



# INESJOURNAL

ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ  
THE JOURNAL OF INTERNATIONAL EDUCATION SCIENCE

Yıl: 4, Sayı: 11, Haziran 2017, s. 416-434

Gamze KASALAK<sup>1</sup>, Beysun GÜNERİ<sup>2</sup>

## ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜT ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ<sup>3</sup>

### Özet

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını yordayan örgütsel-görevsel faktörler (örgütsel sinizm ve örgütsel adalet) ile kişisel-demografik faktörleri (cinsiyet, yaş, hizmet yılı) belirlemektir. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Afyon ili merkez sınırları içerisinde görev yapan 1122 öğretmen; örneklemini de basit tesadüfi örneklem yoluyla belirlenip analiz edilen 165 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile toplanmıştır. Her bir örgütsel bağlılık boyutlarını etkileyen örgütsel-görevsel faktörler ile kişisel-demografik faktörleri belirlemek için hiyerarşik regresyon analizi ve bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için de korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları, davranışsal sinizmin örgütsel bağlılık boyutlarının tümünü, duyuşsal sinizmin ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığını yordadığı görülmektedir. Etkileşimsel adalet duygusal bağlılığı ve dağıtımsal adalet ise normatif bağlılığı yordamaktadır. Araştırmanın diğer bir sonucu ise cinsiyetin duygusal bağlılık ve tüm kişisel-demografik faktörler de normatif bağlılık üzerinde yordayıcı etkisinin olmasıdır.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel bağlılık, Örgütsel adalet, Örgütsel sinizm, Ortaöğretim öğretmenleri

## THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT HIGH SCHOOLS

### Abstract

The purpose of this study is to explain the impact of organizational commitment on high school teachers' perception of organizational cynicism and organizational justice. The population of the study comprised of 1122 high school teachers within the boundaries of the Afyon province in the 2014- 15 academic years. The sample of the study was identified through the simple random sampling method and the data were collected from 165 high school teachers. The data for the study was collected through the “Organizational Justice Scale”, the “Organizational Cynicism Scale” and the “Organizational

<sup>1</sup> Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, gamzekalagan@akdeniz.edu.tr

<sup>2</sup> Doktora öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, beysunguneri@gmail.com

<sup>3</sup> Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Proje Birimi tarafından desteklen 2015.05.0110.065 nolu proje olan bu çalışma, 17th International Conference on Science, Social Science and Economics (IC3SE) Kongre'sinde (23 Aralık 2015, Girit, Yunanistan) sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

Commitment Scale”. Pearson Moments Product Correlation Coefficient and hierarchical regression analysis were applied. The study results indicated that organizational cynicism and organizational justice affects organizational commitment negatively. Interactional Justice affects affective commitment and distributive justice affects normative commitment negatively. Another result of the study is that, gender affects affective commitment and other personal demographic factors affects normative commitment.

**Keywords:** Organizational commitment, Organizational justice, Organizational cynicism, High school teachers.

## GİRİŞ

İlgili alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm ve örgütsel adalet örgütsel – görevsel ve cinsiyet, yaş ve hizmet yılı gibi kişisel-demografik gibi faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Bireylerin sosyal çevrelerinde kendine adil davranıldığında (Greenberg, 1990; Moorman, 1991) ve kurumlarına ilişkin olumsuz tutumlarının azalması ile birlikte çalışma istekleri artarak yüksek düzeyde kuruma bağlılık geliştirebileceği düşünülmektedir. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Alanyazın incelendiğinde gerek Türkiye’de gerekse dünyada örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet konularının eğitim örgütleri dışındaki birçok örgütte ele alındığı; eğitim örgütlerinde nadir çalışmalar bulunduğu görülmektedir.

### Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, “işgörenin kendi değer ve hedeflerinin, çalıştığı kurumun değer ve hedefleri ile uyum ve paralellik göstermesi” dir (Meyer ve Allen, 1997, s.9). Başka bir ifade ile “bireyin örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu, örgütsel amaç ve değerlere ulaşma inancı ve örgüt adına çalışmak için istekli olması”dır (Cooper ve Robertson,1986, s.54-59). Birçok araştırmada örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, 1996; Canipe, 2006; Greenberg, 1996; Karrasch, 2003; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). Örgütlerde, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve duygusal açıdan örgüte bağlanmaları duygusal bağlılık olarak görülmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.64). Bireyi çalıştığı kuruma duygusal açıdan bağlayan ve bireyin çalıştığı kurumun üyesi olmasından dolayı mutluluk duymasını sağlayan duygusal bağlılık olgusu, bireysel ve örgütsel değerlerin belirli bir uyum içerisinde yer alması sonucunda oluşmaktadır (Wiener, 1982, s.423). Maddi çıkarı ve kazanca dayalı; değiş tokuş esasına bağlı olarak gelişen devam bağlılığında ise, bireyin örgütten ayrılmanın maliyetinin çok yüksek olduğu durumlarda örgütten ayrılma yerine örgütte kalmayı tercih etmesi olarak vurgulanmaktadır (Bergman, 2006, s.646). Normatif bağlılık ise, bireyin sorumluluk duygusu ve ahlaki yükümlülüğü nedeniyle örgütte kalma, örgütün değerlerini benimseme ve çalışmaya kendini zorunlu hissetmesidir (Meyer ve Allen, 1991, s.66).

Örgütsel bağlılık örgütsel–görevsel ve kişisel-demografik gibi faktörlerden etkilenmektedir (Schwenk, 1986). Araştırmalar örgütsel – görevsel faktörler arasında yer alan örgütsel sinizm (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Wanous, Reichers ve Austin, 2000) ve örgütsel adalet (Atalay, 2007; Aykut, 2007; Çöp, 2008; DeConick ve Dean, 1996; Dilek, 2005; Gürpınar, 2006; İşçan ve Naktiyok, 2004; Lambert, 2003; Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000; McFarlin ve Sweaney, 1992; Piralı, 2007; Öztürk, 2008) değişkenlerinin örgütsel bağlılık için önemli değişkenler olduğunu

göstermektedir. Oliver (1990) örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel - demografik faktörlerin örgütsel – görevsel faktörlere kıyasla daha az olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla; cinsiyet (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990), yaş (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990) ve hizmet süresi (McCaul, Hinsz ve McCaul, 1995, s.80-90) gibi faktörler kişisel-demografik değişkenler arasında yer almaktadır.

### **Örgütsel sinizm**

Kuramsal temelleri beklenti, atfetme, duygusal olaylar, sosyal değişim, sosyal güdülenme ve tutum kuramları tarafından şekillenen örgütsel sinizm kavramı bireyin “örgütünün bütünlük ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi” ve “örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s.345). Tutumsal bir olgu olarak ele alınan örgütsel sinizm i) bilişsel, ii) duyuşsal ve iii) davranışsal boyutlardan oluşmaktadır (Brandes, 1997; Brandes, Daharwadkar ve Dean, 1999; FitzGerald, 2002; James, 2005, Johnson ve O’Leary-Kell, 2003). Bireyin çalıştığı kuruma ilişkin dürüstlükten, güvenden ve adaletten yoksun olduğu inancı bilişsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000; Dean ve diğerleri, 1998). Bilişsel sinizm ile ilgili bir öğretmen çalıştığı okulda okul üyelerine adil olmayan davranışlar sergileneceği ve hak etmeyen birey ya da davranış(lar)ın saygınlık kazanacağı düşüncesinde olabilir. Öğretmen okul ve eğitimin geleceği ile ilgili umutsuzdur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Duyuşsal sinizm ile bireyin sinirlenme, öfkelenme, gergin olma ve kaygılanma tepkileri ele alınmaktadır (Abraham, 2000; Dean ve diğerleri, 1998). Kurumlarda bireylerin diğer meslektaşlarını küçük düşürmeleri, onlarla alay etmeleri, örgütleri hakkında şikâyette bulunmaları ve eleştiriler yapmaları, birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışmaları, alaycı ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri ise davranışsal sinizmin varlığını göstermektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Okullarda bu tarz olumsuz inanç, duygu ve davranışlara sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin beceri ve algıların olumsuz yönde etkilenebileceği düşünülmektedir (Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams, 2000; Abraham, 2000). Araştırmasında ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen Yıldız (2013), örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler ortaya koymuştur. Benzer bir çalışmada ise Kılıç (2011) öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, Okçu, Şahin ve Şahin (2015) beden eğitim öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının örgütsel bağlılık algılarını olumsuz yönde yordadığını göstermektedir. Belirtilen araştırma sonuçları doğrultusunda; bu çalışmada öğretmenlerin okullarına ilişkin olumsuz tutumlarının düzeyleri azaldıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükselmesi beklenmektedir.

### **Örgütsel adalet**

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık çalışmalarında önemli değişkenlerden biridir. Greenberg (1996, s.24) örgütsel adalet kavramını “işgörenlerin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algıları” ve “işgörenlerin, kendilerine ne kadar adil davranıldığına dair inançları” olarak tanımlamıştır. Bireylerin elde ettikleri kazanım ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtılma durumlarına ilişkin algılar ile örgütlerdeki kuralların uygulanış şekli olarak tanımlanan dağıtımsal adalet; bireyler arasında kurulan kişilerarası davranış algıları olarak tanımlanan etkileşimsel adalet örgütsel adaleti şekillendirmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998; Moorman, 1991).

Bireylerin çalıştıkları kurumdaki işleyiş ve kişiler arasındaki etkileşimi adil algılamaları kurumlarına olan bağlılıklarını artırmaktır (Tang ve Sarsfield-Baldwin, 1996). Araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel adalet algıları tarafından yordandığı ve yüksek düzeyde örgütsel adalet algıları olan öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının da yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Chughtai ve Zafar, 2006; Currivan, 1998; De Lara, 2008, Doğan, 2008; Hawkins, 1998). Özgan (2011) lise öğretmenlerinin ve Uğurlu ve Üstüner (2011) ise ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Doğan (2008) da araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin işlemsel ve dağıtımsal adalet algıları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yordayan örgütsel–görevsel faktörler (örgütsel adalet ve örgütsel sinizm) ile kişisel-demografik faktörleri (cinsiyet, yaş ve genel hizmet yılı) tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda üç araştırma sorusuna yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel adalet algıları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm) ve örgütsel adalet algılarını (dağıtımsal ve etkileşimsel adalet) kapsayan örgütsel–görevsel faktörler örgütsel bağlılığın (duygusal, devam ve normatif bağlılık) anlamlı birer yordayıcısı mıdır?

3. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve genel hizmet yılı değişkenlerini kapsayan kişisel-demografik faktörleri örgütsel bağlılığın (duygusal, devam ve normatif bağlılık) anlamlı birer yordayıcısı mıdır?

## YÖNTEM

Bu çalışmada, “iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi” (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010) amaçlandığından ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır.

### Evren ve Örneklem

2014-2015 eğitim-öğretim yılı Afyon ili merkez sınırları içerisinde bulunan 27 ortaöğretim kurumlarında görev yapan 1122 öğretmen araştırmanın evrenini; basit tesadüfî örneklem yoluyla belirlenen 175 öğretmen ise araştırmanın örneklemini ise oluşturmaktadır. Araştırmada hatalı ve eksik doldurulan formların elenmesi sonucunda 165 öğretmene ait veri seti değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Kimlik Bilgilerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kadın	Erkek				Toplam
N	80	82				162*
%	48.5	49.7				98.2
Yaş	30 yaş ve altı	31-35	36-40	41 yaş ve üstü		
N	23	40	43	50	156**	
%	13.9	24.2	26.1	30.3	94.5	
Genel hizmet yılı	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü	
N	21	28	43	27	44	163***
%	12.7	17	26.1	16.4	26.7	98.8

\*Örneklem grubundaki 3 öğretmenin cinsiyeti bilinmemektedir.

\*\*Örneklem grubundaki 9 öğretmenin yaşı bilinmemektedir.

\*\*\*Örneklem grubundaki 2 öğretmenin hizmet yılı bilinmemektedir.

Katılımcıların 80'i (%48,5'i) kadın ve 82'si (%49,7) erkektir. Yaşlar 24 ile 31 arasında değişmekte; yaş ortalamaları 38,5 ve standart sapmaları 8,1'dir. Hizmet yılı 1 ile 38 arasında değişmekte; yaş ortalamaları 15.09 ve standart sapmaları 0.44'tür.

#### Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veriler, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin i) örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya çıkaran “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*” (ÖBÖ), ii) çalıştıkları okula ilişkin olumsuz tutumlarını belirleyen “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” (ÖSÖ) ve iii) örgütsel adalet algılarını ortaya çıkaran “*Örgütsel Adalet Ölçeği*” (ÖAÖ) kullanılarak toplanmıştır. Ölçekler, beşli Likert tipi [(5) Tamamen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç katılmıyorum] bir derecelendirmeye sahiptir.

*Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)*: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Akalın (2006) ve Dilek (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ÖBÖ kullanılmıştır. ÖBÖ; (i) *duygusal*, (ii) *devam ve* (iii) *normatif* bağlılık olmak üzere üç boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır. Duygusal bağlılık yedi (faktör yük değerleri: 0.77-0.89; varyans oranları: 31.64), devam bağlılığı beş (faktör yük değerleri: 0.62 - 0.82; varyans oranları: 21.83) ve normatif bağlılık dört maddeden (faktör yük değerleri: 0.74 - 0.85; varyans oranları: 18.42) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı boyutlar için sırasıyla 0.926, 0.869 ve 0.898 iken; tüm maddeler için de 0.912 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin özgün formunda bulunan boyutların uyarlanan formda yer alan boyutlar arasındaki uyumun doğrulanması gerçekleşen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile, uyum indeksleri [ $\chi^2= 246.65$ ,  $sd= 101$ ,  $p< 0.001$ ], ( $\chi^2/sd$ )= 2.44, RMSEA= 0.094, GFI= 0.84, AGFI= 0.79, NFI= 0.88, CFI= 0.92, S-RMR= 0.095 olarak hesaplanmıştır. Uyum indekslerinden GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığından ÖBÖ’de yer alan madde 1 ile madde 2 arasında modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon sonrasında, ÖBÖ’ye ilişkin uyum indeksleri [ $\chi^2= 135.82$ ,  $sd= 59$ ,  $p< 0.001$ ], ( $\chi^2/sd$ )= 2.30, RMSEA= 0.086, GFI= 0.86, AGFI= 0.80, NFI= 0.89, CFI= 0.93, S-RMR= 0.085 olarak hesaplandığından kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998).

*Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)*: Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş; Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış (i) *bilişsel*, (ii) *duyuşsal* ve (iii) *davranışsal* boyutlarını kapsayan 13 maddelik ÖSÖ kullanılmıştır. Bilişsel boyut beş (faktör yük değerleri: 0.65-0.79; varyans oranları: 27.21), duyuşsal boyut dört (faktör yük değerleri: 0.77 -0.90; varyans oranları: 24.72) ve davranışsal boyut dört maddeden (faktör yük değerleri: 0.55 -0.88; varyans oranları: 18.42) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı boyutlar için sırasıyla 0.845, 0.913 ve 0.817 iken; tüm maddeler için 0.894 olarak hesaplanmıştır. DFA ile uyum indeksleri [ $\chi^2= 204,73$ ,  $sd= 62$ ,  $p< 0.001$ ] ,  $(\chi^2/sd)= 3.30$ , RMSEA= 0.118, GFI= 0.84, AGFI= 0.76, NFI= 0.85, CFI= 0.89, S-RMR= 0.095 olarak hesaplanmıştır. Uyum indekslerini iyileştirmek için madde 12 ile madde 13 arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon sonrasında, ÖSÖ'ye ilişkin uyum indeksleri [ $\chi^2= 118.39$ ,  $sd= 61$ ,  $p< 0.001$ ] ,  $(\chi^2/sd)= 1.94$ , RMSEA= 0.076, GFI= 0.90, AGFI= 0.85, NFI= 0.90, CFI= 0.94, S-RMR= 0.066 olarak hesaplandığından kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır (Hair ve diğerleri, 1998).

*Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)*: Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algılarını belirlemek üzere Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. ÖAÖ; (i) *dağıtımsal* ve (ii) *etkileşimsel* adalet olmak üzere iki boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Dağıtımsal adalet boyutu yedi madde (faktör yük değerleri: 0.68-0.90; varyans oranları: 40.06) ve etkileşimsel adalet boyutu dört maddeden (faktör yük değerleri: 0.84 -0.93; varyans oranları: 30.15) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı boyutlar için sırasıyla 0.901 ve 0.919 iken; tüm maddeler için 0.882 olarak hesaplanmıştır. DFA ile uyum indeksleri [ $\chi^2= 146.14$ ,  $sd= 43$ ,  $p< 0.001$ ],  $(\chi^2/sd)= 3.39$ , RMSEA= 0.121, GFI= 0.86, AGFI= 0.79, NFI= 0.89, CFI= 0.92, S-RMR= 0.080 olarak hesaplanmıştır. Uyum indekslerinden  $\chi^2/sd$ , RMSEA, GFI, AGFI, NFI ve CFI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığından ÖAÖ'de yer alan madde 1 ile madde 3 arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon sonrasında, ÖAÖ'ya ilişkin uyum indeksleri [ $\chi^2= 117.42$ ,  $sd= 42$ ,  $p<0.001$ ],  $(\chi^2/sd)= 2.79$ , RMSEA= 0.10, GFI= 0.89, AGFI= 0.82, NFI= 0.91, CFI= 0.94, S-RMR= 0.076 olarak hesaplandığından kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır (Hair ve diğerleri, 1998).

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Veriler, araştırmacılar tarafından Afyon ili merkez sınırları içerisinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden Nisan-Haziran 2015 tarihlerinde toplanmış ve verilerin analizinde SPSS 13.0 ve LISREL 8.80 paket programları kullanılmıştır. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin hesaplanması ile verilerin normal dağılım kriterinin kabul edilebilir sınırlar (-1, +1) içerisinde yer aldığı gözlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2001). Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığının belirlenmesinde, Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmada, örgütsel adalet boyutları (etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet) ve örgütsel sinizm boyutları gibi örgütsel – görevsel faktörler; cinsiyet, yaş ve genel hizmet yılı gibi kişisel-demografik faktörlerin örgütsel bağlılık boyutlarını (duygusal, dağıtımsal ve normatif bağlılık) üzerinde etkili olduğu; okullarda örgütsel adalet düzeyinin artması ve örgütsel sinizm düzeyinin azalması ile öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının artacağı düşüncesi temel alınmıştır. Bu düşünce ile bu bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olup olmadığını görmek için çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizinden (Enter Modeli) faydalanılmıştır. Regresyon analizlerinin

yorumlanmasında, standardize edilmiş katsayılar (Beta),  $R^2$ ,  $\Delta R^2$  ve u değerlerin anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur.

## BULGULAR

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Değişkenlerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Değişkenler Arası İlişkileri (n=165)

	$\bar{X}$	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Duygusal Bağlılık	3.42	.85	1							
2.Devam Bağlılığı	2.26	.71	-.43**	1						
3.Normatif Bağlılık	2.54	.00	.40**	-.15	1					
4.Bilişsel Sinizm	2.45	.75	-.36**	.61**	-.10	1				
5.Duyuşsal Sinizm	1.93	.81	-.44**	.75**	-.03	.43**	1			
6.Davranışsal Sinizm	2.51	.82	-.37**	.87**	-.20*	.59**	.40**	1		
7.Dağıtımsal Adalet	2.49	.83	.25**	-.19*	.29**	-.26**	-.16*	-.18*	1	
8.Etkileşimsel Adalet	3.7	.88	.43**	-.47**	.17*	-.60**	-.41**	-.39**	.29**	1

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin boyutlara göre örgütsel bağlılık ortalama değerleri incelendiğinde; en yüksek ortalama değeri duygusal bağlılık [ $X = 3.42$ ,  $SS = 0.85$ ]; en düşük ortalama değeri ise devam bağlılığına [ $X = 2.66$ ,  $SS = 0.71$ ] ait olduğu hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm tutumlarından yüksek ortalama değeri davranışsal sinizm boyutunda [ $X = 2.51$ ,  $SS = 0.82$ ]; en düşük ortalama değeri ise duyuşsal sinizm boyutunda [ $X = 1.93$ ,  $SS = 0.81$ ] hesaplanmıştır. Örgütsel adalet algılarında ise yüksek ortalama değeri etkileşimsel adalet boyutunda [ $X = 3.70$ ,  $SS = 0.88$ ]; en düşük ortalama değeri de dağıtımsal adalet boyutunda [ $X = 2.49$ ,  $SS = 0.83$ ] olduğu gözlenmektedir.

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde, duygusal bağlılığın bilişsel sinizm ( $r = -0.36$ ,  $p < 0.01$ ), duyuşsal sinizm ( $r = -0.44$ ,  $p < 0.01$ ) ve davranışsal sinizm ( $r = -0.37$ ,  $p < 0.01$ ) ile orta düzeyde ve negatif yönde; dağıtımsal adalet ( $r = .25$ ,  $p < 0.01$ ) ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ve etkileşimsel adalet ( $r = 0.43$ ,  $p < 0.01$ ) ile de orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki kurduğu görülmektedir. Bir başka değişle, duygusal bağlılık ile örgütsel sinizm boyutları arasında negatif; duygusal bağlılık ile örgütsel adalet boyutları arasında pozitif ve

anlamli ilişkiler elde edilmiştir. Devam bağıllığı bilişsel sinizm ( $r= 0.61, p< 0.01$ ), duyuşsal sinizm ( $r= 0.75, p<0.01$ ) ve davranışsal sinizm ( $r= 0.87, p<0.01$ ) ile yüksek düzeyde ve pozitif yönde; dağıtımsal adalet ( $r= -0.19, p< 0.05$ ) ile düşük düzeyde ve negatif yönde ve etkileşimsel adalet ( $r= -0.47, p< 0.01$ ) ile de orta düzeyde ve negatif yönde anlamli ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bir başka değişle, devam bağıllığı ile örgütsel sinizm boyutları arasında pozitif; devam bağıllığı ile örgütsel adalet boyutları arasında da negatif ve anlamli ilişkiler hesaplanmıştır. Normatif bağıllık ise davranışsal sinizm ( $r= -0.20, p< 0.05$ ) ile düşük düzeyde ve negatif yönde; dağıtımsal adalet ( $r= 0.29, p< 0.01$ ) ve etkileşimsel adalet ( $r= 0.17, p < 0.05$ ) ile de düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamli ilişki kurduğu görülmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağıllık algılarının (duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık), örgütsel sinizm tutumları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ve örgütsel adalet algıları (dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet) gibi *örgütsel – görevsel faktörler* ile cinsiyet, yaş ve hizmet yılı gibi *kişisel-demografik faktörler* tarafından yordanmasına ilişkin çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Duygusal bağıllığın yordanmasına ilişkin çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Duygusal Bağıllığın Yordanmasına İlişkin Çok Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Duygusal bağıllık	Standardized coefficients (Beta)		
	Model 1	Model 2	Model 3
Bilişsel sinizm	-.098	.054	-.013
Duyuşsal sinizm	-.331**	-.276**	-.270**
Davranışsal sinizm	-.203**	-.198**	-.149*
Dağıtımsal adalet		.119	.101
Etkileşimsel Adalet		.248**	.240**
Cinsiyet			.158**
Yaş			.120
Hizmet yılı			.001
R	.519**	.572**	.615*
R <sup>2</sup>	.269**	.328**	.378*
$\Delta R^2$	.269**	.059**	.05*

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

Veri analizine birinci adımda yer alan örgütsel sinizm boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm) birlikte duygusal bağıllık ile anlamli bir ilişki göstermektedir ( $R= 0.519, R^2= 0.269, \Delta R^2= 0.255$ ). Model 1'de duyuşsal ( $\beta= -0.331, p< 0.01$ ) ve davranışsal sinizm ( $\beta= -0.203, p< 0.01$ ) duygusal bağıllığın anlamli birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Analize ikinci adımda giren (Model 2), dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet değişkenleri birlikte duygusal bağıllık ile orta düzeyde anlamli bir ilişki vermektedir ( $R= 0.572, R^2= 0.328, \Delta R^2= 0.305$ ). Model 2'de duyuşsal sinizm ( $\beta= -0.276, p< 0.01$ ), davranışsal sinizm ( $\beta= -0.198, p< 0.01$ ) ve etkileşimsel adalet ( $\beta= 0.248, p< 0.01$ ) duygusal bağıllığın anlamli birer yordayıcısı



iken; dağıtımsal adaletin duygusal bağlılık üzerinde etkili olmadığı görülmektedir. Analize üçüncü ve son adımda giren (Model 3) tüm değişkenlerin birlikte duygusal bağlılık ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R= 0.615$ ,  $R^2= 0.378$ ,  $\Delta R^2= 0.344$ ). Model 3’de, duyuşsal sinizm ( $\beta= -0.270$ ,  $p< 0.01$ ), davranışsal sinizm ( $\beta= -0.149$ ,  $p< 0.05$ ), etkileşimsel adalet ( $\beta= 0.240$ ,  $p< 0.01$ ) ve cinsiyet ( $\beta= 0.158$ ,  $p< 0.01$ ) değişkenleri duygusal bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel sinizm boyutları duygusal bağlılığının %26,9’unu yordamaktadır. İkinci adımda eklenen örgütsel adalet boyutları ise örgütsel sinizm boyutları kontrol edildiğinde duygusal bağlılığın %5,9’unu yordamaktadır. Üçüncü adımda eklenen *kişisel-demografik faktörler* ise, *örgütsel – görevsel faktörler* kontrol edildiğinde duygusal bağlılığın %5’ini yordamaktadır. *Kişisel-demografik faktörler* ve *örgütsel – görevsel faktörler* birlikte ise duygusal bağlılıktaki değişimin %37,8’ini yordamaktadır.

Devam bağlılığının yordanmasına ilişkin çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Devam Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çok Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Devam bağlılığı	Standardized coefficients (Beta)		
	Model 1	Model 2	Model 3
Bilişsel sinizm	.007	-.002	-.007
Duyuşsal sinizm	.479**	.476**	.475**
Davranışsal sinizm	.669**	.669**	.668**
Dağıtımsal adalet		.009	.022
Etkileşimsel Adalet		-.021	-.034
Cinsiyet			-.047
Yaş			.011
Hizmet yılı			.001
R	.978**	.978	.978
R <sup>2</sup>	.956**	.956	.958
$\Delta R^2$	.956**	.000	.002

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

Veri analizine birinci adımda yer alan örgütsel sinizm boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm) birlikte devam bağlılığı ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir ( $R= 0.978$ ,  $R^2= 0.956$ ,  $\Delta R^2= 0.956$ ). Model 1’de duyuşsal ( $\beta= -0.479$ ,  $p< 0.01$ ) ve davranışsal sinizm ( $\beta= -0.669$ ,  $p< 0.01$ ) devam bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Araştırmada örgütsel adalet boyutlarının eklenmesiyle oluşturulan Model 2 ve *kişisel-demografik* faktörlerin eklenmesiyle oluşturulan Model 3’ün devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmektedir. Ayrıca, örgütsel sinizm boyutları devam bağlılığının % 95.6’sını yordamaktadır. İkinci adımda eklenen örgütsel adalet boyutları ise örgütsel sinizm boyutları kontrol edildiğinde devam bağlılığını yordamadığı görülmektedir. Üçüncü adımda eklenen *kişisel-demografik faktörler* ise, *örgütsel – görevsel faktörler* kontrol edildiğinde devam

bağlılığının binde 2'sini yordamaktadır. Sonuç olarak, *kişisel-demografik faktörler* ile *örgütsel – görevsel faktörler* birlikte ise duygusal bağlılıktaki değişimin % 95,8'ini yordamaktadır.

Normatif bağlılığının yordanmasına ilişkin çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Normatif Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çok Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Normatif Bağlılık	Standardized coefficients (Beta)		
	Model 1	Model 2	Model 3
Bilişsel sinizm	.059	.193	.167
Duyuşsal sinizm	.044	.088	.108
Davranışsal sinizm	-.268*	-.259*	-.266**
Dağıtımsal adalet		.278**	.248**
Etkileşimsel Adalet		.140	.137
Cinsiyet			.184*
Yaş			.421*
Hizmet yılı			.450*
R	.224*	.378**	.460**
R <sup>2</sup>	.050*	.143**	.212**
ΔR <sup>2</sup>	.050*	.093**	.069*

\* $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Veri analizine birinci adımda yer alan örgütsel sinizm boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm) birlikte normatif bağlılık ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmektedir ( $R = 0.224$ ,  $R^2 = 0.050$ ,  $\Delta R^2 = 0.050$ ). Model 1'de davranışsal sinizm ( $\beta = -0.268$ ,  $p < 0.05$ ) normatif bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Analize ikinci adımda yer alan, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet değişkenleri birlikte normatif bağlılık ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R = 0.378$ ,  $R^2 = 0.143$ ,  $\Delta R^2 = .093$ ). Model 2'de davranışsal sinizm ( $\beta = -0.259$ ,  $p < 0.05$ ) ve dağıtımsal adalet ( $\beta = 0.278$ ,  $p < 0.01$ ) normatif bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Analize üçüncü ve son adımda giren (Model 3) tüm değişkenlerin birlikte normatif bağlılık ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir ( $R = 0.460$ ,  $R^2 = 0.212$ ,  $\Delta R^2 = 0.069$ ). Model 3'de, davranışsal sinizm ( $\beta = -0.266$ ,  $p < 0.01$ ), dağıtımsal adalet ( $\beta = 0.248$ ,  $p < 0.01$ ), cinsiyet ( $\beta = 0.184$ ,  $p < 0.05$ ), yaş ( $\beta = 0.421$ ,  $p < 0.05$ ) ve hizmet yılı ( $\beta = -0.450$ ,  $p < 0.05$ ) değişkenlerinin normatif bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel sinizm boyutları normatif bağlılığının %22,4'ünü yordamaktadır. İkinci adımda eklenen örgütsel adalet boyutları ise örgütsel sinizm boyutları kontrol edildiğinde normatif bağlılığın % 9,3'ünü yordamaktadır. Üçüncü adımda eklenen *kişisel-demografik faktörler* ise, *örgütsel – görevsel faktörler* kontrol edildiğinde duygusal bağlılığın % 6,9'unu yordamaktadır. *Kişisel-demografik faktörler* ve *örgütsel – görevsel faktörler* birlikte ise duygusal bağlılıktaki değişimin % 46'sını yordamaktadır.

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını yordayan örgütsel–görevsel faktörler ve kişisel-demografik faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ve örgütsel adalet algıları (dağıtimsal adalet ve etkileşimsel adalet) gibi yordayıcı değişkenler örgütsel–görevsel faktörler; cinsiyet, yaş ve hizmet yılı gibi yordayıcı değişkenler ise kişisel-demografik faktörler olarak incelenmiştir.

Duygusal bağlılık en yüksek düzeyde algılanan örgütsel bağlılık boyutu olurken, devam bağlılığı ise en düşük düzeyde algılanan boyuttur. Duygusal bağlılığın yüksek düzeyde algılanmasının nedeni, Sezgin'in (2010) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Sezgin'e (2010) göre, duygusal bağlılık örgütsel değerlere uyum, gönüllü ve istekli olma esasına dayandığı için okul amaçlarına ulaşılacak ve öğrenci başarısını artırmak bakımından olumlu görülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin devam bağlılığının düşük düzeyde algılanmasının nedeni, öğretmenlerin devam bağlılığını okullarına yaptıkları bir yatırım olarak değerlendirmeleri ile açıklanmaktadır (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010).

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri, bilişsel ve duyuşsal sinizm boyutlarına göre daha yüksek düzeyde algılanmıştır. Bu bulgu, Yetim ve Ceylan (2011) ile Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek'in (2014) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Davranışsal sinizm ile öğretmenlerin, meslektaşlarıyla okulda olup bitenler konusunda yakınma, meslektaşlarla anlamlı bir şekilde bakışma, okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşma ve okuldaki uygulamaları ve politikaları eleştirme davranışlarına sahip olması (Brandes ve Das, 2006; Dean ve diğerleri, 1998) beklenmektedir.

Etkileşimsel adalet en yüksek düzeyde algılanan örgütsel adalet boyutu olurken, dağıtimsal adalet ise en düşük düzeyde algılanan boyuttur. Araştırmanın bu bulgusu dağıtimsal adaleti etkileşimsel adaletle göre daha yüksek düzeyde belirleyen Selvitopu ve Şahin'in (2013) araştırma bulgularıyla çelişmesine rağmen; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği Uğurlu'nun (2009) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ile orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgular, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri düşük olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri örgütsel adaletin dağıtimsal adalet ve etkileşimsel adalet ile pozitif yönde anlamlı ilişki kurduğu görülmektedir. Bu bulgular, dağıtimsal adalet ve etkileşimsel adalet algıları yüksek olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olacağı şeklinde yorumlanabilir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve etkileşimsel adalet gibi örgütsel–görevsel faktörler ile cinsiyet gibi kişisel-demografik faktör tarafından yordanabildiğini göstermektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin duyuşsal ve davranış sinizm tutum düzeyleri arttıkça ve etkileşimsel adalet algı düzeyleri azaldıkça duygusal bağlılık düzeylerinin azalması söz konusu olabilir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini en çok etkileyen örgütsel–görevsel değişken duyuşsal sinizm olup bunu sırasıyla etkileşimsel adalet ve davranışsal sinizm izlemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, örgütsel sinizmin, örgütsel

bağlılığı yordayan önemli örgütsel faktörlerden biri olduğunu ifade eden araştırmalar (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Brandes ve diğerleri, 1999; Eaton, 2000; James, 2005; Turner ve Valentine, 2001; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Wanous, Reichers ve Austin, 2000) ile benzerlik göstermektedir. Trautwein (2006) araştırmasında değişim, sinizm ve umut kavramlarının öğretmen bağlılığı ve öğretmenin okulda kalma durumunu anlamada yararlı olduğunu keşfetmiştir. Araştırmanın bu bulgusu ayrıca, öğretmenlerin dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılığı yordamadığı bulgusuna sahip Uğurlu ve Üstüner (2011) araştırma bulgusuyla benzerlik gösterirken; okul öncesi öğretmenlerinin okullarına olan duygusal bağlılıkları üzerinde dağıtımsal adaletin anlamlı birer etkisinin olduğu belirten Altaş ve Çekmecelioğlu'nun (2015) araştırma bulgularıyla çelişmektedir. Bu sonuçlara dayalı olarak örgütsel adaletin yüksek düzeyde algılandığı bir okulda örgütsel bağlılığında yüksek düzeyde algılanabileceği ifade edilebilir.

Diğer taraftan cinsiyet değişkeninin yordayıcılığına bakıldığında, erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin ( $X=3.59$ ) kadın öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinden ( $X=3.24$ ) yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okullarına bağlılık düzeylerini daha yüksek olduğunu belirten Sezer'in (2005) araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin devam bağlılık düzeylerinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ile yüksek düzeyde ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bulgular, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin devam bağlılıklarının yüksek düzeyde olacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin devam bağlılık düzeyleri örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet ile negatif yönde anlamlı ilişki kurduğu görülmektedir. Bu bulgular, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algıları yüksek olan öğretmenlerin devam bağlılıklarının düşük düzeyde olacağı şeklinde yorumlanabilir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, öğretmenlerin devam bağlılıklarının duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm gibi örgütsel-görevsel faktörler tarafından yordanabildiğini göstermektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin duyuşsal ve davranış sinizm tutum düzeyleri arttıkça devam bağlılığı düzeylerinin de artması söz konusu olabilir. Bu durumun nedeni, okulunda duyuşsal ve davranış sinizm yaşayan bir öğretmenin okuluna verdikleri emek, ekonomik nedenlerden dolayı işlerinden ayrılamama, özlük hakları kaybetme korkusu gibi etmenlerden dolayı devam bağlılığının yüksek olması şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, örgütsel adalet boyutları ile kişisel-demografik değişkenlerin öğretmenlerin devam bağlılıkları için önemli birer değişken olmadıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutları ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bulgular, davranışsal sinizm düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin normatif bağlılıklarının düşük düzeyde olacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet ile pozitif yönde anlamlı ilişki kurduğu görülmektedir. Bu bulgular, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algıları yüksek olan öğretmenlerin normatif bağlılıklarının yüksek düzeyde olacağı şeklinde yorumlanabilir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, öğretmenlerin normatif bağlılıklarının davranışsal sinizm ve dağıtımsal adalet gibi örgütsel-görevsel faktörler ile cinsiyet, yaş ve hizmet yılı gibi kişisel-demografik faktör tarafından yordanabildiğini göstermektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri arttıkça ve dağıtımsal adalet düzeyleri azaldıkça normatif bağlılık düzeylerinin

azalması söz konusu olabilir. Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerini en çok yordayan örgütsel-görevsel değişken davranışsal sinizm; en az etkileyen ise etkileşimsel adalettir.

Diğer taraftan kişisel-demografik değişkenlerin normatif bağlılığa olan yordayıcılığı incelendiğinde, erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyinin ( $X=2.74$ ) kadınlarınkinden ( $X=2.34$ ) daha yüksek olduğu hesaplanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen'in (2010) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Kurşunoğlu ve diğerlerine (2010) göre, ülkemizde erkek öğretmenlerin evi geçindirme ve aile reisliği gibi toplumsal rollerinin kadınlara göre daha baskın olması düşüncesiyle erkek öğretmenlerde mesleklerine ilişkin sorumluluk hisleri oldukça yüksektir. Bu nedenle erkek öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olması beklenen bir durumdur. Ayrıca, yaş ve hizmet yılı değişkenleri normatif bağlılık ile pozitif anlamda etki sağladığı da gözlenmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altaş, S. S. & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 29(3), 421-439.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Atalay, D.D. (2007). *Denklik duyarlılığı açısından algılanan örgütsel adalet - örgütsel bağlanma ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aykut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey - örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları(Pendik ilçesi örneği)*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Eastern Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award, 150-153.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Cincinnati, USA.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canipe, J. S. (2006). *Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions* (Yayınlanmamış doktora tezi). Alliant International University, San Diego, USA.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A. (2014). Examining the relation between humor acts of school principals and teachers' exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2(1), 2-17.
- Chrobot-Mason, D.L. (2003). Keeping the promise: psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 22-45.
- Chughtai, A.A & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (1986). *The international review of industrial and organizational psychology*. Chichester and New York: John Wiley & Sons.
- Currivan, D.B. (1998). *An analysis of causal relationships in a model of organizational commitment* (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Iowa, USA.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algularına ilişkin bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- De Lara, P.Z.M. (2008). Fairness, teachers' non-task behavior and alumni satisfaction: The influence of group commitment. *Journal of Educational Administration*, 46(4), 514-538.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- DeConick, D & Dean, S.C. (1996). Factors influencing the organizational commitment of female advertising executives. *American Business Review*, 14(2), 80-88.
- 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, Gebze.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Eaton, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). The University of York, Toronto, USA.
- FitzGerald, M.R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Cincinnati, USA.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. London: Sage Publications.

- Greenberg, J. (1990), Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 111- 157.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: Essays and experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gürpınar, G. (2006). *An empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange, and turnover intention* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*, 5th. NY: Prentice Hall International.
- Hawkins, W.D. (1998). *Predictors of affective organizational commitment among high school principals* (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of State and Virginia Polytechnic, Virginia, USA.
- İşcan, Ö.F. & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*(Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Florida State, USA.
- Johnson, J.L. & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 15(3), 225-236.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Lambert, E. (2003). *Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff*. *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155-168.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.

- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 18(2), 171-194.
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B. & McCaul, K. D. (1995). Assessing organizational commitment: An employee's global attitude toward the organization. *Journal of Applied Behavioural Science*, 31(1), 80-90.
- McFarlin, D.B. & Sweeney, P.D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moorman, R.H.(1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Okçu, V., Şahin, H. M. & Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(4), 298-313.
- Oliver, N., (1990), Work rewards, work values and organizational commitment in an employees owned firm: evidence from the U.K, *Human Relations*, 43(6), 515-526.
- Öztürk, P.(2008). *An empirical study of relationships between organizational justice and organizational commitment in public health care companies in Istanbul* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 229-247.
- Pirali, J. (2007). *The influence of job satisfaction, organizational commitment, and perceptions of organizational justice on organizational citizenship behaviour in Turkish education sector*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5), 603-609.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
- Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.



- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Tabachnick B. G. & Fidel, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn & Bacon, Inc.
- Tang, T. L. P., & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *Advanced Management Journal*, 61(3), 25-31.
- Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A., & Williams, C.A. (2000). *Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism*. Working paper: National Technical Information Service, 1-9.
- Trautwein, B. A. (2006). *Change, cynicism and hope: An exploration into the perceptions of long term teachers* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). The University of Texas, USA.
- Turner, J.H. & Valentine, S.R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 434-448.
- Wanous, J.P, Reichers, A., & Austin, J. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, J.P, Reichers, A.E, & Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change: measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view, *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Yetim, S. A. & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies–International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.

#### EXTENDED ABSTRACT

Organizational commitment is effected by organizational factors such as organizational cynicism, organizational justice, and demographical factors such as gender, age and seniority. It is considered that when the employees are behaved fairly in their social environment, they tend to work vigorously and contribute commitment through their organization with the decrease of cynicism attitudes. The purpose of this study is to explain the impact of organizational commitment on high school teachers' perception of organizational cynicism and organizational justice. With this purpose, the following questions have been researched:

1. Is there a meaningful relationship between the levels of organizational cynicism, organizational commitment and organizational justice among the teachers who work in high schools?

2. Are the organizational factors including organizational cynicism attitudes (affective cognitive and behavioural cynicism) and perceptions of organizational justice (distributive, interactional justice) of teachers predict organizational commitment (emotional, continuance and normative commitment)?

3. Are the demographic factors such as gender, age, seniority of teachers', who work in high schools, predict organizational commitment (emotional, continuance and normative commitment)?

The population of the study comprised of 1122 high school teachers working at 27 high schools within the boundaries of the Afyonkarahisar province in the 2014- 15 academic year. The sample of the study was identified through the simple random sampling method and the data were collected from 165 high school teachers. The data for the study was collected through the "Organizational Justice Scale", the "Organizational Cynicism Scale" and the "Organizational Commitment Scale". Pearson Moments Product Correlation Coefficient and hierarchical regression analysis were applied.

The study indicated that the levels of teachers' emotional commitment are negatively correlated with affective cognitive and behavioural cynicism moderately. These finding are interpretable that, teachers with low levels of affective, cognitive and behavioural cynicism may have higher levels of emotional commitment. Also, emotional commitment levels of teachers' correlated with distributive, interactional justice positively. This is also interpretable that teachers with higher perception of distributive, interactional justice have higher emotional commitment.

The results of hierarchical regression show that teachers' emotional commitment is predicted by organizational factors such as emotional cynicism, interactional justice and demographical factors such as gender. In other words, with the increase of affective cognitive and behavioural cynicism attitudes and decrease of interactional justice levels of teachers', their emotional commitment levels would decrease. This finding is supported by Uğurlu and Üstüner's (2011) study. But it was not supported by Altaş and Çekmecelioğlu's (2015) study. Based on these results, it can be said that, there would be organizational commitment where there is organizational justice. Fair practices can improve teachers' sense of commitment to the organization.

The study indicated that levels of continuance commitment of teachers are highly correlated with cognitive, affective, and behavioural dimensions of cynicism. The results of hierarchical regression show that that the continuance commitment of teachers can be predicted by organizational factors such as affective cynicism and behavioural cynicism. In other words, it can be said that as the levels of emotional and behavioural cynicism attitudes of the teachers increase, the levels of continuance commitment also increase. This can be interpreted as, a teacher who has a cognitive and behavioural cynicism. This can be interpreted as a teacher who feels emotional cynicism may have continuance commitment because of the fair of losing his/her job, economical reasons and the labour she/he give to school. In other words, as teachers' attitudes of affective and behavioural cynicism increases, their continuance levels also

increase. Also, organizational justice dimensions and personal-demographic variables are not significant variables for the continuance commitment of teachers.

The study indicated that teachers' normative commitment level is negatively related with the behavioural dimensions of organizational cynicism. These findings are interpretable that teachers with high levels of behavioural cynicism may have low normative commitment. Also, teachers' normative commitment level is positively related with distributive and interactional justice. Teachers with high perceptions of distributive interactional justice may have high level of normative commitment. The results of hierarchical regression showed that teachers' normative commitment is predicted by organizational factors such as emotional cynicism, distributive justice and demographical factors such as gender, age and seniority. In other words, when teachers' behavioural cynicism level increases, their normative commitment level decreases. Behavioural cynicism, which is one of the organizational factors, predicts normative commitment the most and interactional justice is the least. On the other hand, male teachers' normative commitment level ( $X=2.74$ ) is higher than female teachers' normative commitment level ( $X=2.34$ ). This finding is supported by Kurşunoğlu, Bakay and Tanrıöğen's (2010) study. According to Kurşunoğlu, Bakay and Tanrıöğen (2010), in Turkey, the social roles of male teachers such as home support and house holding in our country are more oppressive than women teachers. For this reason, it is expected that normative commitment levels of male teachers are high. It is also observed that age and seniority have a positive effect on normative commitment.