

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Mustafa Özgün ATALAY¹

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, örgütsel baēlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi meta analiz metoduyla incelemektir. Bu araştırmada 2008-2018 yılları arasında yayımlanan, örgütsel baēlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen, meta analiz için gerekli olan örneklem sayısına sahip olan ve Pearson katsayısı (r) içeren 30 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın bütüncül bir Şekilde deēerlendirilebilmesi ve sonuçlarının daha iyi bir Şekilde genelleştirilebilmesi amacıyla herhangi bir sektör kısıtlamasına gidilmemiştir. Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalar; yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ile makaleler olup bu çalışmalara YÖK Ulusal Tez Merkezi ile Google Scholar, EBSCO, ULAKBİM ve Dergipark veri tabanları taranarak ulaşılmıştır. Araştırmada etki büyüklüēünün hesaplanabilmesi amacıyla “Fisher z” deēeri kullanılmış, bununla birlikte yayın yanlılıēı, heterojenlik ve anlamlılık testleri sonuçları Jamovi paket programı ile bu programın MAJOR – Meta Analysis eklentisiyle analiz edilmiştir. Araştırmada ele alınan çalışmaların etki yönünün ve derecesinin belirlenebilmesi amacı ile rastgele etki modeli kullanılmıştır. Analiz sonucunda; örgütsel baēlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin anlamlı olduēu, ilişkiye dair etki büyüklüēünün 0.584 deēeri ile yüksek düzeyde, pozitif yönlü olduēu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Baēlılık, Örgütsel Adalet, Meta Analizi

EXAMINING OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE BY META ANALYSIS METHOD

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between organizational commitment and organizational justice by a meta-analysis method. The study was conducted between the years of 2008-2018, and the number of samples required for meta-analysis and Pearson coefficient (r) were included in the study. In this research, 30 studies has been examined. There has been no sector restriction in order to evaluate the research in a holistic way and to better generalize the results. The studies within the scope of the research were made by examining master's and doctoral theses and related studies, and the related studies were accessed by searching the YÖK National Thesis Center and Google Scholar, EBSCO, ULAKBİM and Dergipark databases. Fisher z value was used to calculate the effect size, and the results of publication bias, heterogeneity and significance tests were analyzed with Jamovi program and MAJOR - Meta Analysis plugin. Random effect model was used in order to determine the effect direction and degree of the studies. As a result of the analysis; the relationship between organizational commitment and organizational justice was significant, and the effect size of the relationship was found 0.584, that is, high and positive.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice, Meta Analysis

¹ Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, ozgun_atalay@hotmail.com

GİRİŞ

Modern dünyada bireyler adaletin tesis edildiği bir çevrede yaşamak ve faaliyetlerini devam ettirmek arzusundadırlar. Vakitlerinin önemli bir bölümünü çeşitli kurum ve kuruluşlarda geçiren çalışanlar için adalet olgusu en yüksek gereksinimlerden biri olup varlığı ve yokluğu durumunda çalışanın kurumuna yönelik tutumlarını önemli derecede etkileyebilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt ve diğerleri, 2001; Cropanzano ve diğerleri, 2007; Greenberg, 1990; Moorman, 1991). Bir örgütte kendilerine adil davranılmadığı düşüncesinde olan çalışanların kurumlarına yönelik olumsuz tutumlar içinde olduğu görülmektedir. Böyle bir durumda, çalışanların moralleri bozulabilmekte, stres düzeylerinde, işe olan kayıtsızlıklarında, üretkenlik dışı iş davranışlarında ve hatta işten ayrılma niyetlerinde artışlar olduğu gözlemlenebilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998; Fox ve diğerleri, 2011; Loi ve diğerleri, 2006). Bununla birlikte kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanların iş tatminlerinin, performanslarının ve örgütle olan özdeşleşmesinin olumlu yönde etkilendiği görülmektedir (Moorman ve diğerleri, 1993; Walumbwa, 2009; Olkkonen ve Lipponen, 2006).

Örgütsel adalet, çalışanların örgütlerine yönelik bağlılık tutumlarını önemli derecede etkilemektedir. Çalışanların örgütün amaçları benimsemesini, örgütte kalma arzusunu sürdürmesini, örgüt faaliyetlerine psikolojik anlamda dâhil olmasını ifade eden örgütsel bağlılık; örgütsel özdeşleşme, işi benimseme ve örgüte sadakat unsurlarının bileşiminden oluşan bir bütünü temsil etmektedir (Buchanan, 1974; Durna ve Eren, 2005; Gedik ve Üstüner, 2017). Örgütsel bağlılık, bir örgütte yetenekli olan çalışanları korumak için en temel ön koşullardan biridir ve örgütler için giderek daha önemli bir konu haline gelmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgütün misyon, vizyon ve değerlerini benimseme derecelerini, örgütlerinde çalışmaya devam etme isteklerini, bununla birlikte bireylerin örgütleriyle kendilerini bütünleştirmesi olarak tanımlanır (Köse, 2014; Uğurlu ve diğerleri, 2013). Kısaca örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yönelik hissettikleri psikolojik bağlılıktır (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütsel bağlılık kapsamında entelektüel sermaye kavramı da oldukça önem taşımaktadır. Entelektüel sermaye kavramı, bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesi ile birlikte önem kazanmaya başlamıştır. Entelektüel sermaye, firmaların finansal tablolarında görülmeyen fakat firma değerini artıran, firmalara rakipleri karşısında sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan; bilgi, entelektüel mülkiyet, deneyim, uzmanlık, organizasyon teknolojisi, şirket kültürü, müşteri ilişkileri gibi değerler topluluğunu ifade etmektedir (Yörük ve Erdem, 2008; Jafari, 2013). Entelektüel sermaye bağlamında sürdürülebilir rekabet avantajı yakalamaya çalışan örgütlerin, bilgili, yetenekli ve kalifiyeli çalışanları örgüt için çekici kılmaları örgütsel bağlılık aracılığı ile olmaktadır. Kısaca örgütsel bağlılığın örgütü güçlendirdiği ve etkinliğini artırdığı görülmektedir. Sonuç itibarıyla bağlılık ve adalet gibi örgütsel çıktılar, çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışları üzerinde belirleyici olmakta ve performanslarını etkilemektedir.

Önemine değinilen bu çalışmanın temel amacı örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle incelemektir. Çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların sonuçları meta analiz yöntemiyle birleştirilmiş ve böylece hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara bütüncül bir bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda “Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” ifadesi bu çalışmanın araştırma sorusunu oluşturmaktadır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, gerek iş yaşamında örgütsel davranış yazınında incelenen ve araştırılan bir kavram olmuştur (Allen ve Meyer, 1990; Eisenberger ve diğerleri, 2001; Eisenberger ve diğerleri, 1986; Meyer ve Allen, 1991; Mowday ve diğerleri, 1979; Renwick ve diğerleri, 2008; Williams ve Anderson, 1991). Örgütsel bağlılık, kurumsal amaçların ve değerlerin birey tarafından kabul edilmesi, çalışanın belirtilen bu amaçlar doğrultusunda fark edilir bir çaba sarf etmesi ve bulunduğu kuruma yönelik üyeliğini sürdürme isteğidir. Bu kavram çerçevesinde örgütsel bağlılık kapsamında özellikle şu hususlar üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerini içten bir benimseme, bunlara gönülden inanma; çalıştığı örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve nihayetinde çalışılan örgütün bir üyesi olarak o örgütte kalma hususunda yüksek derecede bir aidiyet hissetme (Swales, 2002: 159). Bu niteliğiyle örgütsel bağlılığın çalışanların kurumlarına yönelik aidiyet algılarında sosyal bir yapıştırıcı görevi gördüğü söylenebilir. Çalışanların örgütlerine yönelik bağlılık algılarını etkileyen çok sayıda faktör olmakla birlikte; ücret, prim gibi maddi faydalar, kurum içi iletişim ve iletişim tarzı, çalışanlar arası ilişkiler, örgütsel kültür ve liderlik, iş-hayat dengesi, bireysel özellikler, yönetim politikaları, işyerindeki eğitim ve gelişme imkânları gibi hususlar bu noktada önemli olmaktadır (Stum, 1999: 6).

Örgütsel bağlılık kapsamı itibarıyla üç boyutla ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık; örgütsel amaçları ve kuralları benimseme, yöneticilere duyulan sevgi, saygı ve yakınlık ile örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması ile oluşan bağlılık türüdür. Çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılmaları durumunda çeşitli maliyetlerle karşılaşacağını öne süren ve gereksinimleri nedeniyle kurumlarına bağlılığını sürdürdüğü düşüncesini ele alan boyut ise devam bağlılığı boyutudur. Devam bağlılığını etkileyen iki unsur vardır. Bunlar; alternatifler ve yatırımlardır. Çeşitli İş alternatifine sahip olan çalışanlar, olmayanlara göre daha zayıf bir devam bağımlılığına sahiptir. Bununla birlikte kişinin çalıştığı kuruma yönelik çabası, verdiği emeği ve ayırdığı zamanı çalışanın kurum için yaptığı yatırımlar olarak adlandırılmaktadır ve kurumuna daha fazla yatırım yapan çalışanın devam bağlılığı daha fazladır. Normatif bağlılık ise bağlılığın daha çok ahlaki yönüyle değerlendirilmektedir. Normatif bağlılık bu yönüyle “Örgüt üyeliğinin sürdürülmesi hususunda çalışanların hissettiği yükümlülük ve zorunluluk duygusu” olarak ele alınmaktadır. Yalnız normatif bağlılık kapsamındaki zorunluluk, kişisel maliyet hesabından değil ahlaki yönden ele alınmaktadır. Çalışanlar bağlılık duygusu kişisel yarardan değil, yapılanın doğru ve ahlaki olduğuna duyulan inançtan kaynaklanır. Normatif bağlılık psikolojik bir sözleşme niteliği taşır (Wiener, 1982; Allen ve Meyer, 1990: 1-18; Meyer ve Herscovitch, 2001: 316).

ÖRGÜTSEL ADALET

Adams (1965)'in “Eşitlik Teorisi” ile yönetim ve organizasyon yazınında kendisine yer bulan adalet kavramını örgütsel düzeyde ilk defa ele alan Greenberg (1987) olmuştur. Örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarına ilişkin çalışanların olumlu algıları olarak tanımlanabilmektedir. Polyhart ve Ryan (1997) örgütsel adaleti, işle ilgili durumlarda çalışanlar tarafından adaletin algılanma şekli ve işle ilgili oluşan algılar sonucu çalışanların tepkileri şeklinde ifade etmiştir. Cropanzano ve diğerleri (2007), çalışanların etik ve ahlaki sınırlar içerisinde yöneticilerini kişisel olarak değerlendirmeleri kapsamında örgütsel adalet kavramını ele almışlardır. Bu tanımlardan hareketle, örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı, sosyal ve ekonomik anlamda adil bir çalışma ortamı gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci ve örgüt içerisinde verilen kararların nasıl verildiği ya da bu kararların yönetim tarafından çalışanlara nasıl söylendiğinin çalışanlar tarafından algılanma biçimi olarak tanımlanabilmektedir (İyigün, 2012: 51).

Çalışanların örgütle olan etkileşimi adalet bağlamında ele alındığında tutum ve davranışları iyi ya da kötü etkilenebilmekte ve bu durum çalışanların performansı ile kurumun başarısı üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir (Arı, 2015). Örgütsel adalet, örgüt içinde sosyal veya ekonomik olarak meydana gelen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve bireylerin üstleriyle, meslektaşlarıyla ve örgütleri sosyal bir sistemle ilişkilerini içermektedir (Yılmaz, 2004). Çalışanların ödül, ceza ve diğer kazanımların dağıtımına nasıl karar verildiğine, nasıl dağıtıldığına ve bunların dağıtılma sürecinde kendileriyle nasıl etkileşime girildiğine yönelik algılarını inceleyen örgütsel adaletin ilgili yazında genellikle üç boyut ile ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletidir (Beugré, 1998).

Dağıtım adaleti; çalışanların ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili olarak alınmış yönetsel kararların adil olup olmadığı ile ilgilenmektedir (Dailey ve Kirk, 1992: 307). Bir başka tanımda ise dağıtım adaleti örgütte verilen kazanım ve kararların (terfi ve ücret artışlarının) çalışanlar tarafından eşit ve adil olarak algılanmaları üzerine odaklanmaktadır (Robinson, 2004: 10). Dağıtım adaleti çerçevesinde yöneticiler çalışanlara, ahlaki ve objektif olarak tanımlanan prensipler çerçevesinde davranmalıdır. Dağıtım adaleti; yetenekleri ve ortaya koydukları çıktılara bakıldığında benzer yönde olan çalışanlara benzer yönde davranılmasına, farklı olan çalışanlara ise, aralarındaki çeşitli farklar oranında farklı davranılması gerektiğine odaklanmaktadır (Foley ve diğerleri, 2002: 473 - 474).

Örgütsel adalet üzerine yapılan ilk çalışmalarda, kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımların adaletli bir şekilde yapılması üzerinde durulmuştur. Ne var ki, birçok durumsal faktörün etkisiyle adil bir dağıtım mümkün olamamaktadır. Bireylerin adalet algıları üzerinde kazanımlar ve bu kazanımların dağıtımı önemli olsa da; kimin, neyi, ne ölçüde alacağı ve bu kazanımların dağıtılmasına nasıl karar verileceği de çalışanların adalet algılamaları üzerinde etkili olmakta ve çalışanlar kazanımların dağıtımıyla birlikte kazanımların dağıtılma şeklini de adalet perspektifinden değerlendirmektedir (Karaeminoğulları, 2006: 17). Kısaca işlemsel adalet, çalışanların dağıtım kararlarının alınış biçimine yönelik göstermiş oldukları tepkilere odaklanmaktadır (Charash ve Spector, 2001: 280). Bies ve Moag (1986), örgütsel adalet üzerine dair yapmış olduğu araştırmalarında, kazanımlarının dağıtımının ve bu dağıtımlar gerçekleşirken izlenecek olan süreçlerin oldukça önemli olduğunu, fakat bununla birlikte adaletle ilgili prosedürler uygulanırken çalışanların tecrübe ettikleri etkileşim ve davranışların kalitesine de duyarlı olduklarını gözlemlemişlerdir. Bies ve Moag (1986), gözlemleyip keşsettikleri yeni adalet boyutuna “etkileşimsel adalet” adını vermişlerdir (Colquitt ve diğerleri, 2001: 427).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sosyal mübadele teorisi ile açıklanabilmektedir. Bu kapsamda bu çalışmanın kurumsal temeli “Sosyal Mübadele Teorisi” adlı teoriye dayanmaktadır. Sosyal Mübadele Teorisi, karşı tarafın uzun vadede sorumluluklarını yerine getireceğine ve kendisine yapılanın karşılığını vereceği inancı üzerine kurulmuş bir teoridir (Yürür ve Nart, 2016: 120). Çalışanlara örgüt tarafından tanınan hakların tatmin edici oluşu ve çalışanların bu hakların karşılığı olarak örgüt adına birtakım sorumluluklar sergilemişleri, çalışanlarla örgüt arasında meydana gelen mübadele ilişkisinin sosyal mübadele kapsamında değerlendirildiğini göstermektedir. Dolayısıyla sosyal mübadele, çalışanın ve örgütün karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yapmalarını öngören bir teoridir. Sosyal Mübadele Teorisi’ne göre iyilikte bulunan taraf, karşı tarafın bunun karşılığını vereceği beklentisi içine girmektedir. Taraflar karşılıklı olarak birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları müddetçe, sosyal mübadele ilişkisi devam etmektedir (Köksal, 2012: 5). Sosyal Mübadele Teorisi, çalışanlar ve örgütler arasında mevcut olan fakat açık bir şekilde belirtilmeyen, ihlal edildiğinde ise kritik sonuçlar doğuran karşılıklı birtakım zorunlulukların olduğunu

belirtmektedir. Teoriye göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal mübadeleyi başlatıp devam ettirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Örgütsel adalet algısının temeli, hem kurumun hem de çalışanların yükümlülük altına girmesi ve her iki tarafın da sorumluluklarını kabul etmesi gerektiğidir (Kıray, 2011). Bu bağlamda sosyal mübadele teorisi perspektifi ile incelendiğinde, çalıştığı kurumların kendilerine adil bir şekilde davranmadığını algılayan çalışanlar kurumlarına olan bağlılıklarını azaltmakta ve bu sürecin sonucunda işlerini dahi bırakabilmektedirler. Bu nedenle örgütsel bağlılık kapsamında yöneticilerin örgütsel adaletin önemini ve adaletsizlik durumunda çalışanların gösterebileceği tutum ve davranışlarını bilmesi gerekmektedir. Çünkü adaletin varlığı çalışanları örgüte ve diğer çalışanlarına yaklaştırmakta, adaletsizlik durumu ise çalışanları birbirlerinden ayırmakta ve çalışanla örgüt arasındaki bağı koparmaktadır (Söyük, 2007). Bununla birlikte, örgütün kendilerine adil ve eşit bir şekilde davrandığına güvenen bireyler örgütlerinden ayrılmayı düşünmemektedirler. Bu bireyler gösterdikleri en küçük emeğin dahi örgüt tarafından bilindiğine ve bu emeğin karşılığının kendilerini mutlu edecek şekilde verildiğine inanmaktadırlar (Benkhoff, 1997: 114).

YÖNTEM

Bu çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişki meta analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Bu analiz, belirli bir konuda birbirinden bağımsız bir şekilde yapılan çok sayıda çalışmanın sonuçlarının birleştirilip, yeniden yorumlanıp, elde edilen araştırma bulgularından genellenebilir bir sonuç etmek için yapılan bir dizi istatistiksel analiz şeklinde yorumlanmaktadır. Meta analiz yöntemiyle, ulaşılan çeşitli çalışmaların sonuçlarının birleştirilerek elde edilen bulguların yeniden yorumlanması gerçekleştirilir. Böylece meta analiz yönteminin, daha önceden yapılan çalışmaların tek bir çalışmada sonuçlarını özetleyen ve ortak bir yargıya ulaşılmasını sağlayan bir yöntem olduğu söylenebilir (Abramson ve Abramson, 2001; Dinçer, 2014).

Meta analiz yönteminin uygulanabilirliği için belirli şartların sağlanması gerekmektedir. Deneye dayalı çalışma sonuçlarına uygulanabilen bu yöntem, teorik çalışmaların özetlenmesini içeren çalışmalar için uygun değildir. Tanımlayıcı betimsel istatistiksel yöntemlerle veya niteliksel ölçüm yollarıyla elde edilen çalışmalarda kullanılabilen meta analizinin; vaka çalışmaları, etnik araştırmalar ya da doğa bilgilerine ait araştırmaların çalışmalarında kullanılması uygun değildir. Son olarak, araştırma raporlarında özet olarak verilmiş sonuç istatistiklerini tekrar analiz etmek için kullanılabilir (Gedik ve Üstüner, 2017).

Meta-analiz yöntemini etkili bir şekilde uygulayabilmek için öncelikle çalışmanın gerçekleştirileceği sırayı belirlemek gerekmektedir. İzlenebilecek adımların sırası şu şekildedir (Borenstein ve diğerleri, 2009): (i) Araştırma sorularının belirlenmesi, (ii) literatür taraması, (iii) araştırma verilerinin kodlanması, (iv) istatistiksel analizler ve etki büyüklüğünün hesaplanması, (v) sonuç ve tartışma.

Evren ve Örneklem

Meta analiz çalışmalarının aşamalarının takip edilmesiyle Türkiye’de örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği 30 araştırma meta analiz çalışmasına dâhil edilmiştir. Araştırmada ilgili çalışmaların elde edilebilmesi amacıyla YÖK Ulusal Tez Merkezi, EBSCO, Google Scholar, Dergipark ve ULAKBİM veri tabanları 1 Aralık 2018 ve 29 Aralık 2018 tarihlerinde taranmıştır. Bu çalışmada kongre, sempozyum vb. yerlerde sunulan çalışmaların sonuçlarına yer verilmemiştir. Meta analiz yönteminde, istatistiksel analize tabi tutulacak çalışmaların araştırmaya dâhil edilebilmesi için çeşitli kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler, (i) araştırmaların 2008-2018 yılları arasında yayınlanmış olması, (ii) ilgili

araştırmaların örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemesi, (iii) örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla bu çalışmaların korelasyon katsayısını (r) ve gerekli örneklem sayısını içermesi (iv) ilgili çalışmalarda Meyer ve Allen'in (1990) üç boyutlu bağlılık ve Neihoff ve Moorman'ın (1993) üç boyutlu adalet ölçeğini kullanılması gerekmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma kriterlerine uygun olan çalışmaların meta analizinin yapılabilmesi amacıyla Jamovi istatistik paket programı ve bu programın MAJOR – Meta Analysis eklentisi kullanılmıştır. Bu çalışmaya dahil edilen 30 araştırmanın korelasyon değerleri Fisher z değerine dönüştürülmüş ve analizler bu değer çerçevesinde değerlendirilmiştir. Cohen ve diğerleri, (2007) korelasyona dayanan etki büyüklüklerini $\pm .00$ ile $\pm .10$ arasında ise zayıf; $\pm .10$ ile $\pm .30$ arasında ise küçük; $\pm .30$ ile $\pm .50$ arasında ise orta; $\pm .50$ ile $\pm .80$ arasında ise güçlü; $\pm .80$ üzerinde ise çok güçlü etki şeklinde belirtmişlerdir. Ele alınan çalışmalarda yayın yanlılığının tespit edilebilmesi amacıyla huni grafiği analiz edilmiş, ayrıca Classic fail-safe N istatistiği ile incelenmiştir. Bu çalışmada yapılan heterojenlik testinin sonucunda rassal etkiler modeli (random-effects model) kullanılmıştır. Rassal etkiler modelinin kullanılmasıyla; araştırmaların fonksiyonel olarak eşit olmadığı sonucuna varılmakta ve hesaplanan etki büyüklüğü ile daha büyük kitlelere genellemeler yapılabilmektedir (Karadağ ve diğerleri, 2015).

Bu çalışmada, Türkiye'de örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği 30 çalışma ele alınmıştır. İlgili çalışmalara ait genel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmaların Betimsel Analizi

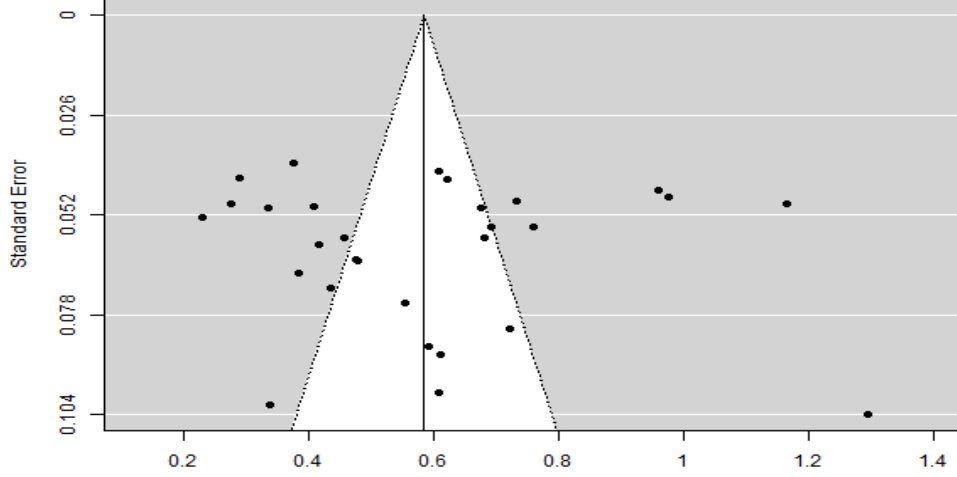
Kategoriler	Türler	n	%
Yayın Türü	Tez	19	63
	Makale	11	37
Yayın Yılı	2018	2	7
	2017	7	23
	2016	3	10
	2015	2	7
	2014	6	30
	2013	3	10
	2012 ve öncesi	7	23
Örnekleme Dâhil Olan Katılımcıların Çalıştığı Sektör	Eğitim-Öğretim	10	33
	Sağlık	5	17
	Turizm	4	13
	Diğer	11	37
Örnekleme Dahil Olan Katılımcıların Sektör Bazlı Katılımları	Eğitim-Öğretim	3481	36
	Sağlık	1250	13
	Turizm	1613	17
	Diğer	3383	35

Araştırma kapsamında yapılan 30 çalışmanın 19 tanesi tez, 11 tanesi makale çalışmasıdır. Yapılan incelemelerde tezden üretilmiş makaleler analiz dışında tutulmuş, sadece tez çalışmaları dikkate alınmıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında en fazla çalışmanın 2017 yılında yedi adet çalışmayla yapıldığı görülmektedir. Örnekleme dâhil olan katılımcıların çalıştığı sektörlere incelendiğinde; eğitim – öğretim alanında 10, sağlık alanında 5, turizm alanında 4 ve diğer alanlarda 11 çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Örnekleme dâhil olan katılımcıların en fazla olduğu alan 3481 kişiden oluşan eğitim – öğretim sektörü iken, en az olduğu alan sağlık sektörüdür.

Yayın Yanlılığı Bulguları

Bir meta analiz çalışmasında araştırmacının sadece istatistiki olarak anlamlı sonuç bulunan araştırmaları belirtmesi; bununla birlikte istatistiki olarak anlamlı olmayan sonuçları kasıtlı ya da bilinçli olarak saklaması ya da belirtmemesi, meta analizi sonucunda elde edilecek etki büyüklüğünün olması gerekenden daha büyük ya da küçük çıkmasına neden olacaktır.

İstatistiki olarak anlamlı olanların incelenip, anlamlı olmayanların elimine edilip dikkate alınmaması, o alanda yapılmış olan tüm çalışmaların temsil edilemeyeceği tehlikesini ortaya çıkarmaktadır (Borenstein ve diğerleri, 2009). Böyle bir durum yayın yanlılığına sebep olabilecektir. Yayın yanlılığı huni saçılım grafiği ve Classic fail-safe N istatistiği yöntemiyle test edilebilmektedir.



Grafik 1. Yayın Yanlılığına İlişkin Huni Saçılım Grafiği

Grafik 1’de görüldüğü üzere araştırma dâhilinde olan 30 çalışmanın büyük çoğunluğunun grafiğin üst tarafına doğru olduğu görülmektedir. Grafik 1’e göre yayın yanlılığına ilişkin bir görüntü olmadığı söylenebilir.

Classic fail-safe N istatistiğinde çalışmanın gücü ve p değerinin alfa değerinden büyük olması için analize dâhil edilmesi gereken çalışma sayısı öğrenilebilir. Bunun için gerekli istatistiki sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Classic Fail-Safe N İstatistiği Değerleri

Değişkenler	Değerler
Örnekleme Dahil Olan Katılımcıların Sektör Bazlı Katılımları	0,00
Alfa	0,05
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	30
$p > \text{alfa}$ olması için gerekli olan çalışma sayısı	33676

Tablo 2’de p değerinin 0,05’ten büyük olması için ulaşılmaması gereken ek çalışma sayısı 33676’dır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen ek 33676 çalışmaya ulaşılmaması imkân dâhilinde olmadığından, bu istatistiki sonucun yayın yanlılığının olmadığını gösterdiği söylenebilir.

Heterojenlik Testi Bulguları

Meta analiz yönteminde kullanılan heterojenlik testi sonucunda çalışma sonuçları homojen dağılım gösterdiğinde sabit etkiler modeli, eğer heterojen dağılım gösteriyorsa rastgele etki modeli kullanılmaktadır (Dinçer, 2014). Heterojenlik testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Heterojenlik Testi Bulguları

Q	df	p	I ²
595.545	30	0.00	% 95.03

Tablo 3’teki heterojenlik testi sonuçlarına bakıldığında Q=595.545, p=0.00 olduğu görülmektedir. P değerinin .05’ten küçük ve Q değerinin (595.545) χ^2 tablosundaki df değerinden büyük olduğundan, bu çalışmaya yönelik meta analiz uygulamasının heterojen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla meta analize ait modelin rastgele etkiler modeline

göre incelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte heterojenliğin seviyesi I^2 istatistiği değeri ile ölçülmekte olup bu değer 95,03 olduğu hesaplanmıştır. I^2 için heterojenliğin seviyesinin %25, %50 ve %75 değerleri sınır olmak üzere; sırasıyla düşük, orta ve yüksek olduğu belirtilmiştir (Higgins ve diğerleri, 2003). Buna göre $I^2= 95,03$ değerine bakılarak etki büyüklükleri dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği belirtilebilir.

Rastgele Etkiler Modeline Göre Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki Korelasyonun Analizi

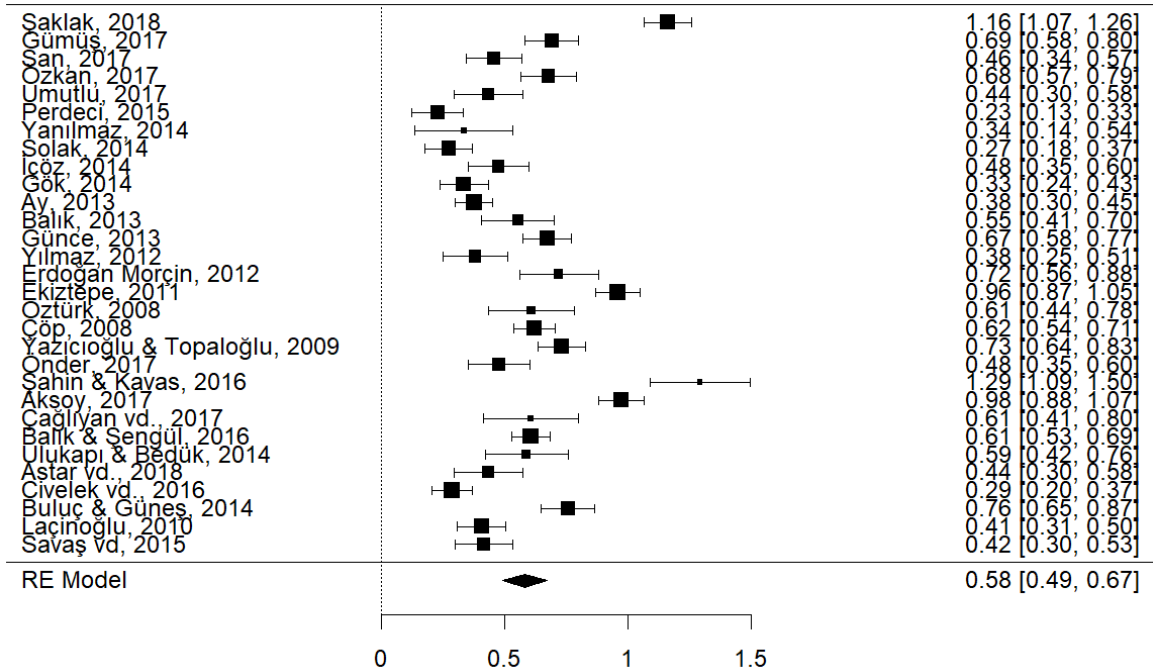
Tablo 4'te bu araştırmanın kriterlerini sağlayan ve örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların meta analizine yönelik sonuçlar verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki Korelasyonun Analizi

k	N	r	%95 CI	p
30	9727	0.584	0.493-0.674	0.00

Tablo 4'teki bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen 30 çalışmanın sonuçlarına göre p değerinin .05'ten küçük olduğunu, %95'lik güven aralığında 0.493 – 0.674 alt ve üst sınırları arasında değer aldığını, etki büyüklüğünün ise 0.584 düzeyinde olduğu söylenebilir. Buna göre, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında ilişkinin olduğunu ve bu ilişkinin düzeyinin pozitif yönde yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma kriterleri çerçevesinde ele alınan 30 çalışmaya yönelik orman grafiği Grafik 2'de görülmektedir. Bu grafikte her bir araştırmacının ayrı ayrı ele aldığı örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında ilişkiye yönelik etki büyüklüğü, %95 güven aralığında etki büyüklüğünün alt ve üst sınırlarına ulaşılabilir. Ayrıca grafiğin sonunda da, ele alınan 30 çalışmaya yönelik aynı bulgulara ulaşılabilir.



Grafik 2. Araştırma Kriterleri Çerçevesinde Ele Alınan 30 Çalışmaya Yönelik Orman Grafiği

Grafik 2'ye bakıldığında orman grafiğine yönelik şu yorumlar yapılabilir: Örneğin; Şaklak (2018)'in yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiye yönelik etki büyüklüğünün %95 güven aralığında 1.16 bulunmuştur. Bu güven aralığında etki büyüklüğünün alt sınırı 1.07, üst sınırı ise 1.26'dır. Bu çalışmanın etki büyüklüğü incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin oldukça

yüksek düzeyde, pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Civelek (2016)'in yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik etki büyüklüğü %95 güven aralığında 0.29 bulunmuştur. Bu güven aralığında etki büyüklüğünün alt sınırı 0.20, üst sınırı ise 0.37'dir. Bu çalışmanın etki büyüklüğü incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin düşük düzeyde, pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Tüm veriler incelendiğinde ise örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiye yönelik etki büyüklüğünün %95 güven aralığında 0.584 olduğu görülmektedir. Bu güven aralığında etki büyüklüğünün alt sınırı 0.493, üst sınırı ise 0.674'tür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi kullanılarak tespit edilmesidir. Meta analiz yöntemi ile bu çalışmada çeşitli kriterler sonucu seçilen ve 2008-2018 yılları arasında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların istatistiki analizinin gerçekleştirilmesiyle bu alanda yapılan çalışmaların yeniden yorumlanması ve iki değişken arasında ilişkinin olup olmadığı, bununla birlikte ilişkinin olması takdirde bu ilişkinin hangi yönde ve ne yoğunlukta olduğu tespit edilmeye çalışılarak bu iki kavram arasındaki ilişkiye yönelik ortak bir görüşe ulaşılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda meta analiz araştırması kapsamında değerlendirilme kriterlerini karşılayan 30 çalışmanın olduğu görülmüştür. Bu çalışmaların 19 tanesinin tez, 11 tanesinin makale olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların en fazla eğitim-öğretim sektöründe gerçekleştirildiği ve örneklem seçiminde en çok bu sektörde yer alan katılımcıların seçildiği sonucuna varılmıştır.

Bu meta analiz çalışmasında yayın yanlılığının olup olmadığının ölçülmesi amacıyla huni saçılım grafiği ve Classic fail-safe N analiz yöntemleri ayrı ayrı uygulanmış ve yapılan test sonucunda yayın yanlılığının varlığına yönelik herhangi bir kanıt bulunamamıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi amacıyla hangi modelin kullanılacağına tespiti için heterojenlik testi yapılmış ve etki büyüklükleri dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Hesaplanan etki büyüklüğünün daha büyük örneklemere genelleştirilebilmesi rastgele etkiler modeliyle mümkündür (Karadağ ve diğerleri 2015). Ulaşılan bulguların rastgele etkiler modeliyle açıklanabilmesi sonuçların genelleştirilebilmesini sağladığından ötürü bu araştırmanın Türkiye genelinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi açıklamakta önem taşıdığı söylenebilir. Genel olarak, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin güçlü olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim bu sonuçlar ilgili alanda yapılmış olan diğer çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Moorman, 1993; Cohen – Charash ve Spector, 2001; Bakhshi ve diğerleri, 2009; Martin ve Bennett, 1996; Ponnu ve Chuah, 2010).

Bu çalışmada elde edilen verilerin bütüncül bir şekilde değerlendirilebilmesi ve sonuçlarının daha iyi bir şekilde genelleştirilebilmesi amacıyla herhangi bir sektör kısıtlamasına gidilmemiştir. Ayrıca bu meta analiz çalışmasının yapıldığı tarih göz önüne alındığında en yeni çalışma olduğu ve kapsadığı süre bakımından diğer yapılan meta analiz çalışmalarına göre daha kapsayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmanın bazı kısıtları olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bazı tezlere belirli bir süreliğine erişiminin kısıtlanmış olması bu çalışmanın önemli kısıtlarından biridir. Çalışmanın ikinci kısıtı ise, bu meta analizde incelenen konu olan tez ve makalelerin istatistiksel sunuluş biçimlerinde yeterli bilginin verilmeyişi olmaktadır. Araştırmaların bazılarında örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon sonuçları verilmiştir. Fakat örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiye yönelik genel korelasyon ilişkisine yer

verilmemiştir. Bu durum, daha fazla çalışmaya ulaşılması ve çalışmaların genelleştirilebilmesi açısından önemli bir kısıtı oluşturmaktadır. Çalışmanın olası sınırlılıklarından biri ise, hâlihazırda örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaların yapılıyor fakat henüz yayınlanma sürecinde olması nedeniyle bu çalışmalara ulaşamıyor olma durumudur. Bu alanda; daha uzun bir zaman aralığını kapsayan, Türkiye’de ve yurtdışında yapılan çalışmaları kıyaslayan, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki alt değişkenlerin de ilişkisini inceleyen ve son olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi farklı ölçeklerle inceleyen çalışmaların da bir arada olduğu meta analiz çalışmaları gelecek çalışmalar için önerilebilir.

KAYNAKÇA

Bu çalışmada meta analiz için kullanılan kaynaklar yıldız (*) işaretiyle belirtilmiştir.

Abramson, J. H. & Abramson, Z. H. (2001). *Making Sense of Data: A Self Instruction Manual on the Interpretation of Epidemiological Data*. New York: Oxford University Press.

*Aksoy, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *The Journal of Social Science*, 1(1), 20-29.

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.

Arı, A. (2015). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

*Astar, M., Bahadır, E., & Umutlu, F. (2018). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 11, 121-136.

*Ay, G. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.

*Balık, E. & Şengül, Ü. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 115-125.

*Balık, Z. S. (2013). Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Benkhoff, B. (1997). Disentangling, Organizational Commitment: The Dangers of the OCQ For Research and Policy. *Personel Review*, 26(1).

Beugre, C. D. (2002), Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 13(7), 1091-1104.

Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria For Fairness. Blair H. Sheppard (Ed.), *Research on Negotiation in Organizations* içinde (s.43-55). Greenwich: JAI Press.

Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. WestSussex, England: JohnWiley&SonsLtd.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

*Buluç, B. & Güneş, A. M. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools. *Anthropologist*, 18(1), 145-152.

*Civelek, M.E., Çemberci, M., İnce, H., & Günel, D. (2016). The Mediator Effect Of Ethical Climate on The Relation Between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*. 18, 2-24.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2002). *Research Methods in Education*. Routledge.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

*Çağlıyan, V., Attar, M., & Derra, M.E.N. (2017). The Relationship Between Organizational Justice Perception and Organizational Commitment: A Study on Doğu Otomotiv Authorized Dealers in Konya. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 599-612.

*Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Daileyl, R. C. & Kirk, D. J. (1992), Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, 45(3), 305-317.

Dinçer, S. (2014). *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz*, Ankara: Pegem Akademi.

Durna, U. & Eren, V. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.

*Ekiztepe, B. (2011). *Konaklama İşletmelerinde Etik İklimi, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*Erdoğan Morçin, S. (2012). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Adana İlindeki A Grubu Seyahat Acenteleri Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Foley, S., Kidder, D. L., & Powell, G. N. (2002). The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates. *Journal of Management*, 28(4), 471-496.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.

Gedik, A. & Üstüner, M. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.

*Gök, D. (2014). *İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algularının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Şahinbey / Gaziantep Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

*Gümü, O.T. (2017). *Impacts of Social Comparison Orientation on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Justice*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring Inconsistency in Meta-Analyses. *Bmj*, 327(7414), 557-560.

İçerli, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1):67-92.

*İçöz, D. (2014). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(11), 49-64.

Jafari, E. (2013). Intellectual Capital and Its Effects on Firms' Market Value and Financial Performance in Iran: An Investigating Pulic Model. *Research Journal of Recent Sciences*, 2(3), 1-6.

Karadağ, E., Bektaş, F., Çoğaltay, N., & Yalçın, M. (2015). The Effect of Educational Leadership on Students' Achievement: A Meta-Analysis Study. *Asia Pacific Education Review*, 16(1), 79-93.

Karataş, S. & Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Alguları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kıray, A. (2011). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, E.K. (2014). Dezavantajlı Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkileri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22, 28-36.

*Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ile Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Loi, R., Hang - Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.

Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 21(1), 84-104.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.

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(3), 209-225.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Niehoff, B P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as A Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.

Olkkonen, M. E. & Lipponen, J. (2006). Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202-215.

*Önder, E. (2017). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sessizliğin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 669-686.

Özden, S. (2014). *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

*Özkan, N. (2017). *İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Doktorlarda ve Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*Öztürk, P. (2008). *An Empirical Study of Relationships Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Public Health Care Companies in İstanbul*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*Perdeci, O. (2015). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Polyhart, 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*, 72(3), 308-335.

Ponnu, C. H. ve Chuah, C. C. (2010). Organizational Commitment, Organizational Justice and Employee Turnover in Malaysia. *African Journal Of Business Management*, 4(13), 2676-2692.

Robinson, K. L. (2004). *The Impact of Individual Differences on The Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables* (Master's thesis). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database.

*San, İ. (2017). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savaş, A. C., Angay, A., & Alp, M. (2015). Analysing of the Relationships Between Behaviours Related to Organizational Justice, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 1674-1690.

*Solak, Ö. (2014). *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Swales, S. (2002). Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178.

*Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.

*Şaklak, Ö. (2018). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Stum, D. L. (1999). Workforce Commitment: Strategies for the New Work Order. *Strategy & Leadership*, 27(1), 4-7.

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(2), 183-206.

*Ulukapı, H. & Bedük, A. (2014). Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31), 771-778.

*Umutlu, F. (2017). *Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

*Yanılmaz, B. (2014). *Kamu Personeli Olarak Çalışanlarda Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Yılmaz, G. (2004). *İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*Yılmaz, M. K. (2012). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi.

Yörük, N. & Erdem M. S. (2008). Entelektüel Sermaye ve Unsurlarının İMKB’de İşlem Gören Otomotiv Sektörü Firmalarının Finansal Performansı Üzerine Etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 397-413.

Yürür, S. & Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.

Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational Justice, Voluntary Learning Behavior, and Job Performance: A Test of the Mediating Effects of Identification and Leader - Member Exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1103-1126.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal Of Management*, 17(3), 601-617.