

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACILIK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şenay UYSAL
2000002741

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACILIK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şenay UYSAL
2000002741

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Ebru OĞUZ

Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

HAZİRAN 2022

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırlamış olduğum “İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” başlıklı yüksek lisans çalışmasının öneri safhasından sonuçlandığı safhaya kadarki süre zarfında bu çalışmada;

- Bilimsel etik ile akademik normlara itina ile uyduğumu,
- Çalışma içerisinde yer alan bilgileri, bilimsel gelenek ve ahlak kapsamında ulaştığımı,
- Tezin yazımına ilişkin kurallara göre yazdığımı,
- Doğrudan ya da dolaylı yoldan yapılan alıntılara kaynak göstermiş olduğumu
- Yararlanmış olduğum çalışmaların kaynakçada verilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza

Şenay UYSAL

ÖNSÖZ

Çalışmamda bilgi ve tecrübesiyle destek olan saygıdeğer tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e, bu süreçte destek veren ve yardımcı olan Fatma Serpil YERLİ'ye, veri toplama aşamasında bana zaman ayıran okul yöneticilerimize, mesai arkadaşlarıma duyarlı davrandıkları için samimi duygularla teşekkür ederim.

Ayrıca bu günlere ulaşmamda emekleri bulunan ve her durumda bana destek veren annem Ayşe UYSAL'a, babam Hüseyin UYSAL'a ve kardeşlerim Şehriban UYSAL ile Soner UYSAL'a minnet dolu teşekkürlerimi sunarım.

Şenay UYSAL

İstanbul, Haziran-2022

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACILIK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ŞENAY UYSAL

Yüksek lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ
Haziran-2022

Bu çalışmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağlılıkları ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. İlişkisel tarama modelindeki çalışmanın evreni 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde yer alan 46 devlet okulundaki 2107 öğretmenden, örnekleme de 286 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama araçları olarak “Kişisel Bilgiler Formu”, “Kayırmacılık Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada verilerin incelenmesinde öncelikli olarak normallik testi yapılmıştır, sonra da istatistik işlemlerinden aritmetik ortalama, frekans, yüzde, standart sapma, t testi, ANOVA, Schaffe ve Games Howell karşılaştırma testleri, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon testi ile basit regrasyon analizi testlerinden faydalanılmıştır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, kayırmacılık algısı “Nadiren”, örgütsel bağlılık ise “Kararsızım” yani orta düzeyde görülmüştür. Kayırmacılık ve örgütsel bağlılık çeşitli demografik verilere göre incelendiğinde; kayırmacılık ölçek genelinde cinsiyet ve sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılık anlamlı bulunmazken mesleki kıdem, yaş ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçek genelinde de cinsiyet, yaş ve sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılık anlamlı bulunmazken mesleki kıdem ile görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Kayırmacılık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde olan anlamlı, zayıf bir ilişki

saptanmıştır. Bu duruma göre, okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algı arttıkça öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları azalmaktadır. Okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algının, örgütsel bağlılığı yordama gücü ise %15,4 değerinde bulunmuştur.

Anahtar Kelime: Kayırmacılık, örgütsel bağlılık, ilkokul öğretmenleri



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PRINCIPAL' FAVOURITISM BEHAVIORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LOYALTY ACCORDING TO PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS

ŞENAY UYSAL

Master's degree, education administration and supervisor

Supervisor: Asisitant Prof. Dr. Faculty Member Demet ZAFER GÜNEŞ

June-2022

The aim of this study is to determine the favouritism behaviors and organizational commitment of school administrators and the relationship between these two according to the perceptions of teachers working in primary schools affiliated to the Ministry of National Education. The population and smple of the study in the relational scanning model consists of 2107 teachers in 46 stateschools in the Küçükçekmece district of Istanbul in the 2021-2022 academic year, and the sample consists of 286 teachers. Inthestudy, "Personal Information Form", "Favouritism Scale" and "Organizational Commitment Scale" were used as data collection tools. In the study, first of all, normality test was used to analyze the data, then arithmetic mean, frequency, percentage, Standard deviation, t test, ANOVA, Schaffeand Games Howell comparison tests, Pearson Product Moments Correlation test and simple regression analysis tests were used. When we look at the findings of the study, the perception of favouritism was seen as "Rarely" and organizational commitment was at "I am Undecided", that is, at a moderate level. When favouritism and organizational commitment are examined according to various demographic data; While the difference was not found significant in terms of gender and union membership variables throughout the favouritism scale, a significant difference was found according to the variables of Professional seniority, age and working time at the school. While no significant difference was found in terms of gender, age and union membership variables in the organizational commitment scale, a significant

difference was found according to the variables of Professional seniority and working time at the school. A negative and significant negative relationship was found between favoritism and organizational commitment. Accordingly, as the perception of favoritism in school management increases, teachers' commitment to their organizations decreases. The predictive power of the perception of favoritism in school management on organizational commitment was found to be 15.4%.

Keywords: Favouritism, organizational commitment, primary school teachers



İÇİNDEKİLER TABLOSU

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER TABLOSU	vii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	3
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4.Sayıtlılar	5
1.5.Sınırlılıklar	5
1.6.Tanımlar	5
BÖLÜM II	6
2.KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	6
2.1.Örgütsel Bağlılık	6
2.1.1.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	8
2.1.1.1.Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	9
2.1.1.1.1.Etzioni'nin Yaklaşımı	9
2.1.1.1.2.Kanter'e Ait Yaklaşım	10
2.1.1.1.3. O'Reilly ile Chatman'a Ait Yaklaşım	11
2.1.1.1.4. AllenileMeyer'in Yaklaşımı	12
2.1.1.1.5. Penley ile Gould'un Yaklaşımı	14
2.1.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	15
2.1.1.2.1. Becker'e Ait Yaklaşım	15

2.1.1.2.2. Salancik'e Ait Yaklaşım	16
2.1.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	16
2.1.2. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık	17
2.2.Kayırmacılık	19
2.2.1.Kayırmacılık Çeşitleri	23
2.2.1.1.Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)	23
2.2.1.2. Yandaşılık (Kronizm)	24
2.2.1.3. Siyasi Yönden Kayırmacılık (Partizanlık)	25
2.2.1.4. Hizmet Kayırmacılığı	26
2.2.1.5. Gönül Yapma (Suvasyon)	27
2.2.1.6. Patronaj	28
2.2.1.7. Cinsel Kayırmacılık	28
2.3. Kayırmacılık ve Örgütsel Bağlılığa ilişkin Yapılan Çalışmalar	29
3.Yöntem	35
3.1.Araştırmanın Modeli	35
3.2.Evren ve Örneklem	35
3.3.Veritoplama Araçları	37
3.3.1. Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği	38
3.3.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	39
3.4. Verilerin Toplanma Süreci	40
3.5.Verilerin Analizi	40
BÖLÜM IV	43
4.Bulgular	43
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	43
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	44
4.2.1.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	44

4.2.2.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	46
4.2.3.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Yaşa Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	48
4.2.4.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	49
4.2.5.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	51
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	53
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	54
4.4.1.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	54
4.4.2.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdeme Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	56
4.4.3.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaşa Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	57
4.4.4.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	58
4.4.5.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular	60
4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	62
4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular	64
BÖLÜM V	65
5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	65
5.1.Alt Amaçlara İlişkin Sonuç-Tartışma	65
5.1.1 Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma	65
5.1.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma	66
5.1.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma	68
5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma	69

5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma	70
5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma	71
5.2. Öneriler	71
Kaynakça	73



TABLolar LİSTESİ

Tablo 3. 1: Öğretmenlerin cinsiyete ilişkin toplam ile yüzde değerleri	36
Tablo 3. 2: Öğretmenlerin yaşlarına ilişkin toplam ile yüzde değerleri	36
Tablo 3. 3: Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine ilişkin toplam ve yüzde değerleri	36
Tablo 3. 4: Öğretmenlerin sendika üyeliği durumlarına ilişkin toplam ve yüzde değerleri	37
Tablo 3. 5: Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine ilişkin toplam ve yüzde değerleri	37
Tablo 3. 6: Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Faktörleri, Faktörlerdeki Soru Sayıları, Soruların Sıraları ile bu çalışmadaki ve ölçekteki Cronbach's Alpa Katsayıları	38
Tablo 4. 1: Çalışmada yer alan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranış düzeyleri	43
Tablo 4. 2 : İlkokul öğretmenlerinin Cinsiyet Etmenine Göre Kayırmacılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	45
Tablo 4. 3 : İlkokul öğretmenlerinin Kıdem Etmenine Göre Kayırmacılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA Sonuçları	46
Tablo 4. 4 : İlkokul öğretmenlerinin Yaş Etmenine Göre Kayırmacılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	48
Tablo 4. 5 : İlkokul öğretmenlerinin Sendikaya Üyelik Etmenine Göre Kayırmacılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	50
Tablo 4. 6 : İlkokul öğretmenlerinin Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresi Etmenine Göre Kayırmacılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	52
Tablo 4. 7 : İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri	53
Tablo 4. 8: İlkokul öğretmenlerinin Cinsiyet Etmenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	55

Tablo 4. 9: İlkokul öğretmenlerinin Kıdem Etmenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	56
Tablo 4. 10 : İlkokul öğretmenlerinin Yaş Etmenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 4. 11 : İlkokul öğretmenlerinin Sendika Üyeliği Etmenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	59
Tablo 4. 12 : İlkokul öğretmenlerinin Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresi Etmenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Faktörlerindeki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	60
Tablo 4. 13 : Kayırmacılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Değeri	62
Tablo 4. 14 : Kayırmacılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Alt Faktörlere Dair Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Değerleri	63
Tablo 4. 15 : Örgütsel Bağlılığı Açıklamaya Yönelik Basit Regrasyon Analizi	64

SEMBOLLER LİSTESİ

n :Evren sayısı

f :Frekans

\bar{X} : Aritmetik ortalama

SS:Standart sapma

sd:Serbestlik derecesi

% :Yüzde

P :Anlamlılık düzeyi

t :t T testi

r :Korelasyon

Akt: Aktaran

SPSS :("StatisticPacketsForSocialSeciences") Sosyal bilimlerde araştırmalar İçin istatistiksel program paketi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

TDK : Türk Dil Kurumu

vb. :ve benzeri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışmada yer alan bu kısımda, problem durumu, araştırmanın amacı ile önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ile tanımlar başlıklarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

1.1.Problem Durumu

Günlük hayatta, toplumdaki huzur ve güven adına kişilerin hal ve hareketlerini, yaklaşımlarını belirleyen dini, ahlaki, hukuki alanlara ilişkin kurallar ile örf ve adetler, gelenek- görenekler gibi normlar ve değerler mevcuttur. Toplumda meydana gelen değişimlerle kişilerin davranışlarında, düşüncelerinde, tutumlarında, değer yargılarında da farklılaşmalar oluşabilmekte ve kişiler geleneklere, hukuka, ilke ve kurallara, yönetmeliklere yani toplumda düzeni sağlayan kurallara ve değerlere ters hareket edilebilmektedirler. Bu durum kişilerin arkadaşlarını, sevdiklerini, iyi anlaştığı kişileri, eşini-dostunu ya da kendine yakın bulduğu, benzer düşünce içerisinde olduğu kimseleri, grupları diğerlerinden ayrı tutma, onları kayırma şeklinde de olabilmektedir.

Kayırmacılık, toplumsal düzenin neredeyse bütün alanlarında görülebilmektedir. Eşidostu, yakın çevresi, akranları, okul ve asker arkadaşlığı, aynı meslekte, mezhepte yer alma, aynı topraktan, köyden, mahalleden olma gibi toplumsal aidiyetin içerisinde bulunmadan doğan yakınlıklar, kişilerin gündelik yaşamlarında yarar sağlamaktadır. Bireyler bu gibi özelliklerle günlük hayatlarında, politik ve iktisadi ilişkilerinde, bürokratik yapılarla olan ilişkilerinde kayırmacı davranış ve tutumlara destekte bulunmaktadır (Özkanan ve Erdem, 2015).

İş yaşamında ise bu süreç yönetimin, kolladığı, kayırdığı kişileri işe alma, ödüllendirme, terfisini sağlama gibi durumlarla oluşabilmektedir. İşe alımlarda, görevlendirmelerde, terfilerde kayırılan kimselerin yer alması, liyakat esasına dikkat edilmemesi, görevlerin, makamların hak edene verilmemesi, performansın, tecrübenin, çalışma azminin göz ardı edilmesi diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmekte ve hatta işten ayrılmalara kadar gidebilmektedir. Bununla birlikte örgütte de istenilen başarı ve gelişme sağlanamayabilmektedir. Çelik ve

Erdem (2012)'e göre örgüt içinde kayırmacı davranışların varlığına inanılması, örgütün çalışanları bakımından birtakım istenmeyen sonuçlar oluşturabilir. Çalışanın başarısı düşebilir, örgütüne olan bağlılık seviyesi azalabilir, gerginliği artabilir, kurumdaki memnuniyetsizlik oluşabilir.

Örgütlerdeki çalışanların yönetim tarafından kayırmacılığın yapıldığını düşündüklerinde kişiler, örgütleri için daha az çaba sarf edebilmekte ve örgütlerine gelme konusunda isteksiz olabilmektedirler. Örgüt içerisinde de olumsuz bir örgüt iklimi meydana gelebilmektedir. Bu durum kişilerin örgütlerine olan inançlarını, bağlılıklarını, psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kayırmacılığın yapıldığı kurumlarda örgütsel değerler zarara uğramakta ve çalışanlarla ilgili birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlardan belki de en önemlisi işe en uygun, nitelikli ve verimli çalışanların işe alınmalarına engel olunmasıdır. Bu durum örgütün gelişme göstermesini, büyümesini ve başarılı olmasını engelleyebilmektedir. Bununla birlikte kayırmacılık; çalışanların terfilerinde, ödüllendirilmelerinde ve ücretlendirilmelerinde de örgüt iklimini, kültürünü etkileyecek ve diğer çalışanlar üzerinde olumsuzluk yaratacaktır (Erdem, Ceylan ve Saylan, 2013; Uncu, Şalvarcı-Türel, 2017).

Toplumun gelişmesi, ilerlemesi, yeniliklere ve değişimlere ayak uydurabilmesi için oldukça önemli olan eğitim örgütlerinde yani okullarda da kayırmacı davranışlar ve bunun sonucunda oluşabilen çalışanların örgütlerine karşı olumsuz algıları, psikolojik durumları ve zayıf bağlılıkları görülebilmektedir. Okullardaki verimliliğin, performansın sağlanabilmesi, çalışanların kurumlarına aidiyet duymaları, bağlılık geliştirmeleri gibi durumların oluşabilmesi için de okul yöneticilerinin hakka-hukuka, liyakate dikkat eden, dürüst, yetenek ve başarıları göz önünde bulunduran adilane bir tavır ve tutum içerisinde olmaları önem arz edebilmektedir.

Bir okulun ilerlemesinde ve gelişmesinde kilit noktada olan eğitim yöneticileridir. Yöneticilerin sergiledikleri bütün tavırlar, okullarda gerçekleştirilen eğitim ve öğretim ile ilgili etkinlikleri olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu nedenler yöneticiler, sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirirken, atmış oldukları adımlara dikkat etmelidirler. Yöneticilerin, okulda bulunan öğretmenlere yönelik olan tutum ve davranışlarının, öğretmenlerin kurumlarına karşı aidiyet

hislerini ve vazifelerini etkin bir biçimde yerine getirmelerini etkilediği durumu düşünülmektedir (Keskin, 2018).

Bireylerin, kişisel istek, değer ve hedeflerine katkısı olan ve bunların gerçekleşmesinde rol oynayan kurumun hedeflerine bağlı olma hatta kurumun yararına fedakârca davranma, sadakatli bir şekilde hizmette bulunma ve kişinin kendisini kurumuna adama şeklindeki tutum ve duygulara örgütsel bağlılık denilmektedir (Eren, 2010). “Örgütsel bağlılık” yalnızca kurum yöneticisine, işe alan kişiye karşı sadakatli olma değil kurumun yararı ve performansının devam etmesine yönelik olarak kurum çalışanlarının düşüncelerini ifade ettikleri ve gayret sarf ettikleri bir süreçtir. Bağlılık, kişinin kurumun sahip olduğu değerlere inanması, görevine olan sadakat ve ilgisi şeklinde kurumuna karşı olan psikolojik yönelimini belirten tutum ya da davranışlardır (Yüksel, 2007). Bireylerin çalıştıkları kuruma ve görevlerine yönelik olarak olumlu duygu, düşünce, tutum ya da davranış içerisinde olmaları; onların daha istekli, enerjik ve faydacı çalışmalarını sağlayabileceği gibi kurumun başarısını, istenilen hedeflere ulaşılmasını ve kurum içindeki olumlu atmosferi de sağlayabilecektir. Örgütlerine olan bağlılıkları istenilen düzeyde olamayan bireyler, görevlerini yerine getirmede daha isteksiz davranabilmekte hatta kurumunu değiştirmeyi de düşünebilmektedir.

Öğretmenlerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri de kurallara, yönetmeliklere, değerlere aykırı, hak etmedikleri tutum ve davranışlarla karşılaşmaları olabilmektedir. Karşılaşılan sorunlarda da öğretmenlerin örgütlerine ilişkin duyguları, düşünceleri, tutumları yani örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin örgütlerine ilişkin bağlılıklarına, kayırmacılığın etkisinin oldukça önemli olduğu fikri oluşabilmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın problemi, ilkokul öğretmenlerince algılanan yönetimdeki kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bulunan ilişki seviyesinin incelenmesi şeklinde oluşturulmuştur.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; devlet okullarında görev yapan ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu amaca ilişkin olarak aşağıda bulunan alt problemler cevaplanmaya çalışılmıştır.

1. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ne düzeydedir?
2. İlkokul öğretmenlerinin kayırmacılık algıları, cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, buldukları okuldaki çalışma süreleri faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
4. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, buldukları okuldaki çalışma süreleri faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. İlkokul öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. İlkokul öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin algıları, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Alanyazında, ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık tavırları ile ilkokul öğretmenlerinin sahip oldukları örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaya ilişkin çalışma oldukça sınırlı sayıdadır. Ortaokul kademesinde bu konuda yapılan çalışma olmakla birlikte ilkokullardaki durumun da tespit edilmesi önemlidir. İlkokullarda görevli bulunan yöneticilerinin, iş ve işlemleri yerine getirirken kayırmacılık davranışlarını sergileyip sergilemedikleri, eğer sergiliyorlarsa ne derecede olduğunun, öğretmenlerin algılarına göre tespit edilmesi ve bunun ilkokul öğretmenlerinin kurumlarına olan bağlılıklarına ne kadar tesir ettiğinin ortaya çıkarılması önemlidir. Çünkü öğretmenlerin buldukları kuruma bağlı olmaları, onların okula istekli ve zamanında gelmelerini, performanslarının yüksek olmasını, devamsızlığın ve okuldan ayrılmanın az olmasını sağlayabilecektir. Bu doğrultuda da okuldaki verimlilik ve başarı artabilecektir. Eğitim kurumlarının başarılı hale gelmesinde bu derece etkisi bulunan bağlılığın oluşabilmesi için de öğretmenlerin çalıştıkları ortamlarda kendilerini güvende görmeleri gerekebilmektedir. Öğretmenler, iş ortamlarında adilane uygulamaların olmadığını ve kayırmacılık davranışlarının sergilendiğini düşündükleri durumlarda, kendilerini güvensiz bir yerde hissedebileceklerdir.

Bu çalışma ilkokullarda görev alan öğretmenlere, kendi okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarını sergileyip sergilemedikleri yönünde bilgi sahibi olmaları konusunda faydalı olabilecek, yöneticilere kendi davranışlarına dönük olarak uygulamalarda kayırmacılık olup olmadığının değerlendirilmesine katkı sağlayabilecektir. Bu çalışmanın, eğitim kurumlarında kayırmacı davranışların engellenmesinde, okullardaki çalışma ortamının, okul ikliminin, okul kültürünün daha sağlıklı olması yönünde katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.4.Sayıtlılar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler, görüşlerini samimi bir şekilde belirtmişlerdir.

1.5.Sınırlılıklar

1. Çalışma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, İstanbul Küçükçekmece ilçesinde, devlet okullarında görev yapan ilkokul öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Kayırmacılık: Kamu kurumlarında görev alanların, yaptıkları iş ve işlemlerinde, birey ya da gruplara, yönetmeliğe aykırı ya da adaletli olmayan şekilde imtiyaz tanınmasıdır (Keskin, 2018).

Örgütsel Bağlılık: İşgörenlerin örgütlerine karşı sadakat göstererek etkin bir çalışanı olmayı arzu etmeleri, örgütün özelliklerini ve yapısını benimseyip, kurumun değerlerine ve hedeflerine inanarak, kurumun yararına göre gönüllü olarak çabalamalarıdır (Deliveli, 2018).

BÖLÜM II

2.KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılığın ne olduğu ve örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar ile kayırmacılığın ne olduğu ve kayırmacılık çeşitleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

2.1.Örgütsel Bağlılık

En üst düzeyde sadakat ve vefa duygusunu içeren bağlılık kavramı; “bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğumuz yükümlülük” şeklinde açıklanabilir. Bunun yanında bağlılık; karşılıklı duygu durumundan kaynaklanan, insanın motive edilmesi gerekliliğinin farkında olunması ile mümkün olabilir. Kurum-çalışan ilişkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılık, çalışanın görev yaptığı kuruma karşı duyduğu bağın gücünü belirtmektedir. Örgütsel bağlılık sadakat, işe katılım sağlama ve örgüt değerlerine karşı duyulan inancı da içermek üzere kişinin örgüte karşı duyduğu psikolojik bağlılığı belirtmektedir (Danış, 2009).

Genel bir ifade ile örgütsel bağlılık; sadakat, işe katılım gösterme ve örgüte ait olan değerlere ilişkin inanç da dâhil çalışanların örgütlerine karşı duymuş oldukları psikolojik bağlılığı belirtir (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılık; kişilerin örgütü için yaptıkları, tutum derecesindeki bağlılıkla neticelenen davranışlara yönelimi ile örgütün sahip olduğu değerler bütünü ve amacıyla özdeşleşmesi olarak kullanılmaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık çalışanların, örgütlerine olan bağlılıkları ve basit inançlarından oldukça fazlasını belirtmektedir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık; çalışanların buldukları örgütte işe devam etmek istemeleri, örgütün amacı, başarısı, çıkarı ve bütün etkinliğiyle kendilerine kimlik edinmeleridir. Çalışanların örgütlerinin başarı sağlayabilmesi yönünde göstermiş oldukları ilgi ve örgütlerine karşı duydukları sadakatli tutum şeklinde özetlemek mümkündür (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık; örgüte ait olan amaçların benimsenmesini, örgüte gönüllü bir şekilde üyeliğin devam ettirilmesini, rollerin daha iyi bir şekilde yerine getirilmesini ve örgüte yönelik fedakârlıkta bulunma hissinin oluşmasını sağlayan etmendir (Topaloğlu, 2010).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin buldukları örgüte karşı duydukları sadakat, örgüt içerisinde kalma arzuları, buldukları örgütün başarılı olması yönünde göstermiş oldukları ilgidir (Bayram, 2005). Kişilerin görev yaptıkları örgütün hedeflerini benimsemeleri, hedeflerin gerçekleşmesine yönelik istekli olmaları ve yapabileceklerinden daha fazlasını örgütü için yapmaya çabalamaları örgütsel bağlılığın bulunduğu göstergesidir. İşgörenlerin örgütlerine karşı hissettikleri kuvvetli bağ ile bu bağın neticesinde fedakârlıkta bulunmasına örgütsel bağlılık denilmektedir (Kılınç, 2013).

Örgütsel bağlılık, örgüt içerisindeki güveni ve istikrarı sağlayan ve çalışanlarda olumlu tavırlarda bulunma duygusunu artıran bir kavramdır. Bu kavram kurumda, değerler ve ortak hedefler bütününe özümsemeyi, bu değer ve hedeflerin gerçekleştirilme olasılığına güvenmeyi, örgütün amaçlarına hizmet edecek görev azmi sergilemeyi sağlayacak güce sahip ve bu örgütün bir üyesi olmaktan dolayı mutlu hissetmeyi sağlayacak kuvvetli bir arzu uyandırmaktır. İşgörenlerin, örgüte karşı bir bağlılık duymaları, örgüt içerisindeki uyum, güven, adalet gibi durumların bulunmasıyla ilgilidir (Balcı, 2019).

Gerçekleştirilen birçok araştırmada bağımsız bir değişken şeklinde bağlılığın, devamsızlık, mesleki kıdem, işi bırakma niyeti gibi çeşitli çalışma tavırlarını etkilediği veya bağımlı bir değişken şeklinde demografik etmenler, rol çatışması ya da örgütün bulunduğu yapı gibi faktörlerden etkilendiği tespit edilmiştir (Gündoğan, 2009). Örgütsel bağlılık güçlendikçe, çalışanların kurumdan ayrılma arzuları da zayıflayabilmektedir. Örgüt hedeflerini benimseyen ve örgütle uyuşan, özdeşleşen çalışanlar, istekli olarak örgütün bir üyesi olma durumlarını devam ettirebilmektedirler.

Örgütsel bağlılık, kişilerin kavramalarına göre şekillenen öznel bir konudur. Bu özelliği sebebiyle de işgörenin irtibat içerisinde bulunduğu ve yer aldığı ortamı biçimlendiren her türlü etmen örgütlerde olan bağlılığa tesir etme gücüne sahiptir (Cengiz, 2001). Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını belirleyen ve etkileyen etmenler şu şekilde belirtilmektedir (Balay, 2000; Bayram, 2005).

- Cinsiyet, yaş ve tecrübe
- Rol çatışması, rollerin belirgin olması
- İşe verilen önem, destek alma durumu

- Kara sürecine dâhil edilme, işin içerisinde bulunma
- Tanınıyor olma, yabancılaşma, işin ve iş ortamının güvenliği
- Medeni hal, ücretten başka sağlanan kazançlar ve haklar
- Çaresizlik durumu, çalışma saatleri, rutinlik, ödüller
- Yükselme imkânları, ücret sistemi, diğer çalışanlar

Burada önemli olan husus, her türden etmenin örgütsel bağlılığa tesir etme durumunun kurumlara, sektörlere, örgütlere ve kişilere göre değişmesidir (Cengiz, 2001).

İşgörenlerin buldukları örgüte karşı bir bağlılık duymaları, kendi çalışma verimlerini yükselterek örgüt açısından olumlu yönde sonuçlar oluşturmaktadır. Dolayısı ile örgütün, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını yükseltebilecek veya azaltabilecek etmenlerin bilincinde olması oldukça önemli bir husustur (Bayram, 2005).Çalışanlarının yüksek seviyede bağlılıklarını kazanmış olan örgütler, istikrarlı ve güvenli bir çalışma gücü oluştururlar. Çalışanlar üretimde verimliliğin sağlanmasına ilişkin yüksek düzeyde olan beklentileri benimserler. Örgütsel hedeflere erişilmesi sağlanır. Bağlılığın yüksek düzeyde olması, çalışanın kariyerinde yükselmesini sağlarken, kurumun rekabet etme gücünü artırır. Çalışanların güçlü olan bağlılıkları genelde kurumca ödüllendirilir (Topaloğlu, 2010). Randall (1987) açısından örgütsel bağlılığın çalışana, dolayısı ile kuruma göre olumlu neticesi, çalışanın işi bırakma fikrinin zayıflaması ve iş gücüne ilişkin devrin azalması, çalışanın kuruma hissettiği sadakatin artması, hizmet ve üretimdeki kalite ile iş tatmininin yükselmesidir. Ayrıca örgütlerdeki bağlılık, çalışanların yaratıcılık, aidiyet duyma, kendini güvende görme ve yararlı olduğunu düşünme yönündeki algılarını güçlendirici etkiye sahiptir (Topaloğlu, 2010).

2.1.1.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili farklı yazarların yapmış oldukları sınıflandırmaları görmek mümkündür. Bu araştırmada, aşağıda verilen İnce ve Gül (2005) tarafından yapılan gruplandırma göz önünde bulundurulmaktadır. Bağlılık:

- *Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı*
 - Etzioni'nin Yaklaşımı

- Kanter'e Ait Yaklaşım
 - O'Reilly ile Chatman'a Ait Yaklaşım
 - Allen ile Meyer'in Yaklaşımı
 - Penley ile Gould'un Yaklaşımı
- Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı
- Becker'e Ait Yaklaşım
 - Salancik'e Ait Yaklaşım
- Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

2.1.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Bu yaklaşımlar, örgüt ile işgörenin özdeşleşmesini ve kurumun değerleri ile amaçlarının birbirleriyle uyuşup bir bütün oluşturmasını belirtmektedir. İşgören, bireysel amaçlarını örgütün amaçlarıyla uyuşup uyuşmadığına bakıp, örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemekte ve kurum ile özdeşleşmektedir (Lam ve Zhang, 2003). Tutumsal bağlılık, örgütün amaçları ile bireyin bir bütün oluşturarak bu amaçlar yönünde çalışmayı talep etmesini ifade etmektedir (Mercan, 2006).

2.2.1.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni (1961), bireylerin örgüt kurallarına, beklentilerine ve amaçlarına uygun şekilde hareket etmelerini sağlayan üç çeşit güç bulunduğunu belirtmektedir. Bu güç çeşitleri "korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güç"tür. "Korkutma gücü" amaçlara, beklentilere ve kurallara aykırı davranıldığında uygulanacak olan cezalardan oluşmaktadır. "Sembolik güç" kabul görme, saygınlık gibi simgesel olan ödüllerden oluşmaktadır. Bu güç çeşitleri örgüt içindeki uyuma ilişkin sistemi meydana getirmektedir. Örgüt çalışanlarının bu sisteme yönelimi de örgüte katılım şeklinde ifade edilmektedir. Yönelim olumlu veya olumsuz yönde olabildiği gibi derecesi de düşük veya yüksek olabilmektedir. Etzioni, örgüte olumlu yönde katılımı bağlılık, olumsuz yöndeki katılımı ise yabancılaşma şeklinde adlandırmaktadır (Kul, 2010).

Etzioni örgütsel bağlılığı; moral, yabancılaştırıcı ve hesapçı bağlılık şeklinde üç çeşit olarak incelemiştir. Bunlar; (Etzioni, 1975; Akt: Göçer, 2020).

Moral Bağlılığı (Ahlaki Bağlılık): Örgütün amaçlarının kabul görmesi ve bu amaçlar ile özdeşleşilmesi sürecinden oluşmaktadır. Moral bağlılığı, bu nedenle bir çeşit

örgütsel özdeşleşme olarak da nitelendirilebilmektedir. Bu bağlılık türünde birey, işine ve örgütün amaçlarına değer vermektedir. Kişi, her durumdan daha fazla işini önemseydiğinden dolayı çalışmayı sürdürmektedir.

Etzioni(1961)'e göre ahlaki yönden bağlılık, örgüte üst seviyede olumlu yönde katılımdır. Bu katılım sosyal ve sadece ahlaki olarak iki biçimde görülebilir. Sadece ahlaki olan katılım; örgüte dair değerleri, kuralları, amacı benimsemeyi ve yönetim ile özdeşleşmeyi içerir. Sosyal katılım ise örgüt içindeki oluşan birincil ve doğal gruplarca kabul görmeyi ve beğenilme hevesi nedeniyle baskı ve istekler karşısında hassas olmayı içerir (Kul, 2010).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: İşgörenler örgütü ceza verici ya da zarar verici şeklinde nitelendirdiklerinde duymuş oldukları bağlılık çeşididir. Bu bağlılıkta işgörenler örgüte karşı ne kadar bağlılık duysalar da zorla kurumun bir çalışanı şeklinde kalmaktadırlar (Etzioni, 1975; Akt: Göçer, 2020). Örgüte üst seviyede olumsuz yönde katılımdır. Genelde bireylerin davranışlarının kısıtlandığı ve baskı altına alındığı durumlarda karşılaşılmaktadır (Etzioni, 1961; Akt: Kul, 2010).

Hesapçı Bağlılık (Çıkar Bağlılığı): Örgüte karşı olan düşük düzeydeki olumlu ya da olumsuz katılımdır (Etzioni, 1961; Akt: Kul, 2010). İşgörenler ile örgüt arasında oluşan alışverişten meydana gelmektedir. İşgörenler kurumlarında yaptıkları işler karşılığında sahip oldukları ödüllere göre çalışmayı sürdürmektedirler (Etzioni, 1975; Akt: Göçer, 2020).

2.1.1.1.2.Kanter'e Ait Yaklaşım

Kanter açısından örgütlerdeki bağlılık, kişilerin sadakatlerini ve enerjilerini gönüllü bir şekilde örgüte vermeleri, kişiliklerini istek ile gereksinimlerini giderecek sosyal bağlarla bütünleştirmeleridir. Sosyal bir sistem olan örgütler bazı ihtiyaç, ümit ve isteklere sahiptirler. İşgörenler bunları, kurumlarına olumlu yönde tutum ve davranış sergileyerek yani kurumlarını severek ve kurumlarına sadık olarak, kendilerini buldukları kuruma adanarak ve kurumlarıyla ahenk içerisinde olarak sağlayabilirler (Kanter, 1968; Akt: Gündoğan, 2009). Kanter, birbiriyle oldukça ilişki içinde olduğunu düşündüğü ve çalışanın kurumla olan bağlarını kuvvetlendirmek amacıyla bireyde ortak bir tesir oluşturarak birbirlerini sağlamlaştıran etmenleri;

kenetlenme, devamlılık ve kontrol bağıllığı şeklinde üçe ayırmıştır (Gündoğan, 2009).

Kenetlenmeye Yönelik Bağıllık: Örgütteki paydaşların, kurum içinde sosyal olarak yürütülen ilişkilerle bağ kurmalarıdır. Kenetlenmeye yönelik bağıllık, grup içerisinde yer alan üyelerinin aralarında geliştirdikleri dayanışma ile oluşturulur. Bu tarz kurumlarda birlik olma ve grup bilincinin çok yüksek olması, üyeler arasında ise kıskançlıkların ve çekişmelerin oldukça az olması beklenilmektedir. Böyle bir durumda grup, kurum için tehdit oluşturan ve dışarıdan olan güçler karşısında durabilecek, çalışanlar arasındaki bağı, beraberliği ve birliği koruyabilecek kadar güçlü olacaktır.

Devamlılığa Yönelik Bağıllık: Çalışanların kendilerini, örgütün devamlılığının gerçekleşmesine yönelik olarak adanmalarıdır. Bireyler buldukları örgüt için fazla fedakârlıkta bulduklarından dolayı üyeliklerini devam ettirmek durumunda olmaktadır. Kişiler buldukları örgütün bir üyesi olmaktan vazgeçmek istemezler zira kişisel olarak bazı yatırımlarda buldukları için örgütten uzaklaşmaları maliyetli ve güçtür.

Kontrol Bağıllığı: Çalışanlarının tavırlarını istenilen doğrultuda yönlendirmek amacıyla örgüt çalışanlarının, örgütün sahip olduğu normlara bağlanmasıdır. Bu bağıllık türü, çalışanların, örgütün sahip olduğu norm ve değerlerini, uygun olan davranışlara yönelik önemli bir yol gösterici olarak düşündüklerinde oluşmaktadır.

2.1.1.1.3. O'Reilly ile Chatman'a Ait Yaklaşım

Örgütsel bağıllığı, kişilerin kurumuna karşı duymuş olduğu psikolojik açıdan bağıllık şeklinde ifade eden O'Reilly ve Chatman (1986), kuruma karşı olan bağıllığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç şekilde belirtmektedir:

Uyum Bağıllığı: Bu bağıllık, ortak değer ve inançlar, tutumlar ve tavırlar neticesinde değil, bazı ödüllere sahip olunmak istendiği zaman meydana gelir. Bu durumda özel ve kuruma dayalı tutumlarda farklılık gözlenebilir. Bireyler sahip olacakları ödüller ve uzak durmak istedikleri yaptırımlar, kaçınmak istedikleri cezalar için kurumlarına bağıllık göstermektedirler.

Özdeşleşme Bağlılığı: Bireyin tatmin edici bir bağ kurmak istemesi ya da bu bağı devam ettirmek, geliştirmek istemesiyle bağlılık gerçekleşmektedir. Yani bir kişi kurumunun bir üyesi olduğu, kurumun başarılarına ve değerlerine saygı duyduğu, bunları kendisininmiş gibi gördüğü, kurumuyla özdeşleştiği için gurur duyabilir.

İçselleştirme Bağlılığı: Kişinin ve kurumun değerleri birbiriyle uyduğu zaman meydana gelmektedir. Birey kurumun değerlerini, tutumlarını kendi içinde içselleştirir yani kurumun ve bireyin değerleri birbiriyle uyumlu hale gelir, aynı olur.

Birbirinden bağımsız olan bu üç bağlılık boyutundan uyum bağlılığı, ödül alma-cezadan kaçınma durumuna göre şekillenirken, özdeşleşme de kurumun bir ferdi olma-değerleri benimseme söz konusu olabilmektedir. İçselleştirme de ise kurumun değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uyum etkili olabilmektedir.

2.1.1.1.4. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı Allen ve Meyer, çalışanların kuruma olan bağlarıyla şekillenen ve kurumun daimi bir üyesi olma yönünde karar vermelerini sağlayan bir tavır olarak ifade etmişlerdir (Topaloğlu, 2010). Allen ve Meyer 1984 yılında örgütlerdeki bağlılığa ilişkin gerçekleştirilen araştırmalara dayanarak, “duygusal bağlılık” ile “devamlılık bağlılığı” şeklinde bağlılığı iki boyut şeklinde önermişlerdir. Fakat 1990 yılında “normatif bağlılık” şeklinde nitelendirdikleri üçüncü bir boyutu da eklemişlerdir (Allen ve Meyer, 1990; Akt: Gündoğan, 2009).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların, kurumlarının tutumlarını, değerlerini ve hedeflerini benimsedikleri ölçüde duydukları bağlılıktır. Bu süreçte çalışan kurumuna ait değerleri sağlam bir biçimde kabullenir ve kurumunun bir üyesi olarak devam etmek ister. Bu durum çalışanın kurumuna olan bağlılığının en güzel şeklidir. Aslında bu çalışanlar, her yöneticinin hayalinde olan, kendini gerçekten kurumuna adanmış, sadık kişilerdir. Böyle çalışanlar, görevlerine karşı olumlu yönde tutum takınırlar ve gerek duyulduğunda ek bir çaba içerisinde olmaya hazırdırlar (Bayram, 2005).

Allen ve Meyer (1990), duygusal bağlılığı 4 grupta genellendirmiştir. Bu gruplar; kişisel, yapısal, işe ilişkin özellikler ile iş tecrübesidir. Kişisel olan özellikler kıdem, yaş, eğitim, cinsiyet gibi demografik bilgilerdir ve bağlılıkla ilgilidir. Bu ilişkiler ne kuvvetli ne de tutarlıdır. Yapısal özellikler, çeşitli yöntem, politika ile karar almadaki uygunluğa ilişkindir. Bu özelliğin bağlılığa olan etkileri doğrudan görülmeyebilir. İş

tecrübesi, yönetici-çalışan arasındaki ilişkiler, bireysel önemin varlığı, rollerdeki açıklık gibi dolaylı yönden ilgilidir. İş tecrübesi ikiye ayrılmaktadır ve örgütteki çalışanların fiziki ve psikolojik yönden memnun olmalarına, kendilerini kurumdaki rollerinde yetkin hissetmelerine fayda sağlamaktadır. Yetkinliğe ilişkin tecrübeler, özerklik, başarı esaslı ödüllerin adilliği, başarı ve bunun için fırsat, görev değişimi, karar almada katılım, çalışanların kendilerini ifade etmelerinde uygun ortamın oluşması ve kurumdaki bireysel önemi içermektedir (Kul, 2010).

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanların, kurumlarına yapmış oldukları yatırımlar neticesinde meydana gelen bağlılıktır. Çalışan, kurumuna oldukça fazla zaman harcadığını ve çaba gösterdiğini, yatırımlarda bulunduğunu ve bu durumda da kurumda kalmasının mecburi olduğunu muhakeme etmektedir. Kurumuna devamlı bir bağlılık gösteren birey, kurumdan ayrılması durumunda az seçeneğinin bulunacağı düşüncesindedir. Kurumda kalma konusunda bu bireylerden bazıları için başka bir iş bulamama söz konusuysen bazıları için aile ve sağlık meseleleri, işi sevmeleri veya emekliliklerinin yaklaşmış olması gibi zorlayıcı nedenler söz konusudur. Kötü olan iş huylarıyla birlikte olumsuz davranış gösterirler ve kurum yöneticilerine sorun kaynağı teşkil ederler (Bayram, 2005).

Becker (1960), kuruma olan bağlılık eylemi sürmezse üyelik sona erebilir. Bu durum da işe ilişkin olan ya da olmayan çok çeşitli durumları bağlılık doğrultusunda geliştirir. Bu durumlar; zamanı verimli kullanamama tehlikesi ve tayini zor yetenekleri elde etmedeki gayret, kazanç sağlamayan cezp edici faydalardan vazgeçme ve kıdemlilere ayrıcalık tanımaya devam etmeme, kurumdan ayrılacak olmanın olası maliyeti, bireysel ilişkilerdeki bozulma şeklinde algılanabilir. Her bir birey için farklı olma durumu, maliyet ile kurumdan ayrılma ilişkisini zora koşturmaktadır. Bundan dolayı bu bağlılıkta kıdem, yaş gibi etmenler karşılıklı ilişkiye sahiptir (Kul, 2010).

Normatif Bağlılık: Çalışanların kurumda kalmalarıyla ilgili sorumluluk hislerini yansıtır. Kişilerin kurumlarına bağlılık göstermeleri, kişisel yararlarına ilişkin bu türlü davranışları arzu edildiğinden değil, ahlaki ve doğru olanı yaptıklarına inanmaları neticesinde davranışsal faaliyetlerde bulunmalarıdır (Balay, 2000).

Bireyler, bir gönül borcu hissettikleri için kurumda kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin bu kimseleri, gerçekten işe çok ihtiyaçları bulunduğu bir dönemde işe

almaları veya işverenleriyle çalışmaya devam etmelerinin çok doğru olacağı yönündeki sahip oldukları değer yargılarıdır. Bu kişiler, kurumun kendilerine karşı iyi tavır takındıkları ve bu durumdan kaynaklı olarak da kendilerini bir müddet kurumda çalışmaya borçlu oldukları düşüncesindedirler (Bayram, 2005).

Kısacası bu bağlılığa sahip çalışanlar, menfaat ve araçsallık duygularından, düşüncelerinden uzaktırlar. Çalışanın kurumda kalmaya devam etme ya da kurumdan ayrılma durumunu tamamen ahlaki açıdan gördüğü bağlılıktır (Kılınç, 2013).

Bu üç bağlılık boyutu arttıkça çalışanlar kurumda kalmayı sürdürmektedirler. Ancak kurumda kalmayı sürdürme güdüsü, duygusal yönden bağlılıkta kişinin isteğine, devam bağlılığında ihtiyaca, normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe ilişkin olmaktadır (Balay, 2000).

2.1.1.1.5. Penley ile Gould'un Yaklaşımı

Penley ile Gould (1988) örgütsel bağlılığın, Etzioni'ye (1961) ait modeldeki kuruma katılım türlerini göz önünde bulundurarak birbirinden farklı üç faktörden oluştuğunu ileri sürmüştür: (Gündoğan, 2009).

Ahlaki Bağlılık: Kurumun hedeflerini kabul etme ve bu hedeflerle özdeşleşmeye ilişkin bağlılıktır. Bu bağlılıkta, birey kendini kurumuna adamakta, kurumun performansı uğruna kendini yükümlü görmekte ve kuruma destek olmaktadır.

Çıkarıcı Bağlılık: İşgörenlerin sağlamış oldukları katkılar karşılığında teşviklere ve ödüllere sahip olmalarına dayanmaktadır. Çıkarıcı bağlılık çeşidinde kurum, bazı ödüllere sahip olma yolunda bir araç gibi görülmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyin bulunduğu kurumda kontrolün, bir düzenin olmadığı ve başka bir kurum ya da iş imkânının bulunmadığı yönündeki idrakine dayanmaktadır. Kurumuna böyle bir şekilde bağlanan birey, kurumda verilen ceza ve ödüllerin, yapılan iş ve işlemlerin niceliğinden ve niteliğinden değil de rastgele verildiğini muhakeme etmektedir. Bu durum da bireyde, kurumda bir kontrolün, düzenin olmadığı yönünde duygu ve düşünce oluşturmaktadır. Bununla birlikte alternatif bir kurum ya da işin olmaması durumunda da bu bağlılıkta artış olabilmektedir. Tüm bunlar, bireyin kendini zor bir durum içerisinde çıkmazda görmesine neden olmaktadır.

2.1.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmişte edinmiş oldukları tecrübeleri ile kurumlarıyla uyum içerisine girme durumlarına ilişkin kurumlarıyla bağlılık kurmalarına yönelik süreçtir. Kişilerin belli bir kurumda oldukça uzun müddet kalmaları sorunu ile bu sorunla nasıl baş edebileceklerine ilişkin kavramdır. Bu bağlılık içerisinde olan işgörenler, kurumun kendisine değil de yapmış oldukları belli bir etkinliğe bağlanmaktadır. Yani davranışsal bağlılık kurumdan ziyade kişinin davranışlarına dönük olarak meydana gelmektedir. Kişi bir davranışı sergiledikten sonra bazı hususlardan dolayı bu tavırlarını devam ettirmekte ve bir müddet sonra da devam ettirdiği tavırlara bağlılık göstermektedir. Zaman ilerledikçe kişi, sergilediği davranışa ilişkin haklılığını belirten tutumlar göstererek davranışın daha çok tekrar edilme olasılığını artırmaktadır (Bayram, 2005).

2.1.1.2.1. Becker'e Ait Yaklaşım

Becker, örgütlerde oluşan bağlılığı, kişilerin birtakım bahislerde bulunarak, tutarlı tavırları ile bu tavırlarla alakası olmayan çıkarlarına ilişkin bir bağ oluşturdukları bir süreç şeklinde ifade etmektedir. Genellikle yan bahisler, çalışanların örgütleriyle bir bağ kurmaları ile neticelenmektedir. Becker'in açısından bağlılık, çalışanın bağlılık göstermediği takdirde kaybedeceklerinin farkında olması dolayısıyla meydana gelir. Çalışan toplumsal ya da ekonomik durumlar nedeniyle seçim yapma şansını elinde bulunduramadığı için kurumuna bağlılık göstermek zorunda kalmaktadır. Becker, çalışanların kurumlarına karşı bağlılık içerisinde olmalarını sağlayan bu yan bahislerin dört faktörden kaynaklandığını belirtmiştir. Bunlar: (Becker, 1960; Akt: Topaloğlu, 2010).

Toplumsal Beklentiler: Kişiler, iş değişikliği yaptıkları durumlarda toplum tarafından güvenilir olmayan ve kararsız olarak görüneceği şeklindeki algıdan dolayı kendilerini kısıtlayıcı davranışlarda bulunabilmektedirler. Nitekim toplum gözünde nasıl görüneceğini düşünen kişiler, kendilerini sınırlandıran yan bahisler içine girebilmektedirler.

Gayrişahsi Bürokratik Düzenlemeler: Kişilerin çalışırken emekli olduklarında alacakları aylık için maaşlarından bir miktar para kesilmekte ve eğer kişi işten ayrılırsa hayatı boyunca maaşından kesilen parayı elde edemeyecektir. Kişi bu

nedenle istediği an kurumdan ayrılamayacak, ayrılması durumunda emekli olduğunda alacağı aylığı kaybedecektir. Kişi bu hakkını kaybetmemek için kurumla bir yan bahiste bulunacak ve aylığı elde edinceye kadar kuruma bağlılığını sürdürecektir.

Sosyal Etkileşimler: Kişiler, diğer kimselerle etkileşimde bulunurlarken kendileriyle alakalı bir izlenim oluşturabilirler ve bu izlenimi devam ettirebilmek amacıyla bu izlenime uygun şekilde tutarlı davranışlar sergilemek durumunda kalırlar. Bahislerin kaynaklarından biri de bu durumdur.

Sosyal Roller: Kişiler sahip oldukları ve alıştıkları rolleri devam ettirmek isteyebilir, başka rollerden uzak durabilirler. Kişi bulunduğu, uyum sağladığı ve alıştığı rolü için ısrarcı olduğunda yan bahisler içerisine girebilmektedir.

2.1.1.2.2. Salancik'e Ait Yaklaşım

Salancik açısından örgütsel bağlılık; bireyin tavırlarına ve tavırları yolu ile etkinliklerini ve örgüte karşı ilgisini kuvvetlendiren inanışlara bağlanmadır. Bağlılık işgörenin tavırlarına bağlanması ile meydana gelmektedir. Söz konusu bağlılık kişinin belli bir tavırla özdeşleşmesi biçimindedir ve kişiye davranışlarına bağlayan üç farklı nitelik bulunmaktadır. Bunlar; hal ve hareketlerin; değişmezlik, isteğe bağlı oluş ve görünürlük özellikleridir. Bu üçünü kullanarak kişi, hal ve hareketlerine daha fazla ya da daha az bağlı hale gelebilir (Cengiz, 2001).

2.1.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Bireyler, buldukları kurumdaki üst düzey yöneticileriyle, ilgili gruplarla ve çalışma arkadaşlarıyla farklı şekillerde bağlılıklar oluşturabilecekleri gibi, bununla birlikte kurum dışında bulunan meslek odalarıyla, sendika ve toplumla, paydaşlarla da farklı şekillerde bağlılık geliştirebilirler. Örgütlerde oluşan bağlılık, örgütü meydana getiren ve geçirgenlik özelliğine sahip sınırları olan, örgütün içi ve dışı çeşitli unsurların çoklu bağlılıklarının oluşturduğu bir toplam şeklinde meydana gelmektedir (Balay, 2000).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişinin hakikatte bağlı olduğu faktör ya da faktörleri bulmaya çabalar. Kurum tek olarak kişinin bağlılık gösterdiği unsur olamaz. Örgütü meydana getiren takımlar, kamuoyu, hissedarlar birçok topluluk bağlılığı teşkil eden

kaynak olabilir. Örgütlerde meydana gelen bağlılığa ilişkin yaklaşımlar gerek davranışsal gerekse tutumsal olsun her yaklaşım kendi şartları içinde benimsenmektedir. Bağlılığa ilişkin araştırmalarda her bir yaklaşımı düşünmek, göz önünde bulundurmak yararlı olacaktır (Cengiz, 2001).

2.1.2. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık

Toplumların gelişebilmesi, değişimlere ayak uydurabilmesi, ülkelerin bilim, sanat, ekonomi, spor vb. alanlarda her yönden ilerleme sağlayabilmesi için bilgi ve becerilerin kazandırıldığı, yeteneklerin keşfedildiği ve geliştirildiği eğitim kurumlarındaki başarı oldukça önem arz edebilmektedir. Girdisi insan olan eğitim kurumlarının en önemli unsurlardan biri de öğretmenler olabilmektedir. Öğretmenler etkileyebilen-etkilenebilen sosyal kimselerdir. Dolayısıyla öğretmenlerin kendilerini iyi hissetmeleri, motive edilmeleri, çalıştıkları kuruma bağlılık duymaları da okul başarısını artırabilmektedir. Ertürk ve Aydın (2016)'a göre okullarda öğrencilere kazanımların aktarılmasını sağlayan öğretmenlerin güdülenmeleri ve buldukları kuruma dair bağlılık duygularının kuvvetlendirilmesi durumu eğitim kurumunun faydası için bir hayli önemlidir.

Gerçekleştirilen çalışmalar, öğretmenlerin okulla ilgili bağlılıklarının üç biçimde olduğunu göstermiştir. Bunlar, öğretmenlerin buldukları okullarda işe devam etme arzuları, okul içinde gayretli olma arzusu ve okula ait eğitimsel hedef ve değerlerin benimsenmesidir (Balay, 2000). Ayrıca Weber (1997) okullarda öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecine ilişkin bağlılıklarına yönelik araştırmalarında yapıldığını belirtmektedir. Diğer bir ifade ile öğretime olan bağlılık; öğretimde bir farklılık oluşturma konusunda öğretmenlerin inançlı davranmaları, öğrencide öğrenmenin sağlanacağı yönünde beklenti oluşturma, öğretimin yapılmasında gerekli olan gayreti sarf etmedeki isteklilik şeklinde üç şartı içermektedir (akt: Balay, 2000). Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek veya geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen bütün çalışmaların ortak hedefinin, eğitim seviyesini istenilen noktaya ulaştırmak olduğu düşünülebilir (Özdemir, 2019).

Öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma bağlılık duymaları, onların kendilerini iyi hissetmelerini, okula karşı istekli olmalarını, olumlu okul iklimi ve kültürünün oluşumunu sağlayabilmekle birlikte öğretmenlerin eğitim-öğretime ilişkin verimli çalışmalarda bulunmasını da destekleyebilmektedir. Bu doğrultuda öğrenci ve okul

performansı da artış gösterebilmektedir. Tam tersi bir durumda ise okuldaki başarı düşebilmektedir. Balay (2000)'a göre görev yapılan okula yönelik bağlılığı düşük olan öğretmenler öğrenci performansını azaltmaktadır. Zira okula olan bağlılığı düşük olan öğretmenlerin, öğrencilere yaklaşımları sevecen olmamakla birlikte daha çok tükenmişlik ve tedirginlik sergilemektedirler. Bu tarz öğretmenler akademik yönden kendilerine katkı sağlama konusunda isteksizlik göstermekte, çeşitliliğe karşı olan yönetime karşı duramayarak eğitim-öğretim faaliyetlerine fayda sağlayamamaktadırlar. Böylelikle bu tarz öğretmenlerin derslerine girdikleri öğrenciler sosyal ve entelektüel kimseler olamamaktadırlar.

Rosenholtz ve Simpson (1990) öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarına etki eden altı etmen belirtmişlerdir. Bu etmenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kul, 2010).

- 1- Esas Görevler:** Öğretmenlerin başlıca görevleri, öğrencilerin kişisel yönden gelişimlerini biçimlendirmek ve öğrencilere bilgi vermek olduğundan dolayı onların hayatlarına direkt müdahalede bulunmayı gerektirmektedir.
- 2- Performans Etkililik Durumu:** Örgütle bağlılık kurabilmek amacıyla önceliklerle bütünleşebilme durumudur. Öğretmenlerin performansları etkili olduğunda kurumlarına daha sıkı bağlılık duyabilmektedirler.
- 3- Fiziki Ödüllerin Olması:** Öğretmenler vermiş oldukları emeklerine karşın ödül alma konusunda isteklidirler. Ödül alamadıklarında gayretlerinin sonuçsuz kalmasından dolayı memnuniyetsiz olmakla birlikte okula devamsızlık ve okuldan ayrılmayı düşünme durumları meydana gelir.
- 4- Görevin Özerkliği ile Takdir Edilmesi:** Öğretmenlerin belirli bir özerkliklerinin olması ve takdir edilmeleri onlara, eğitime yönlerini geliştirmede katkı sağlar. Zira öğretmenlerin görevlerine ilişkin konularda kontrol etme kapasitelerinin olmaması, onların kendi üretkenliklerini görememelerine neden olmaktadır. Böyle bir durumda öğretmen kendini kısıtlanmış görür ve okuluna, görevine karşı yabancılaşma durumu yaşar. Öğretmenlerin özerk olmaları, kendi tecrübelerini ve eğitimlerini okul ve öğrenci imkânları çerçevesinde eğitim ve öğretime uyarlama fırsatı sunar.
- 5- Eğitime İlişkin Fırsatlar:** Öğretmenlere profesyonel olarak ilerleyebilmeleri için çalıştıkları kurumlarda öğrenme fırsatlarının verilmesi onların kuruma karşı daha da bağlılık duymalarını sağlar. Eğitime ilişkin fırsatların hızlanmasında, öğretmenler arasındaki fikir alışverişleri, daha kabiliyetli

kimselerden dönüt alınmasının cesaretlendirilmesi gibi durumlar faydalı olabilir.

6- Eğitim Kurumunun Yönetimi: Öğretmenlerin yapmaları gereken temel görevi, öğrencileri eğitmek olması gerekirken bazı okullarda iş çevresi oldukça zamanlarını almaktadır. Zamanı esas görevde etkili kullanmak önemlidir. Eğitim kurumlarında rastlanan disiplin problemlerinin giderilmesine yönelik olarak öğretmenler ve müdürlerce kurallar belirlenmektedir. Belirlenen kurallar eğitimin, görevlerin daha iyi ve düzenli yürütülmesinde fayda sağlar. Sınırlandırılan davranışlar ve kuralların konulması öğretmenleri, eğitime ilişkin kısıtlamalar açısından kaygıdan uzaklaştırarak eğitim faaliyetlerinde etkililiği sağlar.

Eğitim örgütleri de değişen hayat şartlarında hızlı uyum sağlama sürecine girmişlerdir. Süreç içerisinde toplumun gereksinimlerine karşılık verebilmek amacıyla okulların da yönetici, öğretmen ve diğer çalışanlarla değişime uyum sağlamaları gerekmektedir (Mert, 2019). Çalışma konumun bir değişkeni olan örgütsel bağlılık açısından da öğretmenlerin yenilikleri, değişimleri takip edebilmeleri ve uyum sağlayabilmeleri, öğrencilerin ve kurumun başarısı için görev yaptıkları kurumlarda huzur içinde olmaları ve kendilerini güvende görüp iyi hissetmeleri gerektiği ifade edilebilir. Öğretmenlerin kurumlarına karşı yüksek bağlılık içinde olmaları, onların kurum amaçlarını benimsemelerini ve kurumun başarısı için çaba sarf etmelerini sağlayabilecektir.

2.2.Kayırmacılık

Kayırmacılık; belirli bir kişi, grup, fikir veya uygulamayı, diğerleriyle kıyaslayıp içlerinden birini tercih etmek gerektiğinde, tarafsızlıktan uzak olup yan tutma şeklinde tanımlanmaktadır(TDK, 2021). Kayırmacılık; kurum içerisinde yer alan bireylerin, kamu kuruluşlarında görevli yöneticilerin veya memurların gündelik ilişkilerde buldukları yakınlarını, yasal olmayan bir şekilde adaletsizce kayırmasıdır (Özkanan ve Erdem, 2014).

Özsemerci (2003) kayırmacılığı; kamu alanındaki prosedürü uygulayan memurun kendi yakınlarını yasalara, kurallara aykırı ve haksız biçimde himaye etmesi ve kayırması olarak belirtmektedir. Kayırmacılık; kamu çalışanının, kamu iş ve işlemlerini yaparken yakınlarını haksız ve illegal şekilde kayırması, arka çıkmasıdır

(Gönülaçar, 2012). Kayırmacılık; kamu alanında görev alan kişilerin ya da üst düzey yöneticilerin, örgüt çalışanlarını yasadışı ve haksız olarak kayırmasıdır (Aydın, 2015).

Kayırmacılık; herhangi bir işte ya da durumda imtiyaz görebilmek için, arkadaşlar, komşular, akrabalar ve benzeri yakınlarla olan kişisel ilişkilerin devreye konulmasıdır (Ozler ve Buyukaslan, 2011). Kamu kuruluşlarında görevlerini yapan memurların, akrabalarını, yakınlarını kanunlara aykırı ve adaletsiz bir şekilde kayırmasıdır. Türkçede yer alan “iltimas” sözcüğü de kayırmacılık kavramı ile aynı anlamlıdır. “Torpil” sözcüğü de toplum tarafından kullanılan, kayırmacılık ve iltimas kavramlarına denk gelmektedir (Özsemerci, 2003). Toplumda sıkça kullanılan “tanışın varsa işin kolay, kimsen yoksa vay haline, adamım olur, dayım olur, hemşerim olur, kirvem olur, akrabam olur, yakınımıdır, köylümdür, ahbabım olur” şeklinde ifadeler ve yargılar kayırmacılık davranışına meşruluk katmıştır (Aytaç, 2010).

Kayırmacılık kavramındaki, geleneksel olarak halk dilinde bir karşılığı bulunan “adamı olmak” söylemi, kendiliğinden gelişen, çıkara dayalı ve çift yönlü bir ilişkinin her iki yönünde de yer alan bireylerin konumlarını belirtmektedir. Kayırmacı tutum ve davranışları sergileyen bireylerin, bu şekilde davranma nedenleri düşünüldüğünde; hem kayırılan kişinin hem de kayıran kişinin maddi veya manevi çıkarlarının bulunduğu akıllara gelmektedir. Başka bir ifade ile birey bulunduğu mevki itibariyle hem kendi çıkarlarını gözetebileceği bir ilişki içerisinde olabilmekte, hem de bulunduğu mevkiyi ilişki kurduğu kişilerin yararlarına ve çıkarlarına göre de kullanabilmektedir. Buna ek olarak “adamı olmak”, kayırmacılık ya da kollamacılık; bireysel değil kollayan-kollanan, kayıran-kayırılan ilişkisindeki karşılıklı tarafları ve bu bağlamda onlarla ilişki içerisinde bulunan bireyleri ilgilendirmektedir (Kurtoğlu, 2012; Özkanan ve Erdem 2014). Kayırmacılıkta, genel olarak kamu kuruluşlarında çalışanların istihdamları sağlanırken; yeterliliğe, yetkinliğe, bulunan pozisyona ve liyakat esasına göre değil de, siyasi bir yakınlık, akraba, eş-dost veya hemşehri olma vb. gibi informal ilişkilere veya yakınlıklara göre davranıldığı ve bu tür kişisel ilişkilerin ön planda tutulduğu görülmektedir (Özdemir, 2019).

Kamuda önem arz eden bir işi yaptırmak ya da bir iş sahibi olmak amacıyla kişiler, arkadaşlık-dostluk ilişkilerini kullanarak ve farklı irtibatlar kurarak istedikleri işi

daha hızlı ve kolay yaptırmakta ya da yönetmeliklere, kurallara göre yapılması olası görünmeyen bir işi, ilişkileri kullanarak elde etmektedirler. Genel olarak “Adam Kayırma” durumu liyakatin dikkate alınmadığı ya da belli bir standardın bulunmadığı kurumlarda daha çok meydana gelmektedir (Keskin, 2018). Kayırmacılık; çalışanların, çevresinde bulunan bazı kişilere ya da yakınlarına, duygusal-ruhsal nitelikteki yükümlülüklerine ve bağlılıklarına istinaden göstermiş oldukları ayrıcalıktır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Maalesef sık bir şekilde kullanılan “Ne bildiğin değil, kimi tanıdığın önemlidir” ifadesi ile bireyler arasındaki ilişkilerde güçlü bağların ve kayırmacı tutumların ne kadar yaygın görüldüğü anlaşılmaktadır (Aytaç, 2010).

Kayırmacılık terimine ilişkin tanımlara bakıldığında kanunsuzluğa, adaletsizliğe, haksızlığa atıfta bulunularak; eş-dost, arkadaş, ahbap, akrabalık ilişkileri ile politik nedenler gibi faktörlerle bir gruba ya da kişilere arka çıkılmasının, onların ödüllendirilmesinin ve kayırılmasının mevzubahis olduğu anlaşılmaktadır (Aydın, 2015). Kayırmacılık yapıldığında aynı zamanda ayrımcılık da gerçekleşmiş olabilmektedir. Ayrımcılık ile kayırmacılık arasındaki ilişki zıt yönlüdür. Bir gruba ya da kişiye uygulanan kayırma, diğer bir gruba ya da kişiye ayrımcılık uygulanması demektir (Erdem, 2010).Örneğin okul yöneticisinin aynı siyasi fikre sahip ya da hemşehrisi olduğu öğretmenlere uyguladığı kayırma, farklı siyasi fikre sahip ya da hemşehrisi olmayan öğretmenlere de ayrımcılık uyguladığı anlamına gelmektedir (Aydın, 2015).

Etik açıdan uygun olmayan metotlarla kamu çalışanlarının işe alımlarının gerçekleşmesi ya da terfilerinin yapılması; kamu kurumlarında görev yapan çalışanlar arasında eşitsizliğe ve huzursuzlukların çıkmasına neden olabilmektedir. Mesleki yetenek, bilgi düzeyi, tecrübe durumlarına bakılmaksızın sadece kayırmacılık veya menfaat sağlamaya yönelik yapılan atamalar, farklı yolsuzlukların da yapılmasına kapı aralamaktadır. Hak ettiği görevlere terfisinin ya da atamasının yapılmadığı çalışanlar da aynı yollardan geçmeyi düşünebilmekte ve yasaların hâkimiyeti değil de kişisel değerlendirmelere göre kayırmacılık egemen olabilmektedir. Bununla birlikte bir göreve hakkı olmadığı halde getirilen kamu kurumlarındaki görevliler de kendisinin bulunduğu görevde olmasını sağlayan metotlara ters davranamayacak ve bulunduğu göreve getiren metoda bağlı şekilde kendisine ayrıcalık tanıyanları yani kayıranları kayıracaktır. Çünkü bu kamu

çalışanının var olma nedeni, bir kayırmacılık yöntemidir (Akalan, 2006). Ayrıca liyakat esasına dikkat edilmeden, hakkı olmayan görev yerlerine getirilen kamu çalışanları, buldukları görevde yetkin olmadıklarından dolayı süreç içerisinde işlerinde kendilerini yetersiz görecektirler. Bu durumu telafi etmeye yönelik olarak iki tür tavır takınabilirler. Birincisi, görevlerinde yeterli ve başarılı olabilmek adına daha çok çalışarak eksikliklerini giderme konusunda çaba gösterebilirler. Fakat bu durum bireylerin bedensel, psikolojik ve sosyal anlamda birtakım sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir. İkinci olarak ise bu bireyler liyakatsiz oluşlarını ve yetersizliklerini göstermemek adına kayırarak kendilerini buldukları göreve getiren kimse ya da gruplara sonsuz bir bağlılık ve bu bağlılıklarını kuvvetlendirici davranışlar göstererek, konumlarını sağlama almaya çalışırlar (Turgut, 2007).

Hangi çeşit ve şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, kamuya ait kurumlarda kayırmacı davranışların sergilenmesi kamunun yararını zedelemekle birlikte kurumlardaki iş ve işlemlerin yürütülmesinde farklı sorunlara neden olarak eşitlik ve adalet ilkelerinin yoksunluğuna yol açmaktadır. Bu doğrultuda da kişilerin kamu kurum ve kuruluşlarına olan güvenlerine zarar vermektedir. Türk Milli Eğitim Sistemine, merkezi yönetimler ile mahalli kurumlara, kayırmacılık olduğuna dair haber ve iddialarla karşılaşmak bazen olasıdır (Erdem ve Meriç, 2012).

Okul yöneticilerinin imtiyaz tanıdıkları çalışanları ile olan bağını etkileyen değişik nedenler bulunabilir. Kayırılan çalışan; kurumdaki en genç ya da daha kıdemli, yönetici ile dostluk ilişkisi bulunan, yönetici ile ortak sendika üyeliği ya da hemşehriliği olan öğretmen şeklinde olabilir. Kimi zaman da okul yöneticileri öğretmenleri ile aralarında olan kişisel sorunları çalışma ortamına taşıyabilir ve aralarında herhangi bir sürtüşme olmayan öğretmenlere karşı kayırmacı tutum takınırken, aralarında sürtüşme olan öğretmenlere karşı ayrımcı davrandığında, okul ortamında eşit koşullar sağlanamaz ve bu davranışlar çalışanlar tarafından farklı biçimlerde tehdit ve baskı şeklinde algılanabilir. Böyle bir durum da çalışma ortamında öğretmenlerin okula bağlılıklarını, iş tatminlerini, okul iklimini olumsuz yönde etkileyen bir sürece dönüşebilir (Keskin, 2018).

Okul yöneticileri, iş ve işlemlerin yürütülmesinde kurumda bulunan çalışanlara, öğretmenlere karşı kayırmacı tutum ve davranışlardan uzak, etik ilke ve kurallara uygun, çalışanlarının haklarını gözeterek adilane bir tutum, tavır içerisinde

olmalıdırlar. Bu şekilde davrandıklarında öğretmenlerin barış içinde çalışarak daha etkin ve başarılı eğitim-öğretim faaliyetleri yürütmeleri sağlanmış olur. Zira yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar sergilediği algısına sahip öğretmenlerin buldukları okullarda, eğitim ve öğretim etkinlikleri de olumsuz doğrultuda etkilenecektir (Meriç ve Erdem, 2013).

2.2.1.Kayırmacılık Çeşitleri

Alanyazında kayırmacılık ile ilgili inceleme yapıldığında, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli başlıklar ile sınıflandırmanın yapıldığı görülebilmektedir. Bu araştırmada aşağıda verilen ve Aydın (2015) tarafından yapılan gruplandırmaya göre kayırmacılık;

- Akriba Kayırmacılığı (Nepotizm)
- Yandaşılık (Kronizm)
- Siyasi Yönden Kayırmacılık (Partizanlık)
- Hizmet Kayırmacılığı
- Gönül Yapma (Suvasyon)
- Patronaj
- Cinsel Kayırmacılık

olarak çeşitlendirilmektedir.

2.2.1.1.Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)

Kamu alanında, yalnızca akrabalık bağları göz önünde bulundurularak, görev için gerekli olan şartlar, nitelikler dikkate alınmaksızın bireylerin o göreve atanmaları nepotizm şeklinde ifade edilmektedir (Yıldırım, 2013). Bireylerin akrabalık ilişkilerine dayalı olarak yetki, makam, güç sahibi olduklarında liyakati dikkate almadan, akrabalarına imtiyaz sağlamalarıdır (Polat, 2012). Başka bir tanıma göre ise bireyin, göreve yönelik bulunması gereken niteliklere sahip olup olmadığı göz ardı edilerek sadece akrabalık ilişkilerine göre istihdam edilmesine akraba kayırmacılığı denir (Çakır, 2014).

Kişilerin yetenek, başarı, kapasite ve eğitim seviyesi gibi etmenleri göz önünde bulundurulmaksızın ya da iş için gerekli olan nitelikleri bulundurmayan kimselerin, yalnızca akrabalık bağları dikkate alınarak işe alınmasına ya da terfilerinin

sağlanmasına nepotizm denilmektedir (Dökümbilek, 2010). Özsemerci (2003)'e göre nepotizm; bireylerin yetenekleri, sahip oldukları yeterlilikleri ve eğitim düzeyleri gibi özelliklerinin göz önünde bulundurulmadan yalnızca üst makamlarda yer alan kişilerle akrabalık durumları dikkate alınarak kamudaki kurumlarda işe alınmalarıdır. Benzer bir tanıma göre nepotizm; bireylerde bilgi, yetenek, eğitim durumu ve başarı gibi faktörlere bakılmaksızın yalnızca bürokrat, siyaset ile diğer kamu kurumlarındaki görevlilere ilişkin akrabalık durumlarına öncelik verilerek kamuda işe alınmasına ya da işinde yükseltilmesine denir (TEPAV, 2006).

Nepotizm, akrabalık bağlarına dayalı olarak akrabaların birbirlerine olan tutkunluğuyla saygınlık edinme, takdir görme veya yardımcı olma gibi duygularla, bir kimsenin yeteneğine ve mesleki konumuna dikkat edilmeden yalnızca akrabalık durumlarına göre istihdam edilmesi, terfi ya da birtakım kolaylıklar sağlanması biçiminde meydana gelen kayırmacılık alt türüdür (Özdemir, 2019). Kamu alanında da işi yapabilecek, işe en uygun kişinin istihdam edilememesi ya da görevde yükselmesinin sağlanamaması sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Özsemerci, 2003). Nepotizmde; bireylerdeki, alım yapılacak iş için gerekli olan bilgi, beceri, yeterlilik, hazır oluşluk, eğitim durumu gibi faktörler görmezden gelinmektedir.

Akraba kayırmacılığı ya da nepotizm, geleneksel olarak ilişkilerin ve bağlılık duygusunun yoğun olduğu ve pazar sisteminin yeterli gelişmeyi gösteremediği ülkelerde daha çok rastlanmakla birlikte, gelişmiş olan ülkelerin de aile şirketlerinde görülen bir durumdur (Özsemerci, 2003). Nepotizm aile bireylerinin güç kayıplarını önlemeye dönük bir yöntemdir. Örgütler ise yetkiyi, kişiselliği ve kişisel özgürlükleri gerçekçi ve meşru bir mantıkla çerçeveleyen sistemlerdir. Bu doğrultuda nepotizm; kurumların, aileye bağlı olmayan ya da aileden geniş, kendine has kurumsal olarak kimlik edinmelerini de engellemekte ve paydaşlar tarafından da güvensizlik olarak algılanabilmektedir. Nepotizm bir kurumda akraba kavgalarına ya da kuşaklar arası sorunlara, kaliteli ve yetkin yöneticilerin kurumdan ayrılmasına, zayıflayan örgütsel bağlılığa ve bu nedenle de insan gücünün tükenmesine sebep olabilir (Özler, Ergun-Özler ve Eren-Gümüştekin, 2007).

2.2.1.2. Yandaşçılık (Kronizm)

Kronizm; bireylerin, farklı benzerlik-yakınlık gösterme durumlarına yönelik olarak birbirlerini tutmaları, dayanışma içerisinde olmaları, ayrıcalıklı ve özel ilgi/alaka

görmeleridir (Aytaç, 2010). Kronizm, kamu kurumlarına personel seçiminde eşitliğe ve liyakat esasına bakılmadan eş-dost durumunun göz önünde bulundurulması yoluyla gerçekleştirilen kayırmacılıktır (Özsemerci, 2003). Aytaç (2010)'a göre arkadaşlardan oluşan grup üyeleri arasında kurulan duygusal ilişkiler, üyelerin birbirlerine karşı olan kollamacı, fedakâr, özverili davranışlarını güçlendirmektedir.

Kronizm ve nepotizm birbiri ile benzerlik gösteren kavramlardır (Özkanan ve Erdem 2014). Kayrılan birey nepotizmde akraba olurken kronizmde eş-dost olmaktadır. Türkiye'de de yaygın bir şekilde görülmekte olan *hemşehri kayırmacılığı* da kronizmin bir çeşidi şeklinde değerlendirilebilir (Özsemerci, 2003). Özdemir (2019)'a göre aynı okula gitmiş olma, ortak arkadaş topluluğunun üyesi olma, ortak tutulan takım gibi faktörlerden dolayı oluşan kayırmacı davranışlarda kronizmden söz edilebilir.

Örgütlerde, kronizm de nepotizme benzer durumlar oluşturmakta ve benzer sonuçlar meydana getirmektedir. Örgütte, o iş için gerekli yeterliliğe sahip olmayan bireylerin, hak etmedikleri konumlarda bulunmalarına katkı sağlamaktadır. Yani iş için gereken yetenek ve bilgiyi kendinde barındırmayan bireylerin, verilen görevlerin üstesinden gelememeleri sonucunda, örgütte de o işin yerine getirilmesi gerektiğinden, bu bireylerin görevlerini diğer çalışanların üstlenmesi önüne geçilmez olmaktadır (Cesur, 2019). Böyle bir durumda da diğer örgüt personelinin iş yükü çoğalabilmekteyken, örgüte olan bağlılıkları da olumsuz etkilenebilmektedir.

2.2.1.3. Siyasi Yönden Kayırmacılık (Partizanlık)

Siyasi kayırmacılık; siyasi partilerin, yönetimde olduklarında kendi taraflarını tutan, kendilerine oy veren kişi ya da gruplara türlü şekillerde imtiyazda bulunmaları ve bu kişilere adaletsizce yarar sağlamalarıdır (Özsemerci, 2003; Özkanan ve Erdem 2014). "Politik yandaşlık" veya "partizanlık" şeklinde de ifade edilen siyasi yönden kayırmacılık, yönetimdeki siyasi partilerin, oy veren, kendilerine destek olan seçmen kitlesine karşı ayrıcalıklı tavır sergileyerek çıkar elde etmeleridir (Özkanan ve Erdem, 2014). Genel olarak çoğu ülkede görülen siyasi kayırmacılık, hem kamudaki yönetimin yansızlığını hem de verimli ve etkili çalışmasını önleyen oldukça önemli bir faktör olarak belirlenmektedir (Yıldırım, 2013).

Partizanlıkta siyasi parti taraftarları ya da o siyasi partide faaliyetlerde bulunan bürokratlar, mensubu oldukları partiye desteklerini ve oylarını veren kimseleri ödüllendirmektedir. Yönetimde üst mevkilerde yer alan bürokratlar, buldukları partiye yakın olan kimseleri kamu kurumlarında görev almalarına yardım etmekte, onları kayırmaktadırlar. Partilerin başlarındaki liderler ya da parti yönetiminde üst düzeyde olanlar, bürokrasiye yandaşlarını getirerek liyakat esasını yine göz ardı etmektedirler(Çakır, 2014). Seçimlerden sonra genellikle farklı kademelerde bulunan kamu çalışanlarının yetkileri ve görev yaptıkları yerler değiştirilmektedir. Yöneticiler tarafından, bürokrasinin üst mevkilerinde görev alacakların veya siyasi iktidarın belirlenmesinde ve görevlendirilmesinde, tecrübe ve liyakat gibi faktörler değil de sıratutucu olma, güvenirlilik, her şeyin üstünde partinin çıkarlarını tutmak gibi unsurlar göz önünde bulundurulmuş ve göz önünde bulundurulmaya devam edilmektedir (Gökçe, Şahin, Örselli, 2002).

Genel olarak birçok ülkede siyasal yönden kayırmacılık yaygın bir biçimde görülmektedir (Özsemerci 2003; Yıldırım, 2013). Yaygın olarak ülkemizde de görülen partizanlık, daha çok mahalli şekilde kamu görevlerini yerine getiren kurumlarda rastlanmaktadır (Özsemerci, 2003). Siyasilerin, iktidara geldikten sonra kayırmacı bir şekilde tavır sergilemelerinin sebebi, partilerine oy veren, seçimlerde kendilerini destekleyen kimselere yönelik vefa gösterme gereksinimi duymalarından kaynaklanmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013).

2.2.1.4. Hizmet Kayırmacılığı

Bu kayırmacılık çeşidiyle hem yapılacak seçimlerden önce hem de seçimler yapıldıktan sonra sıklıkla karşılaşılmaktadır. Hizmet kayırmacılığı, iktidarın sonraki seçimlerde tekrardan iktidarda olabilmek için bütçe ödeneğini, oylarını azami derecede çoğaltacak biçimde seçim bölgelerine aktarması olarak belirtilmektedir (Özsemerci, 2003;Yıldırım, 2013). Bu yozlaşma türü ile kamuya ait kaynakların kullanımında yerleşim yerleri ve bu yerlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaksızın, iktidar tarafından hizmetler seçimlerde başarılı oldukları bölgelere götürülmektedir (Özsemerci, 2003).

Kayırmacılığın bu çeşidinde baştaki iktidar, bir sonraki seçimlerde de tekrar iktidara gelmek için elinin altındaki ekonomik gücü, aldıkları oyları ve verilen desteği artırabilmek amacıyla seçmen bölgesine aktarmaktadır. “Hizmet kayırmacılığı”

bilakis seçimlerden önce ve seçimlerden sonra oldukça net fark edilebilen kayırmacılık çeşididir (Yıldırım, 2013). Kendilerine verilen desteği kaybetmemek ve daha da artırmak için çalışma yapabilmektedirler.

Temel bir yolsuzluk çeşidi olan hizmet kayırmacılığında, iktidara gelen siyasi taraf, seçimlerde kendilerini destekleyen, fazla oy aldıkları bölgelere, yerleşim yerlerine diğer bölgelerden daha fazla yardımda bulunmaya, harcamalar yapmaya yani ödenek ayırmaya öncelik vermektedir (Key, 1994). Kayırmacılığın bu türünde, iktidarın kendi istediği yönde harcamalarda bulunmasına imkân tanıyan temel faktör, örtük ödenek şeklinde ifade edilen, harcama yapılan kalemin bulunmasıdır. Bu kalem hem istenilen yönde kullanılabilen hem de kullanılan miktarla ilgili detaylı bilgilerin sorgulanması yapılamamaktadır (Yıldırım, 2013).

2.2.1.5. Gönül Yapma (Suvasyon)

Gönül yapma (suvasyon), partilerin, kendilerine seçimlerden önce maddi olarak destek veren, seçim giderlerini parasal anlamda düzenleyen kuruluş ve kişilere, seçim ile ilgili faaliyetlere katılan partici kimselere, iktidar olduktan sonra değişik biçimlerde özel çıkar sağlamaları (iş ayarlama, kamu ihalelerinde imtiyaz tanıma) demektir (Uludağ sözlük, 2011). İktidar olduktan sonra siyasi partilerin, seçim için kendilerini destekleyen kişi ve kuruluşlar ile çalışmalara katılım sağlayan partizanlara farklı şekillerde özel menfaatte bulunmalarına “gönül yapma (suvasyon)” denir (Aksu ve Başar, 2005). Siyasi iktidar, seçimlerde kendisine yardımcı olan bazı partizan grupların daha fazla olanaklardan faydalanmalarını sağlamaktadır (Yıldırım, 2013).

Seçimler yapılmadan önce siyasi iktidarın kendisine destek olan partici grupları, seçimler yapıldıktan sonra devlete ait olan imkânlarda daha fazla faydalandırmaktadır. Bu faydalandırma, kimi kurumlar veya vakıflar ile destek olma ve toplumsal amaçlı yardımlar biçiminde olabilmektedir. Patronajdan ve siyasal kayırmacılıktan, suvasyonun farkı; partiye destek veren yandaş kimselerin kamu imkânlarından daha fazla faydalandırılmaları ve faydalandırmanın kuruluşlar aracılığı ile gerçekleştirilmesidir (Yıldırım, 2013).

2.2.1.6. Patronaj

Siyasi partilerin, siyasal olarak işleyen süreçte iktidar olduktan sonra devlete ait kurumlarda, teşkilatlarda görev alan “üst düzey bürokratları” buldukları görev yerlerinden uzaklaştırmaları ve bu görev yerlerine kendilerine yakın gördükleri kimseleri, ideoloji, siyasi taraftarlık ve kronizm gibi nepotizm gibi etmenleri göz önünde bulundurarak yeni kişileri yerleştirmelerine patronaj denilmektedir (Özsemerci, 2003). Siyasetin alt yapısını, iktidara gelen partinin, kamudaki olanakları kullanarak, kendini destekleyenlere yarar sağlaması neticesinde patronaj ilişkileri meydana getirmektedir. Yandaşlara tanınmış olan bu yarar belirli firmaların ya da sektörlerin devletin imkânları yoluyla kayrılması şeklinde de olmaktadır (Aydın, 2015).

2.2.1.7. Cinsel Kayırmacılık

İş yaşamında yaşanan duygusal bir ilişki, hoşlanma ve ilgi duyulan personele terfi tanınması veya değişik imtiyazların sağlanması cinsel kayırmacılık şeklinde tanımlanmaktadır. İş ortamında, başarımlı durumu gibi faktörlerden çok ilgi veya hoşlanma duyma gibi hissel yaklaşımlara göre değerlendirilerek terfi alan veya ilerleyen kişilerin, çalıştığı kurumda diğer kişiler üstündeki negatif etkisi düşünüldüğünde yaşanan bu sürecin önemli sıkıntılara neden olduğu belirtilmektedir. Bu ayrıcalıklar daha yetkin, verimli, bilgili çalışanlara tanınmadığından, cinsel kayırmacılık durumu iş yaşamında haksızlığa neden olmaktadır (Sheridan, 2007; Akt: Turan, 2020).

İş yaşamında görülen duygusal ilişkiler, bekâr işgörenler arasında, denk statüde olanlar arasında, ast-üst konumunda bulunanlar arasında olabildiği gibi bekâr-evli işgörenler arasında da görülebilmektedir. Bekâr-evli arasında görülen ilişkilerde ahlaki normlar, değerler devreye girmekle birlikte bu ilişki çeşidi kurumda ve toplumda pek hoş karşılanmamaktadır (Uzun, 2014). Cinsel durumun, kabiliyet, verimlilik ya da başarımlı düzeyinden daha önemli idrakini uyandırmış olan bu davranış ve tutumlar, diğer kişilerin verimliliklerinin düşmesine, morallerinin olumsuz etkilenmesine hatta bu kayırmacılık türüyle imtiyaz tanınan kişilere kıskançlık ya da kırgınlık gibi duygu durumlarının oluşmasına neden olabilmektedir (Sheridan, 2007; Akt: Turan, 2020).

Bu kayırmacılık çeşidi; işe alımlarda, terfilerde ve bazı görevlendirmelerde birincil faktör olabilmektedir. Bu kayırmacılığın olduğu ilişkilerde genel olarak işgören ile bağlı bulunduğu yetkili/müdür arasında isteğe-rızaya dönük duygusal ve/veya cinsel ilişki şeklinde meydana gelmektedir. Cinsel kayırmacılıkta genel olarak ilişki üst konumda bulunan erkek ile ondan daha alt konumda yer alan kadın arasında gerçekleşmektedir. Çalıştıkları kurumda ilişki içerisinde olan kadın ve erkek bakımından sıkça söz edilen tavır değişikliğinden daha çok dikkat çeken, birinin diğerine kayırmacı davranması ya da ayrıcalıklı muamelede bulunmasıdır. Bu manada ilişki içerisinde olan erkekler genel olarak birliktelik yaşadıkları kadınlara karşı kayırmacı tutum/tavır içerisinde olmaktadır. Oldukça az sayıda kadın çalışan, çalıştıkları kurumda kendilerine göre alt konumda olan çalışan ile ilişki yaşadıkları erkeklere karşı kayırmacı bir tavır/tutum sergilemektedir. Kurumlarda görülen ilişkilerin en problemlisi, güç bakımından eşitlik göstermeyen taraflar arasından meydana gelen birlikteliktir. Çünkü bu tür bir beraberlikte kayırmacı tavır ve tutumlar oluşmaktadır (Tol, 1991; Aydın, 2015).

2.3. Kayırmacılık ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yapılan Çalışmalar

Kayırmacılık konusunda yurtiçinde gerçekleştirilen bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Aydın (2015) tarafından Ankara'nın dokuz ilçesinde (Çankaya, Altındağ, Gölbaşı, Etimesgut, Mamak, Keçiören, Sincan, Pursaklar ve Yenimahalle) ilköğretim öğretmenleri ile gerçekleştirilen çalışmada; eğitim kurumları yönetiminde öğretmenlerin öz yeterlikleri ve kayırmacılık arasında, örgütsel sessizliğin ilişkili olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Eğitim kurumlarında kayırmacılığın (koordinasyon, değerlendirme, planlama ve örgütlenme boyutlarıyla) örgütsel sessizliğin (algılanan risk ile korku boyutunun) olumlu yönde, orta seviyede ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin; öz yeterlik, kayırmacılık ve örgütsel sessizliğe ilişkin algıları arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür.

Akyol (2018)'un Diyarbakır'da 64 ortaokulda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmada, kamuda görevi başında olan yöneticilerin kayırmacı tavır sergileyip sergilemediklerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Buna göre öğretmenlerin; cinsiyet, öğrenim durumları,

medeni durum, sendika ve kıdeme göre kayırmacılığa yönelik algılarında anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Yalnızca, öğretmenlerin görev yaptıkları okulun büyüklüğüne ilişkin kayırmacılığa yönelik algılarında anlamlı farklılaşmanın varlığı saptanmıştır.

Gülay (2018), okullarda görev yapmakta olan yöneticilerin yaptıkları uygulamaların kayırmacı olup olmasına göre öğretmenlerin algıları ile örgütsel güven durumlarını belirlemeyi hedeflemiştir. Rize’de, merkez ve ilçelerinde, ilkokul ile ortaokullarda gerçekleştirilen çalışmada; öğretmenlerin kayırmacılığa ilişkin algıları düşük, örgütsel güvene yönelik algı düzeylerinin iyi olduğu ve bu ikisi arasında olumsuz yönde orta düzey anlamlı olan biri ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güvene yönelik olarak kayırmacılığın anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Keskin (2018) tarafından Eskişehir ili Tepebaşı ve Odunpazarı merkez ilçelerinde 266 öğretmen ile gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin algılarına yönelik olarak yönetimdeki kayırmacılık davranışlar ile örgütsel bağlılık ilişkisinin açıklanması hedeflenmiştir. Çalışmaya göre yönetimdeki kayırmacılık nadiren düzeyindedir. Örgütsel bağlılıkların ise orta düzeyde bulunduğu belirtilmiştir.

Cesur (2019) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada; yönetimdeki kayırmacı davranışlarla örgütsel adalet algısının ilişkili olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmaya göre; öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa yönelik algılarının düşük, buna karşın örgütsel adaletle yönelik algıları yüksektir. Öğretmenlerin kayırmacılığa yönelik algılarında demografik özelliklerden yaş, cinsiyet ve kıdeme göre anlamlı farklılığa sahipken, branşa ve okul kademesine göre farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin yönetimdeki kayırmacılığa yönelik algıları ile örgütsel adaletle yönelik algılarının negatif yönde, düşük seviyede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kolukırık (2019)’ın Ankara’nın Altındağ ilçesinde ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmada; yönetim süreçlerinde, yöneticilerin kayırmacılığa yönelik davranışlarında öğretmenler arasında farklılaşmanın bulunup bulunmadığını tespit etmek hedeflenmiştir. Bu çalışmaya göre erkek öğretmenlerin, değerlendirme, koordinasyon, örgütlenme ve planlama süreçlerinde yöneticilerin kadın öğretmenleri kayırdığı fikrine sahip oldukları tespit edilmiştir. “Okul türüne göre değişim”ine bakıldığında imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmen algılarının,

kayırmacılığa ilişkin yönetici davranışlarının değerlendirme ve örgütleme süreçlerinde ortaokul öğretmenlerinden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Özdemir (2019) tarafından Sinop Merkez ilçesinde ilk, orta ve liselerde yürütülen araştırmanın hedefi; öğretmenlerin sahip oldukları algılara yönelik, yönetimdeki kayırmacılık davranışlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenle ilişkisinin incelenmesidir. Yönetimde görülen kayırmacılığı öğretmenler, çoktan aza doğru sırasıyla; “planlama, koordinasyon, örgütleme, değerlendirme” alt faktörlerinde algılamaktadırlar. Cinsiyet etmenine göre yalnızca “değerlendirme” faktöründe erkek öğretmenlerin kayırmacılığa yönelik algıları kadın öğretmenlere göre daha fazladır. Okul türü değişkenine göre ise ilkokullarda çalışan öğretmenlerin kayırmacılığa ilişkin algılarının, ortaokul ile lisede çalışan öğretmenlerden düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları ile kayırmacılığa yönelik algıları arasında orta seviyede negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Güner (2019)'in ortaya koyduğu çalışmanın hedefi; yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin davranışlar ile okullardaki öğretmenlerin sahip oldukları yaşam doyumları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemektir. Çalışma; Diyarbakır merkezde yer alan 20 Anadolu lisesindeki 350 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre istatistiksel anlamda; yönetimdeki kayırmacılığa yönelik davranışlar ile öğretmenlerin sahip oldukları yaşam doyumları arasında bir ilişki belirlenmemiştir.

Gider (2020) tarafından Siirt merkez ile Şirvan, Baykan ve Kurtalan ilçelerinde 209 ilkokulda bulunan öğretmenlerle gerçekleştirilen çalışmada; yönetimdeki kayırmacılığa yönelik davranışlar ile okullardaki öğretmenlerin işe yabancılaşma seviyelerine yönelik bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek hedeflenmiştir. Çalışma sonunda genel olarak, öğretmenlerin yönetimdeki kayırmacılığa yönelik algıları ile işe yabancılaşmaya yönelik algıları arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ek olarak yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin davranışlar ile işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma ve güçsüzleşme faktörleri arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Kayırmacılığın değerlendirme faktörü, genel olarak işe yabancılaşmayı ve alt faktörlerini yordamaktadır.

Turan (2020)'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın hedefi; yönetimdeki kayırmacılığa yönelik davranışlar ile görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu çalışma İstanbul Sultanbeyli, Pendik, Kartal ve Sancaktepe ilçelerinde yer alan ilkokullarda görev yapmakta olan 511 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde yönetimdeki kayırmacılığa yönelik davranışlar ile görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sinizm seviyeleri arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık konusunda yurtiçinde gerçekleştirilen bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Budak (2009) tarafından ele alınan çalışmanın amacı; ilköğretim okullarında görev yapan, kadrolu olan ve sözleşmeli olarak atanan öğretmenlerin demografik faktörlere göre örgütsel bağlılıklarının arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemektir. 575 öğretmen ile yapılan çalışmanın neticesinde, kadrolu olan ve sözleşmeli olarak atanan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve istihdam etmenlerine ilişkin anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim durumu, okulda çalışma süresi, medeni durum, branş etmenlerine göre ise anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Kahriman (2019) tarafından ele alınan çalışmada, okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile sahip oldukları örgütsel bağlılıkları arasında ilişki bulunup bulunmadığının saptanması amaçlanmıştır. Çanakkale merkezde yer alan 32 devlet ilkokulu ve ortaokulunda görevde bulunan 336 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin düşük, örgütsel bağlılıklarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Koyuncu (2019) tarafından Çorum merkez ve Mecitözü ilçesinde, ilkokul ve ortaokullardaki 436 öğretmen ile gerçekleştirilen çalışmada; öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel bağlılıkları ile değişime ne kadar hazır oldukları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmaya göre, genel olarak öğretmenlerin yüksek oranda değişime hazır oldukları görülmektedir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları, ortaokullarda görev yapan

öğretmenlerinkine göre daha yüksek orandadır. Örgütsel bağlılık faktörü, değişime hazır olma faktörü ile orta seviyede ve pozitif yönlü bir ilişki içerisindedir. “Örgütsel Bağlılık”, “Değişime Hazır Olma” değişkeninin anlamlı olarak yordayıcısı görülmüştür.

Atlamaz (2019) tarafından Kocaeli Çayırova ilçesinde yer alan 11 ortaöğretim okulunda görev yapmakta olan 423 öğretmen ile gerçekleştirilen çalışmanın hedefi; yöneticilerin sahip oldukları iletişim yeterlikleri ile ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Bulgulara göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt faktörü ile yöneticilerin sahip olduğu iletişim yeterliği arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılığı alt faktörü ile yöneticilerin sahip oldukları iletişim yeterliği arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki saptanmıştır. Yöneticilerin “iletişim yeterliği alguları” ile “örgütsel bağlılık” arasında ise pozitif yönlü, yüksek bir ilişki tespit edilmiştir.

Acar (2020)’in ele aldığı çalışmanın hedefi; sınıf öğretmenlerinin içinde buldukları tükenmişlik seviyeleri ile öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılıklarının ilişkili olup olmadığını incelemektir. Çalışma, Siirt merkezde yer alan devlet okullarında görevde bulunan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde sınıf öğretmenlerinin orta seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve düşük seviyede de tükenmişlik yaşadıkları ortaya konulmuştur. Bununla birlikte genel olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlikleri arasında orta seviyede negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Göçer (2020)’in ele aldığı çalışma, Milli Savunma Üniversitesi Deniz Astsubay Meslek Yüksek Okulu’nda görev yapmakta olan 325 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, yöneticiler tarafından uygulanan güç çeşitleri ile öğretim elemanlarının sahip oldukları örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının tespiti amaçlanmıştır. Çalışma neticesinde; örgütsel bağlılık ile yöneticiler tarafından uygulanan güç çeşitleri arasında yüksek oranda pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yöneticiler tarafından uygulanan güç çeşitleri oldukça yüksek düzeyde öğretim elemanlarının örgütlerine karşı olan bağlılıklarının yordayıcısıdır.

Karapınar (2020) tarafından ortaya konan çalışmada, özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin elinde bulunan iş güvencesinin, örgütlerine olan bağlılıklarına ve performanslarına etkisinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul'da özel bir kuruma ait altı kampus ve şubede, ilkokul-ortaokul-lise düzeyinde çalışmakta olan 163 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesine göre; özel kurumlarda görev alan öğretmenlerin ellerinde olan iş güvencesinin, öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarına ve performanslarına pozitif şekilde etki ettiği belirlenmiştir.

İncekara (2020)'nın gerçekleştirdiği çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğa yönelik olarak potansiyeli ortaya koyma ile olumlu duygu puanlarının yüksek, olumsuz duygu faktöründe ise nispeten göreceli şekilde düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Yani öğretmenlerin buldukları okullarda mutlu oldukları söylenebilmektedir. Örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu saptanmaktadır. Çalışma süresi, okul türü, branş etmenlerine ilişkin olarak örgütsel bağlılığın alt faktörlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Örgütsel mutluluğa ait bütün alt faktörlerin örgütsel bağlılığa ait alt faktörleri anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Örgen (2020) tarafından ortaya konan çalışmada ücretli olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleklerine olan bağlılıkları ile örgütsel bağlılıklarının ilişki içinde bulunup bulunmadığını tespit etmek hedeflenmiştir. Çalışma neticesinde, ücretli olarak görev yapan sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları örgütsel bağlılıklarının normatif, devam ve duygusal bağlılık alt faktörlerinde orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ait duygusal bağlılık alt faktörü ile mesleklerine ilişkin bağlılıkları arasında düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığa ait normatif ve devam bağlılığı alt faktörleri ile mesleki bağlılık arasında ise bir ilişki saptanmamıştır.

BÖLÜM III

3.Yöntem

Bu çalışmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, (verilerin toplanması ve verilerin analizi) ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, ilkokullarda görev alan yöneticilerin kayırmacılık davranışları ile ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi doğrultusunda olduğundan dolayı model olarak ilişkisel tarama kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha fazla sayıda olan değişkenlerin arasında aynı zamanda değişimin bulunup bulunmadığını ve bulunuyorsa ne düzeyde bulunduğunu tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2020).

3.2.Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde yer alan 46 devlet okulunda görev yapmakta olan 2107 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmaya örneklem olarak seçilen okullar ise seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş ve bu çerçevede elde edilen veriler, çalışmanın örnekleme olarak belirlenen 286 ilkokul öğretmenin görüşlerinden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Yazıcıoğlu ile Erdoğan (2004) tarafından araştırmalara kılavuz olması maksadıyla hazırlanan tabloda yer alan, $\pm 0,05$ örneklem hatası ile $p=0,3$, $q=0,7$ değerlerine göre 286 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü uygun görünmektedir.

Çalışmaya katılım sağlayan öğretmenlerin demografik bilgilerine yönelik toplam ve yüzde değerleri aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir. Tablo 3.1'de bu çalışmada yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin toplam ile yüzde değerleri belirtilmiştir.

Tablo 3. 1: Öğretmenlerin cinsiyete ilişkin toplam ile yüzde değerleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	173	57,7
Erkek	127	42,3
Toplam	300	100

Tablo 3.1’de görülmekte olduğu üzere, çalışmada yer alan öğretmenlerin 173 tanesi (%57,7) kadın, 127 tanesi (%42,3) erkektir. Tablo 3.2’de bu çalışmada yer alan öğretmenlerin yaşlarına ilişkin toplam ile yüzde değerleri belirtilmiştir.

Tablo 3. 2: Öğretmenlerin yaşlarına ilişkin toplam ile yüzde değerleri

Yaş Aralığı	N	%
21-30	89	29,7
31-40	113	37,7
41-50	75	25
51 yaş ve üzeri	23	7,7
Toplam	300	100

Tablo 3.2’de görülmekte olduğu üzere, çalışmada yer alan 300 öğretmenden 89 tanesi (%29,7) 21-30 yaş aralığında, 113 tanesi (%37,7) 31-40 yaş aralığında, 75 tanesi (%25) 41-50 yaş aralığında ve 23 tanesi de (%7,7) 51 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Tablo 3.3’te bu çalışmada yer alan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine ilişkin toplam ile yüzde değerleri belirtilmiştir.

Tablo 3. 3: Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine ilişkin toplam ve yüzde değerleri

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 yıl	69	23
6-10 yıl	60	20
11-15 yıl	56	18,7
16-20 yıl	54	18
21 yıl ve üzeri	61	20,3
Toplam	300	100

Tablo 3.3’te görülmekte olduğu üzere, çalışmada yer alan 300 öğretmenin mesleki kıdemine bakıldığında 69 tanesi (%23) 1-5 yıl, 60 tanesi (%20) 6-10 yıl, 56 tanesi (%18,7) 11-15 yıl, 54 tanesi (%18) 16-20 yıl ve 61 tanesi de (%20,3) 21 yıl ve üzeri

mesleki kıdeme sahiptir. Tablo 3.4'te bu çalışmada yer alan öğretmenlerin sendika üyelik durumlarına ilişkin toplam ile yüzde değerleri belirtilmiştir.

Tablo 3. 4: Öğretmenlerin sendika üyeliği durumlarına ilişkin toplam ve yüzde değerleri

Sendika Üyeliği	N	%
Üyeyim	185	61,7
Üye Değilim	115	38,3
Toplam	300	100

Tablo 3.4'te görülmekte olduğu üzere, çalışmada yer alan 300 öğretmenden 185 tanesi (%61,7) sendikaya üye, 115 tanesi de (%38,3) sendikaya üye değildir. Tablo 3.5'te bu çalışmada yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine ilişkin toplam ile yüzde değerleri belirtilmiştir.

Tablo 3. 5: Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine ilişkin toplam ve yüzde değerleri

Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi	N	%
1-3 yıl	132	44
4-6 yıl	70	23,3
7-9 yıl	56	18,7
10 yıl ve üzeri	42	14
Toplam	300	100

Tablo 3.5'te görülmekte olduğu üzere, çalışmada yer alan 300 öğretmenden 132 tanesinin (%44) görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl, 70 tanesinin (%23,3) görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 4-6 yıl ve 56 tanesinin (%18,7) görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 7-9 yıl aralığında olup 42 tanesi de (%14) 10 yıl ve üzeri aynı okulda görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla üç aşamadan oluşan anket formu tercih edilmiştir. Birinci aşamada, öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, buldukları okuldaki çalışma süreleri bilgilerinden oluşan "Kişisel Bilgiler Formu" bulunmaktadır. İkinci aşamada, Erdem ve Meriç (2012)'in geliştirdiği "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" ve üçüncü aşamada ise Allen, Meyer ve Smith

(1993)'ün geliştirdikleri ve Türkçeye Dağlı, Elçiçek ve Han(2018) tarafından uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bulunmaktadır.

3.3.1. Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği

Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin değerlendirme alt faktöründe yer alan sicil notu uygulaması ile ilgili madde, sicil notu uygulamasının kaldırılmasından dolayı ölçekten çıkarılmış ve ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Değerlendirme; (17-24) 8 maddeden, Koordinasyon; (12-16) 5 maddeden, Örgütlenme; (5-11) 7 maddeden, Planlama; (1-4) 4 maddeden oluşmaktadır. “Hiçbir zaman(1), Nadiren(2), Bazen(3), Çoğu zaman(4), Her zaman(5)” şeklinde 5’li likert olarak derecelendirilmiştir.

Ölçek genelinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpa) 0,96’dır. Faktörlerin güvenilirlik katsayıları (Cronbach’s Alpa); 1.faktör için 0,93, 2.faktör için 0,91, 3.faktör için 0,93, 4.faktör için ise 0,83’tür. Ölçekte yer alan maddelerin sahip oldukları yük değerleri en az 0,41 ve en çok 0,85’tir. Ölçekte bulunan faktörler, toplam varyansın %73.06’sını açıkladığı belirlenmiştir. Bununla birlikte toplam varyansın; 1.faktör yani değerlendirme % 20,96’sını, 2.faktör yani koordinasyon % 20,57’sini, 3.faktör yani örgütlenme % 19,72’sini, 4.faktör yani planlama % 11,79’unu açıklamaktadır. Bütün faktörlerin kayırmacılığı toplamda % 73 değerinde açıkladığı belirlenmiştir.

Bu çalışmaya yönelik olarak yapılan güvenilirlik analizine göre ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bilgiler (Cronbach’s Alpa) aşağıdaki Tablo 3.6’de verilmiştir.

Tablo 3. 6: Çalışmada Kullanılan Kayırmacılık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Kayırmacılık Alt Faktörleri	Alt Faktörlerdeki Soru Sayıları	Soruların Sıra Sayısı	Çalışma Kapsamında Ölçeğin Cronbach’s Alpa Değerleri (α)	Erdem ve Meriç (2012)
Planlama	4	1,2,3,4	0,91	0,83
Örgütlenme	7	5,6,7,8,9,10,11	0,94	0,93
Koordinasyon	5	12,13,14,15,16	0,94	0,91
Değerlendirme	8	17,18,19,20,21,22, 23,24	0,96	0,93
Toplam	24	24	0,98	0,96

Tablo 3.6'ya bakıldığında ölçek genelinin güvenirlik katsayısı 0,96 iken bu çalışmada 0,98'dir. Alt faktörlere bakıldığında da planlamada 0,83 iken bu çalışmada 0,91, örgütlemeye 0,93 iken bu çalışmada 0,94, koordinasyonda 0,91 iken bu çalışmada 0,94 ve değerlendirmede 0,93 iken bu çalışmada 0,96 olarak tespit edilmiştir.

3.3.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen, Meyer ve Smith (1993)'ün geliştirilmiş ve Türkçeye Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından uyarlanmıştır. Öğretmen örnekleminde çalışması yapılan ölçeğin okullarda bulunan öğretmenlere uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu saptanmıştır (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018). Ölçek 18 maddeden ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar ve madde sayıları; duygusal bağlılık, (1-6) 6 maddeden, devam bağlılığı, (7-12) 6 maddeden, normatif bağlılık (13-18) 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan 18 maddenin 4'ü (3,4,5 ile 13.maddeleri) ters maddedir. Bu maddelerin verileri tersten puanlanmıştır. "Kesinlikle katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kararsızım(3), Katılıyorum(4), Tamamen katılıyorum(5)" biçiminde 5'li likert olarak derecelendirilmiştir.

Ölçek genelinin güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpa) 0,88'dir. Faktörlerin güvenirlik katsayıları (Cronbach's Alpa); 1.faktör için 0,80, 2.faktör için 0,73, 3.faktör için 0,80'dir. Ölçekte yer alan maddelerin sahip oldukları yük değerleri en az 0,33 ve en çok 0,80'dir.

Bu çalışmaya yönelik olarak yapılan güvenirlik analizine göre ölçeğin güvenirliğine ilişkin bilgiler (Cronbach's Alpa) Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.7: Çalışmada Kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri	Alt Faktörlerde ki Soru Sayıları	Soruların Sıra Sayısı	Çalışma Kapsamında Ölçeğin Cronbach's Alpa Değerleri (α)	Dağlı, Elçiçek ve Han (2018)
Duygusal Bağlılık	6	1,2,3,4,5,6	0,83	0,80
Devam Bağlılığı	6	7,8,9,10,11,12	0,76	0,73

Normatif Bağlılık	6	13,14,15,16,17, 18	0,78	0,80
Toplam	18	18	0,89	0,88

Tablo 3.7'ye bakıldığında ölçek genelinin güvenilirlik katsayısı 0,88 iken bu çalışmada 0,89'dur. Alt faktörlere bakıldığında da duygusal bağlılıkta 0,80 iken bu çalışmada 0,83, devam bağlılığında 0,73 iken bu çalışmada 0,76 ve normatif bağlılıkta 0,80 iken bu çalışmada 0,78 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

Araştırma için gereken verilerin elde edilmesine yönelik olarak anket formu ile google formlar kullanılmıştır. Araştırma için İstanbul Valiliği ve İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli olan izinler alınmış, kullanılacak ölçekler yeterli sayıda çoğaltılmış ve google form linki atılmıştır. Veri toplamada kullanılan araçların öğretmenlere uygulanması aşamasında, örneklem için tespit edilen okullara, araştırmayı yapan kişi tarafından ziyarette bulunulmuştur. Anket formların uygulanması amacıyla alınmış olan izinler okul yönetimine takdim edilerek öğretmenlerin isteyerek yani kendi arzularıyla çalışmaya katılmaları beklenmiştir. Öğretmenlerin doldurmuş olduğu 130 ölçek formlardan 103 tanesi incelemeler için değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmacı tarafından bizzat teslim alınan formlardan, eksik ya da hatalı doldurulan 27 adet form kullanılmadan, ölçekler arasından çıkartılmıştır. Google form üzerinden de 197 kişinin doldurmuş olduğu ölçek bilgileri ile toplamda 300 adet veri toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler analiz için elektronik ortama aktarılmış ve verilerin incelenmesi amacıyla Sosyal Bilimlere yönelik SPSS 21.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Verilerin analizi için öncelikli olarak grupların normal bir dağılım sergileyip sergilemediklerine bakılmıştır. Bunun için öncelikle Kolmogorov-Smimov testi yapılmıştır. “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”ne ilişkin Kolmogorov-Smimov testine bakıldığında değerlerin 0,05'ten küçük olduğu ($p < 0,05$) görülmüştür. Bununla birlikte normal bir dağılım olup olmadığına bakmak için çarpıklık ile basıklık değerleri de incelenmiştir. Kullanılan ölçeklere ilişkin çarpıklık-basıklık değerleri aşağıda yer alan Tablo 3.8'te verilmiştir.

Tablo 3. 8: Çalışmada Yer Alan Ölçeklerin Normallik Analizine İlişkin Çarpıklık ile Basıklık Değerleri

Ölçekler	Ölçek Boyutları	Çarpıklık	Basıklık
Kayırmacılık Ölçeği	Planlama	0.99	0.31
	Koordinasyon	1.08	0.44
	Değerlendirme	0.94	0.08
	Örgütlenme	1.03	0.59
	Kayırmacılık Ölçeği (Genel)	0.98	0.40
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Devam Bağlılığı	-0.11	0.29
	Duygusal Bağlılık	-0.17	-0.32
	Normatif Bağlılık	-0.05	-0.13
	Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Genel)	-0.17	0.08

Tablo 3.8'e bakıldığında “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği”nin çarpıklık değerinin 0,98 ve basıklık değerinin 0.40 olduğu, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin çarpıklık değerinin-0.17 ve basıklık değerinin de 0.08 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2020)'e göre “Çarpıklık katsayısı +1 ile -1 sınırları içinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir”. Bunun dışında Tabachnick ile Fidell (2013)'in görüşüne göre de çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığıda dağılımın normal bir dağılım sergilediğine ilişkin yorumda bulunulabilir (Akt.: Aytekin, 2018). Bu doğrultuda hem “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” hem de “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”ne ilişkin verilerin normal bir dağılım sergiledikleri ve çalışma için toplanan verilerin analizlerinde parametrik testlerin uygulanabileceği görülebilmektedir.

Verileri analizde alt problemlerden birincisinin ve üçüncüsünün cevaplanmasında öğretmenlerin kayırmacılık ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin puanlarının tespit edilmesine yönelik olarak aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Çalışmanın alt problemlerinden ikincisinin ve dördüncüsünün cevaplanmasına ilişkin olarak da kayırmacılık ile örgütsel bağlılık puanları cinsiyet ve sendika üyeliği değişkenleri bakımından t-testi, kıdem, yaş, buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenleri bakımından tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testi kullanılırken Varyansların homojen olması durumunda karşılaştırma yapmak için Scheffe testi, varyansların homojen

olmadığı durumlarda ise Games-Howell testi ile inceleme yapılmıştır. Alt problemlerden beşincisinin cevaplanmasında kayırmacılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemede uygun olan korelasyon testi uygulanmıştır. Alt problemlerden altıncısının cevaplanmasına yönelik olarak da yordayıcılığı belirlemek için basit regresyon analizi uygulanmıştır. İncelenen sonuçlara yönelik olarak anlamlılık düzeyi 0.05 düzeyine göre değerlendirilmiştir. Diğer anlamlılık değerleri ise ayrıca ifade edilmiştir. Beşli likert tipi ölçekler kullanılırken ölçekteki puanlar aşağıdaki Tablo 3.9’da gösterildiği şekilde değerlendirilmiştir.

Tablo 3. 9: Ölçek puanlarına ilişkin değer aralıkları

Veri	İfade Edilişi	Değer Aralığı
1	Hiçbir Zaman-Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.80
2	Nadiren-Katılmıyorum	1.81-2.60
3	Bazen-Kararsızım	2.61-3.40
4	Çoğu Zaman-Katılıyorum	3.41-4.20
5	Her Zaman-Kesinlikle Katılıyorum	4.21-5.00

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere değer aralığı 1,00-1,80 ise kayırmacılık ölçeği için “Hiçbir Zaman”, örgütsel bağlılık ölçeğinde ”Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde; 1,81-2,60 ise kayırmacılık ölçeği için “Nadiren”, örgütsel bağlılık ölçeğinde “Katılıyorum” şeklinde; 2,61-3,40 ise kayırmacılık ölçeği için “Bazen”, örgütsel bağlılık ölçeğinde ”Kararsızım” şeklinde; 3,41-4,20 ise kayırmacılık ölçeği için “Çoğu Zaman”, örgütsel bağlılık ölçeğinde “Katılıyorum” şeklinde; 4,21-5,00 ise kayırmacılık ölçeği için “Her Zaman”, örgütsel bağlılık ölçeğinde “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yorum yapmakta kullanılmıştır.

Pearson korelasyon katsayısı için r değeri; 0.00-0.25 arasında ise çok zayıf ilişki bulunduğu, 0.26-0.49 arasında ise zayıf ilişki bulunduğu, 0.50-0.69 arasında ise orta seviyede bir ilişki bulunduğu, 0.70-0.89 arasında ise yüksek seviyede ilişki bulunduğu ve 0.90-1.00 arasında ise çok yüksek seviyede ilişki bulunduğu şeklinde ifade edilmektedir (Kalaycı, 2014).

BÖLÜM IV

4.Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde Kişisel Bilgiler Formu, Kayırmacılık Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin çalışmada yer alan öğretmenlerden toplanan veriler temel alınarak belirlenen amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen istatistiksel analizler yer almaktadır. Yapılan analizler ışığında çalışmanın alt problemlerine yanıt aranmış ve bu alt problemlere yönelik bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci alt amacı; “İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ne düzeydedir?” şeklinde belirtilmişti. Bu alt amacı yanıtlamak maksadıyla katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar incelenerek kayırmacılık ölçeğinde ve ölçeğin alt boyutlarında ilkokul öğretmenlerinin “kayırmacılık davranışlara” yönelik algılarının aritmetik ortalama puanları ile standart sapmaları Tablo4.1 ‘de verilmiştir.

Tablo 4. 1: Çalışmada yer alan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranış düzeyleri

Alt Faktörler	n	Minimum	Maksimum	\bar{x}	ss
Planlama	300	1	5	1,89	0,96
Örgütlenme	300	1	5	1,93	0,95
Koordinasyon	300	1	5	1,87	0,99
Değerlendirme	300	1	5	1,95	1,00
Kayırmacılık Ölçeği	300	1	5	1,92	0,92

Tablo 4.1’e bakıldığında, kayırmacılık ölçeğinin planlama alt boyutunda ortalama 1,89 standart sapma 0,96’dır. Örgütlenme alt boyutunda ortalama 1,93 standart sapma 0,95’dir. Koordinasyon alt boyutunda ortalama 1,87 standart sapma 0,99 ve değerlendirme alt boyutunda ortalama 1,95 standart sapma 1,00’dır. Kayırmacılık ölçeğinin ortalaması 1,92 ve standart sapması 0,92’dir.

Kayırmacılık ölçeğinde toplam 24 madde bulunmakta ve her bir madde 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. En düşük puan 1, en yüksek puan 5’tir. Bu durum göz

önünde bulundurulduğunda, tespit edilen puan ortalamasına ilişkin genel olarak okul yöneticilerinin uygulamalarındaki kayırmacılık davranışını “Nadiren” düzeyinde sergiledikleri görülmektedir. Yani ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenler, okul yöneticilerinin “Nadiren” düzeyinde kayırmacı uygulamalarda bulduklarını düşünmektedirler.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Çalışmanın ikinci alt amacı; “İlkokul öğretmenlerinin kayırmacılık algıları, cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, buldukları okuldaki çalışma süreleri faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt amacı yanıtlamak maksadıyla kayırmacılığın cinsiyet ve sendika üyeliği değişkenlerine yönelik olarak bir farklılık gösterip-göstermeme durumunu tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi; kayırmacılığın kıdem, yaş, sendika üyeliği ve bulunulan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine yönelik olarak bir farklılık gösterip-göstermeme durumunu tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Aşağıda, bu alt amaca ilişkin bulgular sunulmuştur.

4.2.1. İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin algılarının kayırmacılık ile alt boyutları bakımından cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan bağımsız örneklem t Testi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4. 2: İlkokul öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Kayırmacılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Faktörleri	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	sd	p
Örgütlenme	Kadın	173	1,83	0,929	-1,953	298	0,52
	Erkek	127	2,05	0,97			
Değerlendirme	Kadın	173	1,83	0,971	-2,446	298	0,15
	Erkek	127	2,11	1,027			
Planlama	Kadın	173	1,77	0,892	-2,619	298	0,00*
	Erkek	127	2,06	1,042			
Koordinasyon	Kadın	173	1,75	0,937	-2,437	298	0,15
	Erkek	127	2,04	1,053			

Okul Yönetimindeki Kayırmacılık	Kadın	173	1,80	0,873	-2,477	298	0,14
	Erkek	127	2,07	0,973			

Tablo 4.2’de yer alan bilgilere göre örgütlenme alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -1,953$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, örgütlenme alt boyutunun erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,05$) kadın öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,83$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.2’de yer alan bilgilere göre değerlendirme alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -2,619$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, değerlendirme alt boyutunun erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,11$) kadın öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,83$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.2’de yer alan bilgilere göre planlama alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda bir fark bulunmaktadır [$t_{(298)} = -2,222$; $p < 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, normatif bağlılık alt boyutunun erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,06$) kadın öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,77$) göre daha fazla olduğu görülmüştür. Yani kayırmacılığın planlama alt boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin algılarında farklılaşma söz konusudur.

Tablo 4.2’de yer alan bilgilere göre koordinasyon alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -1,953$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, koordinasyon alt boyutunun erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,04$) kadın öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,75$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.2’de yer alan t Testi sonuçlarında görüldüğü üzere öğretmenlerin algılarına ilişkin olarak okul yönetimindeki kayırmacılıkta, kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -2,477$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, okul yönetimindeki kayırmacılığın erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,07$) kadın öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,80$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Diğer bir deyiş ile okul yönetimindeki kayırmacılıkta, kadın ile erkek öğretmenlerin algı düzeylerinin ortalaması benzerlik göstermektedir.

4.2.2.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin algılarının kayırmacılık ile alt boyutları bakımından kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.3’de yer almaktadır.

Tablo 4. 3: İlkokul öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine Göre Kayırmacılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA Sonuçları)

Ölçek Faktörleri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Değerlendirme	Gruplar arası	10,352	4	2,588	2,624	0,35*	1-5 yıl ile 16-20 yıl
	Gruplar içi	290,912	295	0,986			
	Toplam	301,264	299				
Koordinasyon	Gruplar arası	15,35	4	3,837	4,021	0,00*	1-5 yıl ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	281,513	295	0,954			
	Toplam	296,863	299				
Örgütlenme	Gruplar arası	13,615	4	3,404	3,906	0,00*	1-5 yıl ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	257,057	295	0,871			
	Toplam	270,672	299				
Planlama	Gruplar arası	12,927	4	3,232	3,569	0,00*	1-5 yıl ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	267,13	295	0,906			
	Toplam	280,057	299				
Okul Yönetiminde Kayırmacılık	Gruplar arası	12,247	4	3,068	3,717	0,00*	1-5 yıl ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri
	Gruplar içi	243,497	295	0,825			
	Toplam	255,768	299				

Tablo 4.3’de yer alan bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin sahip oldukları kayırmacılığa ilişkin algılarında değerlendirme, koordinasyon, örgütlenme, planlama boyutlarında ve kayırmacılık ölçek genelinde mesleki kıdeme göre manalı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılaşma durumunu belirlemek için Post Hoc tekniği uygulanmıştır. Kullanılan bu teknik sonucunda;

Değerlendirme alt boyutunun [$F_{(4,295)}=2,624$, $p < 0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=1,63$) olan öğretmenlerle 16-20 yıl ($\bar{X}=2,16$) yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın değerlendirme boyutundaki algı düzeyleri 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Koordinasyon boyutunda [$F_{(4,295)}=4,021$, $p < 0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=1,51$) olan öğretmenlerle 16-20 yıl ($\bar{X}=2,16$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,00$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa dair koordinasyon alt boyutundaki algıları 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Örgütlenme alt faktöründe [$F_{(4,295)}=3,906$, $p < 0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=1,58$) olan öğretmenlerle 16-20 yıl ($\bar{X}=2,14$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,13$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa dair örgütlenme alt boyutundaki algıları 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Planlama boyutunda [$F_{(4,295)}=3,569$, $p < 0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=1,56$) olan öğretmenlerle 16-20 yıl ($\bar{X}=2,00$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,16$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa dair planlama alt boyutundaki algıları 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Okul yönetimindeki kayırmacılık ölçeğinde [$F_{(4,295)}=3,717$, $p < 0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=1,58$) olan öğretmenlerle 16-20 yıl ($\bar{X}=2,13$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,08$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa

dair algıları 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

4.2.3.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Yaşa Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin algılarının kayırmacılık ile alt boyutları bakımından yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.4’de yer almaktadır.

Tablo 4. 4: İlkokul öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Kayırmacılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek Faktörleri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Değerlendirme	Gruplar arası	6,656	3	2,219	2,229	0,10	
	Gruplar içi	294,608	296	0,995			
	Toplam	301,264	299				
Koordinasyon	Gruplar arası	10,707	3	3,569	3,692	0,03*	21-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri
	Gruplar içi	286,156	296	0,967			
	Toplam	296,863	299				
Örgütlenme	Gruplar arası	13,615	3	3,397	5,055	0,02*	21-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri
	Gruplar içi	257,481	296	0,870			
	Toplam	270,672	299				
Planlama	Gruplar arası	17,561	3	5,854	6,601	0,01*	21-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri
	Gruplar içi	262,497	296	0,887			
	Toplam	280,057	299				
Okul Yönetiminde Kayırmacılık	Gruplar arası	10,434	3	3,478	4,196	0,03*	21-30 yaş ile 31-40 yaş
	Gruplar içi	245,334	296	0,829			
	Toplam	255,768	299				

Tablo 4.4’de yer alan bilgilere göre, öğretmenlerin sahip oldukları kayırmacılığa yönelik algılarında değerlendirme alt boyutunda yaşa ilişkin olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$F_{(3,296)}=2,229$, $p>0.05$]. Diğer bir ifade ile 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin kayırmacılığın değerlendirme alt boyutuna dair algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.4’te yer alan bilgiler doğrultusunda, öğretmenlerin sahip oldukları kayırmacılığa ilişkin algılarında koordinasyon, örgütlenme ve planlama alt

boyutlarında yaşa göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılaşma durumunu belirlemek için Post Hoc tekniği uygulanmıştır. Kullanılan bu teknik sonucunda;

Koordinasyon alt boyutunda [$F_{(3,296)}=3,692$, $p<0.05$] yaşı 21-30 yaş ($\bar{X}=1,66$) aralığında olan öğretmenlerle 51 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2,35$) yaş aralığında olan öğretmenler arasında manalı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre, 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın koordinasyon alt boyutundaki algı düzeyleri 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Örgütlenme alt boyutunda [$F_{(3,296)}=5,055$, $p < 0.05$] yaşı 21-30 yaş ($\bar{X}=1,72$) aralığında olan öğretmenlerle 51 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2,56$) yaş aralığında olan öğretmenler arasında manalı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre, 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütlenme alt boyutundaki algı düzeyleri 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Planlama boyutunda [$F_{(3,296)}=6,601$, $p < 0.05$] yaşı 21-30 yaş ($\bar{X}=1,68$) aralığında olan öğretmenlerle 51 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2,65$) yaş aralığında olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre, 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın planlama boyutundaki algı düzeyleri 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Okul yönetimindeki kayırmacılık ölçeğinde [$F_{(3,296)}=4,196$, $p < 0.05$] yaşı 21-30 yaş ($\bar{X}=1,71$) aralığında olan öğretmenlerle 31-40 ($\bar{X}=1,92$) yaş aralığında olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre, 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılık algı düzeyleri 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

4.2.4.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin algılarının kayırmacılık ile alt boyutları bakımından sendika üyeliği değişkenine göre

farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan bağımsız örneklem t-Testi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.5’de yer almaktadır.

Tablo 4. 5: İlkokul öğretmenlerinin Sendikaya Üyelik Değişkenine Göre Kayırmacılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Faktörleri	Sendika Üyeliği	N	\bar{x}	SS	t	sd	p
Örgütlenme	Üyeyim	185	1,88	0,908	-1,034	298	0,30
	Üye Değilim	115	2,00	1,017			
Değerlendirme	Üyeyim	185	1,86	0,937	-1,821	298	0,70
	Üye Değilim	115	2,09	1,092			
Planlama	Üyeyim	185	1,88	0,892	-0,181	298	0,85
	Üye Değilim	115	1,90	1,042			
Koordinasyon	Üyeyim	185	1,80	0,927	-1,466	298	0,14
	Üye Değilim	115	1,98	1,093			
Okul Yönetimindeki Kayırmacılık	Üyeyim	185	1,86	0,861	-1,314	298	0,19
	Üye Değilim	115	2,01	1,015			

Tablo 4.5’te yer alan bilgilere göre örgütlenme alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamaktadır [$t_{(298)} = -1,034$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, örgütlenme boyutunun sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,00$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,88$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.5’te yer alan bilgilere göre değerlendirme alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamaktadır [$t_{(298)} = -1,034$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, değerlendirme faktörünün sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,09$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 1,86$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.5’te yer alan bilgilere göre planlama alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -0,181$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, planlama faktörünün sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 1,90$) üye olan

öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 1,88$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.5'te yer alan bilgilere göre koordinasyon alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistikî anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)}= -1,466$; $p>0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, koordinasyon faktörünün sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}= 1,98$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 1,80$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.5'te yer alan t testi sonuçlarında görüldüğü üzere öğretmenlerin algılarına ilişkin olarak okul yönetimindeki kayırmacılıkta, sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistikî anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)}= -1,314$; $p>0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, okul yönetimindeki kayırmacılığın sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x}= 2,01$) sendikaya üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 1,86$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

4.2.5.İlkokul Öğretmenlerinin Kayırmacılığa İlişkin Algılarının Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa ilişkin algılarının kayırmacılık ile alt boyutları bakımından bulunulan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4. 6: İlkokul öğretmenlerinin Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kayırmacılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek Faktörleri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Değerlendirme	Gruplar arası	10,839	3	3,613	3,682	0,02*	1-3 yıl ile 10 ve daha fazla
	Gruplar içi	290,426	296	0,981			
	Toplam	301,264	299				

Koordinasyon	Gruplar arası	12,543	3	4,181	4,353	0,03*	1-3 yıl ile 10 ve daha fazla
	Gruplar içi	284,320	296	0,961			
	Toplam	296,863	299				
Örgütlenme	Gruplar arası	8,347	3	2,782	3,140	0,09	
	Gruplar içi	262,325	296	0,886			
	Toplam	270,672	299				
Planlama	Gruplar arası	13,704	3	4,568	5,077	0,01*	1-3 yıl ile 10 ve daha fazla
	Gruplar içi	266,353	296	0,900			
	Toplam	280,057	299				
Okul Yönetiminde Kayırmacılık	Gruplar arası	10,443	3	3,481	4,200	0,03*	1-3 yıl ile 10 ve daha fazla
	Gruplar içi	245,325	296	0,829			
	Toplam	255,768	299				

Tablo 4,6'da yer alan bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin sahip oldukları kayırmacılığa ilişkin algılarında değerlendirme, koordinasyon ve planlama boyutlarında buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılaşma durumunu belirlemek için Post Hoc tekniği uygulanmıştır. Kullanılan bu teknik sonucunda;

Değerlendirme boyutunda [$F_{(3,296)}=3,682$, $p < 0.05$] buldukları okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ($\bar{X}=1,76$) aralığında olan öğretmenlerin algı düzeyleri, aynı okulda 10 yıl ve daha fazla ($\bar{X}=2,27$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin değerlendirme boyutundaki algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Koordinasyon boyutunda [$F_{(3,296)}=4,353$, $p < 0.05$], buldukları okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ($\bar{X}=1,70$) aralığında olan öğretmenlerin algı düzeyleri, aynı okulda 10 yıl ve daha fazla ($\bar{X}=2,32$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin koordinasyon boyutundaki algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Planlama boyutunda [$F_{(3,296)}=5,077$, $p < 0.05$], buldukları okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ($\bar{X}=1,75$) aralığında olan öğretmenlerin algı düzeyleri, aynı okulda 10 yıl ve

daha fazla ($\bar{X}=2,38$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin planlama boyutundaki algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Örgütlenme boyutunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamaktadır [$F_{(3,296)}=3,140$, $p >0.05$]. Diğer bir ifade ile buldukları okulda 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ile 10 yıl ve daha fazla süre görev yapmakta olan öğretmenlerin kayırmacılığın örgütlenme faktörüne dair algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yönetimindeki kayırmacılık ölçeğinde [$F_{(3,296)}=4,200$, $p <0.05$], buldukları okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ($\bar{X}=1,75$) aralığında olan öğretmenlerin algı düzeyleri, aynı okulda 10 yıl ve daha fazla ($\bar{X}=2,30$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin kayırmacılık algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Çalışmanın üçüncü alt amacı; “İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nelerdir?” şeklinde belirtilmişti. Bu alt amacı yanıtlamak amacıyla katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar incelenerek örgütsel bağlılık ölçeğinde ve ölçeğin alt boyutlarında ilkökul öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık” düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama puanları ile standart sapmaları Tablo4.7 ‘de verilmiştir.

Tablo 4. 7: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri

Alt Faktörler	n	Minimum	Maksimum	\bar{x}	ss
Duygusal Bağlılık	300	1	5	3,47	0,82
Devam Bağlılığı	300	1	5	3,29	0,72
Normatif Bağlılık	300	1	5	3,04	0,75
Örgütsel Bağlılık	300	1	5	3,27	0,64

Tablo 4.7'e bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutunda ortalama 3,75 standart sapma 0,82'dir. Devam bağlılığı alt faktörü ortalama 3,29 standart sapma 0,72 ve normatif bağlılık alt boyutunda ortalama 3,04 standart sapma 0,75'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması ise 3,27 ve standart sapması 0,64'tür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 18 madde vardır ve maddeler 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. Bu durum dikkate alındığında saptanan puana göre, genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları "Kararsızım" düzeyindedir. Alt boyutlarından, duygusal bağlılık alt boyutunda diğer alt boyutlara göre biraz daha fazla örgütsel bağlılık söz konusu olabilmektedir. Duygusal bağlılık alt boyutu "Katılıyorum" düzeyindedir.

4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Çalışmanın ikinci alt amacı; "İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, buldukları okuldaki çalışma süreleri faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt amacı yanıtlamak maksadıyla örgütsel bağlılığın cinsiyet ve sendika üyeliği değişkenlerine yönelik olarak bir farklılık gösterip-göstermeme durumunu tespit etmek için bağımsız örneklem t-Testi; kayırmacılığın kıdem, yaş, sendika üyeliği ve bulunulan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine yönelik olarak bir farklılık gösterip-göstermeme durumunu tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Aşağıda, bu alt amaca ilişkin bulgular sunulmuştur.

4.4.1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılık ile alt boyutları bakımından cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan bağımsız örneklem t-Testi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.8'de yer almaktadır.

Tablo 4. 8: İlkokul öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Faktörleri	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	173	3,53	0,821	1,502	298	0,13
	Erkek	127	3,38	0,836			

Normatif Bağlılık	Kadın	173	2,96	0,745	-2,222	298	0,02*
	Erkek	127	3,15	0,764			
Devam Bağlılığı	Kadın	173	3,26	0,692	-0,898	298	0,37
	Erkek	127	3,33	0,763			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	173	3,25	0,639	-0,558	298	0,57
	Erkek	127	3,29	0,653			

Tablo 4.8’de yer alan bilgilere göre duygusal bağlılık alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)}= 1,502$; $p>0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, duygusal bağlılık boyutunun kadın öğretmenlerin ($\bar{x}= 3,53$) erkek öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 3,38$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.8’de yer alan bilgilere göre normatif bağlılık alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda bir fark bulunmaktadır [$t_{(298)}= -2,222$; $p<0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, normatif bağlılık boyutunun kadın öğretmenlerin ($\bar{x}= 2,96$) erkek öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 3,15$) göre daha az olduğu görülmüştür. Yani örgütsel bağlılığın normatif alt boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin algılarında farklılaşma söz konusudur.

Tablo 4.8’de yer alan bilgilere göre devam bağlılığı alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)}= -0,898$; $p>0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, devam bağlılığı boyutunun kadın öğretmenlerin ($\bar{x}= 3,26$) erkek öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 3,33$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.8’de yer alan t testi sonuçlarında görüldüğü üzere örgütsel bağlılıkta, kadın ve erkek öğretmenlere ait görüşler arasında istatistiki anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)}= -0,558$; $p>0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, örgütsel bağlılığın erkek öğretmenlerin ($\bar{x}= 3,29$) kadın öğretmenlerinkine ($\bar{x}= 3,25$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir. Diğer bir deyiş ile örgütsel bağlılıkta, kadın ile erkek öğretmenlerin algı düzeylerinin ortalaması benzerlik göstermektedir.

4.4.2.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdeme Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılık ile alt boyutları bakımından kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.9’da yer almaktadır

Tablo 4. 9: İlkokul öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek Faktörleri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	16,378	4	4,095	6,382	0,00*	1-5 yıl ile
	Gruplar içi	189,279	295	0,642			11-15 yıl ve
	Toplam	205,657	299				16-20 yıl
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	4,623	4	1,156	2,248	0,64	
	Gruplar içi	151,656	295	0,514			
	Toplam	156,279	299				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	11,100	4	2,775	5,085	0,00*	1-5 yıl ile
	Gruplar içi	161,003	295	0,546			6-10 yıl ve
	Toplam	172,103	299				16-20 yıl
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	9,114	4	2,279	5,834	0,00*	1-5 yıl ile
	Gruplar içi	115,213	295	0,391			6-10 yıl, 11-
	Toplam	124,327	299				15 yıl

Tablo 4,9’da yer alan bilgiler doğrultusunda, öğretmenlerin sahip oldukları örgütlerine olan bağlılıklarına ilişkin algılarında duygusal ile normatif bağlılık boyutlarında ve örgütsel bağlılık ölçek genelinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılaşma durumunu belirlemek için Post Hoc tekniği uygulanmıştır. Kullanılan bu teknik sonucunda;

Duygusal bağlılık boyutunda, $[F_{(4,295)}=6,382, p<0.05]$ mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,79$) olan öğretmenlerle 11-15 yıl ($\bar{X}=3,19$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=3,22$) yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılığın duygusal boyutundaki düzeyi 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Normatif bağıllık boyutunda, [$F_{(4,295)}=5,085$, $p<0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,31$) olan öğretmenlerle 6-10 yıl ($\bar{X}=2,81$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=2,84$) yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağıllığın normatif boyutundaki düzeyi 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Devam bağıllığı boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır [$F_{(4,295)}=2,248$, $p>0.05$]. Diğer bir ifade ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin devam bağıllığı boyutunda örgütsel bağıllıkları ortalamaları benzer düzeydedir.

Örgütsel bağıllık ölçeğinde [$F_{(4,295)}=5,834$, $p<0.05$] mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,51$) olan öğretmenlerle 6-10 yıl ($\bar{X}=3,15$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=3,12$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları 6-10 yıl ve 11-15 mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

4.4.3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağıllıklarının Yaşa Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütlerine olan bağıllık düzeylerinin örgütsel bağıllık ile alt boyutları bakımından yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.10'da yer almaktadır

Tablo 4. 10: İlkokul öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağıllık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek Faktörleri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal bağıllık	Gruplar arası	3,589	3	1,196	1,753	0,12	
	Gruplar içi	202,068	296	0,683			
	Toplam	205,657	299				
Devam Bağıllığı	Gruplar arası	1,262	3	0,421	2,248	0,49	
	Gruplar içi	155,016	296	0,524			
	Toplam	156,279	299				

Normatif Bağlılık	Gruplar arası	0,972	3	0,324		
	Gruplar içi	171,132	296	0,578	5,085	0,64
	Toplam	172,103	299			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	1,442	3	0,481		
	Gruplar içi	122,885	296	0,415	1,158	0,28
	Toplam	124,327	299			

Tablo 4,10'da yer alan bilgiler doğrultusunda, öğretmenlerin sahip oldukları örgütlerine olan bağlılıklarına yönelik algılarında duygusal bağlılık boyutunda yaşa ilişkin olarak anlamlı bir farklılık saptanmamaktadır [$F_{(3,296)}=1,753$, $p>0.05$]. Diğer bir ifade ile 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuna dair algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütlerine olan bağlılıklarına yönelik algılarında devam bağlılığı boyutunda yaşa ilişkin olarak anlamlı bir farklılık saptanmamaktadır. [$F_{(3,296)}=2,248$, $p>0.05$]. Diğer bir ifade ile 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutuna dair algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Normatif bağlılık boyutunda öğretmenlerin sahip oldukları örgütlerine olan bağlılıklarına yönelik algılarında yaşa ilişkin olarak anlamlı bir farklılık saptanmamaktadır [$F_{(3,296)}=5,085$, $p>0.05$]. Diğer bir ifade ile 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuna dair algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütlerine olan bağlılıklarına yönelik algılarında yaşa ilişkin olarak anlamlı bir farklılık saptanmamaktadır [$F_{(3,296)}=1,158$, $p>0.05$]. Diğer bir ifade ile 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına dair algı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

4.4.4.İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılık ile alt boyutları bakımından sendika üyeliği

değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan bağımsız örneklem t-Testi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.11’de yer almaktadır.

Tablo 4. 11: İlkokul öğretmenlerinin Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Faktörleri	Sendika Üyeliği	N	\bar{x}	SS	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Üyeyim	185	3,46	0,855	-0,218	298	0,82
	Üye Değilim	115	3,48	0,788			
Normatif Bağlılık	Üyeyim	185	3,00	0,780	-1,072	298	0,28
	Üye Değilim	115	3,102	0,721			
Devam Bağlılığı	Üyeyim	185	3,26	0,779	-0,884	298	0,37
	Üye Değilim	115	3,34	0,622			
Örgütsel Bağlılık	Üyeyim	185	3,24	0,688	-0,865	298	0,38
	Üye Değilim	115	3,30	0,569			

Tablo 4.11’de yer alan bilgilere göre duygusal bağlılık alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistikî anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -0,218$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, duygusal bağlılık boyutunun sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,48$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 3,46$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.11’de yer alan bilgilere göre normatif bağlılık alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistikî anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -1,072$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, normatif bağlılık boyutunun sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,10$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 3,00$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.11’de yer alan bilgilere göre devam bağlılığı alt boyutunda sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistikî anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -0,884$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, devam bağlılığı boyutunun sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,34$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 3,26$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir.

Tablo 4.8’de yer alan t Testi sonuçlarında görüldüğü üzere örgütsel bağlılıkta, sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlere ait görüşler arasında istatistikî anlamda manidar bir fark bulunmamıştır [$t_{(298)} = -0,865$; $p > 0,05$]. Tablodaki betimsel olan verilere bakıldığında, örgütsel bağlılığın sendikaya üye olmayan öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,30$) üye olan öğretmenlerinkine ($\bar{x} = 3,24$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat istatistikî olarak bu fark anlamlı değildir. Diğer bir deyiş ile örgütsel bağlılıkta, sendikaya üye olan ile olmayan öğretmenlerin algı düzeylerinin ortalaması benzerlik göstermektedir.

4.4.5. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılık ile alt boyutları bakımından bulunulan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye ilişkin yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.12’de yer almaktadır.

Tablo 4. 12: İlkokul öğretmenlerinin Bulunulan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarındaki Görüşlerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek Faktörleri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	6,760	3	2,253	3,353	0,01*	1-3 yıl ile 4-6 yıl
	Gruplar içi	198,897	296	0,672			
	Toplam	205,657	299				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	5,322	3	1,774	3,479	0,01*	1-3 yıl ile 10 ve daha fazla yıl
	Gruplar içi	150,956	296	0,510			
	Toplam	156,279	299				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	6,234	3	2,078	3,708	0,01*	4-6 yıl ile 10 ve daha fazla yıl
	Gruplar içi	165,869	296	0,560			
	Toplam	172,103	299				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	3,613	3	1,204	2,953	0,03*	4-6 yıl ile 10 ve daha fazla yıl
	Gruplar içi	120,714	296	0,408			
	Toplam	124,327	299				

Tablo 4.12’de yer alan bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin sahip oldukları örgütlerine olan bağlılıklarına ilişkin algılarında duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarında buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılaşma durumunu belirlemek için Post Hoc tekniği uygulanmıştır. Kullanılan bu teknik sonucunda;

Duygusal bağlılık boyutunda [$F_{(3,296)}=3,353$, $p<0.05$] buldukları okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ($\bar{X}=3,61$) aralığında olan öğretmenlerin algı düzeyleri, aynı okulda 4-6 yıl ($\bar{X}=3,24$) görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutundaki algı düzeyleri 4-6 yıl bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha fazladır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Devam bağlılığı boyutunda [$F_{(3,296)}=3,479$, $p<0.05$] buldukları okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl ($\bar{X}=3,21$) aralığında olan öğretmenler ile aynı okulda 10 yıl ve daha fazla ($\bar{X}=3,61$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin devam bağlılığı boyutundaki algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Normatif bağlılık boyutunda [$F_{(3,296)}=3,708$, $p<0.05$] buldukları okuldaki çalışma süresi 4-6 yıl ($\bar{X}=2,84$) aralığında olan öğretmenler ile aynı okulda 10 yıl ve daha fazla ($\bar{X}=3,26$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 4-6 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutundaki algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde [$F_{(3,296)}=2,953$, $p<0.05$] buldukları okuldaki çalışma süresi 4-6 yıl ($\bar{X}=3,11$) aralığında olan öğretmenler ile aynı okulda 10 yıl ve daha fazla ($\bar{X}=3,45$) süre görev yapmakta olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu duruma göre 4-6 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu

okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Diğer gruplarda ise karşılaştırmaya göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Çalışmanın beşinci alt amacı; “İlkokul öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirtilmişti. Bu alt amacı yanıtlamak maksadıyla katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar incelenerek okul yönetimindeki kayırmacılık ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında korelasyon değerine bakılmıştır. Sonuçlar ise aşağıdaki Tablo 4.13’de sunulmuştur.

Tablo 4. 13: Kayırmacılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Değeri

	Okul Yönetimindeki Kayırmacılık	Örgütsel Bağlılık
Okul Yönetimindeki Kayırmacılık	R 1	-,392**
	p	0,01
Örgütsel Bağlılık	R -,392**	1
	p	0,01

** Korelasyon $p < 0.01$ derecesinde anlamlıdır.

Tablo 4.13’e bakıldığında, ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılık ile örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında istatistikî açıdan negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r = -,392^{**}$, $p < 0.01$). Bu duruma göre, öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılık puanları artıkça örgütsel bağlılık puanlarının azalacağı, okul yönetimindeki kayırmacı davranışlara ilişkin algı düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin kurumlarına olan örgütsel bağlılığa ilişkin düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir. Kayırmacılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki durumuna tespit etmek için okul yönetimindeki kayırmacılığın alt faktörleri ile (değerlendirme, koordinasyon, örgütlenme, planlama) örgütsel bağlılığın alt faktörleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasında da istatistikî incelemelerde bulunulmuştur. Gerçekleştirilen bu incelemelere yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4. 14: Kayırmacılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Alt Faktörlere Dair Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Değerleri

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1. Değerlendirme	1						
2. Koordinasyon	,924**	1					
3. Örgütlenme	,869**	,890**	1				
4. Planlama	,741**	,756**	,830**	1			
5. Duygusal Bağlılık	-,430**	-,482**	-,435**	-,352**	1		
6. Devam Bağlılığı	-,235**	-,241**	-,219**	-,168**	,502**	1	
7. Normatif Bağlılık	-,281**	-,262**	-,278**	-,199**	,523**	300	1

** Korelasyon $p < 0.01$ derecesinde anlamlıdır.

Tablo 4.14'e bakıldığında ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere ait; duygusal bağlılık ile değerlendirme ($r = -0.43$, $p < 0.01$), duygusal bağlılık ile koordinasyon ($r = -0.48$, $p < 0.01$), duygusal bağlılık ile örgütlenme ($r = -0.43$, $p < 0.01$) ve duygusal bağlılık ile planlama ($r = -0.35$, $p < 0.01$) arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu duruma ilişkin olarak öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın alt faktörlerindeki algı düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktöründeki düzeyleri azalır.

Devam bağlılığı ile değerlendirme ($r = -0.23$, $p < 0.01$), devam bağlılığı ile koordinasyon ($r = -0.24$, $p < 0.01$), devam bağlılığı ile örgütlenme ($r = -0.21$, $p < 0.01$) ve devam bağlılığı ile planlama ($r = -0.16$, $p < 0.01$) arasında negatif yönde çok zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu duruma ilişkin olarak öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın alt faktörlerindeki algı düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılığın devam bağlılığı faktöründeki düzeyleri azalır.

Normatif bağlılık ile değerlendirme ($r = -0.28$, $p < 0.01$), normatif bağlılık ile koordinasyon ($r = -0.26$, $p < 0.01$), normatif bağlılık ile örgütlenme ($r = -0.27$, $p < 0.01$) arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Normatif bağlılık ile planlama ($r = -0.19$, $p < 0.01$) arasında ise negatif yönde çok zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu duruma ilişkin olarak öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığın alt faktörlerindeki algı düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılığın normatif bağlılık faktöründeki düzeyleri azalır.

4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Çalışmanın altıncı alt amacı; “İlkokul öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin algıları örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklinde belirtilmişti. Bu alt amacı yanıtlamak maksadıyla basit regrasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4. 15: Örgütsel Bağlılığı Açıklamaya Yönelik Basit Regrasyon Analizi

Model	R	R ²	ΔR ²	std.hata	Değişim İstatistikleri				
					ΔR ²	ΔF	df1	df2	p
1	.392	.154	.15	0.79	.15	54.18	1	298	.00

Tablo 1.15’e bakıldığında anlamlılık $p < 0.05$ olduğundan dolayı yapılan regrasyon analizi anlamlıdır. Analiz yapılan modelin etkiyi açıklama gücü şeklinde belirtilen R²: .154 değerinde bulunmuştur (R= .392; R²= .154; $p < .05$). Hesaplanan değer örgütsel bağlılık değişkeninin %15,4’ünün okul yönetimindeki kayırmacılığın açıkladığını sunmaktadır. Yani ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algıları, onların örgütsel bağlılıklarını %15,4 oranında açıklamaktadır ($F_{(1,298)}=54,18, p < 0.05$).

BÖLÜM V

5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu kısmında, çalışmaya dair sonuçlar ve tartışma yer almakla birlikte önerilerde bulunulmuştur.

5.1.Alt Amaçlara İlişkin Sonuç-Tartışma

Bu çalışmada, ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yönetimdeki kayırmacılığa yönelik algıları ile sahip oldukları örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişkiyle birlikte bazı kişisel etmenlere göre kayırmacılığa yönelik algı düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesi hedeflenmiştir. Buna yönelik olarak gerçekleştirilen istatistikî analizlerde şu sonuçlara varılmıştır.

5.1.1 Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin algılarının toplam puan ortalaması 1,92'dir. Ulaşılan puan ortalamasına ilişkin çalışmada yer alan öğretmenlerin genel olarak okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin algılarının “Nadiren” düzeyinde olduğu ifade edilebilir. Bu sonuca göre öğretmenlerin birlikte çalıştıkları yöneticilerin, okul yönetiminde kayırmacı davranışlar sergilediklerine yönelik algılarının düşük seviyede olduğu belirtilebilir. Keskin (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da okul yönetimindeki kayırmacılık davranışları “Nadiren” düzeyinde bulunmuştur. Gülay (2018), Cesur (2019), Gider (2020) tarafından yapılmış olan çalışmaların sonucuna göre de kayırmacılık algısı düşük seviyede olmakla birlikte bu çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Akyol (2018)'un gerçekleştirmiş olduğu çalışmada ise kayırmacılık “Bazen” düzeyinde bulunmuştur. Kayırmacılık ölçeğinin alt faktörlerindeki ortalamalara bakıldığında, öğretmenler okul yönetiminde ortalama olarak en fazla “Değerlendirme” faktöründe “Nadiren” düzeyinde kayırmacı uygulamalar yapıldığını düşünmektedirler. En az ise “Koordinasyon” alt faktöründe “Nadiren” düzeyinde kayırmacılığın olduğunu düşünmektedirler. İlkokul öğretmenleri yönetimdeki kayırmacı davranışları en çoktan en aza doğru; “Değerlendirme”, “Örgütlenme”, “Planlama”, “Koordinasyon” alt faktörlerinde algılamışlardır. Özdemir (2019) yapmış olduğu çalışmada ise kayırmacılık en çoktan en aza doğru;

“Planlama” alt faktöründe, “Koordinasyon” alt faktöründe, “Örgütlenme” alt faktöründe, “Değerlendirme” alt faktöründe algılamışlardır.

5.1.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma

Çalışmada, öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin davranışlara yönelik algıları bazı kişisel bilgilere (“cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, bulunulan okuldaki çalışma süresi”) göre incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında okul yönetimindeki kayırmacılık algıları, cinsiyete ilişkin olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Aydın (2015), Akyol (2018) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmaların bulgularına göre de kayırmacılık algıları, cinsiyet etmenine göre anlamlı değişiklik göstermemektedir ve bu bulgular çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Fakat Cesur (2019), Kolukırık (2019) tarafından yürütülen çalışmalarda ise erkeklerin kayırmacılığa ilişkin algı düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Kayırmacılık alt faktörlerine bakıldığında ise planlama alt faktöründe farklılaşma görülmüştür. Erkek öğretmenlerin algısı kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Cesur (2019) planlama ve değerlendirme alt faktörlerinde, Özdemir (2019) değerlendirme alt faktöründe erkek öğretmenlerin kayırmacılığa ilişkin algıları kadın öğretmenlerden daha fazladır. Turan (2020) tarafından yürütülen çalışmada ise planlama, koordinasyon ve değerlendirme alt faktörlerinde kadın öğretmenlerin kayırmacılık algıları erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre sonuçlara bakıldığında ölçek genelinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında farklılık mevcuttur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algıları, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha azdır. Kolukırık (2019) tarafından yürütülen çalışmada da hizmet süresine göre farklılık gözlenmiştir. Fakat Gülay (2018), Özdemir (2019) tarafından yapılan çalışmanın bulgularında mesleki kıdeme göre farklılık tespit edilmemiştir. Alt faktörlere bakıldığında kayırmacılık ölçeğinin tüm alt faktörlerinde farklılık gözlenmiştir. Okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algı düzeyleri değerlendirme faktöründe; mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Koordinasyon, örgütlenme ve planlama alt faktörlerindeki algı düzeyleri ise 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip

öğretmenlerin 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha azdır. Cesur (2019)'un çalışmasında da ölçeğin tüm alt faktörlerinde farklılık gözlenmiştir. Planlama ve değerlendirme faktörlerinde 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algıları 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden daha azdır. Örgütlenme ve koordinasyon faktörlerinde 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algıları 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerden daha azdır.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin kayırmacılığa yönelik algı düzeylerine bakıldığında; ölçek genelinde anlamlı fark görülmemiştir. Keskin (2018), Gülay (2018) tarafından yapılmış olan çalışmaların sonucunda da yaşa ilişkin farklılık saptanmamıştır. Ölçeğin alt faktörlerine bakıldığında; örgütlenme ve planlama alt faktörlerinde yaşa ilişkin farklılık saptanmıştır. Sonuca göre örgütlenme ve planlama faktörlerinde; 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin örgütlenme faktöründeki algı düzeyleri 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerden daha azdır. Aydın (2015)'ın yapmış olduğu çalışmanın örgütlenme ve planlama alt faktörlerinde farklılık görülmüştür. 30-34 yaş aralığındaki öğretmenlerin yönetimdeki kayırmacılığa yönelik algıları 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerden daha azdır. Planlama faktöründe ise 50 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin kayırmacılığa yönelik algıları 30-34 yaş ile 35-39 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksektir. Cesur (2019) tarafından yürütülen çalışmanın sonuçlarında ise kayırmacılık alt faktörlerinin tümünde yaşa ilişkin farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin okul yönetimindeki kayırmacılığa yönelik algılarına sendikaya üyelik durumuna göre bakıldığında, ölçek genelinde ve alt faktörlerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Aydın (2015), Akyol (2018), Keskin (2018), Gülay (2018), Özdemir (2019), Kolukırık (2019) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmaların bulgularında da sendikaya üye olup olmamaya göre yönetime dair kayırmacılık algısında bir farklılık saptanmamıştır. Sendikaya üye olan öğretmenlerle sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, yönetimdeki kayırmacılığa dair düşüncelerinde değişiklik söz konusu değildir.

Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin algılarında farklılık saptanmaktadır. Gülay (2018), Kolukırık (2019) tarafından yapılmış olan çalışmaların sonuçlarında da

kayırmacılık algısında okuldaki hizmet süresi etmenine göre farklılık belirlenmiştir. Fakat Keskin (2018)'in gerçekleştirdiği çalışmaya göre okuldaki çalışma süresine ilişkin kayırmacılık algısında farklılık görülmemiştir. Ölçeğin alt faktörlerine bakıldığında koordinasyon ile planlama alt faktörlerinde farklılık bulunmaktadır. Bu faktörlerdeki 1-3 yıl buldukları okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin algı düzeyleri, 10 yıl ve daha fazla süre bulunduğu okulda görev yapmakta olan öğretmenlerden daha azdır. Gülay (2018)'in çalışmasının örgütlenme, koordinasyon ile değerlendirme alt faktörlerinde okuldaki hizmet süresi 3 ve daha az olan öğretmenlerin kayırmacılığa yönelik algıları 4-6 yıl olan öğretmenlerden daha azdır. Aydın (2015)'in çalışmasının koordinasyon alt faktöründe, buldukları okuldaki çalışma süresi 5-6 yıl olan öğretmenlerin kayırmacılığa yönelik algıları 3-4 yıl ve 11 ve üzeri yıl olan öğretmenlerden daha azdır.

5.1.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının toplam puan ortalaması 3,27'dir. Ulaşılan puan ortalamasına ilişkin çalışmada yer alan öğretmenlerin genel olarak örgütlerine olan bağlılıkları ilişkin algılarının "Kararsızım" düzeyinde olduğu ifade edilebilir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta seviyede olduğu söylenebilir. Kahrıman (2019), Koyuncu (2019), Acar (2020), Karapınar (2020) tarafından yapılmış olan çalışmaların sonuçlarında da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta seviyede bulunmuştur. Göçer (2020)'in çalışmasında örgütsel bağlılık "Katılıyorum" düzeyinde, Atlamaz (2019)'in çalışmasında ise örgütsel bağlılık "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörlerindeki ortalamalara bakıldığında devam bağlılığıyla normatif bağlılık alt faktörleri "Kararsızım" düzeyindeyken duygusal bağlılık faktörü "Katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin daha çok duygusal bağlılık faktörüne göre örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir. Göçer (2020)'in çalışmasında duygusal ve normatif bağlılık faktörleri "Katılıyorum" düzeyinde, devam bağlılığı faktörü "Kararsızım" düzeyindedir. Karapınar (2020)'in çalışmasında ise devam bağlılığı "Katılmıyorum" yani düşük, normatif bağlılık "Kararsızım" yani orta ve duygusal bağlılık da "Katılıyorum" yüksek düzeyde bulunmuştur.

5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma

Çalışmada, öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarına yönelik algıları bazı kişisel bilgilere (“cinsiyet, kıdem, yaş, sendika üyeliği, bulunulan okuldaki çalışma süresi”) göre incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında örgütsel bağlılık algıları, cinsiyete ilişkin olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Göçer (2020), İncekara (2020) tarafından yapılmış olan çalışmalarda da cinsiyete yönelik olarak örgütsel bağlılık algısında farklılık gözlenmemiştir. Buna karşın Budak (2009), Koyuncu (2019), Acar (2020), Karapınar (2020) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmaların sonuçlarında cinsiyete ilişkin farklılık tespit edilmiştir ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına dair puan ortalamaları kadın öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Alt faktörlere bakıldığında ise duygusal bağlılık ile devam bağlılığında cinsiyete ilişkin farklılık görülmezken normatif bağlılıkta anlamlı fark görülmektedir. Normatif bağlılık alt faktöründe bağlılık düzeyi erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazladır. Budak (2009)’ın çalışmasında da normatif bağlılıkta erkek öğretmenlerin ortalaması kadın öğretmenlerden daha fazladır. Karapınar (2020)’ın çalışmasında ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta erkek öğretmenlerin bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre sonuçlara bakıldığında ölçek genelinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında farklılık mevcuttur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarına dair algıları, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazladır. Kahrman (2019)’ın çalışmasında da mesleki kıdemleri (6-10 yıl ile 26 yıl ve üzeri) göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında farklılık gözlenmiştir. Buna karşın Koyuncu (2019), Karapınar (2020)’ın çalışmalarında ise mesleki kıdeme yönelik olarak öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarında farklılık gözlenmemiştir. Çalışmanın alt faktörlerine bakıldığında ise duygusal bağlılık ile normatif bağlılıkta farklılık anlamlı bulunmuştur. Duygusal bağlılıkta mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri 11-15 yıl ve 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerden daha fazladır. Normatif bağlılıkta, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri 6-10 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmenlerden daha fazladır. Koyuncu (2019)’nun çalışmasında ise ölçek alt faktörlerinde mesleki kıdeme yönelik öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında farklılık gözlenmemiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarına dair algı düzeylerine bakıldığında; ölçek genelinde anlamlı fark görülmemiştir. Acar (2020), Göçer (2020)'in çalışmalarında da yaşa ilişkin olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık görülmemiştir. Ölçek alt faktörlerine bakıldığında da yaşa ilişkin olarak farklılık bulunmamaktadır. Bu durum Acar (2020) ve Göçer (2020)'in çalışma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Buna karşın Örgen (2020)'in çalışma sonucuna göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt faktörlerinde 20-20 yaş grubundaki öğretmenlerin yararına farklılık bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgütlerine dair bağlılıklarına yönelik algılarına sendikaya üyelik durumuna göre bakıldığında, ölçek genelinde ve alt faktörlerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Keskin (2018), Akyol (2018), Özdemir (2019) tarafından yapılmış olan çalışmalarda da sendikaya üyelik olup olmama durumuna göre örgütlerine olan bağlılık düzeylerinde farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla ulaşılan sonuçlar bu çalışma sonuçlarıyla uyusmaktadır.

5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma

Devlet ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algıları ile örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında istatistikî açıdan negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yönetimdeki kayırmacılık davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algı düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da düşük olacağı sonucuna varılmıştır. Akyol (2018), Keskin (2018), Özdemir (2019) yaptıkları çalışmalarda da kayırmacılık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde olan anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Kayırmacılığın değerlendirme, koordinasyon ve örgütlenme alt faktörleri ile örgütsel bağlılığın duygusal ile normatif bağlılık faktörü arasında anlamlı ve negatif yönde zayıf bir ilişki, devam bağlılığı faktörü ile de negatif yönde, çok zayıf biri ilişki saptanmıştır. Kayırmacılığın planlama faktörü ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktörü arasında negatif yönde zayıf bir ilişki, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında yönü negatif olan çok zayıf bir ilişki belirlenmiştir. Yani okul yönetiminde örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme ve planlama faktörlerinde davranışlarda artış yaşandığında öğretmenlerin duygusal,

devam ve normatif bağıllık faktörlerindeki örgütsel bağıllık düzeyleri de azalmaktadır.

5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Sonuç-Tartışma

Yapılan çalışma sonucunda kayırmacılık davranışı, örgütsel bağıllığın anlamlı bir yordayıcısıdır. Ulaşılan veriler doğrultusunda kayırmacılık, örgütsel bağıllık düzeyinin %15,4'ünü açıklamaktadır. Özdemir (2019) tarafından yapılmış olan çalışmanın da sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarına yönelik varyans toplamlarının %15,4'ünün kayırmacılığa yönelik algıyla açıklandığı belirtilmekle birlikte bu çalışmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir..

5.2. Öneriler

Çalışmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan bilgilere göre; ilkokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, okul yönetimindeki kayırmacılığa dair algıları ile örgütsel bağıllığa ilişkin algı düzeyleri arasında düşük de olsa negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bu duruma göre okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin davranışlar arttıkça, öğretmenlerin örgütlerine ilişkin bağıllıkları azalmaktadır. Okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin davranışların önünü alabilmek ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine olan bağıllıkları artırabilmek amacıyla farklı tedbirler alınabilir ve aşağıdakiler önerilebilir.

- Okul yönetimi, birlikte görev yaptıkları öğretmenlerin ihtiyaç ve isteklerine karşı eşit, adilane ve tarafsız olarak yaklaşabilir ve bu gibi konularda duyarlı davranabilir.
- Eğitim kurumu yöneticileri, iş ve işlemlerinde mevzuata göre ve standart bir şekilde davranmalı, nesnel olmayan uygulamalardan uzak durmalıdırlar. Bu bağlamda, “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” nun vasıtasıyla eğitim yönetimi alanında etik kurallar tespit edilerek seminerler ve hizmet içi olan eğitim faaliyetleriyle eğitim kurumu yöneticilerine özümsetmeye çalışmaları yapılabilir.
- Okullardaki yöneticiler, öğretmenlerin örgütlerine dair bağıllıklarını artırabilmek amacıyla okul içindeki iletişimi kuvvetlendirecek ve olumlu bir okul iklimi oluşturacak çeşitli sanat-spor-kültür-gezi vb. sosyal etkinlikler düzenleyebilir.

- Okula ilişkin kararların demokratik katılım ile alındığı açık, güvenilir, şeffaf, adil ve paylaşımcı bir iş ortamına meydana getirilerek öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmeleri, mutlu olmaları, kendilerini güvende görmeleri sağlanabilir. Bu durumda da öğretmenlerin görevlerini içsel motivasyonla yapmaları sağlanarak örgütsel bağlılıkları artabilir.
- Öğretmenlerin güdülenmelerini sağlayacak içeriği olan eğitimler ve seminerler verilebilir.
- Bu çalışma MEB'e bağlı devlete ait ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Özel eğitim kurumlarında ya da ortaokul, lise ve üniversitelerde kayırmacılık ya da kayırmacılığın örgütlere olan farklı etkilerini inceleyecek farklı araştırmalar gerçekleştirilebilir ve sonuçlar bu çalışmanın sonuçları ile kıyaslanabilir.
- Bu çalışma nicel olarak yapılmıştır. Çalışılmış olan aynı konu ile nitel yöntemle başka çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Bu çalışma, örnekleme daha büyük olan bir grupla farklı şehir, ilçe ve köylerde yer alan okullarda eş zamanlı olarak yinelenebilir ve tespit edilen bulgular bu çalışmanın bulgularıyla kıyaslanabilir.

Kaynakça

Akalan, A. R. (2006). *Türk kamu hizmetinde iyi yönetim ve yolsuzlukla mücadele*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Acar, A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.

Aksu, H. ve Başar, S. (2005). Yolsuzlukların bütçe açıkları üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.B.F.F Dergisi*. 20(1): 285-296.

Akyol, Z. (2018). *Ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Atlamaz, S. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin iletişim yeterliği alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlilik algısı ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Aytaç, Ö. (2010). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. R.Erdem(Editör).Kayırmacı ilişkilerin sosyolojik temeli içinde (3-26). İstanbul: Beta

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Balcı, İ. (2019). *Mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyelerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgüte bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59, 125-139.

Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları: Kocaeli ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Büyüköztürk Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*(28, bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Cesur, A. (2019). *Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki (Afyonkarahisar ili örneğinin*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Çakır, M. (2014).Bürokrasi ve suç olgusu. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 16(Özel Sayı 1): 18-24

Çelik, K.,ve Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre “Kayırmacılık”. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*.11: 23-30.

Çetin, M. (2004).*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*.Ankara: Nobel Yayınları.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsek Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(68): (1765-1777).

Dökümbilek, F. (2010). *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve Anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Deliveli, K. (2018). *Öğretim elemanlarının duygusal emek davranışları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32(2): 171-197.

Erdem, R. (2010). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. R. Erdem (Editör), *Kayırmacılık/ayırmacılık içinde (1-2)*. İstanbul: Beta.

Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması [Study on scaled development about favoritism at school administration]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi -Journal of Educational Sciences Research*, 2 (2): 141–154.

Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Ertürk, R. ve Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (9): 147-173.

Gider, İ. (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.

Göçer, A. (2020). *Bir yükseköğretim kurumunda algılanan güç türleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Gökçe, G., Şahin, A. ve Örselli, E. (2002). Türkiye'de siyasetin bürokrasi üzerindeki etkisi: siyasallaşma. *S. Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2(4): 45-58.

Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Güner, N. (2019). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin yaşam doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Gönülaçar, Ş. (2012). Etkili bir yolsuzlukla mücadele için kamu denetiminde yeni bir kurumsal yapı önerisi. *Mali Hukuk Dergisi*. 27(159): 40-50.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayıncılık.

İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kahriman, U. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Karapınar, A. (2020). *Özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi(35.bs.)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Keskin, A. (2018). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Key, V. O. (1994). *Politikada Yolsuzluk Teknikleri*. A.Eker ve C. C. Aktan; Çev. Arıkan. Z.(Yay. Haz.). *Politik yozlaşma ve rant kollama içinde* (15-24). Ankara: Takav Matbaası.

Kılınç, T. D., (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki*

ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.

Kolukırık, L. (2019). Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları: Ankara ile Altındağ ilçesi örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Koyuncu, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal örgütler ve sivil toplum örgütleri bağlamında hemşehrilik ve kollamacılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(01), 141-169.

Lam, T. ve Zhang, H. Q.(2003) Job Satisfactinand Organizational Commitment in The Hong Kong FastFoodIndustry. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. 15(4). 214-220.

Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim*. 19(3): 467-498.

Mert. E. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi& Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

O'Reilly, C., &Chatman, J. (1986).Organizational Commitment and Psychological Attachment: TheEffects of Compliance, Identification, andInternalization on ProsocialBehavior, *Journal of AppliedPsychology*, 71(3), 492–499.

Örgen, İ. (2020). *Ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Ozler, D. E. andBuyukarslan, A. (2011). Theoveralloutlook of favoritism in organizations: A literatür review. *International Journal of Business and Management Studies*, 3 (1), 275 - 285.

Özdemir, İ.H.(2019).*Okul yönetiminde kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algularına göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20(2): 179-206.

Özkanan, A. ve Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4): 7-28

Özler, H., Ergun-Özler, D. ve Eren-Gümüştekin, G. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17:437-450.

Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Ankara: Sayıştay Yayınları.

Polat, G. (2012). *Örgütlerde nepotizmin örgütsel adalet algısı ile ilişkisininintespitine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetimsel etik ve yönetimsel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1): 231-251.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. (2006). *Yolsuzlukla mücadele. Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler, çözüm önerileri*. Ankara: Matsa.

Tol, J. E. V. (1991). Eros goneawry: Liabilityun dertitlevı for work place sexual favoritism. *Industrial Relations Law Journal*, 13(1), 153-182.

Topaloğlu, I.G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara

Turgut, K. (2007). *Politik yozlaşmanın insan üzerindeki etki*. <https://sites.google.com/site/grandustadakademi/politik-yozlasmanin-insan-uezerindeki-etkisi> adresinden erişilmiştir.

Turan, S. (2020). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi ve Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Türk Dil Kurumu (TDK), (2021). Güncel Türkçe sözlük.Kayırmacılık. <http://www.tdk.gov.tr>

Uludağ sözlük, bkz: <http://www.uludagsozluk.com/k/suvasyon/&redirect=3> (25.04.2021).

Uncu, F. ve şalvarcı-Türelı, N. (2017). Küçük ve orta büyüklükteki hizmet işletmelerinde kayırmacılık algısı: Isparta ili örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(22): 524-541.

Uzun, S. B. (2014). *Örgütlerde yaşanan romantik ilişkiler: Örgütsel davranışlar üzerindeki etkisine yönelik algılar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, M.(2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(2): 354-380.

Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK 1:

EK 1: Kişisel bilgiler formu

EK 2: Kayırmacılık ölçeği

EK 3: Örgütsel Bağlılık ölçeği



**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACILIK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Değerli meslektaşım,

Bu anket form, “İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezine yönelik veri toplamak için hazırlanmıştır.

Anket formlardan elde edilecek olan bilgiler yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Araştırma bulgularının geçerliliği için sorulara samimi ve objektif bir şekilde cevap vermeniz beklenmektedir.

Araştırma üç bölümden meydana gelmektedir. **I.Bölüm**'de kişisel bilgilere yönelik sorular, **II.Bölüm**'de “Kayırmacılık” ölçeği ve **III.Bölüm**'de “Örgütsel Bağlılık” ölçeği yer almaktadır.

Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi, değerli katkılarınız ve ayıracağınız zaman için şimdiden teşekkür ederim ve saygılarımı sunarım.

EK 1**BÖLÜM I**

Bu bölümde, araştırmaya katılanların kişisel bilgilerine yönelik bilgilerin toplanması hedeflenmiştir. Aşağıda bulunan soruları dikkatlice inceleyip size uygun olanı (X) şeklinde belirtiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU	
Cinsiyet	() Kadın () Erkek
Yaş	() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 yaş ve üzeri
Mesleki Kıdem	() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
Herhangi bir sendikaya üyelik durumu	() Üyeyim () Üye değilim
Görev yaptığınız okuldaki çalışma süreniz	() 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 ve daha fazla yıl

EK 2

BÖLÜM II

Bu bölümde ilkokullarda, okul yöneticilerinin öğretmenler arasında ne düzeyde “Kayırmacılık” davranışları sergiledikleri ile ilgili görüşlerin toplanması hedeflenmiştir. Aşağıda okul yöneticilerinin “Kayırmacılık” davranışları sergileme düzeyleri ilgili bazı cümleler sıralanmıştır. Cümlelerde belirtilen davranışlara hangi düzeyde katıldığınızı uygun seçeneği (X) şeklinde işaret koyarak belirtiniz.



No		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
		1	2	3	4	5
1	Okul yöneticileri öğretmenlerin üye oldukları sendikalarla ilgili kayırmacılık yaparlar.					
2	Okul yöneticileri öğretmenlerin cinsiyetleriyle ilgili kayırmacılık yaparlar.					
3	Okul yöneticileri öğretmenlerin siyasi görüşleriyle ilgili kayırmacılık yaparlar.					
4	Okul yöneticileri öğretmenler arasında, mesleki kıdemlerine göre kayırmacılık yaparlar.					
5	Okul yöneticileri öğretmenler arasında, memleketlerine göre kayırmacılık yaparlar.					
6	Okul yöneticileri öğretmenlerin branşlarıyla ilgili kayırmacılık yaparlar.					
7	Okul yöneticileri ödüllendirilecek öğretmenlerin teklif edilmesinde kayırmacılık yaparlar.					
8	Okul yöneticileri görevini aksatan öğretmenlerin cezalandırılmalarında kayırmacılık yaparlar.					
9	Okul yöneticileri öğretmenlerin kural ihlallerinde (kılık kıyafet, törene katılmama gibi) kayırmacılık yaparlar.					
10	Okul yöneticileri öğretmenlerin, derse zamanında veya geç girip çıkmalarında kayırmacılık yaparlar.					
11	Okul yöneticileri görevlerini gereği gibi yapmayan öğretmenler arasında kayırmacılık yaparlar.					
12	Okul yöneticileri öğretmenlere izin vermede kayırmacılık yaparlar.					
13	Okul yöneticileri öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında kayırmacılık yaparlar.					
14	Okul yöneticileri öğretmenlerin sosyal kulüp çalışmaları ile ilgili görevlendirilmelerinde kayırmacılık yaparlar.					
15	Okul yöneticileri öğretmenlerin belirli gün ve haftalarla ilgili görevlendirilmelerinde kayırmacılık yaparlar.					
16	Okul yöneticileri okullarda oluşturulan kurullarda (satın alma, muayene ve teslim alma vb.) öğretmenleri görevlendirmede kayırmacılık yaparlar.					
17	Okul yöneticileri öğretmenler arasında işbölümü yapılmasında kayırmacılık yaparlar.					
18	Okul yöneticileri öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler vermede kayırmacılık yaparlar.					
19	Okul yöneticileri okulda yapılacak faaliyet ve etkinliklere katılacak öğretmenleri görevlendirmede kayırmacılık yaparlar.					
20	Okul yöneticileri okul içi görev dağılımında (iş yükü açısından) kayırmacılık yaparlar.					
21	Okul yöneticileri öğretmenlerin haftalık ders programlarının hazırlanmasında kayırmacılık yaparlar.					
22	Okul yöneticileri öğretmenlerin nöbet çizelgelerinin hazırlanmasında kayırmacılık yaparlar.					
23	Okul yöneticileri sınıf dağıtımının planlanmasında kayırmacılık yaparlar.					
24	Okul yöneticileri ders dağıtımının planlanmasında kayırmacılık yaparlar					

EK 3

BÖLÜM III

Bu bölümde ilkokullarda, öğretmenlerin buldukları okula ne düzeyde bağlı oldukları yönünde fikir sahibi olmak hedeflenmektedir. Aşağıda “Örgütsel Bağlılık” ile ilgili cümleler sıralanmıştır. Cümlelerde ifade edilenlere hangi düzeyde katıldığınızı uygun seçeneği (X) şeklinde işaret koyarak belirtiniz

No		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Mesleki hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3	Okulum karşı güçlü bir bağ hissetmiyorum.					
4	Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.					
6	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.					
8	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9	Şu anda okulumdan ayrılacak olsam hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14	Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu okul benim sadakatimi(bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18	Bu okula çok şey borçluyum.					

