




## Meta-Analysis of Foreign Research Conducted Regards Correlates of Organizational Justice in the Banking Network

Golnaz Mehdi Asri<sup>1</sup> , Hossein Safarzadeh<sup>2\*</sup> , Mohammad Reza Rabiee Mandejin<sup>3</sup> 

1. PhD Student Governmental Management with Orientation of Organizational Behavior, Department of Governmental Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Business Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
3. Assistant Professor, Department of Governmental Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Citation: Mehdi Asri, G., Safarzadeh, H., & Rabiee Mandejin, M. R. (2023). Meta-analysis of foreign research conducted regards correlates of organizational justice in the banking network. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(2), 329-342.

### Abstract

#### Introduction

The purpose of the current research was to meta-analyze the foreign research conducted regards factors related to organizational justice, in order to estimate the effect size of the correlations related to organizational justice. In fact, this research was trying to investigate this issue according to the existing research records, what are the factors related to organizational justice in foreign research and also which of these factors have the strongest relationship with organizational justice.

#### Method

The statistical population of the current research included all research conducted regarding organizational justice until the end of the first half of 2023, and based on purposeful sampling method, 32 research documents that had suitable characteristics to enter the meta-analysis were selected, and in order to analyze the data, the second edition of comprehensive meta-analysis (CMA) software was used.

---

\* **Corresponding Author:** Hossein Safarzadeh  
**Email:** Hr.safarzadeh@gmail.com



### Results

Due to the heterogeneity between the studies, the random effects model was used to combine the results and reach the effect size. The effect size of the random model of the correlations of organizational justice in the studies under review was 0.299, which according to Cohen's interpretation system is within the confidence range at an average level. The results showed that among the correlates related to organizational justice in the banking network, the intention to comply with the information system security policy, satisfaction with services and organizational trust, are the strongest factors, while hiding knowledge, organizational performance and the turnover intention of employees, are the weakest factors.

### Discussion

Considering the many factors related to organizational justice, it should be said that without gaining knowledge about the level of **employees'** perception of organizational justice, it will not be possible to achieve organizational goals and realize organizational visions and improve the status of organizational performance and organizational excellence.

Keywords: organizational justice, banking network, meta-analysis, effect size

## مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲

پاییز و زمستان ۱۴۰۲، ۱۰(۲)، ۳۲۹-۳۴۲

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.44774.1377

## فرا تحلیل تحقیقات خارجی انجام شده پیرامون همبسته‌های عدالت سازمانی در شبکه بانکی

گلناز مهدی عصری<sup>۱</sup>، حسین صفرزاده\*<sup>۲</sup>، محمدرضا ربیعی مندجین<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی- رفتار سازمانی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده

هدف پژوهش حاضر انجام فراتحلیل پژوهش‌های خارجی انجام شده در زمینه عوامل مرتبط با عدالت سازمانی، جهت برآورد اندازه اثر همبسته‌های مرتبط با عدالت سازمانی بود. در واقع این پژوهش سعی دارد با توجه به پیشینه پژوهشی موجود به بررسی این موضوع بپردازد که عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در پژوهش‌های خارجی کدامند و همچنین کدام یک از این عوامل قوی‌ترین رابطه را با عدالت سازمانی دارد. جامعه آماری را تمام پژوهش‌های انجام شده خارجی پیرامون عدالت سازمانی تا پایان نیمه اول سال ۲۰۲۳ تشکیل دادند و بر مبنای نمونه‌گیری هدفمند، ۳۲ سند پژوهشی که دارای ویژگی‌های مناسب برای ورود به فراتحلیل بودند، انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از ویرایش دوم نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA) استفاده شد. با توجه به ناهمگونی بین مطالعات انجام شده از مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر استفاده شد. اندازه اثر مدل تصادفی همبسته‌های عدالت سازمانی در مطالعات تحت بررسی ۰/۲۹۹ به دست آمد که براساس نظام تفسیری کوهن در محدوده اطمینان در سطح متوسط می‌باشد. نتایج نشان داد که بین همبسته‌های مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی، قصد انطباق با خط‌مشی امنیت سیستم اطلاعات، رضایت از خدمات و اعتماد سازمانی، قوی‌ترین عوامل و در مقابل، پنهان کردن دانش، عملکرد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان، ضعیف‌ترین عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی ارزیابی شد. با توجه به عوامل متعدد مرتبط با عدالت سازمانی باید گفت بدون کسب دانش از میزان ادراک پرسنل از عدالت سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و تحقق چشم‌اندازهای سازمانی و بهبود وضعیت عملکرد سازمانی و تعالی سازمانی میسر نخواهد بود.

کلیدواژه‌گان: عدالت سازمانی، شبکه بانکی، فراتحلیل، اندازه اثر

## مقدمه

عدالت به مثابه یکی از نیازهای مهم برای زندگی، همیشه و در طول تاریخ مورد توجه بوده است. در حوزه مدیریت و مطالعات سازمانی نیز نقش عدالت بیش از پیش محرز شده است. ادراک عدالت در سازمان از جمله ملزومات اصلی هر نوع مشارکت و تعهد شغلی است. در واقع تداوم حضور فعال افراد در سازمان‌ها به‌نحوی مبتنی بر میزان ادراک آن‌ها از چگونگی رعایت انصاف و عدالت در سیستم است. به‌طوری‌که هر چقدر پرسنل یک سازمان از جمله کارمندان بانک، ادراک و پنداشت بهتری نسبت به رفتار عادلانه سیستم داشته باشند، تعهد و درگیری بیشتری برای مشارکت در شرایط کاری خود را دارند، به همین خاطر است که گفته می‌شود اساساً درک عدالت سازمانی که به رفتار توأم با انصاف و اخلاق در یک سازمان اشاره دارد، اصلی مهم برای ایجاد انگیزه در بین کارمندان است (Talebi et al., 2021) به بیانی دیگر، عدالت سازمانی به قوانینی در مدیریت سازمان گفته می‌شود که دربرگیرنده چگونگی اختصاص دادن ستاده‌ها در سازمان، رویه‌های تصمیم‌گیری و چگونگی رفتارهای بین‌فردی در سازمان می‌باشد (Nouri Nokhandan et al., 2021).

از سوی دیگر می‌توان گفت وجود عدالت در سازمان باعث پیشرفت سازمان‌ها، بهبود و تقویت مداوم عملکرد شغلی و سازمانی و نیرویی قابل‌توجه در جهت هم‌افزایی و حرکت به سمت تعالی سازمانی است. محققین مختلف معتقدند که بسیار واضح و مبرهن است که بدون کسب دانش و اطلاعات مکفی از میزان ادراک پرسنل از عدالت سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و تحقق چشم‌اندازهای سازمانی و بهبود وضعیت عملکرد سازمانی و تعالی سازمانی میسر نخواهد شد (Alizade, 2014). از این‌رو در سال‌های اخیر، ادراک کارمندان از رعایت انصاف و عدالت به‌صورت گسترده‌ای تحت عنوان عدالت سازمانی مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است، چراکه رعایت عدالت یکی از رموز تداوم و قوام پیشرفت سازمانی محسوب می‌شود. شایان ذکر است ابتدا نظریه‌پردازانی نظیر هومنز و آدامز، نظریه عدالت اجتماعی را مطرح کردند و معتقد بودند که می‌بایست مبادلات اجتماعی که افراد دریافت می‌کنند عادلانه باشد. پس از آن محققان دیگری برای درک‌شده از تصمیمات تخصیص منابع را در کانون توجه خود قرار دادند و عدالت توزیعی در واقع استنتاجی از نظریه برابری قلمداد می‌شود که دربرگیرنده اختصاص یا توزیع عادلانه منابع است. تحقیقات بعدی که درخصوص عدالت سازمانی صورت گرفت نشان دادند که افراد سطح معینی از نابرابری را می‌پذیرند، منوط و مشروط به این‌که فرایندها و رویه‌های که تصمیمات توزیع بر مبنای آن صورت گرفته است، توأم با عدالت باشد که براساس آن عدالت رویه‌ای مدنظر قرار گرفت (Samadi-Miarkolaei & Samadi-Miarkolaei, 2021).

گفتنی است محققان تاکنون برای عدالت سازمانی ابعاد مختلفی را در نظر گرفته‌اند که پربسامدترین آن‌ها، سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد. مقصود از عدالت در بعد توزیعی در سازمان، ادراک انصاف از سوی کارکنان در زمینه اختصاص منابع است که این ادراک از عدالت توزیعی بر مبنای مقایسه کارمندان استوار است. در واقع منظور این است که کارمندان دائماً از یک سو خودشان را با سایر کارکنان حاضر در سازمان خود مقایسه می‌کنند و از سوی دیگر با کارکنان شاغل در مشاغل یکسان و مشابه در سازمان‌های دیگر مقایسه می‌کنند، یعنی تلفیقی از ارزیابی برابری درونی و بیرونی را انجام می‌دهند و نتیجه این مقایسه چه مثبت باشد و چه منفی مبنایی برای ادراک کارکنان از عدالت سازمانی موجود می‌شود (Elamin & Alomaim, 2011). عدالت رویه‌ای به‌عنوان دومین بعد عدالت عبارت است از درک عدالت در فرایندها و رویه‌های تصمیم‌گیری. درواقع کارکنان زمانی ادراک از عدالت رویه‌ای پیدا می‌کنند که رویه‌ها و روش‌ها در اخذ تصمیمات مرتبط به خود و دیگران را درست و

مطلوب و عادلانه ارزیابی کنند. کارکنان از طرق مختلف از جمله استانداردهای اخلاق کاربردی و سازگاری و جامع بودن پیاده‌سازی تصمیمات، وجود انصاف و عدالت در دستورها و دستورالعمل‌ها و شرح وظایف‌ها و... عدالت رویه‌ای حاکم بر سازمان را ارزیابی می‌کنند (Elamin & Alomaim, 2011). در خصوص بعد سوم عدالت سازمانی که مربوط به عدالت تعاملی است نیز باید گفت و مراد و مقصود از عدالت تعاملی روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان و مدیران سازمانی به کارکنان منتقل می‌شود، مثلاً این‌که چقدر در فرایند ارتباطات بین مدیران و کارکنان مواردی نظیر کرامت انسانی، ادب، صداقت، احترام متقابل رعایت می‌شود (Samadi-Miarkolaei & Samadi-Miarkolaei, 2021).

عدالت سازمانی از جمله متغیرهای کلیدی در مطالعات سازمانی است که در طی سال‌های اخیر پژوهشگران داخلی و خارجی از لنزها و منظرهای مختلف آن را مورد بررسی قرار دادند و عوامل مؤثر یا پیامدهای آن را مورد مذاقه و تحقیق قرار داده‌اند، به نحوی که با جستجوی کلیدواژه عدالت سازمانی شاهد طیف گسترده‌ای از تحقیقات صورت گرفته پیرامون این موضوع در سازمان‌های مختلف از جمله شبکه بانکی در کشورهای خارجی هستیم. لازم به ذکر است که هرچند هریک از این تحقیقات موجود می‌توانند در انعکاس و توضیح وضع موجود مفید باشند، اما آنچه در این بین کمتر بدان پرداخته شده یا مغفول مانده شده است، ارائه یک جمع‌بندی و تلخیص از مطالعات موجود در این زمینه می‌باشد. از سوی دیگر با توجه به محدود بودن قلمروی موضوعی، مکانی و زمانی هر پژوهشی و همچنین محدودیت در روش‌های گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، نمی‌تواند نمایانگر تصویر کلی و جامعی از پیشایندها و پسایندهای عدالت در مطالعات سازمانی باشد. به سخنی دیگر از آنجاکه تحقیقات صورت گرفته دارای ملاحظات و محدودیت‌های مکانی و زمانی می‌باشند و از سوی دیگر این تحقیقات با نگرش‌های مختلف و با زاویه دید و رویکرد متفاوتی نیز ممکن است انجام شده باشند، لذا نیاز به ارزیابی و تحلیل کلی این پژوهش‌ها از طریق بررسی مجموعه‌ای از مطالعات صورت گرفته در این زمینه احساس می‌شود. فراتحلیل پژوهش‌های صورت گرفته باعث تنظیم، یکپارچگی و انسجام نتایج پژوهش‌ها در حوزه عوامل مرتبط با عدالت سازمانی و یافتن خلاءهای تحقیقاتی در این حوزه و نیز رویکرد جامع‌تر در این حوزه می‌گردد، لذا هدف اصلی این پژوهش، فراتحلیل مطالعات موجود پیرامون عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی در مطالعات خارجی می‌باشد.

## روش

### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

راهبرد و روش پژوهش حاضر به منظور تلخیص و جمع‌بندی مطالعات و تحقیقات انجام شده پیرامون عدالت سازمانی در شبکه بانکی از نوع فراتحلیل می‌باشد. لازم به ذکر است که روش اجرای فراتحلیل در این پژوهش شامل مراحل زیر می‌باشد.

**مرحله نخست:** مشخص کردن موضوع؛ در این تحقیق فراتحلیل عوامل مرتبط با عدالت سازمانی می‌باشد.

**مرحله دوم:** شناسایی مطالعات؛ جامعه آماری این پژوهش را کلیه تحقیقات انجام شده در خارج از کشور که پیرامون عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی تا پایان نیمه اول سال ۲۰۲۳ می‌باشد، تشکیل دادند که در یکی از پایگاه اطلاعات علمی مثل گوگل اسکولار یا آرشيو نشریه‌های خارجی و ... نمایه شده باشند. این تعداد تا

قبل از مرحله غربال مطالعات، ۵۶ مطالعه را شامل می‌شود. لازم به ذکر است محقق تمام تلاش لازم را مصروف داشته تا به مطالعات مختلفی که دسترسی به آن‌ها موجود بوده است مراجعه کند و از این طریق پژوهش‌های خارجی را شناسایی نماید.

**مرحله سوم:** غربال و گزینش مطالعات بر مبنای معیارهای درون‌گنجی؛ در این مرحله و به‌منظور گزینش و نمونه‌گیری، ۳۴ سند پژوهشی که دارای شرایط و معیارهای ورود به فراتحلیل بودند انتخاب شدند. گفتنی است معیارهای پژوهش‌های تحت بررسی در پژوهش حاضر عبارتند از؛ ۱- محدود کردن موضوعی؛ اولاً تحقیق انجام‌شده در شبکه بانکی انجام شده باشد و ثانیاً در یافته‌های پژوهش به بررسی عوامل مرتبط با عدالت سازمانی پرداخته شده باشد. ۲- تحدید مکانی: در پژوهش حاضر صرفاً اسناد پژوهشی مورد بررسی قرار گرفتند که در خارج از ایران انجام شده باشند. ۳- تحدید روشی: از آنجا که تمرکز پژوهش‌های فراتحلیل‌محور بر تحقیقات کمی می‌باشد، لذا کمی بودن پژوهش یکی از اصلی‌ترین معیارها برای انتخاب پژوهش‌ها در فراتحلیل می‌باشد. ۴- موجود بودن تحلیل آماری مرتبط: به‌منظور انتخاب یک مطالعه برای انجام آنالیزهای نرم‌افزاری فراتحلیل می‌بایست؛ اولاً یافته آماری مرتبط به‌صورت درست و با رعایت مفروضات آماری لازم گزارش شده باشد و ثانیاً این یافته می‌بایست متناسب با معیارهای ورودی نرم‌افزار به‌منظور گزارش اندازه اثر باشد. با توجه به معیارهای فوق، ۳۴ سند پژوهشی انتخاب شدند و با عنایت به این‌که بر مبنای یک مجموعه معیارها، مطالعات منتخب گزینش شدند، لذا می‌توان گفت مطالعات تحت بررسی این پژوهش به‌منظور فراتحلیل به روش نمونه‌گیری هدفمند گزینش شدند.

**مرحله چهارم:** استخراج اطلاعات لازم؛ فهرست اطلاعاتی که از مطالعات مذکور استخراج شده است شامل موارد زیر است: ۱- اطلاعات عمومی شامل نام نویسندگان، سال انتشار، جامعه آماری ۲- اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش شامل ضریب همبستگی عوامل مرتبط با عدالت سازمانی ۳- حجم نمونه. شایان ذکر است به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از ویرایش دوم نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA2) استفاده شد.

**مرحله پنجم:** محاسبه اندازه اثر؛ در پژوهش حاضر به‌منظور تلفیق مطالعات از ضریب اندازه اثر ۲ استفاده شد. لازم به ذکر است برای تحلیل داده‌ها نخست مفروضات فراتحلیل بررسی گردید، به‌طوری‌که خطای نشر از طریق روش‌های مختلفی نظیر، نمودار کیفی، همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار و روش رگرسیون ایگر مورد بررسی قرار گرفت و به‌منظور بررسی همگنی مطالعات آزمون Q و شاخص مجذور I استفاده شد. اهمیت بررسی همگنی یا ناهمگنی مطالعات از این حیث است که در صورت ناهمگنی تحقیقات انجام‌شده از مدل اثرات تصادفی به‌منظور ترکیب نتایج و در صورت همگنی پژوهش‌ها از مدل اثرات ثابت استفاده شد. پس از تلفیق مطالعات به‌منظور تفسیر نتایج، از نظام تفسیری کوهن بهره گرفته شده است. جدول ۱ حاوی اطلاعات مرتبط با سی و چهار تحقیق منتخب است.

## یافته‌ها

در ابتدا به ارائه یافته‌های مرتبط با مرور نظام‌مند پرداخته شده است. مرور نظام‌مند اسناد پژوهشی حاکی از این است که برحسب سال انتشار آثار، مؤید این مطلب است که ۱۸ درصد مطالعات مربوط به بازه زمانی ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ و ۴۶ درصد مربوط به بازه زمانی ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ و ۳۶ درصد مربوط به ۲۰۲۱ تاکنون بوده است و همگی مطالعات انجام‌شده با روش کمی و راهبرد پیمایش اجرایی شده‌اند. به بیانی دیگر همه مطالعات موجود از پرسش‌نامه به‌منظور

Table 1. Summary of collected information

r	Sample size	Country	Title	Researcher (Year)
0.170	312	Pakistan	Impact of organizational justice on employee engagement	Alvi & Abbasi (2012)
-0.081	124	Pakistan	Organizational justice and knowledge hiding, moderating role of self-monitoring	Zain-Ul-Abedeem et al. (2022)
0.670 0.660	276	Ethiopia	The direct and indirect effect of organizational justice on employee intention to comply with information security policy	Aebissa et al. (2023)
0.481 0.515	252	Pakistan	Linking organizational justice to organizational citizenship behavior and organizational commitment as mediator	Alghamdi et al. (2022)
0.616	186	Jordan	The impact of organizational justice on job commitment among the employees	Al-Nawafleh & Al Adwan (2023)
0.513	190	Pakistan	The impact of organizational justice on organizational performance in view point of employee voice	Khaliq Alvi et al. (2019)
0.250	349	Ethiopia	The mediating role of employee engagement in the relationship between organizational justice and employee turnover intention	Kene (2018)
-0.262 0.293	291	India	Organizational justice effect on front line employee engagement	Bharanitharan et al. (2020)
-0.661	326	Kenya	Effect of perceived organizational justice on turnover intention	Chelangat et al. (2018)
0.195 0.297	207	Egypt	Perceived organizational justice and work related outcomes	Farouk Abdel-Kader (2016)
0.541	284	India	Organizational justice and employee engagement	Ghosh et al. (2014)
0.437	87	Pakistan	Impact of organizational justice on job satisfaction	Khan et al. (2022)
0.253	177	Iraq	The impact of organizational justice dimensions on organizational commitment among bank employees	Karem et al. (2019)
0.604	291	Pakistan	Organizational justice and job satisfaction	Kashif et al. (2016)
0.150	406	Nigeria	Task orientation, knowledge sharing, organizational justice, and organizational commitment	Kenku et al. (2022)
0.468	220	Turkey	The effect of organizational justice perception of bank personnel on their organizational commitment level	Esen & Keskin (2018)
-0.499	347	Nigeria	Organizational justice dimensions and pay satisfaction as predictors of sabotage behavior	Nnaemeka et al. (2018)
0.255	315	Turkey	Transformational leadership, organizational justice and organizational citizenship behavior	Surucu, (2021)
0.424	270	Pakistan	Impact of procedural justice and distributive justice on organizational	Malik & Alvi (2018)
-0.223	116	Nepal	Organizational justice and employee turnover in (A) Grade commercial	Maharjan (2021)
0.435	272	Turkey	The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment	Minibas-Poussard et al. (2017)
0.639	113	Bangladesh	Effect of organizational justice on work engagement	Karim & Baset (2020)
0.238	300	Pakistan	Effect of justice on employee performance	Niazi & Hassan (2016)
0.148 0.350 0.510	186	Nigeria	Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictors of organizational citizenship behavior	Ojo et al. (2020)
0.490 0.400	281	South African	Perceived justice, service satisfaction and behavior intentions following service recovery efforts	Petzer et al. (2017)
0.313 0.280	100	Indonesia	The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance	Purnama et al. (2020)
0.501 0.438	225	Pakistan	Organizational justice, trust and organizational commitment	Iqbal & Ahmad (2016)
-0.360	280	Pakistan	Organizational justice and workplace deviance	Gull et al. (2021)
0.190	140	Indonesia	Vitality of work involvement in mediation: the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior	Sujono et al. (2020)
0.490	41	Indonesia	The effect of employee empowerment, organizational justice, conflict, and work motivation on employee performance	Suprapto & Widigdo (2021)
0.703	257	Nigeria	Organizational justice and organizational	Tambari (2020)
0.202 -0.232 0.215	70	India	Consequences of perceived organizational justice: an empirical study of white-collar employees	Thomas & Nagalingappa (2012)

جمع‌آوری اطلاعات پژوهش بهره برده‌اند. همچنین از نظر مکان انجام پژوهش‌های مختلف در شبکه بانکی، بیشتر مطالعات در بین کارکنان بانک‌های کشور «پاکستان، نیجریه، ترکیه، اندونزی و هند» انجام شده است که بیش از دوسوم مطالعات در بانک‌های این کشورها انجام شده است. دامنه تغییرات حجم نمونه مطالعات تحت بررسی بین ۴۱ تا ۴۰۶ نفر بوده است با متوسط حدوداً ۲۲۸ نفر. همچنین شواهد آماری نشان می‌دهند که از نظر نوع تحقیق می‌توان

گفت تمامی تحقیقات انجام‌شده از نوع همبستگی محسوب می‌شوند که می‌خواستند به همبسته‌های عدالت سازمانی در شبکه بانکی بپردازند.

فرا تحلیل عوامل مرتبط با عدالت سازمانی براساس ۳۲ مطالعه و ۴۳ همبسته برای عدالت سازمانی انجام شد. برآیند اثر کلی مطالعات انجام‌شده در زمینه عدالت سازمانی برای مدل اثرات ثابت ۰/۲۸۳ و برای مدل اثرات تصادفی ۰/۲۹۹ که هر دو اثر در سطح خطای کمتر از ۱ درصد و با ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار هستند و با توجه به نظام تفسیری کوهن، اندازه اثر به دست آمده حاکی از اندازه اثر متوسط رو به پائین می‌باشد، بنابراین در مجموع و بر مبنای ملاک کوهن، متغیرهای مورد بررسی در مطالعات متعدد به عنوان عوامل مرتبط با عدالت سازمانی، اثر متوسط رو به پائینی با عدالت سازمانی دارند. در نمودار ۱ آماره‌های پایه و نمودار جنگل به منظور نمایش فاصله اطمینان اندازه اثر مطالعات تحت بررسی و برای متغیرهای همبسته با عدالت سازمانی نمایش داده شده است. بر مبنای آماره‌های پایه می‌توان گفت بالاترین اندازه اثرها در مطالعات تحت بررسی مربوط به مطالعه شماره ۴۱ (با اندازه اثر ۰/۷۰۳)، مطالعه شماره ۱۸ (با اندازه اثر ۰/۶۷۰) و مطالعه شماره ۱۹ (با اندازه اثر ۰/۶۶۰) می‌باشد.

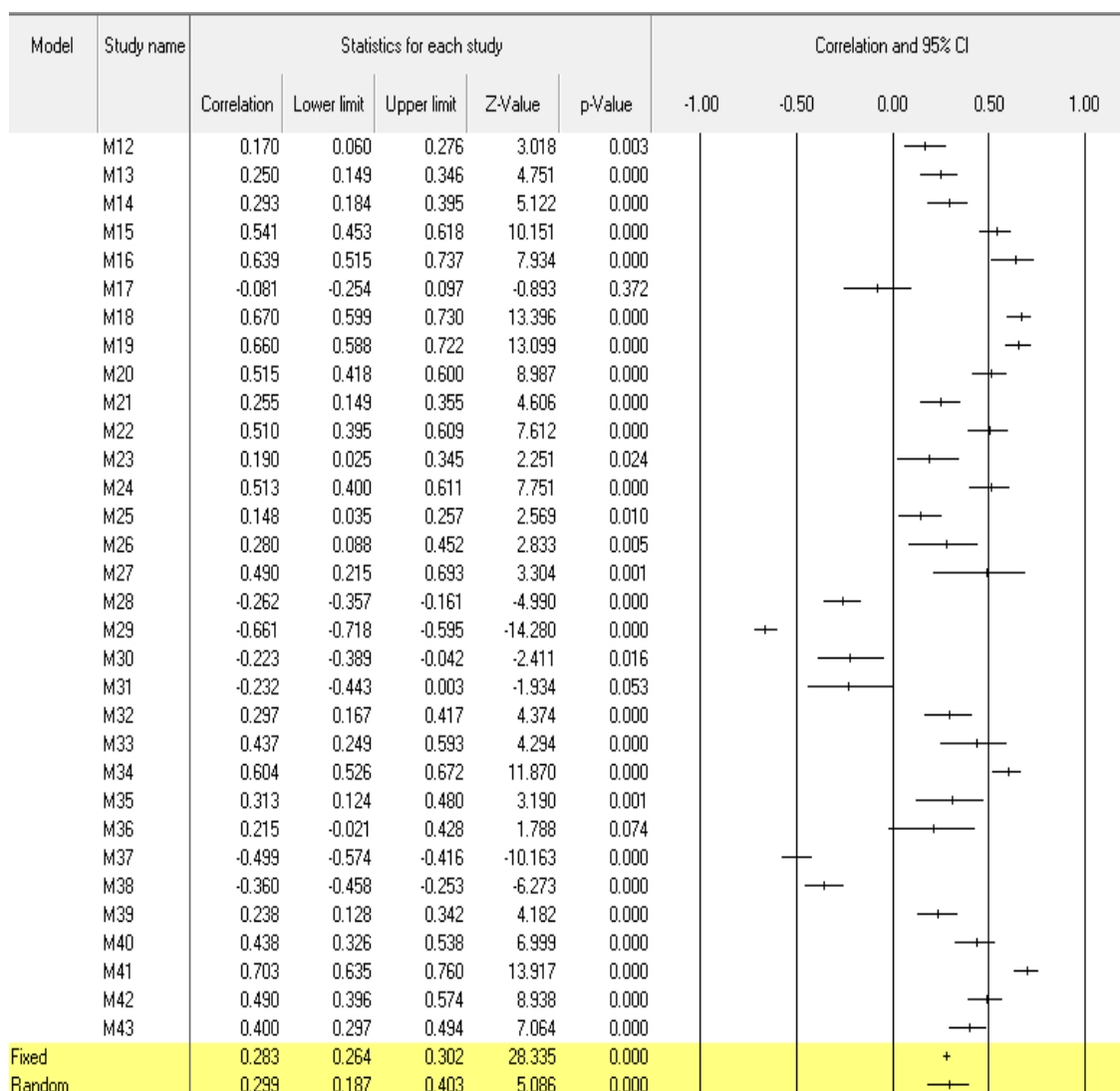


Figure 1. Forest Plot of the confidence interval of factors related to organizational justice



بررسی همگنی مطالعات و بررسی سوگیری نشر از جمله مفروضات فراتحلیل می‌باشد که در جدول ۲ به بررسی این مفروضات پرداخته شده است.

Table 2. Meta-analysis assumptions

Assumption	Test/Index	Value	P-value
Heterogeneity	Q test	1441.568	0.001
	I-Squared	97.087	-
Publication bias	Begg and Mazumdar rank correlation	0.051	0.630
	Egger's regression	0.767	0.447

بر طبق جدول ۲ حاصل از آزمون ( $Q=144/568$  و  $P\text{-value}=0/001$ ) باید گفت فرض ناهمگنی مطالعات تأیید می‌شود و همچنین نتایج حاصل از ضریب مجذور ۱ نشان داد که حدوداً ۹۷ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی مطالعات مربوط می‌باشد. لذا تلفیق آن‌ها با مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثرات تصادفی به منظور ترکیب برآیند کلی نتایج استفاده کرد. بخش دیگر فرایند فراتحلیل بررسی سوگیری انتشار می‌باشد که به منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی، روش رگرسیونی ایگر و روش همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار استفاده شده است. بر طبق اطلاعات جدول ۲، مقدار تائو کندال برابر با  $0/051$  شده است که باتوجه به مقدار معنی‌داری ( $P=0/630$ ) می‌توان گفت عدم سوگیری انتشار مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین براساس نتایج به دست آمده از روش رگرسیون خطی ایگر که دارای سطح معنی‌داری بالا پنج درصد می‌باشد ( $P=0/447$ ) نیز عدم سوگیری انتشار تأیید می‌گردد و در ادامه نتایج حاصل از نمودار کیفی (نمودار ۲) نیز ارائه شده است و نتایج نمودار کیفی هم بر عدم سوگیری نشر صحت می‌گذارد.

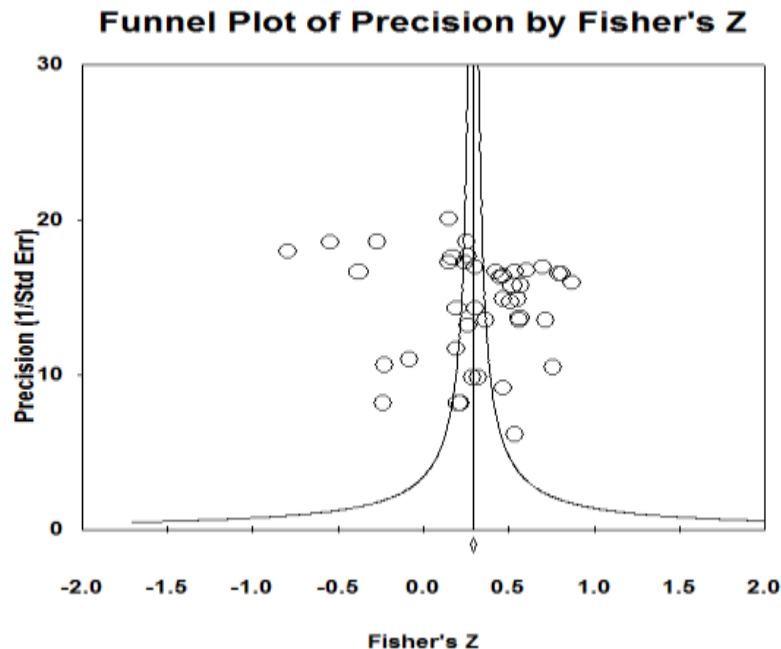


Figure 2. Funnel plot to check propagation error

نتایج حاصل از اندازه اثر عوامل مرتبط با عدالت سازمانی به شرح جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. Effect size by factors related to organizational justice

Variable	Effect size model	Statistical for each study			Heterogeneity		
		Effect size (r)	Lower limit	Upper limit	Z	P-value	P-value
Organizational commitment	Random	0.382	0.287	0.470	7.331	0.001	0.001
Employee engagement	Random	0.389	0.214	0.539	4.168	0.001	0.001
Hiding knowledge	Fixed	-0.081	-0.254	0.097	-0.893	0.372	0.998
Information system security policy compliance intention	Fixed	0.670	0.599	0.730	13.396	0.001	0.999
Organizational citizenship behavior	Random	0.445	0.254	0.602	4.285	0.001	0.001
Organizational performance	Random	0.357	0.138	0.542	3.119	0.002	0.001
Turnover intention	Random	-0.369	-0.608	-0.069	-2.389	0.017	0.001
Job satisfaction	Random	0.390	0.211	0.544	4.084	0.001	0.001
Deviant behavior	Random	-0.434	-0.559	-0.288	-5.431	0.001	0.034
Organizational trust	Random	0.484	0.156	0.716	2.788	0.005	0.001
Service satisfaction	Fixed	0.490	0.396	0.574	8.938	0.001	0.999
Behavioral intention	Fixed	0.400	0.297	0.494	7.064	0.001	0.999

نتایج به دست آمده حاکی از این است که در بین همبسته‌های مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی، متغیرهایی نظیر قصد انطباق با خط‌مشی امنیت سیستم اطلاعات با ضریب اندازه اثر ۰/۶۷۰ و رضایت از خدمات با ضریب اندازه اثر ۰/۴۹۰، اعتماد سازمانی با ضریب اندازه اثر ۰/۴۸۴ قوی‌ترین عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی ارزیابی شده است و در مقابل متغیرهایی مانند پنهان کردن دانش با ضریب اندازه اثر ۰/۰۸۱، عملکرد سازمانی با ضریب اندازه اثر ۰/۳۵۷ و قصد ترک شغل کارکنان با ضریب اندازه اثر ۰/۳۶۹ رابطه ضعیف‌تری در مقایسه با سایر متغیرها با عدالت سازمانی داشتند.

## بحث و نتیجه‌گیری

بحث در خصوص عدالت سازمانی و عوامل مرتبط به آن از جمله مباحثی است که سال‌هاست در گفتمان‌های مدیریت، مطالعات سازمانی و علوم اجتماعی مطرح شده است و از همین رو مورد توجه محققین متعددی در داخل و خارج از کشور قرار گرفته است که این پدیده را از جهات مختلف و در سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار دادند و یکی از مباحثی که در این ارتباط مطرح شده همبسته‌های عدالت سازمانی در شبکه بانکی است. در خارج از کشور نیز این رابطه مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته و تعدادی از پژوهش‌ها به آن پرداخته‌اند که این پژوهش‌ها را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد: نخست تحقیقاتی که عدالت سازمانی را به عنوان متغیر مستقل (اثرگذار) در نظر گرفتند و تأثیر آن را بر متغیرهای مختلف مورد بررسی قرار دادند و دوم مطالعاتی هستند که به عدالت سازمانی به مثابه متغیر وابسته نگریسته‌اند و تغییرپذیری آن را مقید به متغیرهای دیگر دانسته‌اند. متغیرهای مورد بررسی به عنوان عوامل مرتبط با عدالت سازمانی به عنوان پیشایندها و پسایندها مورد بررسی قرار گرفته است. با مروری بر ذخیره دانش موجود در این زمینه به این نتیجه رسیده شد که در خصوص عدالت سازمانی در شبکه بانکی، تحقیقات متعددی در کشورهای خارجی انجام شده است، اما آنچه در این بین کمتر بدان پرداخته شده است، انجام گزارشی مبنی بر تلخیص و برآیند مطالعات موجود در این زمینه می‌باشد، لذا مهمترین هدف پژوهش حاضر فراتحلیل همبسته‌های عدالت سازمانی در شبکه بانکی می‌باشد. در گام نخست به شناسایی منابع پرداخته شد که در این زمینه ۵۴ مطالعه یافت شد که بر مبنای معیارهای درون‌گنجی تعداد ۳۴ مطالعه برگزیده شد و از طریق فراتحلیل سعی شد که در یک قاب کلی به ارائه گزارش مبنی بر عوامل مرتبط با عدالت سازمانی بپردازد. شایان ذکر است برای اطمینان در خصوص اینکه میزان برآورد اندازه اثر، تحت تأثیر سوگیری نشر مطالعات تحت بررسی قرار ندارد، ابتدا نمودار کیفی ترسیم و در ادامه تقارن نسبی آن بر مبنای دو آزمون همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار و روش رگرسیون ایگر مورد بررسی قرار گرفت که وفق نتایج به دست آمده، تقارن نمودار کیفی

مبتازن بوده و عدم سوگیری انتشار مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون همگنی نیز مؤید این مطلب است که آزمون کیو داری تفاوت معنی‌دار با صفر می‌باشد، لذا فرض ناهمگنی مطالعات تحت بررسی تأیید شد و باتوجه به ناهمگنی مطالعات موجود، مدل اثر تصادفی ملاک تفسیر اندازه اثر برآیند مطالعات موجود مد نظر قرار گرفت که نتایج نشان داد که اندازه اثر عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی برابر با ۰/۲۹۹ شده است و بر مبنای نظام تفسیری کوهن، عدالت سازمانی در حد متوسط رو به پایینی با عوامل فردی و سازمانی همبسته می‌باشد. همچنین بر مبنای نتایج به‌دست‌آمده پیرامون همبسته‌های مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی، رضایت از خدمات یکی از همبسته‌های قوی عدالت سازمانی ارزیابی شده است که در این ارتباط می‌توان گفت در عصر جدید، منابع انسانی مهمترین دارایی و سرمایه سازمان‌ها قلمداد می‌شود، چرا که بدون حضور و ایفای نقش فعال و مؤثر منابع انسانی یک سازمان پیشرفته‌ترین تکنولوژی‌ها و بیشترین دارایی لزوماً نمی‌توانند برای یک سازمان مزیت رقابتی پایدار و مستمر خلق کنند و بدین‌منظور سازمان‌ها درصدد تقویت رضایت کارکنان از طریق رضایت آن‌ها از خدمات ارائه شده است و رضایت کارکنان از خدمات ارائه‌شده تأثیر بسزایی در نگرش آن‌ها نسبت به تحقق عدالت در سازمان دارد. به بیانی دیگر کارکنان، مطلوبیت خدمات ارائه‌شده را به مثابه بخشی از عدالت سازمانی تفسیر نموده و درواقع رضایت از خدمات در پرتو عدالت سازمانی منجر به ایجاد کارکنان راضی می‌شود که با شغف و اشتیاق، نهایت توان و انرژی خود را در جهت انجام وظایف محوله مصروف داشته و این موضوع می‌تواند به تقویت بازدهی و عملکرد سازمانی مؤثر آن‌ها منتهی شود.

یکی دیگر از همبسته‌های مهم عدالت سازمانی در پژوهش‌های تحت بررسی، اعتماد سازمانی می‌باشد که در این خصوص می‌توان گفت اعتماد سازمانی به معنی اطمینان به حسن نیت و باور به اعتبار سازمان در عمل به تعهداتش است و عاملی کلیدی در روابط متقابل به‌شمار می‌رود. وجود اعتماد سازمانی در بین کارکنان شبکه بانکی باعث می‌شود تا نگرش کارمندان نسبت به سازمان مطبوع خود مثبت شود و در سایه وجود اعتماد مکفی بین اعضای سازمان (کارکنان و مدیران)، شکاف بین خواسته‌های مدیران و کارکنان کمتر شده و مدیران، کارکنان را در تصمیم‌گیری شرکت می‌دهند و از سوی دیگر کارکنان نیز به‌واسطه درگیر شدن و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان، احساس عدالت و تعهد و مسئولیت بیشتری نسبت به سازمان می‌کنند. البته ارتباط عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی از نوع ارتباط دیالکتیکی به معنای تأثیرگذاری و تأثیرپذیری است. به این معنا که عدالت سازمانی می‌تواند مقوم اعتماد سازمانی باشد و اعتماد سازمانی نیز می‌تواند تقویت‌کننده عدالت سازمانی باشد. در پایان باید گفت همان‌طور که ملاحظه شد عوامل متعددی را می‌توان به عنوان عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در مطالعات مختلف مشاهده کرد و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت بسیار زیاد احساس عدالت در سازمانی از سوی کارکنان است. اساساً رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار فراتر از نقش آن‌ها می‌شود. همچنان‌که احساس بی‌عدالتی کارکنان در شبکه بانکی می‌تواند تبعات منفی برای سازمان داشته باشد. بنابراین درک این موضوع که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک‌شده پاسخ می‌دهند، از مباحث کلیدی برای درک رفتار سازمانی است که لازم است بیش از پیش مورد توجه قرار بگیرد.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب تشکر خود را از همه کسانی که با نقد و مشورت در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند، اعلام می‌دارند.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

- Abbasi, A. S., & Alvi, A. K. (2012). Impact of organizational justice on employee engagement in banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 643-649. <https://ssrn.com/abstract=2178276>
- Aebissa, B., Dhillon, G., & Meshesha, M. (2023). The direct and indirect effect of organizational justice on employee intention to comply with information security policy: The case of Ethiopian banks. *Computers & Security*, 130, 103248. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2023.103248>
- Alghamdi, S., Almasradi, R. B., Muhammad, S., & Ullah, M. (2022). Linking organizational justice to organizational citizenship behavior and organizational commitment as mediator. *Central European Management Journal*, 30(4), 620-626.
- Alizadeh, S. (2014). *Studying the relationship between employees' deviant behaviors in the workplace with organizational trust and organizational justice among the employees of National Bank of Alborz province*. Master's thesis, University of Tehran, Tehran. (in Persian)
- Al-Nawafleh, R. M. M., & Al Adwan, Y. (2023). The impact of organizational justice on job commitment among the employees in banking sector in Jordan. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 130, 61. <https://doi.org/10.7176/JLPG>
- Bharanitharan, R., Balaji, V., & Sivanesan, G. (2020). organizational justice effect on front line employee engagement in selected private banks. *International Journal of Management (IJM)*, 11(11), 2692-2702. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.11.202.252>
- Chelangat, C. E., Were, S., & Odhiambo, R. (2018). Effect of perceived organizational justice on turnover intentions in the banking sector in Nairobi City county in Kenya. *Journal of Public Policy & Governance*, 2(1), 1-18. <https://repository.must.ac.ke/bitstream/>
- Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2011). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment. *International Management Review*, 7(1), 38-49. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Esen, Ş., & Keskin, Ö. (2018). The effect of organizational justice perception of bank personnel on their organizational commitment level. *Journal of Business and Organization Research*, 12(14), 23-29. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Farouk Abdel-Kader, A. (2016). Perceived organizational justice and work related outcomes: An empirical study of the egyptian public banks. *Journal of Economics and Business*, 46(2), 60-61. <https://doi.org/10.21608/jsec.2016.164006>
- Ghosh, P., Rai, A., & Sinha, A. (2014). Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43(4), 628-652. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2013-0148>
- Gull, S., Qamar, U., Khan, S. R., & Tanvir, A. (2021). Organizational justice and workplace deviance: Evidence from banking sector of Lahore, Pakistan. *Governance and Management Review*, 5(2), 135-146. <http://journals.pu.edu.pk/journals/index.php/gmr/article/view/4218>
- Iqbal, Q., & Ahmad, B. (2016). Organizational justice, trust and organizational commitment in banking sector of Pakistan. *Journal of Applied Economics and Business*, 4(1), 26-43. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Karem, M. A., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The impact of organizational justice dimensions on organizational commitment among bank employees. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02), 502-513. <https://ssrn.com/abstract=3525602>

- Karim, D. N., & Baset, M. A. (2020). Effect of organizational justice on work engagement in the banking sector in Bangladesh. *Jahangirnagar University Journal of Management Research*, 3(1), 1-18. <https://ssrn.com/abstract=4202174>
- Kashif, M., Mahmood, B., & Aijaz, S. (2016). Organizational justice and job satisfaction in banking sector of Pakistan (A study of Faisalabad). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 16(6), 42-56. <https://globaljournals.org>
- Kene, B. (2018). *The mediating role of employee engagement in the relationship between organizational justice and employee turnover intention in the case of commercial bank of ethiopia*. Addis ababa university, college of business and economics, department of management. <https://doi.org/10.20372/nadre/18486>
- Kenku, A. A., Olabimitan, B. A., & Ishola, A. A. (2022). Task orientation, knowledge sharing, organizational justice, and organizational commitment among bank employees: Evidence from Nigeria. *Diponegoro International Journal of Business*, 5(2), 79-89. <https://doi.org/10.14710/dijb.5.2.2022.79-89>
- Khaliq Alvi, A., Lashari, R. H., UR Rehman, S., Kaur, P., & Jawaid, A. (2019). The impact of organizational justice on organizational performance in viewpoint of employee voice. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(4), 624.
- Khan, M. I., Awan, S. H., & Sikandar, Q. (2022). *Impact of organizational Justice on job satisfaction: A case study of banking indistry*. <https://doi.org/10.37605/pjhssr.v5i2.327>
- Maharjan, S. (2021). Organizational justice and employee turnover in (A) Grade commercial bank of Nepal. *In Proceedings of ASAR International Conference*, 28, 31-36. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Malik, R. A., & Alvi, A. K. (2018). Impact of procedural justice and distributive justice on organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *Science International*, 30(3), 504-601. <https://www.researchgate.net/publication/337533553>
- Minibas-Poussard, J., Le Roy, J., & Erkmén, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. *Personnel Review*, 46(8), 1635-1650. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2015-0311>
- Niazi, A., & Hassan, H. (2016). Effect of justice on employee performance in the banking sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(3), 735-752. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188277/1/pjcss334.pdf>
- Nnaemeka, E. L., Etodike, C., & Chiyem, N. (2018). Organizational justice dimensions and pay satisfaction as predictors of sabotage behavior among Nigerian bank employees. *Social Science Research*, 4(1), 14-30. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Nouri Nokhandan, M., Karimi, M., Ghorbani, M., & Zinda Del, A. (2021). Designing a model for increasing organizational justice with the approach of cultural values and ethics in Mashhad's education staff. *Sociology of Education*, 7(1), 174-184. (in Persian) <https://doi.org/10.52547/ijes.4.1.10>
- Ojo, S., Bankole, R. A., & Adebola, T. (2020). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictors of organizational citizenship behavior among bank employees. *Journal of Employment Relations & Human Resource Management*, 2(1), 248-266. <https://doi.org/10.36108/ijerhrm/0202.02.0171>
- Petzer, D. J., De Meyer-Heydenrych, C. F., & Svensson, G. (2017). Perceived justice, service satisfaction and behavior intentions following service recovery efforts in a South African retail banking context. *International Journal of Bank Marketing*, 35(2), 241-253. <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2016-0047>

- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in banking company. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 4012-4015. <https://www.semanticscholar.org/paper/>
- Samadi Miyarklai, H., & Samadi Miyarklai, H. (2021). The relationship between the perception of organizational justice and organizational citizenship behavior among the employees of Saman Credit institution of Mazandaran province. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 22(4), 177-188. (in Persian) <https://doi.org/10.30486/jsrp.2020.548813.0>
- Sujono, D., Tunas, B., & Sudiarditha, I. (2020). Vitality of work involvement in mediation: The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10(5), 1061-1068. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.003>
- Suprpto, D., & Widigdo, A. M. N. (2021). The effect of employee empowerment, organizational justice, conflict, and work motivation on employee performance (case study of bank Mandiri Indonesia). *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 204-208. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1112>
- Surucu, L. (2021). Transformational leadership, organizational justice and organizational citizenship behavior. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(25), 429-440. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.882644>
- Talebi, H., Alizadeh Thani, M., & Zamanian, A. (2021). The relationship between employees' perceived justice and managers' behavioral integrity, a study in branches of Mazandaran Agricultural Bank. *Iranian Journal of Management Sciences*, 16(62), 147-167. (in Persian) [https://journal.iams.ir/article\\_354.html](https://journal.iams.ir/article_354.html)
- Tambari, J. C. (2020). Organizational justice and organizational trust in the banking industry in Port Harcourt, Nigeria. *Global Scientific Journal*, 8(1), 965-984. <https://www.globalscientificjournal.com>
- Thomas, P., & Nagalingappa, D. G. (2012). Consequences of perceived organizational justice: An empirical study of white-collar employees. *Researchers World-Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(2), 54-63. <https://ssrn.com/abstract=2285411>
- Zain-UI-Abedeem, S., Hayat, Q., & Shah, S. A. A. (2022). Organizational justice and knowledge hiding, moderating role of self-monitoring in the banking sector of Pakistan. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 5(2), 306-329. <https://doi.org/10.31580/jpvai.v5i2.2547>