sage.
- Franco, A., Simonovits, G. & Malhotra, N. (2016). Underreporting in psychology experiments: Evidence from a study registry. *Social Psychological and Personality Science*, 7(1), 8-12. <https://doi.org/10.1177/1948550615598377>
- Geyskens, I. Krishnan, R. Steenkamp, J. B. E. & Cunha, P. V. (2009). A review and evaluation of meta-analysis practices in management research. *Journal of management*, 35(2), 393-419. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206308328501>
- Göktaş, E. (2018). Bir eğitim politikası belirleme yöntemi: meta analiz. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-54. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mead/issue/34203/365278>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenland, S. Senn, S. J. Rothman, K. J. Carlin, J. B. Poole, C. Goodman, S. N. & Altman, D. G. (2016). Statistical tests, p values, confidence intervals, and power: a guide to misinterpretations. *European journal of epidemiology*, 31(4), 337-350. <https://doi.org/10.1007%2Fs10654-016-0149-3>
- Hedges, L. & Olkin, I. (1985). Statistical methods for meta-analysis. Academic Press.
- Ioannidis, J. P. (2008). Interpretation of tests of heterogeneity and bias in meta-analysis. *Journal of evaluation in clinical practice*, 14(5), 951-957. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2008.00986.x>
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/girkal/issue/45195/565960>
- İmamoglu, S. Z., İnce, H., Turkcan, H. & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899-906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Jakobsen, M. & Andersen, S. C. (2013). Intensifying social exchange relationships in public organizations: Evidence from a randomized field experiment. *Journal of Policy Analysis and Management*, 32(1), 60-82. <https://doi.org/10.1002/pam.21662>
- Jameel, A. S. Mahmood, Y. N. & Jwmaa, S. J. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Science*, 4(1), 1-6. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v4n1y2020.pp1-6>
- Jang, J., Lee, D. W. & Kwon, G. (2021). An analysis of the influence of organizational justice on organizational commitment. *International Journal Of Public Administration*, 44(2), 146-154. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>
- Jehanzeb, K. & Mohanty, J. (2019). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445-468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A. & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of business ethics*, 126, 235-246. DOI 10.1007/s10551-013-1937-2
- Kepes, S., Wang, W. & Cortina, J. M. (2024). Heterogeneity in meta-analytic effect sizes: An assessment of the current state of the literature. *Organizational Research Methods*, 27(3), 369-413. <https://doi.org/10.1177/10944281231169942>
- Kirkman, B. L. & Shapiro, D. L. (2005). The impact of cultural value diversity on multicultural team performance. Managing multinational teams: Global perspectives içinde (ss. 33-67). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0747-7929\(05\)18002-0](https://doi.org/10.1016/S0747-7929(05)18002-0)

- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26(3), 489-511. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00042-8)
- Küçükeşmen, E. (2015). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığa etkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D. & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Li, X., Zhang, J., Zhang, S. & Zhou, M. (2017). A multilevel analysis of the role of γ -interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: the mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*, 62, 226-233. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.09.006>
- López-Cabarcos, M. Á., Machado-Lopes-Sampaio-de Pinho, A. I. & Vázquez-Rodríguez, P. (2015). The influence of organizational justice and job satisfaction on organizational commitment in portugal's hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(3), 258-272. <https://doi.org/10.1177/1938965514545680>
- Manurung, D., Suhartadi, A. R. & Saefudin, N. (2015). The influence of organizational commitment on employee fraud with effectiveness of internal control and organizational justice as a moderating variable. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 211, 1064-1072. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.142>
- Manzoor, Q. A. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business management and strategy*, 3(1), 1-12.
- Migliavaca, C. B., Stein, C., Colpani, V., Barker, T. H., Ziegelmann, P. K., Munn, Z. & Prevalence Estimates Reviews-Systematic Review Methodology Group (PERSyst). (2022). Meta-analysis of prevalence: I 2 statistic and how to deal with heterogeneity. *Research synthesis methods*, 13(3), 363-367. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1547>
- Moges, A. & Amentie, C. (2022). Effect of organizational justice on organizational performance with mediating variables of job satisfaction and organizational commitment-systematic article review study. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 3(3), 1-9. <https://doi.org/10.53790/ajmss.v3i3.58>
- Moore, B. (1978). Injustice: the social bases of obedience and revolt. Whaite Plains, N.Y:M.E. Sharpe.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 6, 209-225. <https://doi.org/10.1007/BF01419445>
- Morris, S. B. & DeShon, R. P. (2002). Combining effect size estimates in meta-analysis with repeated measures and independent-groups designs. *Psychological methods*, 7(1), 105. DOI: 10.1037/1082-989x.7.1.105
- Moussaoui, L. S., Blondé, J., Phung, T., Tschopp, K. M. & Desrichard, O. (2022). Does a low-cost act of support produce slacktivism or commitment? Prosocial and impression-management motives as moderators. *Frontiers in Psychology*, 13, 783995. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.783995>
- Mumford, M. D. (2000). Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human resource management review*, 10(3), 313-351. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00043-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00043-1)
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Nakagawa, S., Yang, Y., Macartney, E. L., Spake, R. & Lagisz, M. (2023). Quantitative evidence synthesis: a practical guide on meta-analysis, meta-regression, and publication bias tests for environmental sciences. *Environmental Evidence*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s13750-023-00301-6>
- Nair, A. S. (2019). Publication bias-Importance of studies with negative results!. *Indian journal of anaesthesia*, 63(6), 505-507. DOI: 10.4103/ija.IJA_142_19

- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W. & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1288-1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R. & Yuwono, T. (2020). Effect of organizational justice on organizational commitment: mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction. *International Journal Of Science And Management Studies*, 3(3), 96-112. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v3i3p110>
- Odor, H. O., Martins-Emesom, J. N. & Ugbechie, K. C. (2019). Organizational justice as a determinant of organizational citizenship behavior among Adhoc Lecturers of Delta State Polytechnic Ogwashi Uku, Nigeria. *Management and Organizational Studies*, 6(2), 9-23. DOI: 10.5430/mos.v6n2p9
- Okun, A. M. (1975). Equality and efficiency: the big tradeoff. The Brookings Institution, Washington DC.
- Orwin, R. G. (1983). A fail-safe n for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 8(2), 157-159. <https://doi.org/10.2307/1164923>
- Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algıları ile diğer faktörlerden yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 172-181. <https://doi.org/10.33416/baybem.702316>
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuibfd/issue/22757/242905>
- Qureshi, H., Frank, J., Lambert, E. G., Klahm, C. & Smith, B. (2016). Organisational justice's relationship with job satisfaction and organisational commitment among Indian police. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 90(1), 1-21. <https://doi.org/10.1177/0032258X16662684>
- Pigott, T. D. & Polanin, J. R. (2020). Methodological guidance paper: High-quality meta-analysis in a systematic review. *Review of Educational Research*, 90(1), 24-46. <https://doi.org/10.3102/0034654319877153>
- Ramamoorthy, N. & Stringer, D. (2017). Equity versus equality norms of justice and organisational commitment: the moderating role of gender. *The Irish Journal of Management*, 36(3), 206-220. <https://doi.org/10.1515/ijm-2017-0008>
- Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86(3), 638-641. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.86.3.638>
- San, İ. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schäfer, T. & Schwarz, M. A. (2019). The meaningfulness of effect sizes in psychological research: Differences between sub-disciplines and the impact of potential biases. *Frontiers in psychology*, 10, 813. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00813>
- Schierholt, M. I., de Souza, K. F. R., de Queiroz, R. G. & Gimenes, R. M. T. (2023). Impact of organizational justice dimensions on social exchange theory constructs: a literature. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(12), 21201-21228. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i12.2878>
- Schwarzer, G., Carpenter, J. R. & Rücker, G. (2015). Small-study effects in meta-analysis. Meta-analysis with R içinde (s. 107-141). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-21416-0_5
- Stanley, T. D., Carter, E. C. & Doucouliagos, H. (2018). What meta-analyses reveal about the replicability of psychological research. *Psychological bulletin*, 144(12), 1325. DOI: 10.1037/bul0000169
- Sterne, J. A., Egger, M. & Smith, G. D. (2001). Investigating and dealing with publication and other biases in meta-analysis. *Bmj*, 323(7304), 101-105. <https://doi.org/10.1136/bmj.323.7304.101>
- Struckell, E., Ojha, D., Patel, P. C. & Dhir, A. (2022). Strategic choice in times of stagnant growth and uncertainty: An institutional theory and organizational change perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 182, 121839. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121839>

- Swalhi, A., Zgoulli, S. & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: the mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542-559. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Turner, R. M., Bird, S. M. & Higgins, J. P. T. (2013). The impact of study size on meta-analyses: examination of underpowered studies in cochrane reviews. *PLoS one*, 8(3), e59202. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0059202>
- Twumasi, E. & Addo, B. (2020). Perceived organisational support as a moderator in the relationship between organisational justice and affective organisational commitment. *Economics and Culture*, 17(2), 22-29. <https://doi.org/10.2478/jec-2020-0017>
- Wang, X., Ma, L. & Zhang, M. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: the mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 42(1), 25-36. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.25>
- Yıldırım, F. (2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. *Mülkiye Dergisi*, 27(239), 371-402. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mulkiye/issue/239/859>
- Zeinabadi, H. & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.387>