

Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi

Sait Gürbüz
Kara Harp Okulu

Özgür Ayhan
Kara Harp Okulu

Mahmut Sert
Kara Harp Okulu

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, işgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisini, Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar üzerinden “Psikometrik Meta Analiz” yöntemiyle incelemektir. Bu bağlamda aradaki ilişkiye emik açıdan yaklaşılarak Türkçe yazında konu ile ilgili 37 adet bireysel çalışmaya ulaşılmış ve bunlardan analizlere dâhil edilme kriterlerine uygun olan 29 adet çalışma analize dâhil edilmiştir. Meta analizlere dâhil edilen 29 bireysel çalışmadan ($N = 8674$) elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, Türkiye bağlamında yapılan çalışmaların toplamında, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde olumlu yönde ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonuçlarının teori ve uygulamaya olan katkıları tartışılmış, ileride yapılacak araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, psikometrik meta analiz

Abstract

The main purpose of present study is to provide a meta-analytic examination of the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in Turkish sample using principles of psychometric meta-analysis method. In this context, 37 individual (primary) studies in Turkish organizational behavior and organizational psychology literature were obtained and examined, and 29 of them were identified as appropriate for meta-analysis. Results based on 29 individual studies ($N = 8674$) indicated a moderately strong, positive relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. The theoretical and practical contributions of these findings were discussed, and directions for future research were identified.

Key words: Organizational justice, organizational citizenship behavior, psychometric meta analysis

Yazışma Adresi: Özgür Ayhan, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Bakanlıklar, 06654 Çankaya Ankara

E-posta: oayhan@kho.edu.tr

Yazar Notu: Bu çalışma, üçüncü yazarın tez çalışmasından üretilmiş olup 7-8 Kasım 2015 tarihleri arasında düzenlenen 2. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

Son 30 yıl içerisinde örgütsel davranış ve endüstri-örgüt psikoloji alanında yayımlanan makaleler incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramını konu alan hatırı sayılır miktarda çalışma olduğu görülmektedir. Örneğin, kavramın Organ ve arkadaşları tarafından ortaya atıldığı 1980'li yıllardan itibaren (Bateman ve Organ, 1983; Smith, Organ ve Near, 1983), 700'den fazla makalenin, ÖVD ya da ÖVD ile benzer yapılar olan örgütsel vatandaşlık performansı (Borman, 2004), prososyal davranışlar (Brief ve Motowidlo, 1986; George, 1991; George ve Bettenhausen, 1990), ekstra rol davranışı (Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995), sesini duyurma davranışı (voice behavior) (LePine ve Van Dyne, 1998; Van Dyne, Ang, ve Botero, 2003; VanDyne ve LePine, 1998), ve bağlamsal performans (contextual performance) (Borman ve Motowidlo, 1993, 1997) gibi değişkenleri konu aldığı belirtilmektedir (Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009). ÖVD'nin bu kadar ilgi görmesinde, söz konusu değişkenin arzu edilen örgütsel çıktılarla olan güçlü ilişkisinin etkili olduğu düşünülmektedir. ÖVD sadece uluslararası yazında değil; aynı zamanda ulusal yazında da yoğun ilgi görmüştür (örn., Çetin, Gürbüz ve Sert, 2015; Gürbüz, 2006; Şeşen ve Basım, 2010; Yılmaz ve Taşdan, 2009). Yapılan çalışmalarda ÖVD'nin örgütsel adalet (ÖA) ile ilişkisi pek çok kez ortaya konulmasına rağmen (örn., Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; Blakely, Andrews ve Moorman, 2005; Konovsky ve Pugh, 1994), ÖA'nın alt boyutlarının ÖVD ile olan ilişkisi konusunda bir fikir birliği olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Bazı araştırmacılar işlemsel adalet ve ÖVD arasında diğer boyutlara göre daha güçlü bir ilişki olduğunu savunurken (örn., Konovsky ve Folger, 1991; Greenberg, 1993; Niehoff ve Moorman, 1993), kimi araştırmacılar ise ÖVD'nin en fazla dağıtımsal adalet ile ilişkili olduğunu savunmaktadır (Ertürk, Yılmaz ve Ceylan, 2006; Farh, Early ve Lin, 1997). Rifai (2005) ve Schappe (1998) ise yaptıkları araştırmada, işlemsel adaletin ÖVD ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca etkileşimsel adalet-ÖVD ilişkisinin gücüne vurgu yapan çalışmalar da rastlanılmaktadır. (örn., Chiaburu ve Lim, 2008; Moorman, 1991; Williams, Pitre ve Zanuba, 2002).

Daha önce, yabancı yazında yapılan meta analiz çalışmalarında, ÖA ve ÖVD arasındaki ilişkinin olumlu yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, ve Ng, 2001; Dalal, 2005; Organ ve Ryan, 1995). Ancak daha önce yapılmış olan bu meta analiz çalışmaların büyük çoğunluğu, Batı bağlamında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen Türkiye bağlamında yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yazın incelendiğinde Kuzey ABD kaynaklı bir kavram olan ÖVD'nin son yıllarda farklı kültürel bağlamlarda da üzerinde fazla çalışılan bir konu

olduğu ve Türkiye'de de ÖVD konusunda ve bunun en önemli öncüllerinden birisi olan ÖA ile ilişkisi noktasında artık meta analiz yapacak kadar bir birikimin oluştuğu görülmektedir (örn., Dilek, 2005; Erkutlu, 2011; Ögüt, Kaplan ve Biçkes, 2009). Bu nedenle ÖVD ile ilgili yapılan bireysel çalışmaların analiz edilerek bütüncül bir yaklaşım ortaya konulması hem kuramsal açıdan hem de uygulama açısından önem taşımaktadır.

ÖVD kavramı kuramsal temellerini Barnard (1938) ve Katz'ın (1964) çalışmalarından almaktadır. ÖVD olarak adlandırılan işgörenlerin göstermiş oldukları ekstra çabalar, başlangıçta yalnızca "diğergamlık" (alturizm) ve "genel uyum" (general compliance) olmak üzere iki alt boyut olarak tanımlanmıştır. İlerleyen yıllarla beraber işgörenlerin göstermiş oldukları bu tür davranışlara araştırmacılar yoğun ilgi göstermeye başlamışlar ve ÖVD ile ilişkili farklı kavramlar ortaya koymuşlardır. Yazında ÖVD ve ilişkili kavramların bu kadar ilgi görmesinin nedeni olarak ÖVD'nin örgütsel etkinlik ve verimlilik ile olan ilişkisi ile bu sonuçları doğuran ÖVD'nin öncüllerini belirlemeye yönelik olarak araştırmacıların duyduğu yoğun istek gösterilebilir (Podsakoff ve ark., 2009; Spitzmuller, Van Dyne ve Ilies, 2008). Bu ilgi sonucunda yazında araştırmacıların ÖVD ve ilişkili kavramlarla ilgili olarak birbirine çok benzeyen, çoğu zamanda birebir örtüşen 30'a yakın alt boyut tanımladığı ifade edilmektedir (Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000).

ÖVD ve ilişkili kavramların alt boyutlarının bu kadar geniş bir yelpazede ifade edilmesine rağmen Organ'ın (1988) arkadaşlarıyla yaptığı ilk çalışmalarından sadece beş yıl sonra ortaya koyduğu "diğerkâmlık (alturizm), nezaket – (courtesy), vicdanlılık - (conscientiousness), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) boyutlarından oluşan beş boyutlu modeli, ÖVD yazınında en çok kabul gören ve görgül olarak da birçok destek bulan model olmuştur (LePine, Erez ve Johnson, 2002).

ÖVD yazınında Organ'ın beş boyutlu modelinden sonra en çok kabul gören yaklaşım ise Williams ve Anderson (1991) tarafından ortaya konulmuştur (Podsakoff ve ark., 2009). Bu yaklaşımda çalışanların organizasyon içerisinde sergiledikleri ÖVD'leri, davranışların amaçları temel alınarak ikiye ayrılmaktadır (Williams ve Anderson, 1991). ÖVD-Kişi olarak tanımlanan birinci boyutta amaç; sergilenen ÖVD davranışlarıyla organizasyonda çalışan belirli kişi veya kişilere doğrudan fayda sağlanmasıdır. Tanımlanan bu boyutta örgütsel verimliliğe ve etkinliğe dolaylı bir katkı söz konusudur. ÖVD-Örgüt olarak tanımlanan ikinci boyut ise örgütün bütününe yarar sağlayan ve hiçbir çalışanın doğrudan faydasını hedeflemeyen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Williams ve Anderson, 1991). ÖVD-Kişi Organ'ın (1988) diğerkâmlık ve nezaket boyutlarında yer alan davranışlarla örtüşürken, ÖVD-Örgüt vicdanlılık, sivil erdem ve

centilmenlik boyutlarında bulunan davranışlarla örtüşmektedir.

ÖVD'nin hem örgütler hem de bireyler için sağladığı faydalar, araştırmacıları ÖVD'nin öncüllerini ortaya çıkarmaya yöneltmiştir. ÖVD'nin en önemli öncüllerinden birisi de örgütsel adalet (ÖA) algısıdır. ÖVD üzerinde güçlü etkiye sahip değişkenlerin başında ÖA'nın geldiği düşünülmektedir. Adams (1965) ve Homans'ın (1961) çalışmaları ÖA alanındaki ilk çalışmalar olarak kabul edilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, ve ark., 2001). Bu çalışmalarla başlayan ÖA ile ilgili araştırmalar geçen yıllar boyunca çok sayıda görgül ve kuramsal çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışmalarda ÖA'nın, örgütün etkin ve verimli işlemesi için gerekli olduğu; adaletsizliğin ise örgütler için bir problem kaynağı olduğu ifade edilmiştir (Greenberg, 1990). ÖA konusunu görgül olarak araştıran çalışmalarda ÖA'nın arzu edilen örgütsel sonuçlar ile (iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, ÖVD) olumlu, arzu edilmeyen davranışlar ile (üretim karşıtı davranışlar, hırsızlık, işe devamsızlık ve işi bırakma vb.) olumsuz yöndeki ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur (Colquitt ve ark., 2001; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Beugre 2002; Greenberg, 1990; Whitman, Caleo, Carpenter, Horner ve Bernerth, 2012).

ÖA, örgüt içinde doğrudan iş ile ilgili konularda adaletin oynadığı rolü ifade eden bir kavramdır. İşgörenlerin örgüt içerisinde iş ile ilgili konularda kendilerine adil davranılıp davranılmadığına nasıl karar verdiği ve işgörenlerin bu kararlarının işgörenin işiyle ilgili diğer değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgilenir (Moorman, 1991). Genel olarak araştırmacılar ÖA'yı "işgörenlerin örgüt içerisinde yetkiyi elinde bulunduranların kendilerine ne kadar adaletli davrandıkları ile ilgili kanaatleri ve algıları" olarak tanımlanmaktadır (Whitman ve ark., 2012: 777).

Yazında ÖA ile ilgili yapılan tanım ve açıklamalar genel olarak göz önüne alındığında işgörenlerin örgüt içindeki adalet ile ilgili algılamalarına vurgu yapılmaktadır. Burada önemli olan husus ÖA konusu içinde değerlendirilebilecek uygulamaların işgörenler tarafından adil olarak algılanıp algılanmamasıdır (Gürbüz, 2007). İşgörenlerin ÖA algılarının biçimlenmesinde örgütsel kazanımların nasıl dağıtıldığı, kazanımların dağıtım kararlarının alınmasında izlenen süreç ve alınan bu kararların işgörelere nasıl iletiliği etkili olmaktadır (İçerli, 2010). Bu ifade işgörenlerin örgüt içi adalet algılamalarında, yazında en çok kabul gören ÖA boyutlarından üçünün (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) önemine vurgu yapmaktadır (Cropanzano, Byrne, Bobocel ve Rupp, 2001; Konovsky, 2000). Ancak bahsi geçen bu üç boyutun araştırmacılar tarafından çalışmalarda sıklıkla kullanılmasına rağmen, yazında ÖA'nın boyutlarıyla ilgili olarak tam bir fikir birliği olduğu da söylenemez.

Yazında ÖA'ya dair pek çok model ve boyutlandırma olmasına rağmen en yaygın kabul gören boyutlandırma Niehoff ve Moorman'ın çalışması etrafında şekillenmiştir. Niehoff ve Moorman (1993), ÖA'yı iki alt boyut altında incelemiş ve bu boyutları dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet olarak ikiye ayırmıştır. Ancak bazı araştırmacılar işlemsel adaleti de ikiye ayırarak işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak adlandırmışlardır (Luo, 2007). Dağıtımsal adalet, örgütlerde fayda ve zararın dağılımına dair algılamalar üzerine inşa edilirken sadece ödüllerin dağılımına değil; aynı zamanda iş yükünün de dağılımına dair algılamalara da dayanmaktadır (Colquitt ve ark., 2001). Dağıtımsal adaletin oluşmasında eşitlik, eşit paylaşım ve ihtiyaç kuralları ön plana çıkmaktadır (Luo, 2007). Grenberg (1987)'in süreç kontrolü gibi hem yapısal bileşenlere hem de iş ilişkilerindeki adalet algısının belirleyicisi olma özelliğine vurgu yaptığı işlemsel adalet ise karar mekanizmasının uygulama ve faydaları belirleme sürecinde adil oluşunu temsil etmektedir (Luo, 2007). İşgörenlerde kendilerine değer verildiği algısının oluşmasında işlemsel adaletin önemli rolü bulunmaktadır. (Niehoff ve Moorman, 1993). Son olarak bazı araştırmacılar tarafından işlemsel adaletin bir parçası (Niehoff ve Moorman, 1993) olarak kimi araştırmacılar için ise tıpkı işlemsel adalet gibi ÖA'nın ayrı bir boyutu olarak değerlendirilen (Colquitt ve ark., 2011) etkileşimsel adalet ise süreçlerin sosyal yönünü teşkil etmektedir. Etkileşimsel adalet, genel olarak süreçlerdeki etkileşimin kalitesi olarak değerlendirilebilir (Luo, 2007).

Organ (1988), ÖA ile ÖVD arasındaki ilişkiye vurgu yapan ilk araştırmacıdır. Organ (1988), işgörenin örgüt içinde kendisine adil olarak davranıldığına ilişkin olumlu yöndeki adalet algısının çalışanın ÖVD'lerini destekleyen ve artıran önemli bir rolü olduğunu ifade etmektedir. Organ'ın (1988) çalışmasıyla beraber ÖA, araştırmacıların ÖVD'nin öncülleri arasında en çok ilgi duydukları ve araştırma yaptıkları değişkenlerden birisi olmuştur (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990; Greenberg, 1993; Moorman, 1991; Niehoff ve Moorman, 1993; Organ ve Konovsky, 1989). ÖA ve ÖVD arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan bu araştırmalar sonunda elde edilen bulgulardan hareketle araştırmacılar ÖA'yı işgörenlerin ÖVD sergilemelerinin önemli bir öncülü olarak görmüşlerdir (Skarlicki ve Latham, 1997).

Araştırmacıların ÖA'nın işgörenlerin ekstra rol davranışları sergilemelerine neden olacağını düşünmelerinin altında yatan neden, örgüt tarafından kendisine adil davranıldığını ve değer verildiğini gören çalışanın buna karşılık olarak örgütüne karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyeceğini vurgulayan Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisi (George, 1991; Moorman ve Byrne, 2005) ve işgörenin örgütsel çıktılarının dağıtımında adaletsizlik algılaması sonucu niçin ÖVD sergilemekten

vazgeçtiğini açıklama getiren Adams'ın (1965) eşitlik teorisidir (Moorman, 1991; Organ, 1988).

Söz konusu teorilere göre işgören, örgütü tarafından kendisine adil davranıldığını düşündüğünde, o da buna karşılık olarak ÖVD sergileyecek ve adaletin kaynağına doğru olumlu davranışlarda bulunacaktır. Ancak, yine eşitlik ve sosyal mübadele teorisine göre işgörenin kendisine adil davranılmadığını algıladığında da bu durumların tam tersi de gerçekleşecektir. İşgörenin örgütü veya amirinin kendisine adaletsiz davrandığı ve değer vermedikleri hakkındaki algıları, işgörenin ÖVD sergilemekten kaçınmasına neden olabilecektir. İşgören algıladığı adaletsizliğe karşı sonunda yaptırımlarla karşılaşabileceği biçimsel rolleri yerine getirmemeyi tercih etmekten ziyade kendi kontrolünde olan ve yapmak zorunda olmadığı örgütün yararına olan davranışlardan vazgeçerek algıladığı adaletsizliği dengelemeye çalışabilecektir (Moorman, 1991). Söz konusu ilişkiye dair ortaya konulan teorik arka plan Batı bağlamında yapılmış olan pek çok bireysel çalışmayla ortaya konulduğu gibi meta analizlerde de bireysel çalışmalar toplanarak ÖA-ÖVD ilişkisi bulgulanmıştır (örn., Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt ve ark., 2001; Dalal, 2005; Organ ve Ryan, 1995). Sosyal Mübadele ve Eşitlik teorileri ile daha önce yapılmış olan çalışmalardan hareketle ÖA-ÖVD ilişkisine dair ileri sürülen ilk hipotez şu şekildedir;

H₁: Örgütsel adalet genel boyutuyla, ÖVD-Genel (H_{1a}), ÖVD-Kişi (H_{1b}) ve ÖVD-Örgüt (H_{1c}) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Colquitt, Greenberg, ve Zapata-Phelan (2005) işgörenlerin adalet algısının oluşması için sadece kaynakların dağılımı değil aynı zamanda dağılım sürecini ve bu sürecin sosyal yönünün de göz önüne alınması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin olumlu iş çıktıları üzerinde örgütsel adaletin her bir alt boyutunun önemli etkiye sahip olması beklenmektedir (Colquitt ve ark., 2005). Greenberg'e (1993) göre ÖA ve ÖVD arasındaki ilişkinin temelinde "işgörenlerin kendilerine örgütleri tarafından adil olarak davranıldığını düşündüklerinde buna karşılık olarak işgörenlerde örgütlerine karşı daha diğergam davranışlar sergileyeceklerdir" (s. 250) genel kabulü vardır. Yapılan çok sayıda bireysel araştırmada da Greenberg'in (1993) ifade etmiş olduğu bu genel kabulü doğrular nitelikte ÖA ve alt boyutları ile ÖVD ve alt boyutları arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (örn., Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; Blakely, Andrews ve Moorman, 2005; Konovsky ve Pugh, 1994; Moorman, 1991; Niehoff ve Moorman, 1993; Williams, Pitre ve Zainuba, 2002; Young, 2010).

Eşitlik teorisine göre (Adams, 1965), işgörenlerin adalet algısı öncelikle somut çıktıların örgüte yaptıkları girdi ile orantılı olmasına göre şekillenmektedir. İsteddiği

sonuçları elde eden bir işgörenin kendisini örgüte karşı sorumlu hissetmesi gerekmektedir. Bu sorumluluk hissi de genel olarak işgörenlerin ÖVD sergilemesine sonuç vermektedir (Lily, 2015). Dağıtımsal adaletin iç grupların yaygın olduğu Türkiye bağlamında da ÖVD sergilemede önemli bir öncül olacağı değerlendirilmektedir. Lind ve Tyler (1988)'in adalet modeline göre insanlar çıkırlarını maksimize etmek için diğer insanlarla etkilere girerek grup oluştururlar. Böylelikle uzun vadede tek başına elde edemeyeceği kazanımları belirli bir gruba üye olduğu için elde edeceğini ve bu durumun da adil olacağına inanmaktadır. Bu tarz adil bir ortam da ise bireylerin ÖVD sergilemeleri beklenmektedir (Lily, 2015). Yapılmış olan pek çok bireysel çalışmada, dağıtımsal adaletin ÖA'nın diğer alt boyutlarından daha güçlü şekilde ÖVD ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir (örn., Ertürk, Yılmaz ve Ceylan, 2006; Farh, Early ve Lin, 1997). Dolayısıyla çalışmanın ikinci hipotezi şu şekildedir;

H₂: Dağıtımsal adalet boyutuyla, ÖVD-Genel (H_{2a}), ÖVD-Kişi (H_{2b}) ve ÖVD-Örgüt (H_{2c}) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Dağıtımsal adaletin, ÖVD ile diğer adalet boyutlarından daha güçlü şekilde ilişkili olduğu iddia edilmesine rağmen, adalet boyutlarının ÖVD üzerindeki etki ve ilişkilerinin birbirinden farklı olabileceği de ifade edilmektedir. Yapılan bireysel çalışmalarda birbiriyle çelişen bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin yapılmış bazı çalışmalarda işlemsel adaletin, dağıtımsal adalete göre ÖVD ile daha kuvvetli bir ilişki içinde olduğu belirtilirken (örn., Konovsky ve Folger, 1991; Greenberg, 1993; Niehoff ve Moorman, 1993), Rifai (2005) ve Schappe (1998) yaptıkları araştırmada işlemsel adaletin, ÖVD ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını ileri sürmüşlerdir. Yapılan meta analiz çalışmalarında ise işlemsel adaletin ÖVD ile olan ilişkisi ortaya konularak, işlemsel adaletin ÖVD-Örgüt ile ÖVD-Genel ve ÖVD-Kişi boyutlarına nazaran daha kuvvetli olduğu raporlanmıştır (Colquitt ve ark., 2001; Organ ve Ryan, 1995). Sosyal mübadele teorisine göre (Blau, 1964), işgörenlerin adalet algısı örgütten edindikleri kazanımların örgütteki diğer işgörenlerin kazanımlarıyla yapılacak karşılaştırmayla şekillenmektedir. Dolayısıyla dağıtım kararlarından çok dağıtım süreçlerin işgörenlerin adalet algılarını şekillendirmesi beklenmektedir. Bu durumda bir işgören, beklentisinin ötesinde bir kazanım elde ettiği durumlarda dahi diğer işgörenlerle yapacağı kıyaslama neticesinde düşük adalet algısına sahip olabilir. Diğer yandan beklentisinin altında da elde edeceği kazanç durumunda yapacağı mukayese neticesinde yüksek adalet algısına sahip olabilir. Haliyle işgörenlerin ÖVD sergilemelerinde dağıtım kararlarından ziyade sürecin daha yüksek etkiye sahip olması beklenmektedir. Yapılan çalışmalar ve sosyal mübadele kuramından hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H_3 : İşlemsel adalet boyutuyla, ÖVD-Genel (H_{3a}), ÖVD-Kişisi (H_{3b}) ve ÖVD-Örgüt (H_{3c}) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Psikolojik sözleşme teorisine (Rousseau, 1989), göre bireylerin örgütleri ile resmi evrak üzerinde yapmış oldukları sözleşme haricinde, karşılıklı beklentileri ve inançları iş tutum ve davranışlarını belirlemede önemli etkiye sahiptir. Luo (2007)'ya göre süreçlerin sosyal yönünün kalitesini ifade eden etkileşim adaleti, işgörenlerin sergileyecekleri ÖVD'nin en önemli öncüllerinden birisi olarak değerlendirilmektedir. Karşılıklılık teorisine (Norm of Reciprocity) göre (Gouldner, 1960), bireyler kendilerine iyi davranıldığında buna karşılık olarak iyi davranışlar sergilemektedir. Dolayısıyla gerek dağıtım kararlarında gerekse de süreçte gerçekleştirilecek etkileşimin kalitesi işgörenlerin sergileyecekleri ÖVD için önem arz etmektedir. Alan yazında, ÖA ve ÖVD ilişkisinde etkileşimsel adaletin diğer iki adalet boyutuna nazaran ÖVD ile daha yüksek bir ilişki içinde olduğunu tespit eden bireysel çalışmalar bulunmaktadır (Chiaburu ve Lim, 2008; Moorman, 1991; Williams ve ark., 2002). Colquitt ve arkadaşları (2001) etkileşimsel adaletin, ÖVD-Kişisi ile daha kuvvetli olarak ilişkili olduğu belirlemiştir. Psikolojik sözleşme ve karşılıklılık teorisine ile daha önce yapılmış olan çalışmalar göz önüne alınarak oluşturulan araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H_4 : Etkileşimsel adalet boyutuyla, ÖVD-Genel (H_{4a}), ÖVD-Kişisi (H_{4b}) ve ÖVD-Örgüt (H_{4c}) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılmış olan meta analiz çalışmalarının büyük çoğunluğu Batı bağlamında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen Türkiye bağlamında yapılmış herhangi bir meta analitik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yazın incelendiğinde Kuzey ABD kaynaklı bir kavram olan ÖVD'nin son yıllarda farklı kültürel bağlamlarda da üzerinde fazla çalışılan bir konu olduğu ve Türkiye de ÖVD konusunda ve bunun en önemli öncüllerinden birisi olan ÖA ile ilişkisi noktasında artık meta analiz yapacak kadar bir birikimin oluştuğu görülmektedir (örn., Dilek, 2005; Erkutlu, 2011; Ögüt, Kaplan ve Biçkes, 2009). Bu çalışmanın amacı, psikometrik meta analiz yöntemini kullanarak; ÖA ile ÖVD arasındaki ilişkileri inceleyen müstakil araştırmaların toplam değerini, Türkiye bağlamında ortaya koymaktır. Tercih edilen psikometrik meta analiz yöntemiyle örneklem ve ölçek hatalarından arındırılmış gerçek değere mümkün olan en yakın düzeltilmiş ortalama etki büyüklükleri elde edilerek özellikle Türkiye yazınındaki bir boşluk doldurulmaya çalışılacaktır. Bu çalışmanın, Türkiye bağlamında örgütsel davranış ve endüstri örgütsel psikoloji yazınındaki yapılmış/birikmiş bireysel çalışmaların sonuçlarını birleştirilip özetlemesi ve büyük resmi ortaya koyarak daha doğru ve genellenebilir bilgilere ulaşılması noktasında ilgili yazına katkı yapacağı

beklenmektedir. Bu araştırmayı farklı kılan bir başka faktör ise bu çalışmada daha önce yapılmış olan meta analiz çalışmalarından farklı olarak analize dâhil edilen bireysel çalışmaların toplulukçu kültürel değerlere sahip bir ülke olarak sınıflandırılan Türkiye'de gerçekleştirilmiş çalışmaların oluşturmalarıdır. Böylece ÖA-ÖVD ilişkisine emik açıdan yaklaşım ve söz konusu ilişki Batı bağlamı dışında başka bir bağlamda ele alınmıştır.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Meta analiz çalışmaları, bireyler yerine meta analizin konusu ile ilgili olarak gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının incelendiği bir yöntemdir. Meta analiz çalışmalarında analiz birimi daha önce yapılmış olan müstakil araştırmaların sonuçlarıdır (Lipsey ve Wilson, 2001). Bu kapsamda bu meta analiz çalışmasının evren ve örneklemi; ÖA ile ÖVD ilişkisini Türkiye bağlamında inceleyen, 2012 yılı Aralık ayına kadar yapılmış olan Türkçe ve İngilizce yayınlanmış ve yayınlanmamış çalışmalar oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, ÖA-ÖVD ilişkisini Türkiye örnekleminde inceleyen yerli ve yabancı kaynaklarda yayınlanmış ve yayınlanmamış tüm çalışmalara ulaşmaya çalışılmıştır. Ayrıca meta analiz çalışmalarının bir gereği olarak henüz yayın aşamasında olan veya hiç yayınlanmayacak (çekmecede kalmış) olan araştırmalara da ulaşmak için gayret gösterilmiş ve çalışmayı daha anlamlı kılmak için bu çalışmaların da meta analize dâhil edilmesine çalışılmıştır. Bu maksatla YÖK tez veri tabanında tam erişime izin verilmeyen yüksek lisans ve doktora tezlerinin sahiplerine ulaşmaya çalışılarak tez çalışmaları meta analize dâhil edilmeye çalışılmıştır. Bu süreçte elektronik veri tabanları ve Google, Yandex, Google Scholar gibi arama motorlarından faydalanılmıştır. Yazın taraması yapılan veri tabanları şunlardır; Academic Search Complete, Business Source Complete, EBSCHO, Emerald, ERIC, DOAS (Directory of Open Access Journals), IEEE Xplore Digital Library, JSTOR, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Springer Link, ULAKBİM (Ulusal Veri Tabanları), Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library, Web of Knowledge, Web of Science. Tarama yapılırken kullanılan anahtar kelimeler ise şunlardır: Örgütsel vatandaşlık davranışı, ekstra-rol davranışı, bağlamsal performans, örgütsel adalet, adalet, ÖVD, organizational citizenship behavior(u)r, extra-role behavior, contextual performance, organizational justice, fairness ve OCB. Sonuç olarak araştırma kapsamında toplam 39 adet çalışma tespit edilmiş olup, bunların 37'sine ulaşılabilmektedir. Ayrıntılı incelenen toplam 37 bireysel çalışmadan meta analize dâhil edilme kriterlerine uygun olan toplam 28 çalışma meta analizine dâhil edilerek sonuçları değerlendirilmiş-

tir. Kuşcuoğlu'nun (2008) çalışması iki farklı örneklemle gerçekleştirmiş olduğundan dolayı araştırmanın örneklem büyüklüğü 29 olmuştur. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar, kaynakçada "*" işareti ile belirtilmiştir.

Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri

Yukarıda belirtilen arama motorları ve veri tabanları üzerinden tespit edilen çalışmalardan araştırmaya dâhil edilecek olanların seçiminde birtakım kriterler kullanılmıştır. İlk kriter, ÖA ile ÖVD ilişkisinde, ya genel olarak ÖA ya da ÖA'nın üç alt boyutundan (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) herhangi birisinin ÖVD ve alt boyutları ile ilişkisinin araştırılmış olmasıdır. Sonrasında bu araştırmalardan Türkiye örneklemini ihtiva eden çalışmalar tespit edilmiştir. Türkçe yayınlanmış dahi olsa Türkiye örneklemini dışında kalan çalışmalar meta analize dâhil edilmemiştir. Ayrıca bir diğer kriter olarak değişkenler arasındaki ilişkinin görgül olarak ölçülmesi gelmektedir. Meta analize dâhil edilecek çalışmaların korelasyon katsayısının veya bu katsayının hesaplanmasını sağlayabilecek verilerin rapor edilmesi gerekmektedir. Bireysel çalışmaların meta analize dâhil edilme kriterlerinden bir diğeri de çalışmadaki örneklemini teşkil eden bireylerin tam veya kısmi zamanlı olarak bir örgütte aktif olarak çalışıyor olmasıdır. Son olarak, aynı örneklemin kullanıldığı çalışmalar analize tek çalışma olarak dâhil edilirken farklı örneklemeler üzerinde yapılan bireysel çalışmalar örneklem sayısına göre analize ayrı ayrı dâhil edilmiştir.

Kodlama ve Araştırma Sonuçları

Bu çalışmada Hunter ve Schmidt (2004) ile Card'ın (2012) çalışmalarından yararlanılarak araştırmanın amacına uygun olarak bir kod formu geliştirilmiştir. Geliştirilen bu kod formu meta analizde ihtiyaç duyulan bilgileri kapsayacak şekilde üç ana başlıktan meydana gelmektedir. Yazarların tam mutabakatı ile meta analize dâhil edilecek çalışmalar belirlendikten sonra yazarlar tarafından çalışmalar bu kod formuna aktarılmıştır. Çalışmanın künye bilgilerinde çalışmanın adı, yazarı, yayını yılı ve yayın türü kodlanmıştır. Katılımcıların özelliklerinin de ise örneklem büyüklüğü, katılımcıların yüzde (%) kaçının erkek cinsiyetine sahip olduğu ile katılımcıların çalıştıkları örgütte sahip oldukları pozisyonları (beyaz veya mavi yakalı, öğrenci vb.) kodlanmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ait bilgi ve veriler bölümünde bağımlı ve bağımsız değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçek cinsi, ölçeğin kaç boyut ve kaç maddeden oluştuğu ile ölçeklerin güvenilirliği (α ; cronbach alfa katsayısı) kodlanmıştır. Ayrıca bu bölümde değişkenler arasındaki gözlenen (düzeltilmemiş) korelasyon değeri ile bu korelasyon değerini hesaplamak için kullanılabilecek diğer istatistikî veriler de (örneğin *t*-testi ve ANOVA sonuçları) kodlanmıştır.

ÖA-ÖVD ilişkisini inceleyen 28 çalışmadaki toplam denek sayısı $N = 8674$ kişi, bu çalışmalardaki ortalama denek sayısı ise 310 kişidir. Bireysel çalışmalarda, katılımcıların %70 veya daha fazlasının erkek olduğu çalışma sayısı yedi (7/28) iken, kadınlar için bu sayı iki (2/28)'dir. Sekiz bireysel çalışmada ise cinsiyetle ilgili herhangi bir bilgi verilmemiştir.

İşlem

Bu araştırmada ÖA ile ÖVD arasındaki ilişkiyi tespit etmek maksadıyla psikometrik meta analiz yöntemi (Hunter ve Schmidt Metodu) kullanılmıştır. Bu yöntemde diğer meta analiz yöntemlerinin temel basamaklarına ilave olarak üç ana adımdan bahsedilebilir; (a) araştırmaya dâhil edilen bireysel çalışmalarda etki büyüklüğü değerini (korelasyon katsayısını) azaltan sınırlılıklar ve hatalar tespit edilir, (b) çalışmalarda belirlenen bu hata ve sınırlılıklar ya tek tek ya da toplu olarak giderilir, (c) giderilen hata ve sınırlılıklardan sonra araştırmanın değişkenleri arasındaki gerçek ilişki bütün çalışmaları kapsayacak şekilde elde edilir (Pigott, 2006).

Meta analize dâhil edilecek çalışmalardaki etki büyüklükleri aynı türden olmalıdır. Bunun için bireysel çalışmalarda rapor edilen farklı etki büyüklükleri tek bir etki büyüklüğü cinsine çevrilmelidir (Hunter ve Schmidt, 2004). Bazı bireysel araştırmalarda değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı yerine "*t*-testi" ve "*F*-testi" sonuçları verilmiştir. Ulaşılan bu sonuçları korelasyon katsayısına çevirmek için Hunter ve Schmidt'in (2004) önerdiği işlem basamakları uygulanmıştır. Hesaplamalar için ise Card (2012: 99) tarafından önerilen formül esas alınmıştır. Hata koruma sayısı (fail-safe N) ve *Q*-testi hesabı içinde bu formüllerin orijinallerinde kullanılan standartlaştırılmış farklılık (Cohen's *d*) "*d*" değerinin korelasyon katsayısına (*r*) dönüştürülmesinde Borenstein ve arkadaşlarının (2009: 48) önerdiği formül kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasında test edilen her ilişki için meta analize dâhil edilen çalışmaların örneklem büyüklükleri ve gözlenen korelasyon katsayıları kullanılarak düzeltilmemiş ağırlıklı ortalama korelasyon değeri (\bar{r}) Hunter ve Schmidt'in (2004: 81) önerdiği formül ile hesaplanmıştır.

Ölçekten kaynaklanan hatalar için hata çarpanı bağımlı ve bağımsız değişkene ait ölçeklerin güvenilirlik (cronbach alfa) katsayılarının çarpımının kareköküdür ($\hat{\alpha} = \sqrt{r_{xx}} \cdot \sqrt{r_{yy}}$) (Borenstein, Hedges, Higgins, ve Rothstein, 2009: 343). Bu formül kullanılarak meta analize dâhil edilen her bir bireysel çalışma için ölçek hatalarından kaynaklanan kusurlar giderilerek düzeltilmiş korelasyon (\hat{r}) değeri hesaplanmıştır. Düzeltilmiş etki büyüklüğü (\hat{r}) değeri hesaplanırken bazı çalışmalarda ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının (cronbach alfa) rapor edilmediği tespit edilmiştir. Bu çalışmalar için meta analize

dâhil edilen bireysel çalışmalardaki ölçeklerin güvenirlik katsayılarının ağırlıklı ortalaması hesaplanmış ve bu değer kullanılmıştır (Chan, Lam, Chow ve Cheung, 2008).

Daha sonra Borenstein ve arkadaşlarının (2009: 343) önerdiği formül kullanılarak meta analize dâhil edilen çalışmalara ait düzeltilmiş ağırlıklı ortalama korelasyon katsayısı (düzeltilmiş ortalama etki büyüklüğü, ρ) hesaplanmıştır. Böylece meta analize dâhil edilen çalışmalardaki ölçek ve örneklem hataları giderilerek değişkenler arasındaki gerçek ilişkiyi yansıtan mümkün olan en yakın değer elde edilmiştir.

Hatalardan kaynaklanan toplam varyans Borenstein ve arkadaşlarının (2009: 348) önerdiği formül kullanılarak hesaplanmıştır. Bu araştırmadaki hatalardan kaynaklanan toplam varyans ölçek ve örneklemden kaynaklanan hata varyanslarının toplamına eşittir.

Araştırmada ayrıca %80 güvenirlik (credibility interval) aralığı ile %95 güven aralığı (confidence interval) hesaplanmıştır. SS_p 'yi hesaplamak için Borenstein ve arkadaşlarının (2009: 345) önerdiği formül, %80 güvenirlik (credibility) aralığını hesaplamak için ise Hunter ve Schmidt'in (2004: 205-206) önerdiği formül kullanılmıştır. Düzeltilmiş ortalama etki büyüklüğünün (ρ) %95 güven aralığı ise ρ 'nin SH kullanılarak şu şekilde $\rho \pm 1.96SH_p$ hesaplanmıştır. Standart hatayı hesaplamak için

Hunter ve Schmidt (2004: 205-206) önerdiği formül kullanılmıştır. Meta analizin son aşamasında ise hatalardan kaynaklanan toplam varyans oranına bakılmıştır. Çalışmada veri analizleri için Meta-Analysis Mark X programı kullanılmıştır (Steel, 2012).

Bulgular

ÖA ve ÖVD'ye ilişkin yapılan meta analiz sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. ÖA-ÖVD-Genel ilişkisine yönelik meta analiz sonuçları incelendiğinde, değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren düzeltilmiş ortalama etki büyüklüğünün $\rho = .41$ olduğu görülmektedir. Örneklem için hem %80 güvenirlik aralığı değerlerinin (.23 - .59) hem de %95 güven aralığı değerlerinin (.33 - .49) sıfır değerini içermemesi ve güvenirlik aralığının (Gr.A) alt sınırlarının sıfır değerinden oldukça uzak olması değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren düzeltilmiş ortalama etki büyüklüğü (ρ) değerlerinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Böylece ÖA ile ÖVD arasında orta düzeyli ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. ÖA ile ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt arasındaki ilişkilerinde anlamlı olduğu tespit edilmiş (%80 Gr.A; ÖA-ÖVD-Kişi, .18 - .34; ÖA-ÖVD-Örgüt, .33 - .61) ve aradaki ilişkiyi gösteren etki büyüklükleri sırasıyla $\rho = .26$ ve $\rho = .47$ olarak bulunmuştur

Tablo 1. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisine Ait Meta Analiz Sonuçları

	ÖVD-Genel	ÖVD-Kişi	ÖVD-Örgüt
Örgütsel Adalet	.37 (.41) ^a	.20 (.26) ^b	.38 (.47) ^c
Dağıtımsal Adalet	.27 (.35) ^d	.22 (.29) ^e	.25 (.32) ^f
İşlemsel Adalet	.26 (.33) ^g	.24 (.30) ^h	.26 (.32) ⁱ
Etkileşimsel Adalet	.32 (.41) ^j	.26 (.31) ^k	.26 (.32) ^l

Not. k; Çalışma (etki büyüklüğü) sayısı, *N;* Toplam katılımcı sayısı, *Parantez dışındakiler;* Düzeltilmemiş ağırlıklı ortalama etki büyüklüğü, *Parantez içindekiler;* Düzeltilmiş ağırlıklı ortalama etki büyüklüğü, SS_p ; ρ 'ye ait örneklem hatasından arındırılmış standart sapma, **%80 Gr.A;** %80 Güvenirlik (Credibility) aralığı, **%95 G.A;** %95 Güven (Confidence) aralığı, **H.K.T.V %;** Hatalardan kaynaklanan toplam varyansın düzeltilmiş olan örneklem ve ölçek hatalarından kaynaklanan yüzdesi **ÖVD;** Örgütsel vatandaşlık davranışı.

a	k=12	N=4484	$SS_p = .14$	%80 Gr.A = (.23-.59)	%95 G.A. = (.33-.49)	H.K.T.V % = 11.24
b	k=3	N=762	$SS_p = .06$	%80 Gr.A = (.18-.34)	%95 G.A. = (.14-.37)	H.K.T.V % = 61.27
c	k=4	N=809	$SS_p = .11$	%80 Gr.A = (.33-.61)	%95 G.A. = (.34-.60)	H.K.T.V % = 46.60
d	k=16	N=4193	$SS_p = .13$	%80 Gr.A = (.19-.51)	%95 G.A. = (.28-.42)	H.K.T.V % = 23.92
e	k=15	N=4700	$SS_p = .14$	%80 Gr.A = (.11-.46)	%95 G.A. = (.21-.36)	H.K.T.V % = 20.16
f	k=15	N=4700	$SS_p = .12$	%80 Gr.A = (.16-.48)	%95 G.A. = (.25-.39)	H.K.T.V % = 27.57
g	k=13	N=3852	$SS_p = .10$	%80 Gr.A = (.20-.46)	%95 G.A. = (.26-.40)	H.K.T.V % = 30.20
h	k=16	N=4541	$SS_p = .14$	%80 Gr.A = (.22-.37)	%95 G.A. = (.22-.37)	H.K.T.V % = 18.85
i	k=17	N=4847	$SS_p = .11$	%80 Gr.A = (.26-.39)	%95 G.A. = (.26-.39)	H.K.T.V % = 34.38
j	k=11	N=3286	$SS_p = .23$	%80 Gr.A = (.12-.70)	%95 G.A. = (.27-.55)	H.K.T.V % = 07.40
k	k=15	N=4472	$SS_p = .17$	%80 Gr.A = (.10-.52)	%95 G.A. = (.22-.40)	H.K.T.V % = 12.70
l	k=15	N=4472	$SS_p = .11$	%80 Gr.A = (.18-.46)	%95 G.A. = (.25-.39)	H.K.T.V % = 33.63

ÖA'nın alt boyutlarından ilki olan dağıtımsal adaletin, ÖVD-Genel, ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt ilişkisine ilişkin bulgular, dağıtımsal adaletin hem ÖVD genel ile hem de alt boyutları ile ilişkili olduğunu göstermektedir ($\rho_{\text{ÖVD-Genel}} = .35$; $\rho_{\text{ÖVD-Kişi}} = .29$; $\rho_{\text{ÖVD-Örgüt}} = .32$). Söz konusu ilişki %80 güvenilirlik aralığında anlamlı ve orta düzeydedir.

Yapılan meta analiz sonuçlarına göre işlemsel adalet, ÖVD-Genel ($\rho = .33$), ÖVD-Kişi ($\rho = .29$) ve ÖVD-Örgüt ($\rho = .32$) ile orta düzeyde olumlu yönde ilişkilidir. ρ 'nin anlamlılığı hakkında bilgi veren %80 güvenilirlik aralığı incelendiğinde, işlemsel adalet-ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen hiçbir meta analiz sonucunun güvenilirlik aralığı değerlerinin (İşlemsel adalet-ÖVD-Genel .20 - .46; İşlemsel adalet -ÖVD-Kişi .12 - .48; İşlemsel adalet -ÖVD-Örgüt .18 - .46) sıfır değerini kapsamadığı görülmektedir. Bu sonuçlarda ortalama etki büyüklüğü değerlerinin (ρ) anlamlı olduğunu göstermektedir. İşlemsel adalet ve ÖVD arasındaki ilişki genel olarak değerlendirildiğinde, İşlemsel adaletin üç ÖVD boyutuyla da hemen hemen aynı düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo1'de sunulan meta analiz sonuçlarında beklediği gibi etkileşimsel adaletin, ÖVD-Genel ($\rho = .41$), ÖVD-Kişi ($\rho = .31$) ve ÖVD-Örgüt ($\rho = .32$) boyutları ile orta düzeyde olumlu yönde ilişkili olduğuna işaret etmiştir. Etkileşimsel adalet ve ÖVD ilişkilerinde %80 güvenilirlik aralığı değerlerinin (Etkileşimsel adalet-ÖVD-Genel .12 - .70; Etkileşimsel adalet -ÖVD-Kişi .10 - .52; Etkileşimsel adalet -ÖVD-Örgüt .18 - .46) meta analizler sonucunda ulaşılan düzeltilmiş ortalama etki büyüklüğü değerlerinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde H_1 , H_2 , H_3 ve $H_{4(a,b,c)}$ hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde alt boyutlar arasında en güçlü ilişkinin etkileşimsel adalet ve ÖVD-Genel arasında olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin büyüklüğünü gösteren düzeltilmiş ortalama etki büyüklüğü değerlerinin $\rho = .41$ olduğu tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet ile ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise etkileşimsel adaletin, ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt boyutlarıyla benzer düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir (Etkileşimsel adalet -ÖVD-Kişi $\rho = .31$; Etkileşimsel adalet -ÖVD-Örgüt $\rho = .32$). Bu sonuçlara göre, etkileşimsel adaletin ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt için eşit derecede önemli olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

ÖA-ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analizlere dâhil edilen bireysel çalışmalar gözden geçirildiğinde bu çalışmalarda ÖA-ÖVD arasındaki ilişkilerin birbirinden çok farklı düzeylerde tespit edildiği görülmüştür [örn., Atalay (2005) $r = .03$; Ali ve ark., (2010)

$r = .72$]. Bu çalışmada, Türkiye'de yapılmış bireysel çalışmalar psikometrik meta analiz yöntemiyle bir araya getirilmiştir. ÖA (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ve ÖVD (ÖVD-Genel, ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt) arasındaki düzeltilmiş ortalama etki büyüklükleri ortaya konulduğunda, ÖA ve ÖVD değişkenleri arasında orta düzeyde olumlu yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

ÖA (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ve ÖVD (ÖVD-Genel, ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt) arasındaki ilişkinin gücünü gösteren düzeltilmiş ortalama etki büyüklükleri incelendiğinde, ÖA (örgütsel adalet, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ile ÖVD-Genel arasındaki ilişkilerin, ÖA (örgütsel adalet, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ile ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt arasındaki ilişkilere kıyasla göreceli olarak daha kuvvetli olduğu söylenebilir. Meta analizler sonucu ulaşılan bu sonuçların tek istisnası, ÖA-ÖVD-Örgüt arasındaki ilişkinin ($\rho = .47$), ÖA-ÖVD-Genel arasındaki ilişkiden ($\rho = .41$) daha güçlü olmasıdır. Ancak bu sonuç değerlendirilirken, ÖA-ÖVD-Örgüt arasındaki ilişkiyi tespit etmek için meta analize dâhil edilen bireysel çalışma sayısının ($k = 4$) nispeten küçük ve denek sayısının düşük olduğu ($N=809$) hususu, göz önüne alınmalıdır.

ÖVD genel olarak tek bir boyut olarak değerlendirilip ÖA (örgütsel adalet, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ile olan ilişkisi incelendiğinde, ÖVD-Genel'in genel ÖA ve etkileşimsel adalet ile dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletlere göre nispeten daha kuvvetli olarak ilişkili olduğu görülmektedir. ÖVD-Genel ile dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet arasındaki ilişkilere bakıldığında ise çalışanların ÖVD sergilemesi için hem dağıtımsal hem de işlemsel adaletin eşit derecede öneme sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre işgörenlerin daha fazla ÖVD sergilemelerinde; örgüt içi kazanımların dağıtım kararları, bu kararların alınma süreçlerini ve kararların işgörenele nasıl bildirildiğini ifade eden genel örgütsel adalet algısı ile yönetici ve liderlerinin işgörenlerine davranış biçimini, dağıtım kararlarıyla ilgili bilgi verip vermemeleri ve onlarla olan kişiler arası ilişkilerinin kapsayan etkileşimsel adaletin, dağıtımsal adalet ya da işlemsel adalet algısından daha önemli olduğu söylenebilir.

ÖA'nın alt boyutlarının ÖVD ve alt boyutları ile olan ilişkisine bakıldığında etkileşim adaletinin, ÖVD-Genel ve ÖVD-Örgüt ile olan ilişkisinin diğer adalet boyutlarından az da olsa daha yüksek ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Bu durumun olası nedeni olarak, Türkiye'nin geniş bağlamlı ve dişil bir toplum olması (Sargut, 2010) düşünülmektedir. Şöyle ki, Sargut'a (2010) göre geniş bağlamlı toplumlarda, dil çok keskin şekilde kullanılmakta ve konuşan kişi muhatabının duygularını gözden geçirmektedir. Dolayısıyla gerek dağıtım kararları gerekse de bu kararların süreçlerinin işgörenele aktarımın-

da ve sosyal ilişkilerde ortaya çıkan etkileşimsel adaletin geniş bağlamli toplumlarda yüksek çıkması ve işgören davranışlarını şekillendirmesi beklenmektedir. Bununla birlikte dişil toplumların özellikleri olarak sıralanan şefkatli olmak, nazik olmak, merhametli olmak halden anlamak vb. özelliklerin işgörenlerin adalet algılarının oluşması sürecinde ve karşılıklılık teorisi (norm of reciprocity) çerçevesinde işgörenlerin bu tip iyi davranışlar karşısında ÖVD sergilemelerinde etkiye sahip olması beklenmektedir. Dişil kültürel özellikler taşıyan Türkiye bağlamında (Gürbüz ve Bingöl, 2007; Sargut, 2010) etkileşim adaletinin, hem farklı bağlamlardaki çalışmalardan hem de diğer adalet boyutlarından daha yüksek derecede ÖVD ile ilişkili olmasının, bağlamlın özellikleri ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir.

Meta analiz sonuçlarına göre ÖA, genel olarak tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde işgörenlerin ÖA algılarının işgörenlerin örgütün bütününe yönelik vatandaşlık davranışı sergilemelerinde, kişilere yönelik ÖVD sergilemelerine göre daha etkili olduğu ortaya konulmuştur (ÖA-ÖVD-Kişi: $\rho = .26$; ÖA-ÖVD-Örgüt: $\rho = .47$). Bu durumun olası nedeni olarak, ÖA'nın alt boyutlarından etkileşimsel adalet kişilerarası ilişkilerle şekillenirken, dağıtımsal ve işlemsel adalet doğrudan kararlar ve bu karar süreçleri ile şekillenmesi olacaktır. Dolayısıyla işgörenlerin ÖA algıları, bireylere yönelik sergilenecek vatandaşlık davranışından ziyade örgüte yönelik sergilenecek vatandaşlık davranışı ve ÖVD-Genel ile ilişkili olması, ÖVD'nin hedefine yönelik yapısal özelliği ile açıklanabilir.

Araştırmada ÖA ve ÖVD arasındaki ilişkileri inceleyen meta analiz sonuçları incelendiğinde dikkat çeken bir husus da düzeltilmiş olan örneklem ve ölçek hatalarından kaynaklanan varyansın yüzdesi olarak ifade edilen hatalardan kaynaklanan toplam varyans oranlarının genel olarak düşük olmasıdır. Tablo 1 incelendiğinde, düşük olan hatalardan kaynaklanan toplam varyans (H.K.T.V) oranlarının da çok büyük bir kısmının örneklem hatalarından kaynaklandığı dikkat çekmektedir. Buna dayanarak meta analizlere dâhil edilen bireysel çalışmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin birbirleriyle oldukça tutarlı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca her ne kadar H.K.T.V oranının büyük bir kısmı örneklem hatalarıyla açıklansa da H.K.T.V oranların genel olarak düşük olması, meta analizlere dâhil edilen bireysel çalışmalardaki örneklem büyüklüklerinin yeterli olduğuna işaret etmektedir. Ancak şu da ifade edilmelidir ki, ÖA-ÖVD-Kişi ve ÖA-ÖVD-Örgüt ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılan meta analizlerin H.K.T.V oranlarının diğer meta analizlere kıyasla yüksek olması ve H.K.T.V oranının tamamına yakının örneklem hatalarından kaynaklanması değişkenler arasındaki ilişkilerin daha sağlıklı olarak tespit edilebilmesi için daha çok bireysel çalışmaya dolayısıyla daha fazla örneklem

büyüklüğüne ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Bu husus, ileride bu konular üzerinde çalışacak araştırmacılar tarafından göz önünde tutulmalı ve araştırmacılar mümkün olduğunca çalışmalarını daha büyük örneklemlemlerle gerçekleştirmelidirler.

Sonuç olarak bu araştırma sonunda ulaşılan meta analiz sonuçları ÖA (örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) ve ÖVD (ÖVD-Genel, ÖVD-Kişi ve ÖVD-Örgüt) arasındaki orta düzeyde olumlu yönde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarının, yabancı yazında yapılmış diğer meta analiz sonuçlarıyla (örn., Dalal, 2005; Meyer ve ark., 2002; Organ ve Ryan, 1995; Riketta, 2002) değişkenler arasındaki ilişkilerin orta düzeyde olumlu yönde olması açısından tutarlıdır. Ancak meta analiz çalışmaları değişkenler arasındaki etki büyüklüklerinin değerleri (ρ) açısından karşılaştırıldığında, bu çalışmayla geçmişte yapılmış meta analiz çalışmaları arasında fark olduğu da dikkat çekmektedir (Bknz. Tablo 2). Bu sebeple bu çalışmada, ÖA-ÖVD için ulaşılan düzeltilmiş ortalama etki büyüklükleri ($\rho = .41$) ile geçmişte yapılmış olan meta analiz çalışmalarında ÖA-ÖVD için tespit edilen etki büyüklükleri çalışmanın ilerleyen bölümlerinde Tablo 2'de verilmiş ve meta analiz çalışmalarında ulaşılan farklı etki büyüklüklerinin olası nedenleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 2'de ÖA ve ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmişte yapılmış meta analiz sonuçları (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt ve ark., 2001; Dalal, 2005; LePine ve ark., 2002; Meyer ve ark., 2002; Organ ve Ryan, 1995; Riketta, 2002) ile bu çalışmanın sonuçlarını kapsayacak şekilde sunulmuştur. Tablo 2'de geçmişte yapılmış olan meta analiz sonuçlarının ÖVD ile her iki bağımsız değişken arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkiyi ortaya koyduğu görülmektedir. Aynı şekilde bu çalışma sonucunda ulaşılan etki büyüklük değerleri de ÖA ve ÖB ile ÖVD arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla beraber bu çalışmada ulaşılan etki büyüklükleri geçmişte yapılmış olan çalışmalarla kıyaslandığında bu çalışmadaki etki büyüklüklerinin ortalama 0.15 puan daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Daha önce de ifade edildiği gibi geçmişte yapılmış meta analizlere dâhil edilen bireysel çalışmaların büyük çoğunluğu, bireyci ve belirsizlikten kaçınmayan kültürel değerlere sahip Kuzey Amerika ülkelerinde gerçekleştirilmiş araştırmalardan oluşmaktadır (örn., Dalal, 2005; Meyer ve ark., 2002; Organ ve Ryan, 1995; Riketta, 2002). Moorman ve Blakely (1995) toplulukçu kültürlerde yetişmiş bireylerin ÖVD sergilemeye bireysel toplumdaki bireylerden daha fazla eğilimli olduğunu iddia etmektedir. Toplulukçu kültürlerde "biz" in "ben" den önce gelmesi bireylerin şahsi çıkarlarından ziyade çoğunluğun faydasına hareket etme eğiliminde olmasına

Tablo 2. ÖA ve ÖVD ile İlgili Yapılmış Meta Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Meta Analizler	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
		<i>k</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>r</i> *
Örgütsel Adalet	LePine ve ark. (2002)	40	1975	.20	.23
	Organ ve Ryan (1995)	17	2969	.24	.28
	Cohen-Charash ve Spector (2001)	7	1758	.27	.34
	Colquitt ve ark. (2001)	8	1972	.25	.27
	Dalal (2005)	10	1997	.15	.20
	Türkiye (Bu çalışma)	12	4484	.37	.41

Not. *k*; Çalışma (etki büyüklüğü) sayısı, *N*; Toplam katılımcı sayısı, *F*; Düzeltilmemiş ağırlıklı ortalama etki büyüklüğü, *r**; Tamamı anlamlı düzeltilmiş ağırlıklı ortalama etki büyüklüğü, Kaynak: Dalal, 2005'ten faydalanılarak hazırlanmıştır (2005: 1249)

ve adalet için şahsi çıkarların feda edilebilmesine neden olmaktadır (Moorman, Niehoff ve Organ, 1993). Bir diğer ifadeyle toplulukçuluk/bireycilik hem ÖVD üzerinde hem de ÖA üzerinde belirleyici olma özelliğine sahiptir (Moorman ve Blakely (1995). Bu çalışmada meta analize dâhil edilen çalışmalar toplulukçu kültürel değerlere sahip ülkelerden birisi olarak kabul edilen (Gürbüz ve Bingöl, 2007; Hoftede, 1984) Türkiye'de gerçekleştirildiği görülmektedir. Buna göre meta analiz bulgularının büyük oranda toplulukçu kültürel değerlere sahip ülkelerin sonuçlarını yansıttığı söylenebilir.

ÖVD ile kültürel değerler arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı bireysel araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmış, toplulukçu kültürel değeri yüksek birey ve toplumların ÖVD sergileme olasılıklarının bireycilik kültürel değeri yüksek kişi ve toplumlara göre daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Moorman ve Blakely, 1995; Paine ve Organ, 2000; Van Dyne, Vandewalle, Kostova, Latham ve Cummings, 2000).

Yapılmış olan bazı bireysel araştırmalar toplulukçu kültürel değerleri kuvvetli toplumlardaki bireylerin özellikle kendilerinin de dâhil oldukları grupları için dağıtım kurallarından eşitlik ve ihtiyaç dağıtım kurallarını tercih ettiklerini, bireyci kültürel değerlere sahip işgörenlerin ise örgütsel kazanımların dağıtımında hakkaniyet kuralını tercih ettiklerini ortaya koymuştur (Chen, 1995; Sama ve Papamarcos, 2000). Tüm bu araştırma sonuçları; toplulukçu kültürlerde örgütsel kazanımların eşitlik veya ihtiyaç kuralına göre dağıtılmasının, bu kültürel değerlerde yetişmiş bireylerde, bireyci kültürel değerlere sahip toplumlardaki işgörenlere nazaran daha az adaletsizlik algısı oluşturduğu ve işgörenlerin eşitlik ve sosyal mübadele teorileri çerçevesinde daha fazla ÖVD sergiledikleri biçiminde yorumlanabilir. Bununla birlikte toplulukçu toplumlarda güçlü bir iç grup olgusu bulunmaktadır ve kişisel çıkarlardan ziyade grubun

menfaatleri ön plandadır (Sargut, 2010). Bireylerin sergileyecekleri ÖVD karşısında alacakları kişisel ödül az dahi olsa grubun normları ya da menfaati için rol ötesi davranışlar sergilemesi beklenmektedir (Moorman ve Blakely, 1995). Böyle bir durumda toplulukçu kültürel değerlere sahip bir birey harcadığı çaba ile orantısız şekilde ödül alsa dahi, grubun menfaatleri zarar görmediği müddetçe bu durumu adaletsiz olarak görmemekte ve ÖVD sergilemeye devam etmektedir.

Çalışmanın İlgili Yazına Potansiyel Katkısı

Buradan çıkarılacak en önemli sonuç, alan yazına hâkim olan batı kültürel değerlerine sahip ülkelerde gerçekleştirilmiş olan araştırma sonuçlarının özellikle Türkiye gibi bu kültürel değerlerden farklı kültürel değerlere sahip (örneğin Toplulukçu) ülkeler için genellemesinin yapılırken kültürel bağlamın önemli olduğunun ortaya konulmuş olmasıdır.

Bu çalışmada meta analize dâhil edilen bireysel çalışmaların toplulukçu olarak ifade edilen Türk kültüründe gerçekleştirilen çalışmalar olması nedeniyle bu araştırmadan elde edilen analiz sonuçlarının geçmişteki meta analiz çalışmalarının kapsamını genişlettiği, böylece ÖA ile ÖVD arasındaki ilişkilerin alandaki araştırmacılar tarafından daha net görülmesine katkı yaptığı da söylenebilir.

Ayrıca bu araştırma sonuçlarının geçmişteki meta analiz sonuçlarıyla beraber değerlendirilmesi halinde, ülkelerin sahip olduğu kültürlerarası farklılıkların örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanında oynadığı rolün daha iyi anlaşılmasına yararı olacağı, mevcut teorik modellerin geliştirilmesi açısından da alan yazına katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

Örgütsel adalet değişkeni ile en yüksek ilişki içinde bulunan ÖVD boyutu, ÖVD-Genel boyutudur. Buna göre, ÖVD-Genel boyutunun ÖA ile olan ilişkisi ince-

lendiğinde ÖVD-Genel'in genel ÖA ve etkileşimsel, dağıtım ve işlemsel adalet alt boyutlarına göre nispeten daha kuvvetli olarak ilişkili olduğu, çalışanların ÖVD sergilemesi için hem dağıtım hem de işlemsel adaleti eşit derecede öneme sahip olduğunun tespit edildiği daha önce ifade edilmişti. Bu sonuçlara göre, örgüt içerisinde işgörenlerinin daha fazla ÖVD sergilemelerini arzu eden yönetici ve liderler, örgüt içi adaleti yalnızca kazanımların adil dağıtımını veya süreçlerin adaletli olup olmamasına indirgememeli; işgörenlerinin adalet algısını bir bütün olarak ele almalı, işgörenlerine dağıtım kararları ve süreçleri ile ilgili yeterli ve dürüstçe bilgi vermeli onlarla olan karşılıklı ilişkilerinde samimi ve içten olmalı, kaba ve onur kırıcı davranışlarda bulunmamalıdır.

İşgörenlerin örgüt içerisindeki sergiledikleri vatandaşlık davranışları, bu davranışlarının örgüt içinde çalışan belirli kişi veya kişilere doğrudan fayda sağlaması ya da örgütün genel yararının ön planda tutulmasına göre farklılaşabilmektedir. İşgörenlerin örgüt içindeki çalışma arkadaşlarına veya çeşitli gruplara yönelik göstermiş oldukları ÖVD oldukça önemli olup örgütün etkinlik ve verimliliğine dolaylı katkı sağlasa da örgütün bütünü ve yöneticilerin tercihleri göz önüne alındığında işgörenlerde daha çok olması arzu edilen ÖVD davranışları, örgütün etkinlik verimliliğine doğrudan katkı sağlayan örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarıdır. Bu çalışmada elde edilen meta analiz sonuçları, işgörenlerin algıladıkları genel ÖA'nın diğer ÖA boyutlarından daha fazla olarak çalışanların örgüte yönelik vatandaşlık davranışları sergilemesinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu meta analiz sonuçlarının olası açıklaması olarak; işgörenlerin çalıştıkları örgütlerinde yöneticileri tarafından kendilerine her yönden adil olarak davranıldığı algılarının yani örgütsel kazanımların veya cezaların adil dağıtımının yapılması, bu kararların alınmasındaki süreçlerin adil olarak algılanması ve alınan kararların işgörelere yöneticileri tarafından uygun biçimde bildirilmesi işgörenlerin sosyal mübadele teorisine uygun olarak örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını daha fazla göstermesinde etkili olduğu şeklinde ifade edilebilir. İşgörenlerinden daha fazla örgüte yönelik vatandaşlık davranışı sergilemelerini bekleyen yöneticilerin, bu hususlara dikkat ederek örgütsel etkinlik ve verimliliği artırmada basit çabalarla oldukça etkili sonuçlar alabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmanın Kısıtları

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar söz konusudur. Bu sebeple meta analiz sonuçlarının değerlendirilmesi yapılırken bu kısıtların da göz önünde tutulmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Ayrıca söz konusu kısıtlara yönelik olarak tespit edilen husus ve öneriler de meta analiz konusuna ilgi duyabilecek araştırmacılar için sunulmuştur. Araştırmaya sadece Türkiye'de yapılmış çalışmalar dâhil edilmiştir. Gele-

cekte yapılacak çalışmalarda hem batı hem de doğu kültürüne ait ülkelerin eklenerek bağlamın genişletilmesi ile daha geniş ve genellenebilir bir örnekleme ulaşılabilir. Bu yolla ayrıca, yukarıda tartışılan, kültürün olası düzenleyici/moderatör etkisi de incelenebilir. Meta analize dâhil edilen çalışmalar araştırmacının yöntem bölümünde ayrıntıları ile açıklandığı gibi kullanılan elektronik veri tabanları ve kullanılan anahtar kelimeler sonucu ulaşılan araştırmalar ile sınırlıdır.

Çalışmada ÖA boyutları yazında genel olarak daha çok kabul gören ÖA genel boyutuyla beraber dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutları esas alınarak incelenmiştir. Ancak ÖA yazınında etkileşimsel adaletin bilgil ve kişilerarası adalet boyutları olarak iki farklı boyutta değerlendirilebildiği de görülmektedir. Yazın taramasında, Türkiye örnekleminde bilgil ve kişilerarası adalet ile ÖVD arasındaki ilişkileri araştıran çalışma sayısının oldukça düşük olduğu görülmüştür. Bilgisel ve kişilerarası adalet ile ÖVD arasındaki ilişkinin gerçekte nasıl olduğunun tam olarak anlaşılabilmesi için bu değişkenler arasındaki ilişkileri araştıran bireysel çalışmaların daha çok yapılmasına ve bu bireysel çalışmaları özetleyecek meta analiz çalışmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada psikometrik meta analiz yönteminin gereği olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren etki büyüklüğü değeri olarak korelasyon değerleri kullanılmıştır. Ancak bazı bireysel çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerlerinin verilmediği tespit edilmiştir. Bu çalışmaların bazılarında t-testi ve F testi sonuçları kullanılarak korelasyon katsayısını hesaplanırken bir kısmında ise hiçbir temel istatistikî bilgiye ulaşılamamıştır. Bu sebeple bu çalışmalar meta analizlere dâhil edilememiştir. İleride meta analiz konusunda çalışmak isteyen araştırmacıların bu gibi durumlarla karşılaşmamaları için yazarların konularıyla ilgili temel istatistikî bilgileri çalışmalarının içinde mutlaka vermeleri, bunun çalışmanın akışına uygun olmaması durumunda en azından çalışmalarının sonunda ek olarak tablolar halinde sunmalarının uygun olacağı düşünülmektedir.

Çalışmaya ilişkin bireysel çalışmaların tespiti ve veri toplama süreci içerisinde en fazla sıkıntı yayınlanmamış araştırmalara ulaşma konusunda yaşanmıştır. Özellikle YÖK'ün tez veri tabanında yer alan ve kullanıcılar tarafından erişime açılmayan çalışmaların elde edilmesi oldukça zor olmuş tüm çabalara rağmen yalnızca iki (Bülbül, 2011; Yıldız, 2012) adet çalışma meta analizlere dâhil edilebilmiştir. Dâhil edilemeyen çalışmalara ulaşmak için gönderilen elektronik postalara ise yazarlar tarafından herhangi bir geri bildirimde bulunulmamıştır. İleride yapılacak çalışmalarda bu çalışmalarında meta analizlere dâhil edilmesi özellikle Türkiye örnekleminde sonuçların daha sağlıklı olması açısından oldukça önem-

lidir. Bununla beraber araştırmacıların ulaşılmasına izin verilmeyen tezlerle ulaşamayacaklarını, yayın yanlışlığını azaltmak amacıyla çekmeceye kalmış çalışmalara ulaşmak için gönderdikleri elektronik postalara cevap alamayacaklarını baştan bilmeleri ve buna hazırlıklı olmaları da yararlı olabilir.

Tüm bu kısıtlara rağmen yapılmış olan bu meta analiz çalışması ile Türkiye'deki daha önce yapılmış meta analiz çalışmalarından farklı olarak analizlere dâhil edilen bireysel çalışmaların toplulukçu kültürel değerlere sahip ülkelerde yapılmış araştırmaların oluşturduğu ÖA-ÖVD ilişkisini inceleyen bireysel çalışmaların sonuçları özetlenmiş, bu çalışmalardaki örneklem ve ölçek hataları giderilerek değişkenler arasındaki gerçek ilişkiye mümkün olduğunca yakın değerler elde edilmiştir. Buna göre bu araştırma sonuçları Türkiye örneklemini için ilk defa yapıyor olması nedeniyle ÖA ve ÖVD arasındaki ilişkiye yönelik büyük resmin görülmesini sağlayarak yerli yazındaki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmacının bundan sonra yapılacak çalışmalara veri sağlayacağı ve benzer meta analiz çalışmalarına da yöntem olarak model olabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynaklar

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkovitz, (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Cilt: 2) içinde (267-299). New York: Academic Press.
- Ali, N., Mehmud, L. T., Baloch, Q. B. ve Usman, M. (2010). Impact of organizational justice on organizational citizenship behavior of bankers of NWFP, Pakistan (An empirical evidence). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(7), 111-117.
- *Arslantas, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-286.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- *Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive* (2. baskı). Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C. ve Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-273.
- Blau, M.P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Borenstein, M., L., Hedges, V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. UK: John Wiley and Sons.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt, ve W. C. Borman, (Ed.), *Personnel selection in organizations* içinde (71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- *Bülbül, A., Ünsar, A. S ve Oğuzhan, A. (2011). Banka çalışanlarının örgütsel adalet algılamasının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılığa olan etkisi: Bir araştırma. *XIX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 512-517, Çanakkale.
- Card, N. A. (2012). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: The Guilford Press.
- Chan, D. K. S., Lam, C. B., Chow, S. Y. ve Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 362-376.
- Chen, C. C. (1995). New trends in rewards allocation preferences: A Sino-US comparison. *Academy of Management Journal*, 38(2), 408-408.
- Chiaburu, D. S. ve Lim, A. S. (2008). Manager trustworthiness or interactional justice? Predicting organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 83, 453-467.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P. ve Rich, B. L. (2011). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology*, 21, 1-15.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel D. R. ve Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209.
- *Çağlar, E. (2011). *An integrative model of justice perceptions, employee positive mood states and organizational citizenship behavior*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Çalışkan, S. C. (2010). The interaction between paternalistic leadership style, organizational justice and organizational citizenship behavior: A study from Turkey. *China-USA Business Review*, 9(10), 67-80.
- Çetin, Ş., Gürbüz, S. ve Sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: Test of potential moderator variables. *Employee Responsibilities and Rights*

- Journal*, 27(4), 281-303
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- *Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- *Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(6), 532-554.
- Ertürk, A., Yılmaz, C. ve Ceylan, A. (2006). Promoting organizational citizenship behaviors: Relative effects of job satisfaction, organizational commitment, and perceived managerial fairness. *METU Studies in Development*, 31(2), 189-210.
- *Ertürk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Farh, J. L., Earley, P. C. ve Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444.
- George, J. M. ve Bettenhausen, K. (1990). Understanding pro social behavior, sales performance, and turnover: A group level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology*, 75, 698-709.
- George J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). Justice and organizational citizenship: A commentary on the state of the science. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 249-256.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- *Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Gürbüz, S. (2009). Some possible antecedents of military personnel organizational citizenship behavior. *Military Psychology*, 21, 200-215.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace, and World.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2. baskı). California, Thousand Oaks: Sage Publications.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- *İnce, M. ve Gül, H. (2011). The effect of employees' perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior: An application in Turkish public institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 134-149.
- *İplik, F. N. (2009). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 107-117.
- *İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-133.
- Konovsky, M. A. ve Folger, R. (1991). The effects of procedures, social accounts, and benefits level on victims' layoff reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(8), 630-650.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- Konovsky, M. A. ve Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- *Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1), 1-19.
- *Kuşcuoğlu, S. (2008). *The roles of organizational justice, trustworthiness, trust and propensity of trust in the relationship of LMX with OCB and job satisfaction*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LePine, J. A. ve Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853-868.
- Lepine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Lily, J. (2015). The impact of justice type on organizational citizenship behavior: Do outcome favorability and leader behavior matter? *Current Psychology*, 34, 26-49.
- Lipsey, M. W. ve Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Luo, Y. (2007). The independent and interactive roles of procedural, distributive and interactional justice in strategic alliances. *Academy of Management Journal*, 50, 644-664.
- *Mengüç, B. (2000). An empirical investigation of a social exchange model of organizational citizenship behaviors across two sales situations: A Turkish case. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(4), 205-214.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fair-

- ness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Moorman, R. H. ve Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Moorman, R. H. ve Byrne Z. S. (2005). How does organizational justice affect organizational citizenship behavior?. J. Greenberg ve J. A. Colquitt, (Ed.), *Handbook of organizational justice* içinde (355-379). New Jersey.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behaviors: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209-225.
- Niehoff, B. P. ve 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.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. ve Konovsky, M. A. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- *Öğüt, A., Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2009). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri örneğinde bir analizi. *XVII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 158-164, Balıkesir.
- *Öztürk, D. (2011). *Workplace bullying: Its reflection upon organizational justice and organizational citizenship behavior perceptions among public sector employees*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Özyurt, E. D. (2010). *The effect of working place on the relation between perception of organizational justice, organizational support and organizational citizenship behavior*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Paine, J. B. ve Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 45-59.
- *Pirali, J. (2007). *The influence of job satisfaction, organizational commitment, and perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior in Turkish education sector*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). Individual - and organizational - level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- *Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- *Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 71-91.
- Rifai, H. A. (2005). A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131-154.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
- Sama, L. M. ve Papamarcos, S. D. (2000). Hofstede's I-C dimension as predictive of allocative behaviors: A meta-analysis. *International Journal of Value-Based Management*, 13(2), 173-188.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- *Sarı, Ç. (2011). *Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Sezgin, O. (2011). Örgüt kültürü, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkinin araştırılması. *XIX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 528-533, Çanakkale.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 132(3), 277-290.
- Skarlicki, D. P. ve Latham, G. P. (1997). Leadership training in organizational justice to increase citizenship behavior within a labor union: A replication. *Personnel Psychology*, 50(3), 617-633.
- Smith, A., Organ D. W. ve Near J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L. ve Ilies, R. (2008). Organizational citizenship behavior: A review and extension of its nomological network. J. Barling ve C. L. Cooper, (Ed.), *Handbook of organizational behavior* içinde (106-123). Thousand Oaks California.
- Steel, P. (2012). *Procrastination and you home page*. 4 Eylül 2012, <http://people.ualgary.ca/~steel/procrastinus/meta-analysis.php>
- *Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlilik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- *Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişim Dergisi*, 37, 171-193.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. ve Parks, J. (1995). Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). L. L. Cummings ve B. M. Staw, (Ed.), *Research in organizational behavior* içinde (215-285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Dyne, L. ve Le Pine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.
- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E. ve Cummings, L. L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizen-

- ship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 3-23.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40, 1359-1392.
- Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T. ve Bernerth J. B. (2012). Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 776-791.
- Williams, L. J. ve 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.
- Williams, S., Pitre, R. ve Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 33-44.
- *Yıldız, S. (2012). *Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü*. Yayın İçin Hazırlanan Çalışma (Kaynak: Doç. Dr. Harun ŞEŞEN).
- *Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 1108-126.
- Young, L. D. (2010). Is organizational justice enough to promote citizenship behavior at work? A retest in Korea. *European Journal of Scientific Research*, 45(4), 637-648.

Summary

Organizational Justice and Organization Citizenship Behavior Relationship: A Meta-Analysis on Studies in Turkey

Sait Gürbüz

Turkish Military Academy

Özgür Ayhan

Turkish Military Academy

Mahmut Sert

Turkish Military Academy

Different from the task performance organizational citizenship behaviors (OCB) are the extra role behavior that “shape the organizational, social, and psychological contexts that serve as the catalyst for task activities and processes” (Borman & Motowidlo 1997: 100). Because of the importance of OCB in terms of organizational effectiveness and efficiency, it has been studied since it has been conceptualized by Organ (1988) in various context and culture. Empirical findings indicate that one of the most significant antecedents of OCB is organizational justice (OJ) (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002; Blakely, Andrews, & Moorman, 2005; Konovsky & Pugh, 1994). In the literature, OJ-OCB relationship has been meta-analyzed previously in western context (e.g., Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al, 2001; Dalal, 2005; Organ & Ryan, 1995). However, no meta-analytical study explored OJ-OCB linkage in a predominantly collectivist cultural setting. To enhance generalizability of the results of the previous meta-analytical studies, more systematic research conducted in different cultural context is needed. Thus, main purpose of present study is to provide a meta-analytic examination of the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in a collectivist culture (i.e., Turkey) using principles of psychometric meta-analysis method. We believe that including such a sample from a collectivist culture should lead to more comprehensive and realistic estimates of the OJ-OCB relationship.

Organizational citizenship behavior (OCB) is the discretionary employee behaviors that above and beyond prescribed role behaviors (Organ, 1988). OCB which is theoretically based on Barnard (1938) and Katz’s (1964) studies, is conceptualized by Organ. Researchers observed that OCB is a key construct for effectiveness and efficiency (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009; Spitzmuller, Van Dyne, & Ilies, 2008). Podsakoff

and Mackenzie (1997) have also pointed out that OCB is beneficial for both individuals and organizations.

There is no clear consensus about dimensions of OCB. There are approximately 30 dimensions mentioned as OCB in literature (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000). According to Organ (1988), OCB has five dimensions which are altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue and sportsmanship, are used and tested in most of the studies (LePine, Erez and Johnson, 2002).

On the other hand, Williams and Anderson (1991) divided OCB based on targets of those behaviors. They operationalized OCB as organizational citizenship- individuals (OVD-I) and organizational citizenship behavior- organization (OCB-O). OCB-I refers to behaviors directly related to advantage of specific person, and OCB-O refers to behavior directly effect on organizational effectiveness and efficiency (Williams & Anderson, 1991). While OCB-I strongly related to altruism and courtesy, OCB-O strongly related to civic virtue and sportsmanship. In this study we differentiate between three facets of OCB: OCB as a general overall (general) construct (OCB-G), OCB directed at the organization as a whole (OCB-O) and OCB targeted specific individuals (OCB-I) using framework suggested by William and Anderson (1991).

Another important variable related to effectiveness and efficiency (Greenberg, 1990) and one of the antecedents of OCB is organizational justice (OJ) (Songür, Basım, & Şeşen, 2008). OJ can be defined as the perception of employees on various activities behaviors of managers and employees on them (Whitman et al., 2012). In the literature there are many definitions and all of them emphasis employees perception of justice. The important issue related to OJ is that what is perceived fair instead of what is really fair (Gürbüz, 2007).

Justice perception depends on the distribution

of gains, process of distribution and interaction in this process (İçerli, 2010). This expression point the three dimension of OJ which are distributive justice (DJ), procedural justice (PJ) and interactional justice (IJ) (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001; Konovsky, 2000). Distributive justice refers to not only the distribution of reward but also distribution of workload in the organization fairly (Colquitt et al., 2001). Justice at the process of reward and workload distribution, constitute the PJ (Luo, 2007). Finally, IJ constitute the social aspect of process and refer to the quality of interaction (Luo, 2007).

According to social exchange theory (Blau, 1964), employees develop their attitude and behavior in accordance with the transaction that encounter in organization. If employee work in a fair environment, it is possible to show extra-role behaviors. Researchers claimed that social exchange theory and equity theory (Adams, 1965) provided a theoretical rationale between the relationship between OCB and OJ (George, 1991; Moorman, 1991; Moorman & Byrne, 2005; Organ, 1988). According to those theories, employee who encounters with injustice, will not give up his or her formal role behavior because of possibility of punishment, but he or she will leave extra role behavior that are under his or her control (Moorman, 1991).

Greenberg (1993) stated that justice is one of the most significant antecedents of extra role behaviors. Research results showed that there are moderate to strong relationships between OCB and OJ (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002; Blakely, Andrews, & Moorman, 2005; Konovsky & Pugh, 1994; Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; Williams, Pitre, & Zainuba, 2002; Young, 2010). On the other hand, researcher claimed that PJ has stronger relationship with OCB than DJ and IJ (Konovsky & Folger, 1991; Greenberg, 1993; Niehoff & Moorman, 1993). In contrary, Yılmaz and Ceylan, (2006) and Farh, Early and Lin (1997) stated that there is stronger relationship between DJ and OCB than other facets of OJ. Rifai (2005) and Schappe (1998) reported that there is no a significant relationship between OCB and OJ.

Based on previous research results and social exchange and equity theory, there will be a significantly positive relationship between OJ and OCB. Hence;

H₁: There will be significantly positive relationships between organizational justice and organizational citizenship behavior (H_{1a}), organizational citizenship behavior-individual (H_{1b}) and organizational citizenship behavior-organization (H_{1c}).

H₂: There will be significantly positive relationships between distributive justice and organizational citizenship behavior (H_{2a}), organizational citizenship behavior-individual (H_{2b}) and organizational citizenship behavior-organization (H_{2c}).

H₃: There will be significantly positive relationships between procedural justice and organizational citizenship behavior (H_{3a}), organizational citizenship behavior-individual (H_{3b}) and organizational citizenship behavior-organization (H_{3c}).

H₄: There will be significantly positive relationships between interactional justice and organizational citizenship behavior (H_{4a}), organizational citizenship behavior-individual (H_{4b}) and organizational citizenship behavior-organization (H_{4c}).

Method

Population and Samples

In order to identify relevant organizational justice and organizational citizenship behavior studies in Turkey, both computer and manual literature searches were conducted. To ensure that all potential studies were identified, alternative keyword combinations (e.g., örgütsel vatandaşlık davranışı, ekstra-rol davranışı, bağlamsal performans, örgütsel adalet, organizational citizenship behavior(u)r, extra-role behavior, contextual performance, organizational justice, fairness and OCB) were used to search the 17 international databases (Academic Search Complete, Business Source Complete, EBSCO, Emerald, ERIC, DOAS (Directory of Open Access Journals), IEEE Xplore Digital Library, JSTOR, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Springer Link, ULAKBİM (Ulusal Veri Tabanları), Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library, Web of Knowledge, Web of Science.) Studies that appeared to include a relationship between OJ and OCB were obtained. Additionally, in order to locate full-text unpublished master's theses and doctoral dissertations, Theses and Dissertations Databases of Turkish Council of Higher Education (YOK TVT) and ProQuest were searched. Finally, searching process yielded a total of 27 studies that appeared to be relevant to the current study.

Coding

Information and data from selected studies were coded in a form developed by researchers. Three coders who are the researcher of this study, worked independently to code the data. Overall agreement level between coders was 95.84%. All disagreements were resolved using a subsequent joint discussion.

We used Hunter and Schmidt's (2004) and Card's (2012) studies as models in developing the coding form which had three sections; the first section involved information about the study and the sample. In second section, information about the instruments was coded. Finally, in third section correlation coefficients and statistical data that can be used to compute a correlation coefficient (e.g., t test or ANOVA values) were coded.

Inclusion Criteria

We determined several decision rules to determine which of studies should be included in the current meta-analysis. First, only studies that examined the relationship between OJ and OCB or relationship between their facets. Second, studies that used Turkish samples were included. Third, studies must have provided enough statistical information (e.g., correlation coefficient) to allow effect sizes to be computed. Finally, only studies that used full or part time employee samples were included.

Procedure

Meta-analytic procedures specified by Hunter and Schmidt (1990) were employed to compute our results using the interactive artifact distribution-based meta-analysis program; the source of artifact distribution was our database. This method allows for the assessment of statistical artifacts like sampling and scale error. The Hunter and Schmidt's method also allows for observation and correction of statistical artifacts. We report both sample size- weighted mean observed correlations and population estimates that have been corrected for unreliability (using ICC2 values) in the predictor and the criterion. Finally, the standard deviations and 80% credibility intervals (CV) around each corrected correlation were reported.

Results

The meta-analytic results of the OJ and OCB relationship are presented in Table 1. The uncorrected sample-size weighted mean correlation between OJ and OCB was .37. After correcting this estimate for unreliability in both OJ and OCB, the mean corrected correlation was .41, indicating a moderate positive relationship between OJ and OCB. Moreover, the 80% credibility interval (.23-.59) was above and did not overlap with zero, indicating that the positive relationship generalizes across studies. The results in Table 1 also indicate that OJ was positively related to OCB-I ($\rho = .26$) and OCB-O ($\rho = .47$). For each of these outcomes the 80% credibility interval excluded zero. Taken together, these results provide support for Hypothesis 1.

We also examined the extent to which different justice dimensions (i.e., distributive, procedural, and interactional) were related to overall OCB and its sub dimensions. We expected that of the three types justice, related to OCB-G, OCB-I and OCB-O. The mean corrected correlation belong to distributive justice and OCB-G ($\rho = .35$), OCB-I ($\rho = .29$) and OCB-O ($\rho = .32$) indicate moderate relationship. Additionally like distributive justice, procedural justice related to OCB-G ($\rho = .33$), OCB-I ($\rho = .29$) and OCB-O ($\rho = .32$). Results indicate that the

Table 1. Meta-Analytic Correlation Matrix for Behavior Facets

	OCB-General	OCB-Individual	OCB-Organizational
Organizational Justice	.37 (.41) ^a	.20 (.26) ^b	.38 (.47) ^c
Distributive Justice	.27 (.35) ^d	.22 (.29) ^e	.25 (.32) ^f
Procedural Justice	.26 (.33) ^g	.24 (.30) ^h	.26 (.32) ⁱ
Interactional Justice	.32 (.41) ^j	.26 (.31) ^k	.26 (.32) ^l

Not. k; number of samples in which relationship was estimated, *N*; total number of individuals in the *k* samples, Those outside parentheses are correlations uncorrected correlations (i.e., *mean r*); those in parentheses are corrected for unreliability (i.e., *mean ρ*), *SS_p*; standard deviation of corrected correlations, *%80 CrI*; lower and upper limits of 80 % credibility interval, *%95 CI*; lower and upper limits of 95 % confidence interval, *T.V.E.S.A %*; Percentage of total variance in corrected artifacts explained by study artifacts *OCB*; organizational citizenship behavior.

a	k=12	N=4484	SS _p = .14	%80 Cr.I = (.23-.59)	%95 CI = (.33-.49)	T.V.E.S.A % = 11.24
b	k=3	N=762	SS _p = .06	%80 Cr.I = (.18-.34)	%95 CI = (.14-.37)	T.V.E.S.A % = 61.27
c	k=4	N=809	SS _p = .11	%80 Cr.I = (.33-.61)	%95 CI = (.34-.60)	T.V.E.S.A % = 46.60
d	k=16	N=4193	SS _p = .13	%80 Cr.I = (.19-.51)	%95 CI = (.28-.42)	T.V.E.S.A % = 23.92
e	k=15	N=4700	SS _p = .14	%80 Cr.I = (.11-.46)	%95 CI = (.21-.36)	T.V.E.S.A % = 20.16
f	k=15	N=4700	SS _p = .12	%80 Cr.I = (.16-.48)	%95 CI = (.25-.39)	T.V.E.S.A % = 27.57
g	k=13	N=3852	SS _p = .10	%80 Cr.I = (.20-.46)	%95 CI = (.26-.40)	T.V.E.S.A % = 30.20
h	k=16	N=4541	SS _p = .14	%80 Cr.I = (.22-.37)	%95 CI = (.22-.37)	T.V.E.S.A % = 18.85
i	k=17	N=4847	SS _p = .11	%80 Cr.I = (.26-.39)	%95 CI = (.26-.39)	T.V.E.S.A % = 34.38
j	k=11	N=3286	SS _p = .23	%80 Cr.I = (.12-.70)	%95 CI = (.27-.55)	T.V.E.S.A % = 07.40
k	k=15	N=4472	SS _p = .17	%80 Cr.I = (.10-.52)	%95 CI = (.22-.40)	T.V.E.S.A % = 12.70
l	k=15	N=4472	SS _p = .11	%80 Cr.I = (.18-.46)	%95 CI = (.25-.39)	T.V.E.S.A % = 33.63

interactional justice most strongly linked with OCB-G ($\rho = .41$), OCB-I ($\rho = .31$) and OCB-O ($\rho = .32$). For each of these outcomes the 80% credibility interval excluded zero. These results provide support for Hypothesis 2, Hypothesis 3 and Hypothesis 4.

Discussion

The present meta-analysis estimated the relationship between OJ and OCB at both general construct and facet levels. Based on studies involving 29 independent samples ($N = 8674$) in Turkey, we found moderately strong between general constructs and dimensions of OCB and OJ. Especially the relationship between general concepts of OJ and OCB-O was relatively stronger. At facet level, the relationship between interaction justice (IJ) and OCB-G was relatively stronger. As employees perceive higher levels of justice, they have a greater tendency to direct those behaviors that are above and beyond their formal job requirements toward the organization as a whole rather than toward individuals in the organization.

In order to advance a clearer and level-free understanding of the OJ and OCB relationship, we also compared our results with those of previous meta-analyses conducted western context (e.g., Dalal, 2005; Meyer et al., 2002; Organ & Ryan, 1995; Riketta, 2002). Our findings are consistent with findings of previous meta-analyses which reported significant positive correlations between OJ and OCB (e.g., Dalal, 2005; Meyer et al., 2002; Organ & Ryan, 1995; Riketta, 2002). In short, the patterns of the relationships appear to be slightly greater in magnitude than western context. One of the possible reasons of this difference can be related with contextual differences. Previous studies analyzed relationship between OCB and OJ were generally experienced in individualistic USA culture. However present study examined this relationship in collectivist Turkish culture

(Gürbüz & Bingöl, 2007; Hofstede, 1984). Some of the individual studies which examine the relationships between OCB and cultural values had similar result with this study. OCB display possibilities in collectivist culture are higher than individualistic culture (Moorman & Blakely, 1995; Paine & Organ, 2000; Van Dyne, Vandewalle, Kostova, Latham, & Cummings, 2000). Individuals who live in collectivist society prefer equality and need distribution rule for them and groups they involve, but individual who lives in individualistic community prefer rule of fairness in distribution of organizational gains (Chen, 1995; Sama & Papamarcos, 2000).

This study extends the understanding of OCB and OJ relationship in different context from West. With this way researchers can see the relationships more accurate. The results of this meta-analysis have some practical implications. The results suggest that OJ and all of its three facets are the significant predictor of OCB. Accordingly, managers could focus on implementing policies and practices fairly and take into consideration all three dimensions of OJ as a whole. They should give honestly information to their employee about distribution decision and behave kindly and sincerely all their interaction with them.

As is the case with all scientific studies, we are mindful of certain limitations. First, sample of this study conducted only in Turkish context. In future, there would be used mixed sample from both Western context and Eastern context. Second, meta-analysis requires the reporting of zero-order results meant that several important OJ - OCB articles could not be included in our study. Finally, not reaching unpublished studies is another limitation for present study.

Overall, this study provides substantial empirical support for OJ and OCB relationship in Turkish context. Future research should build on these findings to obtain a better understanding of the importance of justice and citizenship behavior.