

## Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Alanya Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Determining the Effects of Organizational Justice and Organizational Trust on Job Engagement: A Study on Alanya Municipality Employees)

Mehmet ÖZTÜRK<sup>a</sup> Kemal VATANSEVER<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa MRB MYO, Antalya, Türkiye. [mehmet.ozturk@alanya.edu.tr](mailto:mehmet.ozturk@alanya.edu.tr)

<sup>b</sup> Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Antalya, Türkiye. [kemal.vatansever@alanya.edu.tr](mailto:kemal.vatansever@alanya.edu.tr)

| MAKALE BİLGİSİ  | ÖZET   |
|---|--|
| <b>Anahtar Kelimeler:</b><br>Örgütsel Adalet<br>Örgütsel Güven<br>İşe Adanmışlık<br>Alanya Belediyesi<br><br>Gönderilme Tarihi 26 Eylül 2020<br>Revizyon Tarihi 2 Aralık 2020<br>Kabul Tarihi 12 Aralık 2020<br><br><b>Makale Kategorisi:</b><br>Araştırma Makalesi | <b>Amaç</b> – Bu çalışmanın temel amacı örgütsel adalet ve örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.<br><b>Yöntem</b> – Araştırmada örgütsel adalet algısının belirlenmesinde Niehoff ve Moorman (1993)'ün geliştirmiş olduğu Örgütsel Adalet Ölçeği, Örgütsel Güven algısının belirlenmesinde Adams (2004)'ün geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeği ve Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen İşe Adanmışlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler üzerinde, güvenilirlik, geçerlilik, doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, yol analizleri ile de hipotezler test edilmiştir.<br><b>Bulgular</b> – Araştırma sonuçlarına göre etkileşim adaletinin yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven boyutları üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu görülmüştür. İşlem adaletinin örgüte ve yöneticiye güven boyutları üzerinde olumlu yönde etkisi gözlenirken, çalışma arkadaşlarına güven boyutu üzerinde herhangi bir etkisi görülmemiştir. Bununla birlikte örgütsel güvenin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutlarının çalışanların işe adanmışlıkları üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<br><b>Tartışma</b> – Etkileşim adaletinin örgütsel güvenin tüm boyutları üzerinde anlamlı bir etki göstermiştir. Yöneticilerin çalışanlarla kurdukları iletişimde istek ve beklentilerini açık ve net bir şekilde ifade etmesi, çalışanların örgütsel güveninin oluşmasında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İşlem adaletinin düşük seviyede de olsa örgüte ve yöneticiye güveni etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel kararların alınma süreci ve bu kararların hangi ölçütler çerçevesinde belirlendiğinin ortaya konulması çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine olan güvenlerini etkilediği çıkarımı yapılabilir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre; çalışanların işe adanmışlıklarının sağlanmasında ise örgüte ve yöneticiye güvenin sağlanmasının önemli bir faktör olarak ortaya çıktığı yorumu yapılabilmektedir. |
| ARTICLE INFO  | ABSTRACT   |
| <b>Keywords:</b><br>Organizational Justice<br>Organizational Trust<br>Job Engagement<br>Alanya Municipality<br><br>Received 26 September 2020<br>Revised 2 December 2020<br>Accepted 12 December 2020<br><br><b>Article Classification:</b><br>Research Article     | <b>Purpose</b> – The main aim of this study is to determine the effects of organizational justice and organizational trust on job engagement.<br><b>Design/methodology/approach</b> – In the study, the Organizational Justice Scale developed by Niehoff ve Moorman (1993) was used for determining the perception of organizational justice, the Organizational Trust Scale developed by Adams (2004) was used for determining the perception of organizational trust and Job Engagement Scale developed by Schaufeli et al. (2006) was used for determining the perception of job engagement. Reliability, validity, and confirmatory factor analyzes were performed on the data obtained in the study, and the hypotheses were tested with path analysis.<br><b>Findings</b> – According to the results of the research, it has been observed that interaction justice has a positive effect on the dimensions of trust in the manager, trust in colleagues, and trust in the organization. While procedural fairness has a positive effect on the dimensions of trust in the organization and the manager, it has not seen any effect on the dimension of trust in colleagues. In addition to that, it was concluded that two dimensions of organizational trust, namely the trust in the manager and trust in the organization, had a positive effect on employees' job engagement.<br><b>Discussion</b> – A significant effect of interaction justice has been observed on all dimensions of organizational trust. The clear and explicit expression of wishes and expectations of managers in their communication with their subordinates are important factors in the formation of  |

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Öztürk, M., Vatansever, K. (2020). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Alanya Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3613-3632.

organizational trust of employees. It is observed that transactional justice affects trust in the organization and the manager, albeit at a low level. Therefore, it can be inferred that the process of making organizational decisions and declaration of the criteria which are used in this decision making process affect the trust of employees in their organizations and managers. Moreover, according to the research results; it can be interpreted that ensuring the trust in the organization and the manager is an important factor in establishing the engagement of the employees to the job.

---