



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARI**

Özcan ÖZÇELİK

Denizli 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI**

Özcan ÖZÇELİK

Danışman

Doç. Dr. Metin YAŞAR

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nde tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde proje konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurarak bana yardımcı olan, değerli görüşleriyle beni yönlendiren, rehberliğini ve zamanımı esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Metin YAŞAR hocama içtenlikle teşekkür ederim.

Kaynak ve ölçek kullanım izinleri aşamasında ilgisini ve yardımlarını eksik etmeyen Prof. Dr. Mustafa TÜMER, Prof. Dr. Hüseyin ARASLI ve Prof. Dr. Soner POLAT'a Őükranlarımı sunarım.

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedен yanımda olan, her ne koşulda olursa olsun desteklemekten ve özverilerinden vazgeçmeyen, sevgi ve saygıyla beni bu günlere getiren, her daim varlıklarıyla güç bulduğum kıymetli canım annem Gülseren ÖZÇELİK'e ve değerli babam Adnan ÖZÇELİK'e sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Ayrıca bu çalışma sürecindeki destekleri ve özverilerinden dolayı saygıdeğer mesai arkadaşlarıma ve okulumun kıymetli öğretmenlerine teşekkür ederim.

Özcan ÖZÇELİK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; Proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Özcan ÖZÇELİK

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI

ÖZÇELİK, Özcan

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Metin YAŞAR

Ocak 2022, 71 sayfa

Bu araştırmada, Denizli ili, Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel adalet algıları, bunların kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip-göstermediği ve birbirleri ile ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma betimsel tarama modelinde olup ve seçkisiz örnekleme ile veriler 409 katılımcıdan elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Kayırmacılık Ölçeği” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” olarak üç bölümden oluşmaktadır.

Okul yöneticileri örgütsel nepotizmin en yüksek katılımı cinsiyet ayrımcılığının kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkileyeceğini düşünmektedir. Yine sadece aile bağlarından dolayı terfi ettirilen veya ödülleriyle çalışanların bu kurumda olumsuz etki yarattığına inandıkları ve yine sadece arkadaş veya tanıdık ilişkilerinden dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanların kurumdaki diğer çalışanları olumsuz etkilediğini düşünmektedirler. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarında en yüksek katılımın cinsiyet ayrımcılığının kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkilediği, politik müdahalenin, kurumun işleyişi ve çalışanların davranışlarında olumsuz etki yarattığı ve kayırmacılık olan kurumlarda, arkadaşlar arasındaki anlaşmazlıkların iş ile ilgili sorun haline dönüştüğünü düşündükleri saptanmıştır. Genel olarak hem yöneticilerde hem de öğretmenlerde genel olarak örgütsel nepotizm algısı yüksektir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarıyla ilgili en yüksek katılımın okul yöneticilerimizin ders programlarını adil yapmaları olmuştur. Bununla birlikte okul

yöneticilerinin öğretmenlere nazik davrandığı ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına karşı duyarlı oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla ilgili olarak en yüksek katılımın okul yöneticilerinin ders programlarını yaparken adil davrandıkları yönünde olmuştur. Bununla birlikte okul yöneticinin zümre öğretmenlerine adil davrandıkları ve öğretmenlere nazik davrandıkları görülmüştür. Genel olarak örgütsel adalet algısının yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermediği ancak çalışma pozisyonu, branş ve okul kademelerine göre farklılık göstermektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, çalıştığı ilçe ve okul kademesine göre farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalıştığı ilçeye göre farklılık göstermediği ancak yaş, medeni durum, branş ve çalıştığı okul kademesine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Nepotizm, kayırmacılık, okul yöneticileri, adalet, öğretmen

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR DİZİNİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Kayırmacılık	7
2.2. Kayırmacılığın Alt Boyutları	8
2.3. Örgütsel Adalet	9
2.4. Nepotizm ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki	12
2.5. İlgili Araştırmalar	13
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	16
3.1. Araştırmanın Modeli	16
3.2. Evren ve Örneklem	16
3.3. Veri Toplama Aracı	17
3.4. Verilerin Analizi	18

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	21
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	21
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	21
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	24
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	27
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	29
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	31
4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	35
4.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	38
4.1.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	41
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	45
5.1. Tartışma ve Sonuç	45
5.2. Öneriler	46
KAYNAKÇA	48
EKLER	53
ÖZGEÇMİŞ	60

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Katılımcuların Kişisel Bilgi Dağılımları</i>	16
Tablo 3.2. <i>Kayırmacılık Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	19
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticileri Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri</i>	22
Tablo 4.2. <i>Öğretmelerin Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri</i>	24
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri</i>	27
Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri</i>	29
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	31
Tablo 4.6. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	32
Tablo 4.7. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması</i>	32
Tablo 4.8. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	33
Tablo 4.9. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	33
Tablo 4.10. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	33
Tablo 4.11. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	34
Tablo 4.12. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	35
Tablo 4.13. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	35
Tablo 4.14. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması</i>	36
Tablo 4.15. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	36

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 4.19. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 4.20. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 4.21. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 4.22. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 4.23. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 4.24. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 4.25. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 4.26. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 4.27. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 4.28. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 4.29. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 4.30. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 4.31. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 4.32. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	44

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Kayırmacılık demokratik yaşam ve düşüncenin olduğu yerde sosyal ve çalışma yaşamında hoş karşılanmayan bir durumdur. Sebep ve nedeni ne olursa olsun kayırmacılığın hak, haklılık, hakkaniyet, ehliyet, liyakat, adalet, güven, gibi kelimelerle yan yana gelmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle kayırmacılık denince akla torpil, haksızlık, hak yeme, güvensizlik, beceriksizlik gibi olumsuz kelimeler çağrışım yapmaktadır. Kayırmacılık eğitim örgütlerinde de hoş karşılanmamaktadır. Görevlendirme ile çalışmalarda sıklıkla karşılaşılan bir durum olan bu durum çalışma barışını da olumsuz etkilemekte ve telin edilmektedir. Eğitim örgütleri açısından kayırmacılığın telafisinin çok daha ağır olduğu düşünülmektedir. Adalet kavramı ise herkesin üzerinde ittifak ettiği ve uygulanması halinde hoşnut olduğu ve benimsediği bir kavram ve uygulamadır. Adalet ve adil uygulamalar sosyal yaşamda olduğu gibi örgütsel ve çalışma yaşamında da uygulanması gereken bir durumdur. Bu çalışmada kayırmacılık kavramının anlamı boyutları ile zarar ve sonuçları ile örgütsel adalet üzerinde durulmuştur.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel adalet algılarının çalışıldığı çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sayıltı, sınırlılık ve tanımlar başlıkları da bu bölümde yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Kayırmacılık hayatın her alanında olduğu gibi yönetim sürecinde uzak durulması gereken etik dışı uygulamalardandır (Baydar, 2004; Aydoğan, 2009). Yöneticilerin her ne surette olursan olsun haksız ve yasalara rağmen kayırmacı ve arka çıkma davranışları kabul edilebilir değildir. Örgüt yönetimlerinde işe alma, işte yükselme, eğitim, ücret ödeme, ödüllendirme ve değerlendirmelerde kayırmacılık yapıldığı görülmektedir (Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013). Kayırmacılığın yaygın olduğu örgütlerde insan kaynağının kalitesi ve bağımsız biçimde yürütülmesi güçtür (Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Kayırmacılık Türkiye’de yasak olmasına rağmen uygulamanın bunun tersi şeklinde olduğu resmi raporlarda sabit hale gelmiştir (Günay, 2004). Türk Dil Kurumu (TDK) kayırmacılığı “birine herhangi bir konuda öncelik ve ayrıcalık tanıma, haksız yere

yasa ve kurallara uymaksızın kayırma, arka çıkma” olarak tanımlamaktadır (<http://www.tdk.gov.tr/>). Yönetim hiyerarşisinde en üst düzeylerdekililerin çok daha alt veya alt kademelerdekileri kayırması şeklinde kayırmacılık görülmektedir (İlhan ve Aytaç, 2010). Kayırmacılık genellikle kayırma, kollama, iltimas, torpil ile eş anlamlıdır. Kayırmacılık örgütlerde yerleştirmelerde liyakat yerine akraba, hemşeri, arkadaş, dost vb. etkenlerle koruma ve istihdam veya yetkilendirme şeklinde kendini göstermektedir (Aytaç, 2010; Büte 2011). Çalışma hayatında ve resmi yönetimlerde sıklıkla “akraba, eş-dost, siyasal, hizmet, cinsel kayırmacılık ve patronaj” gibi kayırmacılık türlerinin yaygın olduğu bilinmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010; Kurt ve Doğramacı, 2014).

Örgütsel adalet en yalın biçimde “çalışanların adalet algıları” olarak ifade edilebilir (Schmiesing vd., 2003). Örgütsel yaşamda çalışanların, iş istihdamı, ücret ödeme, terfi başta olmak üzere adaletli davranılmadığı düşüncesini taşımaları örgüt açısından olumsuzlukların temelini oluşturmaktadır. Adil uygulamaların olmadığı inancı çalışanlarda işe bakışları ve işten doyum elde etmelerini olumsuz etkilemektedir (Yelboğa, 2012). Bundan dolayı çalışan ve örgütlerin performansında adil ve adaletli tutumlar belirleyici ve önemlidir. İşletmelerin can damarı niteliğinde olan insan kaynaklarının adil olması ve adaletli tutum ve davranışlar içinde olmaları gerekmektedir. Bu durumun ast konumundaki yansıması ve adaletli uygulamaların olduğu inancını taşımaları çok önemlidir.

Örgütlerde çalışanların örgüte karşı tutumlarının olumlu olmasında, aidiyet algısının yerleşmesinde örgütsel adalet algısının önemi büyüktür. Ancak örgütsel adalet algısının yerleşmesi kolay değildir. Bu durum belli klik, siyaset, STK vb. yapıların egemen olduğu örgütler için daha da zordur. Bu durumun yaygın olduğu örgütlerde iş görenler yöneticilere güven, yapılan işlerde adalet, alınan karar ve uygulamalarda hakkaniyet konusunda eleştirel yaklaşım içinde olabilmektedir (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010). Bu durum istenen bir durum olmayıp eleştirel yaklaşıma kapı aralamaktadır. Örgütsel adalet algısının bütün çalışanlar üzerinde etkili olması halinde örgütün verimi artmakta etkililiği yükselmektedir. Çalışanların örgüt için uygulamalarda adalet mekanizmasının işlediğine inançlarının yüksek olmasıyla birlikte performans artışlarının yüksek olması, aidiyetlerinin yükselmesi, işe devam ve işten doyum elde etmesi beklenmektedir. İş görenlerin örgütsel adaletsizlik olduğu inancını taşıması örgüt içi ve çalışanlar arasında sorunlara neden olabilmektedir (Cropanzano vd., 2007). Bu hiç istenen bir durum olmayıp çalışanların örgütsel bağlılığının düşmesine, iş tatminsizliği ve örgütsel güveninin azalmasına neden olmaktadır (Kahraman, 2017).

1.1.1 Problemler Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmada aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları hangi düzeydedir?

2. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları hangi düzeydedir?

3. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?

4. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?

5. Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları;

“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları;

“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

7. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları;

“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

8. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları;

“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı; 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel adalet algılarının hangi düzeyde olduğunun ortaya çıkarılması ve bu algılarının farklı özelliklere göre değişiklik gösterip/göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca bu alanda bilimsel bulgulara dayalı bilgiler paylaşılarak alan yazına katkıda bulunması amaçlanmıştır.

1.3. Önem

Kayırmacı tutumlar ve davranışların sonucunda ortaya çıkan gereksiz personel istihdamı ve sayılardaki artış ile pozisyon değişimler kamu yararı dikkate alınmadan yapılan uygulamalardır. Bu durumlar etik ilkelerle uyumlu olmadığı gibi ülke ve millet yararını gözetmeden de uzaktır (Findley, 1996). Kayabaşı (2007) iş ve görev verilen çalışanların örgüt ve kuruma katkı sunması gerektiğini ileri sürmektedir. Kayırmacı biçimde istihdam edilen kişinin örgüt yerine kendini bu maka getiren kişiye karşı sorumluluk ve fedakarlık duyacağı bilinmektedir. Bu durum kamu örgütleri için daha yaygındır. Her ne kadar yasa ve yönetmelikler bu durumu yerse de uygulamada bu titizliğin gösterilemediği görülmektedir.

Ülker (1995) çalışmasında ideal bürokraside “denetim, hiyerarşi ve kıdemin önemli olmadığı”nı ve otoritenin temelini bilgiye dayandığını ileri sürmektedir. Ayrıca yeteneksiz yöneticiyle çalışan biri açısından yöneticisinin terfi alması ve ödüllendirilmesi kayırmacılığa karşı olan biri için katlanılması oldukça güçtür. Çalışılan örgütte adil uygulamaların olmadığına ilişkin çalışan inancının iş terklerine neden olduğu görülmektedir (Ülker, 1995). Abdalla vd., (1994) çalışmasında örgüt içinde ayrıcalıklı çalışanlarla rekabet halinde olan çalışanların terfi olasılıklarının çalışanlardaki motivasyon, aidiyet/bağlılık ve iş doyumu konularında sorunlar yaşayabilecekleri belirtmektedir.

Kayırmacılık okul ve kurumlarda görevli çalışanlar açısından öğretmen verimliliğini düşürmektedir. Kayırmacılığın öğretmenlerin görevlerini yapmaya engel olduğu, verim ve motivasyonunu düşürdüğü ve iş barışını olumsuz etkilediği görülmektedir (Coco ve Lagravinese, 2014). Kayırmacılığın okullar ve kurumlar için etkililiği ve etkinliğini düşürdüğü ve amaçların gerçekleşmediği ileri sürülmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009). Bu nedenle büyük ölçüde insan ögesine dayanan eğitim örgütlerinde kayırmacılığın yeri olmamalıdır. Kayırmacılıkla adalet kavramının bir arada anılmasının mümkün olmadığı bilinmektedir. Adil uygulamalarla hiçbir şekilde açıklanamayacak olan kayırmacı uygulamaların okul ve kurumlarda soruşturma konularının başında geldiği bilinmektedir. Kayırmacı davranışların hiçbir surette olumlu yanı olmamasına rağmen uygulanıyor olması ise akıl ve mantık örüntüsüyle açıklamanın mümkün olmadığı ortadadır.

Yapılan araştırmalara bakıldığında kayırmacı tutum ve davranışların okullarda örgütsel adalet, örgütsel güven başta olmak üzere örgütsel ve bireysel çıktıları negatif yönde etkilediği ve bu konunun çok önemli bir problem olduğu görülmektedir. Bu

bilgiler ışığında, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel adalet algılarının belirlenmesi önemli görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen veriler ve bulgular ve çözüm önerilerinin yaşanan sorunlara çözümler getirmesi ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmekte ve bu açıdan da önemli olduğu değerlendirilmektedir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ölçme araçlarına gerçek görüşlerini yansıtmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Kayırmacılık Ölçeği” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taramasında elde edilen çalışmalar ve bulgularıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kayırmacılık (Favoritizm): Kamu çalışanlarının iş ve işlemlerde kendi çıkarlarının önceleyerek etik ilke ve değerlerden uzak olarak “arkadaşlık, akrabalık/yakınlık ayrımlık” gibi ölçütlere göre kişilerin yeterliklerini gözetmeksizin kendisine yakın olanları destekleme, onları koruma ve kollama onlara öncelik sağlama ya da ayrıcalık vermedir (Araslı ve Tümer, 2008).

Kronizm: Kamu-resmi örgütlerde arkadaş ya da meslektaşlara pozitif ayrımcılık yapılması halidir (Loewe, Blume, & Speer, 2008).

Nepotizm: Örgütlerde bireyin akraba ve aile bireylerini yeterliklerini göz önüne almadan güç ve otoritesini kullanarak işe alma ve yerleştirmesidir (Karakaş ve Çak, 2007).

Okul Müdürü: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdürlük görevini ikinci görev kapsamında yürütenlerdir (MEB, 2021).

Müdür Yardımcısı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür yardımcılığı görevini ikinci görev kapsamında yürütenlerdir (MEB, 2021).

Öğretmen: Devletin eğitim ve öğretimle ilgili görevlerini yapan özel bir uzmanlık mesleğidir (Saracaloğlu, 2009).

Örgütsel Adalet: Örgütleriyle ilgili çalışanların adalet algısıdır. Başka bir ifadeyle yönetsel işlerin etik ve ahlaki normlara uygunluğuna ilişkin çalışanların kişisel algılarıdır (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kayırmacılık

Kayırmacılık, eşit pozisyonlarda yer alan ya da eşit haklara sahip durumda olan herhangi bir kişi ya da herhangi bir ekibin bir diğer kişiye veya ekiplere tercih yapılmasıdır. Kayırmacılık, herhangi bir kişi ya da ekibin lehine bir durum arz ederek, hak ile adalet olgularından sapma temayülü biçiminde tanımlanabilmektedir (Erdem, 2010). Aytaç (2010)'ın düşüncesine göreyse kayırmacılık, yakın ilişki ağları aracılığı ile tesis edilen kötü bir ilişki şeklidir. Yıldırım (2013) “kayırmacılık kavramının İngilizce dilinde 'Spoil System' biçiminde kullanıldığını ifade etmekle birlikte, “memuriyetlere girişlerde ve terfi durumlarında politik kayırmaların ve memuriyet kadrolarının birer ganimetmiş gibi yandaş kişi ya da gruplarca dağıtımı, politik ödüllendirmelerin ve partizan kadro gruplarının teşkil edildiği yol” biçiminde ifade etmiştir.

Yapılmış olan birçok araştırmanın sonucunda (Aktan, 1992; Aytaç, 1996; Mutlu, 2000) kamu daireleri içerisinde, “adam kayırmacılık” işinin yaygınlık düzeyi üzerine son derece endişe verici birtakım bulgular tespit edilmiştir. Aytaç'ın (1996) kamu kurum ya da kuruluşları içerisinde görev yapmakta olan kişiler üzerine yapmış olduğu bir araştırma sonucunda, dolaylı bir biçimde sorulmuş olan sorulara memur bireylerin son derece ağırlıklı bir bölümü (% 70) düzeylerinde adam kayırmacılık işinin oldukça sık bir biçimde yapıldığını dile getirmişlerdir. Elde edilmiş olan bu bulgu, bahsi geçmekte olan eylemin kanıksanmayacak bir derecede normal karşılandığını da meydana çıkarmaktadır. Şüphesiz bir şekilde bu notada bahsi geçen durum, kamu hizmetlerinin ifa edilmesinde güç sahibi bireyler aracılığı ile belli başlı kişi ya da ekiplere kolaylıklar temin edilmesi ve kamusal imkânların kullanımı noktasında öncelik verilmesidir. Memuriyet kademelerinde görev yapmakta olan kişiler tarafından çok da yadırganacak bir durum mahiyetinde görülemeyen bu olgu, şüphesiz ki kültürel yapılara yönelik belli başlı değer yargılarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte toplumsal yapı içerisinde oldukça sık bir şekilde kullanılmakta olan belli başlı deyimler de bahsi geçmekte olan bu olumsuz tutumlar içerisinde yer almaya meşru olma imkanı vermektedir. Örnek olarak

“*tanişın varsa işin kolay*”, “*adamım olur*”, “*dayım olur*”, “*hemşerim olur*”, “*kirvem olur*” biçimindeki söylemler, adam kayırmacılık işlerini toplumsal kültür zemininde meşru saymaktadır (Aytaç, 2010, s.99, 100).

2.2. Kayırmacılığın Alt Boyutları

Kayırmacılık terimi oldukça geniş bir kapsam barındırmakta olduğu için, bu terimin alt boyutları da pek çok araştırmacı aracılığı ile pek çok yönüyle masaya yatırılmıştır. Örnek olarak, Özkanan ile Erdem (2014) kayırmacılık kavramını; *akraba kayırmacılıkları (nepotizm)*, *eş-dost kayırmacılıkları (kronizm)*, *politik kayırmacılıklar (partizanlık)*, *hizmet kayırmacılıkları*, *iktidar ve seçmen kitlelerine dönük kayırmacılıklar (klientalizm)* biçiminde ele almışlardır. Aydoğan (2009), Polat ile Kazak (2014) ise “kayırmacılık kavramını; *akraba kayırmacılıkları (Nepotizm)*, *eş-dost ya da arkadaş kayırmacılıkları (Kronizm)* ve de *patronaj* biçiminde alt boyutlarına ayırmışlardır”. Büte (2011) bir tür yönetim hastalığı biçiminde de görülmekte olan kayırmacılık kavramının üç değişik şekilden meydana geldiğini dile getirmiş, bahsi geçmekte olan bu üç hususun *nepotizm*, *favorizm* ile *kronizm* olduklarını ifade etmiştir. Çelik ile Erdem (2012) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda kayırmacılık kavramını; *adam kayırmacılığı ile hizmet kayırmacılığı* olmak sureti ile iki ayrı başlık altında gruplandırmışlardır. Yıldırım (2013) kayırmacılık kavramını dört farklı başlık içerisinde ele almıştır. Bu başlıklardan ilki, Arapça dilinde "iltimas" sözü ile ifade edilen ya da halk arasında "torpil" manasında kullanılmakta olan "*Adam Kayırmacılığı*" olgusudur. Bu bahsi geçen kayırmacılık çeşidi, iki tane alt başlığı bünyesinde bulundurmaktadır. Bu alt başlıkların, *nepotizm* ile *kronizm* olduğu ifade edilmektedir. Kayırmacılığa dair ikinci başlık ise, *politik kayırmacılıklar ile patronaj şeklinde ele alınmıştır*. Politik kayırmacılık, siyasi parti örgütlerinin iktidar makamını elde etmelerinin ardından, kendilerine destek vermiş olan seçmen bireylere ya da gruplara belli başlı biçimlerde ayrıcalık içermekte olan işlemler ifa ederek, haksız bir şekilde menfaat elde etmeleri hususunda birtakım zeminler teşkil ederler. Üçüncü başlık konumunda bulunan model ise, *hizmet kayırmacılıkları modelidir*. Yıldırım, hizmet kayırmacılıklarının bilhassa seçim dönemlerinin önceleri ile bu seçimlerin sonrasındaki dönemlerde oldukça açık bir biçimde idrak edilen bir kayırmacılık çeşidi olduklarını ifade etmiştir. Dördüncü ve son başlık ise, *gönül yapma (suvasyon)* modelidir. Bu bahsi geçen son model içerisinde, kendilerine belli başlı hususlar üzerinde destekler veren kişiler ya da gruplar sayesinde iktidara gelmiş olan siyasi partilerin, seçimleri kazanmanın ardından bahsi geçmekte olan kişi ya da gruplara devletin sahip olduğu birtakım hizmetlerden ya

da imkanlardan haksız bir biçimde fayda sağlamalarını tesis etmeleridir. Meriç ile Erdem (2012) ise kayırmacılığa dair türleri diğer araştırmacılara nazaran çok daha detaylı bir biçimde masaya yatırmışlardır. Bu türler; *akraba kayırmacılıkları (nepotizm)*, *eş-dost kayırmacılıkları (kronizm)*, *politik kayırmacılıklar (partizanlık)*, *hizmet kayırmacılıkları*, *patronaj* ile *cinsel kayırmacılıklar* biçimindeki altı temel başlıkta incelenebilir.

2.3. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı 1800'lü yıllarda öncelikle felsefe alanında araştırmaya konu olan ancak 1900'lü yıllardan sonra örgütsel (Colquitt ve Greenberg, 2003) sosyoloji ve hukuk (Topakkaya, 2008) farklı alanlarda da merak konusu olmaya başlamasıyla farklı araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Adalet ile ilgili yapılan ilk araştırmaların başında örgütsel davranışlar kategorisinde olan örgütsel adalet gelmektedir. Ancak örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmaları toplumda var olan sosyal etkileşimlerin dayandığı sosyal Adalet ilkeleri ve kuralları üzerinde durmaya öncelik vermiş dolayısıyla örgütler üzerinde yeterince duymadıkları bilinmektedir (Özmen, Arbak ve Özer, 2005).

2000'li yıllarda ise sosyal adalet kavramının örgütlerdeki adil paylaşım konularını ele alan örgütsel adalet kavramı üzerinde durulduğu görülmektedir (İşbaşı, 2001). Örgütsel adalet kavramında temelinde var olduğunu bildiğimiz sosyal adaletin adam sın üzerinde çalışarak geliştirdiği “Eşitlik Kuramı” ile Crosby'nin geliştirdiği “Görelî Yoksunluk Teorisine” dayandırılmaktadır. Eşitlik kuramı örgütlerdeki adil dağılım, kazanımların eşit dağıtım kararları ile örgüt çalışanlarının algılarının eşitlik anlayışına göre gösterebilecekleri tepkileri dikkate almaktadır. Adams çalışanların çalıştıkları örgüt ile aralarındaki karşılıklı sosyal ilişkilerinde çalışanın örgüte katmış oldukları ile çalışanın örgütten elde ettiği kazançları arasında durumları kıyaslama yapmayı sürekli kılarak bunu örgüte çalışan diğer kişilerin sonuçları ile de kıyaslayarak çalışmalarına devam etmiştir. Adams yapmış oldu bu kıyaslamalar neticesinde örgütte çalışanın kendisine adil davranıp davranılmadığı düşüncesine sahip olan çalışanların algılarını, düşüncelerini etkileyecek tutum ve davranış geliştirilebileceği düşüncesini taşımaktadır. Kıyaslama sonucunda geliştirilen tutum ve davranışların genelinde ya örgütün kendisine yönelik ya da bireyin ve diğer çalışanların davranışlarına yönelik sonuçlar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanın eşitlik, adil kazanım dağılımı, örgütsel adaletin örgütteki uygulamalara ilişkin kafasında oluşturmuş oldu düşüncelerine adalet algısı denir (Altıntaş, 2006). Bir örgütte çalışanların örgütle aralarındaki kurmuş oldukları bağlılık, yöneticiye duyulan güven ve saygı, çalışma performansını etkileyecek olumlu tutum ve

davranışlar üzerinde etkili olan örgütsel adalet algısı oldukça önem taşımaktadır (Polat, 2012).

Örgüt yöneticilerinin hangi durumlarda, ne zaman, neden, adaletli veya adaletsiz olmak durumunda kaldıklarını ifade etmek için onların bu davranışlarının çalışanlar üzerindeki algılanan şekli ile durumu tanımlamak için kullanılan (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001) örgütsel adalet , çalışanların eşitlik algıları neticesindeki göstermiş oldukları iş performansını etkileyen davranışları ya da yöneticilerden kaynaklı davranışların etik olup olmadığı ahlaki açıdan çalışanın kendinde oluşan algı çalışanın kişisel algısıdır (Cropanzano vd., 2007).

Örgütlerin temelinde var olması gereken örgütsel adalet; örgüt yöneticilerinin yönetsel işlerini devam ettirirken almış oldukları kararlarının çalışanlar üzerindeki bırakmış oldukları etkileri, algıları çalışanın kendisince yapmış oldu nesnel olmayan tamamen öznel bir değerlendirme sürecidir. Öznel bir değerlendirme süreci olduğu açısından bakıldığında örgütteki adalet kavramı örgü çalışanlarının örgütsel adaleti nasıl algıladığı ne derece algıladığı ile ilgili bir kavram olduğu sonucuna varılmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.76). Örgütsel adalet ile ilgili yapılan tüm bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda ortak bir açıdan bakılırsa örgütsel adalet; örgütteki yöneticilerin, örgüt ve çalışanların kendilerini ilgilendiren durumlar ile ilgili alınan kararlar, yürürlüğe konulan uygulamalar, çalışanların kendileri tarafından nasıl algılandığı sorusunun ortak bir cevabı olabileceği kararına varılabilir. Örgütsel adalet, örgütlerdeki işlemler ve çalışanlar arası uygulamalara dair geliştirilirken alınan dağıtım kararlarının, adil kazanım dağılımlarının uygulanmasında önemli olan kurallar ve sosyal-toplumsal normlardır (Folger ve Cropanzano, 1998). Bir örgütte yapısında uygulanmakta olan; ödül, ceza, kurum içerisinde ilerleme ve terfi uygulamalarının, ücretlendirme uygulamalarını nasıl yapıldığı ya da bu çalışmaların kararlarının nasıl verildiği, alınan kararların çalışanlara nasıl ifade edildiği, kullanılan dil, gösterilen tutum ve davranışlar, vb. bıraktıkları etki örgütsel adalet olarak ifade (İçerli, 2010, s.69). Başaran'a göre (2000) örgütsel adalet; adil dağıtımlarının örgüte sağlamış olduğu katkıları ve örgüt içerisinde adil dağıtım kurallarına aykırı davranışlara karşı verilebilecek neticeler, olarak tanımlanmaktadır. Örgü çalışanlarının yöneticilerinden örgütsel adalet kavramı doğrultusunda en büyük beklentileri yöneticilerin adil olacak tutum ve davranış göstermeleri, bu tutumlar ile birlikte aynı doğrultuda, aynı statüde virgül ve aynı risk ve sorumluluk sahibi olduklarının görevlerinin doğru yapılıp yapılmadığı durumlar karşısında kendilerine de söz hakkı, uygulama hakkı verilmesi, tüm bunlar karşılığında aksi bir durum ile karşı

karşıya kalındığında ceza dahi verilebileceği onlara belirtilmelidir. Genel bir analiz yapılmak istenirse örgütsel adaletin; çalışanların vermiş oldukları çalışma emeği, çalışma enerjileri, işlerini yapabilme yetenekleri karşılığında örgütlerinden alacak oldukları para, ödül, ücret, maaş, vb. şeyleri alırken, karşılıklı “Sosyal Mübadele” sonucunda çalışanın kendisini ve diğer iş arkadaşları ile ilgili maddi kazançlarının nasıl, ne kadar olacağı; prosedürlerin, iş ve işlemlerin, nasıl yapılacağı, hangi etkileşim sürecinde uygulanacağı, yapılabilecek olası yanlışların olması dahilinde bu hataların nasıl düzeltileceği konuları hakkında karşılaştırma yapıp kendisince bir adalet algısına varılması olarak tanımlanabilir.

Kişisel doyum olarak ifade edilebilecek olan örgütsel adalet, hak ve haklılığın ya da bir işin doğruluğunun somutlaşmış hali diye ifade edilebilmesidir (Özer ve Günlük, 2010: 400). İnsanlar yaşamış oldukları çevrelerinde gelişen olaylara dair adil olarak değerlendirme yaparken, adaletsiz olduğu düşüncesine sahip olduğu durumlarla karşılaştıklarında bu durumlara sebep olan kişilere karşı takınacağı olumsuz davranışlar gösterebilmektedir. Genellikle de kişilerin adaletsiz oldukları düşüncelere vardıkları ve geliştirdikleri bu tepkiler zamanının çoğunluğunu geçirmiş oldukları işyerlerinde ya da çalıştıkları örgütlerde yaşamaktadırlar (Irak, 2004, s.26). Vaktinin büyük kısmını iş yerlerinde geçirmesi neticesinde doğal olabileceği düşüncesi ile örgü çalışanlarının tutum ve davranışlarının adil olmayan durumlara karşı olumsuz tavırlar ve tepkiler (motivasyonunun azalması, işbirliği içerisinde çalışamama, performanslarında azalma, örgüt birliğinin ve ruhunun kaybolması, vb.)geliştirerek belli edeceklerdir (Kurgun vd., 2010). Maalesef ki bu durumlar örgüt çalışanları tarafından algılanan tutumlar olumsuz tavırlar sadece kendilerini ilgilendiren kişiler ile ilgili sınırlarda kalmayacaktır ve örgütün tamamına karşı bir genelleme yapmalarına neden olabilecekti (Folger ve Cropanzano, 1998). Adaletsiz algıların olmadığı, adil kararların alındığı, adaletli uygulamaların olduğu bir örgütte çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyecek iş performanslarını pozitif yönde arttıracak, örgüt ruhu, birlik ve beraberliği duygusunu güçlendirecek, bireyin önce kendilerine insan oldukları için saygı duyulduğu ve birey olarak kabul edildikleri algısı onların duygularını güçlendirecektir (Beugré 1998). Örgütsel adalet kavramı ile ilgili eğitim yönetimi bilimleri alanında oldukça fazla çalışmalar yapıldığı için (Hoy ve Tarter, 2004; Titrek, 2009) örgütsel adalet kavramı eğitim yönetimi alanında daha da çok çalışmalar yapılabilecek bir kavram olma durumuna gelmiştir. Örgütsel bir problem haline gelen örgütsel adaletsizlik sosyal bilimciler tarafından da kabul edildiği üzere eğitim kurumlarında da örgütsel adaletsizlik

öğretmenlerin mesleki ve iş doyumu ya da özellikle çalışmış oldukları örgütlerdeki örgütsel adaletsizliği etkili bir şekilde öğrenerek uygulamayı yerine getirmek için bir zorunluluk haline geldi aktarılmaktadır (Hoy ve Tarter, 2004). Eğitim yönetimi alanındaki örgütsel adalet algısı eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin çalıştıkları kurum ve bağlı oldukları Milli Eğitim Bakanlığı'na karşı geliştirmiş oldukları tutumlarını belirlemektedir. Örgütsel Adalet algısı bağlamında eğitim örgütlerinde öğretmenler görevlerini daha ağır, yöneticilerinden şikayetçi olduklarını belirtebilme, okuldan motivasyon eksikliği nedeniyle uzaklaştıklarını hissedebilme, vb davranışlar göstererek tepkilerde bulunabilmektedirler (Aydın ve Karaman-Kepenekçi 2008). 2004 yılında Hoy ve Tarter'ın yapmış oldukları araştırmalar sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğretmen davranışlarının neden ve sonuçları arasındaki ya da öğretmenin algılarının girdi ve çıktıları arasındaki oluşabilecek adaletsizlik algısı; iş doyumu, işe olan bağlılığını, iş tatmini, iş performansını, olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Her insanın doğasında var olduğu gibi öğretmenlerde psikolojik olarak karşılıklılık ilkesi gereğince haksızlığa uğradıklarında ya da emeklerinin karşılığını hakkıyla alamadıklarını düşündüklerinde bu durumlara karşı tepkiler geliştirerek ne derecede haksızlığa uğradığını göz önünde bulundurarak aynı oranda çalışma hızına yavaşlatma, memnuniyetsiz olduğu durumları ifade etme ve bu düşünceleri neticesinde gerektiğince çalışmama hakkını kendinde bulabilir. Aynı şekilde karşılıklılık ilkesi gereğince öğretmenler kendilerine adil davranıldığını ya da emeklerinin karşılığını aldıklarını düşündüklerinde, motivasyonları yüksek olacağı için örgütteki bu olumlu adalet algısı onların daha fazla emek harcayarak daha fazla çalışmasına katkı sağlayabilir. Eğitim yönetimi alanındaki örgütsel Adalet algısı olsun, diğer örgütlerdeki Adalet algısı da içinde yaşanan toplumdaki topluma, kültürden kültüre farklılıklar gösterebilecek olmakla birlikte, yaşanan coğrafyanın doğusunda batıya oranla daha duygusal yapıya sahip toplum ve kültürlerin gösterecek oldukları tepkileri, olumlu veya olumsuz yönde daha şiddetli olabileceği öngörülmektedir. Aynı zamanda bu farklılığın toplumların sahip oldukları sosyo-kültürel sahip oldukları adillik derecesi eğitim seviyelerine ve sosyal potansiyellerine göre farklılıklar da gösteri bileceği düşünülmektedir.

2.4. Nepotizm ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki

Nepotizm ve örgütsel adalet kavramları bazen aynı bazen de ayrı ayrı pek çok çalışmada konu olarak ele alınmış olmasına rağmen, nepotizm ve örgütsel adalet arasındaki karşılıklı ortaya çıkan ilişkileri araştıran çalışmaların literatürde çok az sayıda

ve daha sınırlı seviyede çalışmalar yapıldığını söylemek mümkündür. Örgütlerde çalışanların işe alımları, çalışma sürecindeki alacak oldukları terfiler, ücret, süreç içerisindeki algılanabilecek adaletsizlik durumları çalışanların motivasyonlarını azaltacaktır (Araslı vd., 2006, s.305). Örgütlerde yaşanan nepotist uygulama ve yaklaşımlar çalışanlarda olumsuz duygulara ve sorgulamalara neden olmaktadır. İş görenlerin fedakârlıkları neticesinde ortaya çıkan ürünün adil dağıtılmadığına dair çalışan inancı kayırmacılık yapıldığı algısının oluşmasına neden olmaktadır. Bunun yaygın olması örgütlerin hedeflerinin gerçekleştirilememesine neden olabilmektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Yapılan işlerin etik dışı ve kabul edilemez olmasına rağmen olağan gösterilme çabası çalışanın daha sert ve olumsuz tutumlar içine girmesine neden olabilmektedir (Erdem ve Meriç, 2012). Nepotizmin iş görenlerdeki etkilerinin nepotizm ve terfi kayırmacılığı ile örgütsel adalet boyutlarından işlem adaleti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Büte ve Tekarslan, 2010). Yavuz ve Akın (2016) çalışmasında nepotizmin, örgütsel adaleti olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Günel (2005) araştırmasında örgütteki kayırmacılığın dış çalışanlarda negatif etkiler yarattığını, işgörenlerin adalet duygularının olumsuz etkilendiği ve iş terklerini arttırdığını vurgulamaktadır. Nepotizm ve örgütsel adalet ilişkilerini konu edinen çalışmalar oldukça fazladır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Kaba ve Aktaş, 2018; Arslaner, Erol ve Boylu, 2014). Yine Asunakutlu ve Avcı (2010) çalışmalarında nepotizm ve örgütsel adaletin birlikte araştırılmasının alan yazına daha fazla katkı sağlayacağını belirtmekle birlikte nepotist yaklaşımların örgütsel adaleti azalttığını vurgulamaktadır.

2.5. İlgili Araştırmalar

Gürer (2017) çalışmasında çalışanların algıladığı örgütsel kronizmin çalışanların sessizliği alt boyutlarında pozitif ve negatif yönlü etkiler yarattığı saptanmıştır. Kişilik özellikleri itibariyle A ve B tipi kişilerin örgütsel kronizm algılarının çalışan sessizliğinde kısmen düzenleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında özel sektör çalışanlarının örgütsel kronizm algılarıyla çalışan sessizliği seviyelerinin kamu sektörü çalışanlarından yüksek çıkmıştır.

Tabancalı (2017) “İlk Öğretim Okullarında Kayırmacılık” adlı çalışmasında öğretmenlerin okullarında kayırmacılık olmadığını ifade ettikleri, istihdam tipi, cinsiyet ve sendika üyeliği durumlarına göre görüşlerinin farklı olduğu ancak kıdem, öğretmenlik evresi ve bransa göre farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Avcı (2017) çalışması sonucunda nepotizm ile duygusal tükenme ile arasında pozitif ve orta düzeyli ilişki tespit edilmiştir. Çalışanlarda oluşan nepotizm algılarının yükselmesiyle birlikte tükenmişlik algılarının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Nepotizm ile iş tatmini arasında ise negatif yönlü düşük seviyeli ilişki saptanmıştır.

Uçar (2016) araştırmasında yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışlarıyla örgütsel muhalefet algıları arasında bütün boyutlarda pozitif yönlü ve orta seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışlarının örgütsel muhalefet üzerinde güçlü yordayıcı olduğu görülmüştür.

Polat (2016) çalışmasında çalışanların kadrolarına göre nepotizm, favorizm ve kronizm algı düzeylerinin farklılık gösterdiği ve kamu çalışanlarının kronizm algılarının diğer kayırmacılık türlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kahraman (2017) araştırmasında okul yöneticileriyle yöneticilik tecrübesi olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla motivasyon seviyeleri arasında ilişki tespit edilememiştir. Okul müdürleri ve müdür yardımcılarının örgütsel adalet alt boyutu algı düzeylerinin benzer olduğu görülürken yöneticilik tecrübesi olan öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutları düzeylerinin okul müdür ve müdür yardımcılarında daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının diğerlerinden düşük olduğu görülmüştür.

Atar (2017) çalışması sonucunda “dağıtımsal adaletle sosyal ilişkiler”, “dağıtımsal adaletle görev” ve “işlemsel adaletle sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında zayıf ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber “İşlemsel adaletle görev”, “etkileşimsel adaletle sosyal ilişkiler” ve “etkileşimsel adaletle görev” alt boyutları arasında negatif ve zayıf seviyede ilişki saptanmıştır.

Çavuş (2016) araştırmasında öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri orta seviyede olduğu görülürken öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının kıdem, unvan, eğitim durumuyla yönetim görevlerine göre farklılık gösterdiği ancak cinsiyet ve yaşa göre değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının umutsuzluk seviyelerinin ise unvan ve yaşa göre farklılık gösterirken, cinsiyet, kıdem, eğitim durumuyla yönetim görevlerine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu görülmüştür.

Yıldız (2016) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet seviyelerinin alt boyutlarda ve toplamda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet alt boyutlarında en yüksek seviyenin etkileşimsel adalet boyutunda iken en düşük ortalamanın dağıtımsal adalet boyutunda olduğu görülmüştür.

Kasapoğlu (2015) alışmasında retmenlerin işe yabancılaşmayı en yüksek “bazen” düzeyinde “okula yabancılaşma” boyutunda, en düşük “hiçbir zaman” algıladıkları görülmüştür. retmenlerin rgtsel adalet algılarının en çok “yüksek” düzeyde “etkileşimsel adalet” boyutunda olduğu görülürken en az ise “orta” düzeyde “işlemsel adalet” boyutunda tespit edilmiştir.

Kete (2015) alışmasında okul müdürlerinin vizyoner, öğretimsel ve kültürel liderlik rollerinin cinsiyet ve branşa göre, iş doyumunun işsel boyutunun cinsiyete göre, dışsal boyutunun branşa göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel adalet algılarının etkileşimsel adalet boyutunda çalışma süresine göre farklılaştığı görülürken okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin iş doyumuyla örgütsel adalet algıları arasında orta seviyede pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “betimsel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012, s.79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan okul müdürleri, okul müdür yardımcıları ve öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende 782 okul yöneticisi ve 6172 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek yönetici ve öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 430 katılımcıya ulaşılarak ölçek sorularını eksiksiz dolduran ve ad-soyad okul adı gibi kişisel bilgi yazmayan 409 (dörtüzdokuz) okul yöneticileri ve öğretmenlere ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Araştırmanın 409 katılımcısına ilişkin kişisel bilgi ve dağılımları aşağıda Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcıların Kişisel Bilgi Dağılımları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	269	65,8
	Erkek	140	34,2
Yaş	23-30	63	15,4
	31-35	101	24,7
	36-40	116	28,4
	41-45	68	16,6
	46 ve üzeri	61	14,9
Çalışma Pozisyonu	Öğretmen	340	83,1
	Okul Yöneticileri	69	16,9

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Katılımcıların Kişisel Bilgi Dağılımları (Devamı)*

Değişken	Kategori	n	%
Medeni Durum	Evli	276	67,5
	Bekar	133	32,5
Eğitim Düzeyi	Lisans	307	75,1
	Lisansüstü	102	24,9
Branş	Sınıf öğretmeni	123	30,1
	Ortaöğretim branş	77	18,8
	Okulöncesi	43	10,5
İlçe	Ortaokul branş	166	40,6
	Pamukkale	139	34,0
Çalışılan Kademe	Merkezeefendi	270	66,0
	İlkokul	146	35,7
	Ortaokul	128	31,3
	Okulöncesi	37	9,0
	Ortaöğretim	98	24,0

Tablo 3.1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 65,8’inin kadın; % 34,2’sinin erkek olduğu, % 28,4’ünün 36-40 yaş aralığında olduğu görülürken % 24,7’sinin 31-35 yaş aralığında olanlardan oluştuğu, % 16,6’sının 41-45 yaş aralığındakilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma pozisyonu dağılımları % 83,1’inin öğretmen ve % 16,9’unun okul müdürü ve müdür yardımcılarında oluştuğu, medeni durum dağılımının % 67,52inin evli ve % 32,5’inin bekarlardan oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim seviyesi olarak % 75,1’inin lisans mezunu ve % 24,9’unun lisansüstü mezunu oldukları, branş dağılımının % 40,6’sının ortaokul branşı, % 30,1’inin sınıf, % 18,8’inin ortaöğretim branş ve % 10,5’inin okulöncesi branşı öğretmeni oldukları görülmüştür. Bununla birlikte % 66’sının Merkezefendi ilçesinde % 34’ünün Pamukkale ilçesinde çalıştıkları görülürken kademe olarak % 35,7’sinin ilkokullarda, % 31,3’ünün ortaokullarda, % 24’ünün ortaöğretim okullarında ve % 9’unun okulöncesi okullarında çalıştıkları görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde okul yöneticileri ve öğretmenlere ait genel bilgiler “Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” olmak üzere 8 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde okul yöneticileri ve öğretmenlerin nepotizm, favorizm ve kronizm algılarının ölçülmesi amacıyla Araslı ve Tümer (2008) tarafından yapılan çalışmada yer

alan ölçek kullanılmıştır. Ölçeği dolduran okul yöneticileri ve öğretmenlerin okullarındaki kayırmacılık davranışlarıyla ilgili algılarını belirlemek amacıyla 25 maddeye katılım durumlarını test etmek amacıyla 5’li likert ölçek kullanılmıştır. Seçenekler

- (1) Kesinlikle Katılmıyorum,
- (2) Katılmıyorum,
- (3) Kararsızım,
- (4) Katılıyorum,
- (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Okullarında nepotizmle ilgili okul yöneticileri ve öğretmenlerin algılarını ölçmek için 10 soru, favorizm algılarının ölçülmesi için 10 soru, kronizm ile ilgili algıların ölçülmesi için 5 soru bulunmaktadır. Araslı ve Tümer’in (2008) çalışmasında ölçeğin cronbach alpha değerinin 0,70 üzerinde olduğu belirtilmiştir.

Üçüncü bölümünde ise okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ölçmek amacıyla “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. “Örgütsel Adalet Ölçeği” Niehoff ve Moorman (1993) çalışmasında geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Polat (2007) tarafından yapılmıştır. Likert tipinde, 19 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Polat (2007) çalışmasında ölçeğin tamamı için güvenilirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .96 olarak, dağıtımsal adalet .89, işlemsel adalet .95 ve etkileşimsel adalet boyutunda .90” olarak ölçülmüştür. ölçeğin boyutları dağıtımsal adalet alt boyutu (1-6. maddelerle) 6 madde ile işlemsel adalet alt boyutu (7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19. maddelerle) 9 maddeyle ve etkileşimsel adalet boyutu (12-15. maddelerle) ölçülmüştür. Ölçek 5’li likert tipinde olup veri toplamada kullanılan seçenekler aşağıda verilmiştir.

- (1) Kesinlikle Katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (3) Orta düzeyde katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (5) Tamamen Katılıyorum

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili genelinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevaplar SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girişi yapılmış ve bu veriler analiz edilmiştir.

Ölçeklerle toplanan verilerin dağılımının normallik analizini test etmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri analiz edilerek sonuçlar Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Kayırmacılık Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler		Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Okul Yöneticileri	Kayırmacılık Ölçeği	-,165	,523
	Örgütsel Adalet Ölçeği	1,840	-1,151
Öğretmenler	Kayırmacılık Ölçeği	,483	-,337
	Örgütsel Adalet Ölçeği	-,233	-,610

Tablo 3.2. incelendiğinde ölçeklerin “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -2 ile +2 aralığında değerlerde olduğu görülmüştür. Şencan (2002) çalışmasında -2 ile +2 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Buna göre verilerin normal dağılım göstermektedir. Bundan dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabulünden dolayı analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Manidarlık düzeyi olarak $\alpha = .05$ değeri dikkate alınmıştır.

Kayırmacılık Ölçeğindeki aralık sınırları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1,00 – 1,80 Kesinlikle Katılmıyorum

1,81 – 2,60 Katılmıyorum

2,61 – 3,40 Kararsızım

3,41 – 4,20 Katılıyorum

4,21 – 5,00 Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yorumlanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeğindeki aralık sınırları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1,00 – 1,80 Kesinlikle Katılmıyorum

1,81 – 2,60 Katılmıyorum

2,61 – 3,40 Orta düzeyde katılıyorum

3,41 – 4,20 Katılıyorum

4,21 – 5,00 Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmada verilerin analiz sürecinde aşağıda verilen istatistiki yöntemler gerçekleştirilmiştir.

1) Okul yöneticileri ile öğretmenlerin kişisel değişkenlerinin dağılımlarının analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Okul yöneticileri ile öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum gibi kategorik ikili değişkenler arasındaki fark analizinde “Bağımsız Örneklem T” testi yapılmıştır.

3) Okul yöneticileri ile öğretmenlerin yaş, branş gibi ikiden fazla kategorik değişkeni inceleyen “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” analizi yapılmıştır ve farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

1. Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları hangi düzeydedir?
3. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?
5. Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları;
“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları;
“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları;
“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları;
“Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir? şeklinde olmak üzere 8 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Eğitim yöneticilerinin algılarına göre okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticileri rgtsel Nepotizm Algı Düzeyleri*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan akrabalarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.	69	3,18	,47	Kararsızım
2. Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan tanıdıklarına veya arkadaşlarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.	69	3,18	,49	Kararsızım
3.Yöneticiler, st-kademe yöneticiler ile arkadaş / tanıdık ilişkileri olan çalışanlarından çekinirler.	69	3,36	,48	Kararsızım
4.Yöneticiler, st yöneticiler ile yakın kişisel bağları olan çalışanların olmasından rahatsız olurlar.	69	3,49	,47	Katılıyorum
5.Sadece aile bağlarından dolayı terfi ettirilen veya ödüllerinden çalışanlar, bu kurumda olumsuz etki yaratmaktadır.	69	4,11	,10	Katılıyorum
6.Sadece arkadaş veya tanıdık ilişkilerinden dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanlar, kurumdaki diğer çalışanları olumsuz etkilemektedir.	69	4,17	,07	Katılıyorum
7.Kurum yöneticilerinin aile yeleri veya akrabaları ile konuşurken her zaman dikkatli davranırım.	69	3,53	,32	Katılıyorum
8.Kurum yöneticilerinin arkadaş veya tanıdıkları ile konuşurken her zaman dikkatli davranırım.	69	3,69	,27	Katılıyorum
9.Yöneticilerin akrabaları, hiçbir zaman yeteneklerinden mi, aile bağlarından mı dolayı atandıklarını gerçekten bilemedikleri için hayal kırıklığı yaşarlar.	69	3,53	,19	Katılıyorum
10.Yöneticilerin arkadaşları ve tanıdıkları, hiçbir zaman yeteneklerinden mi kişisel nedenlere bağlı olarak mı terfi edildiklerini veya ödüllendirildiklerini bilemedikleri için hayal kırıklığı yaşarlar.	69	3,53	,18	Katılıyorum
11.Bir yöneticinin akrabası kurumda işe başlarsa, diğer çalışanların beklentilerini karşılayamaz.	69	3,46	,31	Katılıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. Okul Yöneticileri Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
12.Bir yöneticinin arkadaş veya tanıdığı, kurumda bir pozisyona atandığında, diğer çalışanların beklentilerini hiçbir zaman karşılayamaz.	69	3,72	,16	Katılıyorum
13.Akrabaların çok olduğu kurumlarda çalışanlar, işten çok aile ile ilgilidirler.	69	3,78	,17	Katılıyorum
14.Yöneticiler, arkadaşlarının veya tanıdıklarının performansları veya kurumun verimliliğindense, arkadaşlarını veya tanıdıklarını iyi görevlerde olmalarını sağlamak ile ilgilidirler.	69	3,56	,19	Katılıyorum
15.Kayırmacılık olan kurumlarda, aile üyeleri arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.	69	3,98	,96	Katılıyorum
16.Kayırmacılık olan kurumlarda, arkadaşlar arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.	69	4,04	,97	Katılıyorum
17.Yöneticilerin akrabalarının istihdamına izin veren kurumlarda, akrabalık ilişkisi olmayan kaliteli çalışanların kuruma çekilmesi ve kurumda kalması zordur.	69	3,95	,20	Katılıyorum
18.Yöneticilerin tanıdıklarının istihdamına izin veren kurumlarda, akrabalık ilişkisi olmayan kaliteli çalışanların kurumda istihdam edilmesi ve kurumda kalması zordur.	69	3,91	,15	Katılıyorum
19.Yöneticilerin akrabalarının istihdamına izin veren kurumlarda, bu çalışanların yetersiz olmaları durumunda işten çıkarılması veya aşağı seviyeye indirilmesi zordur.	69	4,01	,91	Katılıyorum
20.Yöneticiler, arkadaşlarını ve tanıdıklarını işten çıkarırken veya aşağı seviyeye indirirken zor zamanlar geçirirler.	69	4,01	,86	Katılıyorum
21.Bu kurumda, karar mercilerine atanma, terfi etme ve kurumun çeşitli karar alma faaliyetleri, siyasetçiler ile ilişkilidir.	69	3,23	,50	Katılıyorum
22.Politik müdahalenin, kurumun işleyişi ve çalışanların davranışlarında olumsuz etkisi bulunmaktadır.	69	3,91	,95	Katılıyorum
23.Bakanların, siyasi liderlerin değişmesi, kurumun işleyişinde olumlu veya olumsuz etkileri mevcuttur.	69	3,86	,41	Katılıyorum
24.Bu kurumda, işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılır.	69	3,20	,57	Kararsızım
25.Cinsiyet ayrımcılığı, kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkiler.	69	4,33	,97	Katılıyorum
Toplam	69	3.71	,54	Katılıyorum

Tablo 4.1.'de okul yöneticileri örgütsel nepotizm algıları verilmiştir. Bu tabloda görüldüğü üzere okul yöneticilerinin en yüksek katılım gösterdikleri maddenin “Cinsiyet ayrımcılığı, kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkiler.” maddesine ($\bar{X}=4,33$) ortalamayla “Katılıyorum” düzeyindedir. Bunu “Sadece aile bağlarından dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanlar, bu kurumda olumsuz etki yaratmaktadır.” ($\bar{X}=4,11$) “Sadece arkadaş veya tanıdık ilişkilerinden dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanlar, kurumdaki diğer çalışanları olumsuz etkilemektedir” ($\bar{X}=4,17$) maddeleri “Katılıyorum” seviyesiyle izlemiştir.

En düşük ortalamaya sahip maddelerden son üçü şunlardır: “Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan akrabalarına ihtiyaç duyduklarını hissederler” ($\bar{X}=3,18$), “Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan tanıdıklarına veya arkadaşlarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.” ($\bar{X}=3,18$) ve “Kurumda, işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılır.” ($\bar{X}=3,20$) maddelerine “Kararsızım” şeklinde katılım göstermişlerdir.

Yöneticilerin genel ortalama ise örgütsel nepotizm algılarının ($\bar{X}=3,71$) ortalamayla “Katılıyorum” düzeyinde olduğu ve 3,41-4,20 aralığında “Katılıyorum” aralığına denk geldiği görülmüştür. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin kayırmacılık yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel nepotizm algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan akrabalarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.	340	3,27	,88	Kararsızım
2. Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan tanıdıklarına veya arkadaşlarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.	340	3,21	,40	Kararsızım
3. Yöneticiler, üst-kademe yöneticiler ile arkadaş / tanıdık ilişkileri olan çalışanlarından çekinirler.	340	3,40	,89	Kararsızım

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Öğretmelerin Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
4.Yöneticiler, üst yöneticiler ile yakın kişisel bağları olan çalışanların olmasından rahatsız olurlar.	340	3,54	,21	Katılıyorum
5.Sadece aile bağlarından dolayı terfi ettirilen veya ödülllerinden çalışanlar, bu kurumda olumsuz etki yaratmaktadır.	340	3,76	,61	Katılıyorum
6.Sadece arkadaş veya tanıdık ilişkilerinden dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanlar, kurumdaki diğer çalışanları olumsuz etkilemektedir.	340	3,84	,91	Katılıyorum
7.Kurum yöneticilerinin aile üyeleri veya akrabaları ile konuşurken her zaman dikkatli davranırım.	340	3,49	,54	Katılıyorum
8.Kurum yöneticilerinin arkadaş veya tanıdıkları ile konuşurken her zaman dikkatli davranırım.	340	3,55	,85	Katılıyorum
9.Yöneticilerin akrabaları, hiçbir zaman yeteneklerinden mi, aile bağlarından mı dolayı atandıklarını gerçekten bilemedikleri için hayal kırıklığı yaşarlar.	340	3,41	,80	Katılıyorum
10.Yöneticilerin arkadaşları ve tanıdıkları, hiçbir zaman yeteneklerinden mi kişisel nedenlere bağlı olarak mı terfi edildiklerini veya ödüllendirildiklerini bilemedikleri için hayal kırıklığı yaşarlar.	340	3,44	,39	Katılıyorum
11.Bir yöneticinin akrabası kurumda işe başlarsa, diğer çalışanların beklentilerini karşılayamaz.	340	3,67	,77	Katılıyorum
12.Bir yöneticinin arkadaş veya tanıdığı, kurumda bir pozisyona atandığında, diğer çalışanların beklentilerini hiçbir zaman karşılayamaz.	340	3,63	,68	Katılıyorum
13.Akrabaların çok olduğu kurumlarda çalışanlar, işten çok aile ile ilgilidirler.	340	3,76	,54	Katılıyorum
14.Yöneticiler, arkadaşlarının veya tanıdıklarının performansları veya kurumun verimliliğindense, arkadaşlarını veya tanıdıklarını iyi görevlerde olmalarını sağlamak ile ilgilidirler.	340	3,58	,79	Katılıyorum
15.Kayırmacılık olan kurumlarda, aile üyeleri arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.	340	3,95	,99	Katılıyorum
16.Kayırmacılık olan kurumlarda, arkadaşlar arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.	340	4,00	,60	Katılıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Öğretmelerin Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
17.Yöneticilerin akrabalarının istihdamına izin veren kurumlarda, akrabalık ilişkisi olmayan kaliteli çalışanların kuruma çekilmesi ve kurumda kalması zordur.	340	3,95	,56	Katılıyorum
18.Yöneticilerin tanıdıklarının istihdamına izin veren kurumlarda, akrabalık ilişkisi olmayan kaliteli çalışanların kurumda istihdam edilmesi ve kurumda kalması zordur.	340	3,91	,66	Katılıyorum
19.Yöneticilerin akrabalarının istihdamına izin veren kurumlarda, bu çalışanların yetersiz olmaları durumunda işten çıkarılması veya aşağı seviyeye indirilmesi zordur.	340	3,88	,71	Katılıyorum
20.Yöneticiler, arkadaşlarını ve tanıdıklarını işten çıkarırken veya aşağı seviyeye indirirken zor zamanlar geçirirler.	340	3,97	,57	Katılıyorum
21.Bu kurumda, karar mercilerine atanma, terfi etme ve kurumun çeşitli karar alma faaliyetleri, siyasetçiler ile ilişkilidir.	340	3,79	,49	Katılıyorum
22.Politik müdahalenin, kurumun işleyişi ve çalışanların davranışlarında olumsuz etkisi bulunmaktadır.	340	4,03	,48	Katılıyorum
23.Bakanların, siyasi liderlerin değişmesi, kurumun işleyişinde olumlu veya olumsuz etkileri mevcuttur.	340	3,82	,66	Katılıyorum
24.Bu kurumda, işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılır.	340	3,27	,24	Katılıyorum
25.Cinsiyet ayrımcılığı, kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkiler.	340	4,10	,95	Katılıyorum
Toplam	340	3,69	,62	Katılıyorum

Tablo 4.2.'de öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları verilmiştir. Bu tabloda görüldüğü üzere öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdikleri maddenin “Cinsiyet ayrımcılığı, kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkiler.” maddesine ($\bar{X}=4,10$) ortalamayla “Katılıyorum” düzeyindedir. Buradan öğretmenlerin cinsiyet ayrımcılığının verimliliği düşürdüğünü belirtmekte olduğu söylenebilir. Bunu “Politik müdahalenin, kurumun işleyişi ve çalışanların davranışlarında olumsuz etkisi bulunmaktadır.” ($\bar{X}=4,03$) “Kayırmacılık olan kurumlarda, arkadaşlar arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.” ($\bar{X}=4,00$) maddeleri “Katılıyorum” düzeyi ile izlemiştir. Buradan öğretmenlerin politik müdahalenin kurum ve çalışanlara olumsuz etki ettiğini ve kayırmacılığın kurumlardaki anlaşmazlık ve iş ile ilgili sorunlara neden oluşunu düşündükleri söylenebilir.

Maddelerden en az katılımın olduğu son üç madde “Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan tanıdıklarına veya arkadaşlarına ihtiyaç duyduklarını hissederler. ($\bar{X}=3,21$), “Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan akrabalarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.” ($\bar{X}=3,27$) ve “Bu kurumda, işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılır.” ($\bar{X}=3,27$) maddelerine “Kararsızım” şeklinde katılım olmuştur. Bu öğretmenlerin kurumda alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı konusunda ortada olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin genel olarak örgütsel nepotizm algılarının ise ($\bar{X}=3,69$) ortalama ile “Katılıyorum” şeklindedir ve bulgular öğretmenlerin örgütsel nepotizme yönelik algılarını yüksek olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin büyük oranda örgütlerinde kayırmacılık yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	69	4,57	,71	Kesinlikle Katılıyorum
2. Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	69	4,34	,95	Kesinlikle Katılıyorum
3. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	69	3,92	,48	Katılıyorum
4. Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	69	3,81	,36	Katılıyorum
5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	69	4,14	,97	Katılıyorum
6. Okul yöneticilerimiz, isimlerle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	69	4,31	,84	Kesinlikle Katılıyorum
7. Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	69	4,26	,40	Kesinlikle Katılıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.3. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
8. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	69	4,01	,65	Katılıyorum
9. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	69	4,23	,89	Kesinlikle Katılıyorum
10. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	69	4,28	,84	Kesinlikle Katılıyorum
11. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	69	4,01	,79	Katılıyorum
12. Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	69	4,42	,84	Kesinlikle Katılıyorum
13. Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	69	4,34	,90	Kesinlikle Katılıyorum
14. Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	69	4,34	,94	Kesinlikle Katılıyorum
15. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	69	4,27	,90	Kesinlikle Katılıyorum
16. Okul yöneticilerimiz isimlerle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	69	3,84	,95	Katılıyorum
17. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	69	4,08	,95	Katılıyorum
18. Okul yöneticilerimiz isimlerle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	69	4,14	,18	Katılıyorum
19. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	69	4,17	,93	Katılıyorum
Toplam	69	4,18	,64	Katılıyorum

Tablo 4.3'te okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel adaletle ilişkin en yüksek katılımlarının "Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum." maddesine ($\bar{X}=4,57$) ortalamayla "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde katılım gösterirken bunu "Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır" ($\bar{X}=4,42$) ve "Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır." ($\bar{X}=4,34$) ortalamalarla en yüksek düzeyde izlemiştir. Bu durum okul yöneticilerinin örgütsel adaletle ilgili okul yöneticilerinin ders programlarını adil yaptıkları, tüm

öğretmenlere nazik davrandıkları ve öğretmen ihtiyaçlarına duyarlı davrandıklarını göstermektedir.

En düşük üç madde ise “Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum” ($\bar{X}=3,81$), “Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.” ($\bar{X}=3,84$) ve “Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.” maddelerine ($\bar{X}=3,92$) ortalamayla “Katılıyorum” düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre okul yöneticileri ödüllerin adil dağıtılması, kararların katılımcı alınması, ders dışı işlerin eşit dağıtılmasında adaletli davranıldığını düşünmektedirler. Elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısının yüksek olduğu ve büyük oranda örgütsel adaletin işlediğini düşündükleri söylenebilir. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının genel olarak ($\bar{X}=4,18$) ortalamayla “Katılıyorum” düzeyindedir. Bu okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	340	4,09	,73	Katılıyorum
2. Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı basında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	340	4,03	,71	Katılıyorum
3. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	340	3,67	,45	Katılıyorum
4. Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	340	3,43	,66	Katılıyorum
5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	340	3,55	,94	Katılıyorum
6. Okul yöneticilerimiz, isimlerle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	340	3,58	,88	Katılıyorum
7. Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	340	3,56	,84	Katılıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	n	\bar{X}	s	Düzeyi
8. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	340	3,59	,45	Katılıyorum
9. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	340	3,67	,35	Katılıyorum
10. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	340	3,64	,69	Katılıyorum
11. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	340	3,53	,44	Katılıyorum
12. Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	340	3,83	,75	Katılıyorum
13. Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	340	3,81	,96	Katılıyorum
14. Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	340	3,74	,55	Katılıyorum
15. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	340	3,77	,48	Katılıyorum
16. Okul yöneticilerimiz isimlerle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	340	3,59	,76	Katılıyorum
17. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	340	3,72	,66	Katılıyorum
18. Okul yöneticilerimiz isimlerle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	340	3,56	,91	Katılıyorum
19. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	340	3,54	,26	Katılıyorum
Toplam	340	3,68	,90	Katılıyorum

Tablo 4.4'te öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin en yüksek katılımlarının "Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum." maddesine ($\bar{X}=4,09$) ortalamayla "Katılıyorum" seviyesinde iken bunu "Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı basında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır." ($\bar{X}=4,03$) ve "Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır." ($\bar{X}=3,83$) ortalamalarla yine "Katılıyorum" şeklinde katılım göstermişlerdir.

Bulgular öğretmenler ders programlarının adil olması, derslerin adil dağıtılması ve herkese adil davranması konularında örgütsel adalete uygun davrandığını düşünmektedirler.

En düşük katılım olan 3 madde ise “Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.” ($\bar{X}=3,43$), “Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.” ($\bar{X}=3,53$) ve “Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.” ($\bar{X}=3,54$) maddelerine ve “Katılıyorum” düzeyinde olmuştur. Buna göre öğretmenler ödüllerin adil dağıtıldığı, yöneticilerin kararlarının sorgulanabildiği ve kararların açıkça söylendiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin genel olarak örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}=3,68$) ortalama ve “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu ve okullarda örgütsel adaletin büyük ölçüde sağlandığını düşündükleri söylenebilir.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları; “Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Kadın	42	3,68	,54	-,60	,55
	Erkek	27	3,76	52		

* $p<0,05$

Tablo 4.5’te görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyete göre ($t=-,60$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı görülmektedir. Buna göre okul yöneticilerinin nepotizm algılarının kadın veya erkek olma durumuna göre değişmediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının yaş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Nepotizm	23-30	8	4,19	,61	3,30	,01*	1-3
	31-35	12	3,59	,51			
	36-40	20	3,48	,47			
	41-45	17	3,87	,58			
	46 ve üzeri	12	3,66	,33			

* $p > 0,05$

Tablo 4.6’da okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının yaşa göre istatistiksel olarak ($F=3,30$; $p < 0,05$) anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Scheffe analizi yapılarak okul yöneticilerinden yaşları 23-30 aralığındakilerle ($X_{23-30 \text{ yaş}}=4,19$) yaşları 36-40 olanlar ($X_{36-40 \text{ yaş}}=3,48$) arasında ve 23-30 yaşlardaki okul yöneticilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılığın olası nedenleri arasında mesleki deneyim, değişen eğitim anlayışı gibi etkenler olabileceği düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Evli	47	3,63	,53	-1,96	,06
	Bekar	22	3,88	,54		

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının medeni duruma göre ($t = -1,96$; $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı görülmektedir. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları benzerdir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Lisans	45	3,72	,56	,16	,86
	Lisansüstü	24	3,69	,51		

* $p < 0,05$

Tablo 4.8’de verilen okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının eğitim düzeyine ($t = ,169$; $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı görülmektedir. Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının benzer olduğu ve farklılık olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının branş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Nepotizm	1 Sınıf öğretmeni	15	3,41	,24	4,20	,00*	1-2
	2 Ortaöğretim branş	18	3,92	,45			
	3 Okulöncesi	7	3,37	,68			
	4 Ortaokul branş	29	3,82	,58			

* $p < 0,05$

Tablo 4.9’da okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık görülmektedir. ($F = 4,20$; $p < 0,05$). Farkın hangi branşlar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Scheffe analizi yapılarak okul yöneticilerinden branşları sınıf ($X_{\text{sınıf}} = 3,41$) olanlarla branşları ortaöğretim dersleri olanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}} = 3,92$) arasında anlamlı ve ortaöğretimde çalışanların daha yüksek olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının çalıştığı ilçe değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Çalıştığı İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Pamukkale	27	3,84	,59	1,62	,11
	Merkezefendi	42	3,62	,49		

* $p < 0,05$

Tablo 4.10’da okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının çalışılan ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir ($t= 1,62$; $p>0,05$). Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Çalıştıkları Okul Kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Nepotizm	İlkokul	16	3,40	,23	8,18	,00*	1-4; 2-3; 3-4
	Ortaokul	27	3,79	,60			
	Okulöncesi	6	3,14	,33			
	Ortaöğretim	20	4,01	,44			

* $p<0,05$

Tablo 4.11’de okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının çalıştıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık göstermiştir ($F=8,18$; $p<0,05$). Farkın hangi branşlar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonunda okul yöneticilerinden ilkokul kademesinde ($X_{İlkokul}=3,40$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{Ortaöğretim}=4,01$) arasında, ortaokul kademesinde ($X_{Ortaokul}=3,79$) çalışanlarla okulöncesi kademesinde ($X_{Okulöncesi}=3,14$) çalışanlar arasında ve okulöncesi kademesinde ($X_{Okulöncesi}=3,14$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{Ortaöğretim}=4,01$) arasında farklılık olduğu ve ortaöğretimde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. En düşük algıların okulöncesinde çıkmasının nedeni kadın ağırlıklı çalışanların bir arada olması, daha yakın ilişkiler ve hem öğrenci hem öğretmen sayısının az olmasından olabilir. İlkokullarda çalışanlarla ortaöğretim, ortaokullarda çalışanlarla okulöncesi ve okul öncesinde çalışanlarla ortaöğretim arasında farklılığın nedeni çalışma ortamındaki samimiyet, bireysel davranabilme esnekliği, öğrenci ve öğretmen sayılarındaki farklılık gibi nedenler olabilir. Bu etkenler kayırmacı tutumları yakından etkileyebilmektedir.

4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları; “Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için toplanan veriler analiz edilerek aşağıdaki tablolarda verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Kadın	227	3,62	,61	-2,87	,00*
	Erkek	113	3,82	,63		

* $p < 0,05$

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyete göre ($t = -2,87$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında erkeklerin nepotizm algılarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılığın olası nedenleri arasında kadınlara yönelik pozitif ayrıcalık, hayat şartlarındaki zorluklar gibi etkenler olabilir. Bundan dolayı erkekler kayırmacı tutumları daha yüksek algılayabilirler.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının yaş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Nepotizm	23-30	55	3,74	,73	4,52	,00*	3-4; 4-5;
	31-35	89	3,72	,59			
	36-40	96	3,63	,58			
	41-45	51	3,93	,49			
	46 ve üzeri	49	3,43	,65			

* $p > 0,05$

Tablo 4.13’te öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F = 4,52$; $p < 0,05$). Farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey analizi yapılarak öğretmenlerden yaşları 36-40

aralığındakilerle ($X_{36-40 \text{ yaş}}=3,63$) yaşları 41-45 olanlar ($X_{41-45 \text{ yaş}}=3,93$) arasında ve yaşları 41-45 olanlarla ($X_{41-45 \text{ yaş}}=3,93$) yaşları 46 ve üzeri olanlar ($X_{46 \text{ ve üzeri yaş}}=3,43$) arasında ve 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılığın olası nedenleri arasında eğitim anlayışındaki gelişmeler, yöneticilerin vizyonundaki değişimler gibi etkenler olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması*

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Evli	229	3,64	,59	-2,04	,04*
	Bekar	111	3,79	,68		

* $p < 0,05$

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının medeni duruma göre ($t = -2,04$; $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında bekarların evlilerden daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu farklılığın olası nedenleri arasında evlilerin eşi veya tanıdıkları sebebiyle belli bir nüfuza sahip olması gibi etkenler olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. *Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm	Lisans	262	3,70	,61	,452	,65
	Lisansüstü	78	3,66	,67		

* $p < 0,05$

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının eğitim düzeyine ($t = ,45$; $p > 0,05$) manidar düzeyde farklılık göstermemiştir. Buna göre öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre örgütsel nepotizm algılarının benzer olduğu ve farklılık olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının branş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Nepotizm	1	Sınıf öğretmeni	108	3,54	,61	8,46	,00*	1-2;
	2	Ortaöğretim branş	59	3,97	,62			
	3	Okulöncesi	36	3,45	,64			
	4	Ortaokul branş	137	3,74	,58			

* $p < 0,05$

Tablo 4.16’da öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F=8,46$; $p < 0,05$). Farkın hangi branşlar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Scheffe analizi yapılarak öğretmenlerden branşları sınıf ($X_{\text{sınıf}} = 3,54$) olanlarla branşları ortaöğretim dersleri olanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}} = 3,97$) arasında ve branşları ortaöğretim dersleri olanlarla ($X_{\text{Ortaöğretim}} = 3,97$) branşları okulöncesi olanlar ($X_{\text{Okulöncesi}} = 3,45$) arasında ve ortaöğretim branşı öğretmenlerinin daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalıştığı ilçe değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Çalıştığı İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Nepotizm		Pamukkale	112	3,73	,71	,93	,34
		Merkezefendi	228	3,67	,57		

* $p < 0,05$

Tablo 4.17’de öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalışılan ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir ($t = ,93$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Çalıştıkları Okul Kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Nepotizm	1	İlkokul	130	3,56	,60	9,05	,00*	1-4; 2-
	2	Ortaokul	101	3,68	,57			
	3	Okulöncesi	31	3,52	,65			3-4
	4	Ortaöğretim	78	3,98	,62			

* $p < 0,05$

Tablo 4.18’de Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalıştıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F=9,05$; $p<0,05$). Farkın hangi branşlar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonunda öğretmenlerden ilkökul kademesinde ($X_{İlkokul}=3,56$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{Ortaöğretim}=3,98$) arasında, ortaokul kademesinde ($X_{Ortaokul}=3,68$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{Ortaöğretim}=3,98$) arasında ve okulöncesi kademesinde ($X_{Okulöncesi}=3,52$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{Ortaöğretim}=3,98$) arasında fark olduğu ve ortaöğretimde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ortaöğretimde ilişkilerin daha resmi olması, öğrencilerin daha büyük olması ve bireysel tutum ve davranışlar olabilir. Özellikle ortaöğretimde öğretmenler diğer kademelere göre daha özgür davranabilmektedirler.

4.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları; “Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarını cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Kadın	42	4,08	,50	-1,80	,07
	Erkek	27	4,36	,79		

* $p<0,05$

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre ($t=-1,80$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre kadın ve erkek yöneticilerin örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarını yaş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algularının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Adalet	23-30	8	4,05	,57	,613	,65	Yok
	31-35	12	4,03	,64			
	36-40	20	4,17	,73			
	41-45	17	4,22	,52			
	46 ve üzeri	12	4,40	,70			

* $p>0,05$

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin örgütsel adalet alguları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($F=,613$; $p>0,05$). Buna göre okul yöneticilerinin yaşlarına göre örgütsel adalet algularının farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algularının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.21. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algularının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması*

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Evli	47	4,11	,71	-1,33	,18
	Bekar	22	4,33	,41		

* $p<0,05$

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet alguları medeni duruma göre ($t= -1,33$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul yöneticileri evli ya da bekar ne olurlarsa olsunlar örgütsel adalet alguları benzerdir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algularının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algularının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Lisans	45	4,25	,68	1,15	,25
	Lisansüstü	24	4,06	,54		

* $p<0,05$

Tablo 4.22’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının eğitim düzeyine göre ($t= 1,15$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Buna göre okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre örgütsel adalet algılarının benzer olduğu ve algılarında farklılık olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının branş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.23’te verilmiştir.

Tablo 4.23. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Branş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Örgütsel Adalet	1 Sınıf öğretmeni	15	4,31	,60	1,14	,33	Yok
	2 Ortaöğretim branş	18	4,29	,55			
	3 Okulöncesi	7	4,34	,34			
	4 Ortaokul branş	29	4,02	,74			

* $p<0,05$

Tablo 4.23’te okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($F=1,14$; $p>0,05$). Buna göre okul yöneticilerinin branşları ne olursa olsun örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının çalıştığı ilçe değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.24’te verilmiştir.

Tablo 4.24. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Çalıştığı İlçe	n	\bar{X}	s	t	p
Örgütsel Adalet	Pamukkale	27	4,32	,71	1,44	,15
	Merkezefendi	42	4,10	,57		

* $p<0,05$

Tablo 4.24’te görüldüğü gibi okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları çalışılan ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t= 1,44$; $p>0,05$). Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.25’te verilmiştir.

Tablo 4.25. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

		Çalıştıkları Okul Kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Adalet	1	İlkokul	16	4,24	,64	,29	,82	Yok
	2	Ortaokul	27	4,09	,75			
	3	Okulöncesi	6	4,28	,33			
	4	Ortaöğretim	20	4,23	,56			

* $p < 0,05$

Tablo 4.25'te okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının çalıştıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($F=,29$; $p > 0,05$). Buna göre okul yöneticileri hangi kademe görev yaparlarsa yapınlar örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

4.1.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları; “Cinsiyet, Yaş, Çalışma Pozisyonu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Branş, Çalıştığı İlçe, Çalıştığı Okul Kademesi” değişkenlerine istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Kadın	227	3,69	,85	,259	,79
	Erkek	113	3,66	,99		

* $p < 0,05$

Tablo 4.26'da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre ($t=,25$; $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını yaş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.27'de verilmiştir.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Adalet	23-30	55	4,05	,60	6,61	,00*	1-2; 1-3; 1-5; 3-4
	31-35	89	3,61	,89			
	36-40	96	3,42	,44			
	41-45	51	3,99	,71			
	46 ve üzeri	49	3,57	,88			

* $p > 0,05$

Tablo 4.27’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F=6,61$; $p < 0,05$). Fark olan grupları ortay çıkarmak için Post Hoc Tukey analizi yapılarak 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{23-30}=4,05$) 31-35 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{31-35}=3,61$) arasında, 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{23-30}=4,05$) 36-40 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{36-40}=3,42$) arasında, 23-30 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{23-30}=4,05$) 46 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{46 \text{ ve üzeri}}=3,57$) arasında ve 36-40 yaşlardaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{36-40}=3,42$) 41-45 yaşlardaki öğretmenler ($\bar{X}_{41-45}=3,99$) arasında ve 23-30 yaşlardaki öğretmenlerin daha yüksektir. Gençlerin kayırmacı davranışlara yönelik algıları yaş ve tecrübenin düşüklüğü nedeniyle daha yüksek olabilir. Yaş ve tecrübenin artması kayırmacı uygulamalara karşı değerlendirmelerde daha temkinli davranılmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.28’de verilmiştir.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Evli	229	3,57	,94	-3,19	,00*
	Bekar	111	3,90	,76		

* $p < 0,05$

Tablo 4.28’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algıları medeni duruma göre ($t = -3,19$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde bekarların ortalamasının evlilerden yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebepleri bekarların yaş ve kıdem olarak daha düşük olmaları ile hayata yaklaşımlarının farklı olmasından kaynaklanabileceği tahmin edilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.29’da verilmiştir.

Tablo 4.29. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Lisans	262	3,65	,94	-,971	,33
	Lisansüstü	78	3,77	,72		

* $p < 0,05$

Tablo 4.29’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim düzeyine göre ($t = -,97$; $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Buna göre öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre örgütsel adalet algılarının benzer olduğu ve algılarında farklılık olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.30’da verilmiştir.

Tablo 4.30. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Adalet	1 Sınıf öğretmeni	108	3,49	,81	5,97	,00*	1- 2; 2-4
	2 Ortaöğretim branş	59	4,09	,70			
	3 Okulöncesi	36	3,67	,95			
	4 Ortaokul branş	137	3,65	,82			

* $p < 0,05$

Tablo 4.30’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F = 5,97$; $p < 0,05$). Fark olan grupları ortay çıkarmak için Post Hoc Tukey analizi yapılarak branşı sınıf olanlarla ($\bar{X}_{\text{Sınıf}} = 3,49$) ortaöğretim branş olanlar ($\bar{X}_{\text{Ortaöğretim}} = 4,09$) arasında, ortaöğretim branş olanlarla ($\bar{X}_{\text{Ortaöğretim}} = 4,09$) ortaokul branş olanlar ($\bar{X}_{\text{Ortaokul}} = 3,65$) arasında da fark bulunmuş ve ortaöğretim branş öğretmenlerinin daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni çalıştıkları okulların öğrenci, öğretmen sayısı ve niteliklerinin farklı olması ve esnek davranabilme, resmi ilişkilerin olabilme sıklığı olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalıştığı ilçe değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 4.31’de verilmiştir.

Tablo 4.31. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Çalıştığı İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Adalet	Pamukkale	112	3,59	,69	-1,33	,18
	Merkezefendi	228	3,72	,80		

* $p < 0,05$

Tablo 4.31’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları çalışılan ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t = -1,33$; $p > 0,05$). Buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalıştıkları ilçeye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 4.32’de verilmiştir.

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Çalıştıkları Okul Kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Örgütsel Adalet	1	İlkokul	130	3,50	,22	5,29	,00*	1-4
	2	Ortaokul	101	3,68	,80			
	3	Okulöncesi	31	3,59	,92			
	4	Ortaöğretim	78	4,00	,75			

* $p < 0,05$

Tablo 4.32’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalıştıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 5,29$; $p < 0,05$). Fark olan grupları ortay çıkarmak için Post Hoc Tukey analizi yapılarak ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{\text{ilkokul}} = 3,50$) ortaöğretimde çalışanlar ($\bar{X}_{\text{Ortaöğretim}} = 4,00$) arasında fark bulunmuş ve ortaöğretim kademesinde çalışanların ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni kademelere göre çalışma şartları, ilişkilerin resmi veya samimi olma düzeyi gibi nedenlere bağlanabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel adalet algıları ve bunun kişisel değişkenlere göre durumu araştırılmıştır. Araştırmada aşağıda verilen sonuçlar elde edilmiştir.

Okul yöneticileri örgütsel nepotizmin en yüksek katılımı cinsiyet ayrımcılığının kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkileyeceğini düşünmektedir. Yine sadece aile bağlarından dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanların bu kurumda olumsuz etki yarattığına inandıkları ve yine sadece arkadaş veya tanıdık ilişkilerinden dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanların kurumdaki diğer çalışanları olumsuz etkilediğini düşünmektedirler. Bununla birlikte yöneticilerin genel olarak örgütsel nepotizm algıları yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarında en yüksek katılımın cinsiyet ayrımcılığının kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkilediği, politik müdahalenin, kurumun işleyişi ve çalışanların davranışlarında olumsuz etki yarattığı ve kayırmacılık olan kurumlarda, arkadaşlar arasındaki anlaşmazlıkların iş ile ilgili sorun haline dönüştüğünü düşündükleri saptanmıştır. Genel olarak örgütsel nepotizm seviyelerinin yüksektir. Hem yöneticilerde hem de öğretmenlerde genel olarak örgütsel nepotizm algısının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum eğitim öğretim örgütlerinde çalışanlar ve eğitimin kalitesi bağlamında olumlu bir gelişme olarak değerlendirilememektedir. Elde edilen bulgunun Avcı (2017) çalışması bulgusu ve Tabancalı (2017) çalışmasında ulaştığı okullarda kayırmacılık olmadığı bulgusundan farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarıyla ilgili en yüksek katılımın okul yöneticilerimizin ders programlarını adil yapmaları olmuştur. Bununla birlikte okul yöneticilerinin öğretmenlere nazik davrandığı ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına karşı duyarlı oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla ilgili olarak en yüksek katılımın okul yöneticilerinin ders programlarını yaparken adil davrandıkları yönünde olmuştur. Bununla birlikte okul yöneticinin zümre öğretmenlerine adil davrandıkları ve öğretmenlere nazik davrandıkları görülmüştür. Genel olarak örgütsel adalet algısının yüksek olduğu ve bunun de eğitim öğretimin kalite, etkinlik ve verimliliğini doğrudan

etkilediği söylenebilir. Araştırma bulgularının Atar (2017) çalışması bulgusundan farklılık göstermiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermediği ancak çalışma pozisyonu, branş ve okul kademelerine göre farklılık göstermektedir. Yaşa göre 23-30 yaşlardaki okul yöneticilerinin, branşa göre ortaöğretim branşı olanların ve kademe olarak ortaöğretimde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının eğitim düzeyi ve çalıştıkları ilçeye göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet, çalışma pozisyonu, medeni durum, branş ve okul kademesine göre farklılık göstermiştir. Cinsiyete göre erkeklerin nepotizm algılarının kadınlardan daha yüksek, yaşa göre 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek, medeni duruma göre bekarların evlilerden daha yüksek, branşa göre ortaöğretim branşı öğretmenlerinin ve ortaöğretimde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen bulguların Tabancalı (2017) araştırmasında ulaştığı branş, kıdem ve evreye göre farklılık olduğu bulgusuyla benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, çalıştığı ilçe ve okul kademesine göre farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalıştığı ilçeye göre farklılık göstermediği ancak yaş, medeni durum, branş ve çalıştığı okul kademesine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yaşa göre 23-30 yaşlardaki öğretmenlerin daha yüksek, medeni duruma göre bekarların ortalamasının evlilerden yüksek, branşa göre ortaöğretim branşınkilerin ve ortaöğretim kademesinde çalışanların ortalaması daha yüksektir. Araştırma bulgularının kısmen Çavuş (2016) araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

5.2. Öneriler

- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kayırmacı ve politik müdahalelerden uzak çalışabilmelerine imkan verecek yasal düzenlemeler yapılabilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalışma şartları subjektif kriter ve etkilerden uzak adalet eksininin güçlü olduğu şekilde düzenlenebilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin nepotist iş ve işlemlerin dışında kalabilecekleri yeni bir yapı kurulabilir.

- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştıkları kurum ve pozisyonlara göre adalet dengesinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin adil çalışma, ödüllendirme ve uygulamalar görebileceği yasal düzenleme ve STK'lar eliyle garanti altına alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S., Al-Dabbagh, T.H. (1994). "Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers". *International Journal of Manpower*, Vol.15, No: 1, 60-67.
- Aktan, C. C. (1992). *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye Deneyimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Altıntaş, F. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Araslı, H. and Tümer, M. (2008). "Nepotism, Favoritism and Cronyism: A study of the effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus". *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7): 295-308.
- Araslı, H., Bavik, A., & Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four- and five-star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.
- Arslaner, E., Erol, G., & Boylu, Y., (2014). Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 62-77.
- Asunakutlu, Avcı, Y. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), 93-109. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20827/223022>
- Atar, B. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, Antalya.
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aydın, İ., and Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46(4), 497- 513.
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 19-35.

- Aydoğan, İ. (2009). Favouritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Researchi*. Yayın:4
- Aytaç, Ö. (1996). Sosyoloji açısından kamu bürokrasisinde memurlar ve memurluk bilinci. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Aytaç, Ö. (2010). Bürokratik Kayırmacılık: Enformel Bağlayıcılıkların Yönetim İlişkilerine Etkisi. R. Erdem, (Ed.). Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık, (s.85-109), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim (3. Basım)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baydar, T. (2004). Yönetim etiği açısından İngiltere'deki kamu yönetimi uygulamaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büte M. (2011) Kayırmacılık Algısı İle İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, Cilt:10 Sayı:36 (187-203).
- Büte, M., & Tekarslan, E. (2010). Nepotizmin çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2010, 6(1), 1-21.
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (19), 195-213.
- Coco, G., and Lagravinese, R. (2014). Cronyism and education performance. *Economic Modelling*, 38, 435-450.
- Colquitt, J. A., and Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. J. Greenberg içinde, *In organizational behavior*. United States Of America: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., and Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & GiUiland W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Çavuş, B. (2016). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Aydın.
- Erdem, B. Çeribaş, S. ve Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Kronizm (Eş-Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki

ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 17(1), 51-69.

- Erdem, M., & Meriç, E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3), 467-498.
- Erdem, R. (2010). Kayırmacılık / Ayrımcılık. Ramazan Erdem (Ed.), *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde* (s. 1, 2). İstanbul Beta Yayınları.
- Findley, C. V. (1996). *Kalemiyeden Mülkiyeye*. (Çeviren: Gül Çağalı Güven). Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Günay, Ö. F. (2004). Üst düzey kamu yöneticilerinin yetiştirilmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günel, R. (2005). *Aile işletmelerinde yönetimin bir sonraki kuşağa devrinde karşılaşılan sorunların tespitine ve bu sorunların çözümüne ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Gürer, A. (2017). *Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Hoy, W. K., and Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Irak, U. D. (2004). Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İlhan, S. ve Aytaç, Ö. (2010). Türkiye’de Kayırmacı Eğilimlerin Oluşmasında Toplumsal ve Kültürel Yapının Rolü. R. Erdem, (Ed.). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. (s.61-83), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- Kaba, A., & Aktaş, H. (2018). *Nepotizm ve örgütsel adalet algısının bireysel performansa etkisi: Özel eğitim kurumlarında çalışanlar üzerine bir araştırma*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, 291-299.

- Kahraman, Z. (2017). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacağoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karakaş, M., ve Çak, M. (2007, Temmuz-Aralık). Yolsuzlukla mücadele de uluslararası kuruluşların rolü. *Maliye Dergisi* (153), 74-101.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Kayabaşı, Y. (2005), Politik Yozlaşmaya Çözüm Olarak Anayasal İktisat, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Kete, D. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Kurgun, A., Güripek, E., ve Aktaş, E. (2010). Nepotizmin çalışanların örgütsel adalet algılamaları üzerine etkisi. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kurt, E. ve Doğramacı, B. (2014). Terfi, İşlem Kayırmacılığı Ve İşe Alma Boyutlarında Kayırmacılık Davranışı Algısının Ölçülmesi: İstanbul İlinde Faaliyet Gösteren Bir Belediye İştirakinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR), 2 (Özel Sayı), 82-96.
- Meriç E., Erdem M. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık, Cilt 19, Sayı 3, ss: 467-498.
- Mutlu, K. (2000). Problems of Nepotism and Favouritism in the Police Organization in Turkey. *Policing. An International Journal of Police Strategies and Management*, 23 (3), 381-389.
- Özer, G., ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özkanan, A.,ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(2), 179- 206.
- Özmen, Ö. T., Arbak, Y., ve Özer, P. S. (2005). Değerler ve adalet. *13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s. 161-166). İstanbul.

- Polat S., Kazak E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 20, Sayı 1, ss: 71-92.
- Polat, B. (2016). *Çalışanların kayırmacılık algıları ile sessizlik davranışları arasındaki ilişki: kamu sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. (2012). *Örgütlerde nepotizmin örgütsel adalet algısı ile ilişkisinin tespitine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Schmiesing, R. J., Safrit, R. D., & Gliem, J. A. (2003). Factors affecting OSU extension agents' perceptions of organizational justice and job satisfaction. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 10(2), 25-33.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Topakkaya, A. (2008). Adalet kavramı bağlamında aristoteles-platon karşılaştırması. *Felsefe ve Sosyal Bilim Dergisi*, 6, 27-46.
- Türk Dil Kurumu <<http://www.tdk.gov.tr/>> (2021, Mayıs 10)
- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının, örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı, Siirt.
- Ülker, H. (1995). Siyasal İktidar ve Bürokrasi İlişkisi. (2) Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri. Ankara: TODAİE Yayını. Birinci Baskı s. 185 - 192.
- Yavuz, B., & Akın, A. (2016). Nepotizm ile örgütsel adale arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1270-1281.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ve iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2).
- Yıldız, K. (2016). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.
- Yükçü, S., ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4).

EKLER

Ek 1: Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-34363358
Konu : Anket Uygulama İzni

11/10/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 22.09.2021 tarihli ve 104927 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özcan ÖZÇELİK, "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi, ilkököl, ortaokul, liselerde görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/10/2021
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://cvraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0d6b-a05e-313b-b1a6-20e9 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.09.2021-E.103388

Ek: Ölçekler

Değerli okul yöneticisi ve öğretmen arkadaşlarım,

Veri toplama aracı, öğ bölümünden oluşmaktadır. Lütfen hiç bir maddeyi atlamayınız. Vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için, ankette isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Özcan ÖZÇELİK
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- a) Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
- b) Yaş:
- c) Çalışma Pozisyonu: Okul müdürü () Müdür yardımcısı () Öğretmen ()
- d) Medeni Durum: Evli () Bekar ()
- e) Eğitim Düzeyi: Ön-Lisans () Lisans () Lisansüstü ()
- f) Branş:
- g) Çalıştığı İlçe: Pamukkale () Merkezefendi ()
- h) Çalıştığı Okul Kademesi: Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()



Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2021-E.102366

II. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)

S. NO	BÖLÜM IV ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ	Hiç Katkıyorum	Az Katkıyorum	Orta Düzeyde Katkıyorum	Oldukça Katkıyorum	Tamamen Katkıyorum
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri beanı arkadaşlarımıza (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.					
3	Okuldaki ders dışı işleri öğretmenlere eşit dağıldığını düşünüyorum.					
4	Okulda öğretmenlere verilen işlerin adil dağıldığını düşünüyorum.					
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafız bir şekilde verir.					
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenleri görüşlerini almaya çalışır.					
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.					
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar, eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.					
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tarafsız bir şekilde uygular.					
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.					
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere karşı nazik davranır.					
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine karşı onurlu ve saygılı davranır.					
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.					
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili konular verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.					
16	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.					



Evrak Tarih ve Sayısı: 19.09.2021-E.102888

III. Örgütsel Kayırmacılık Ölçeği

S. NO	KAYIRMACILIK ALGISI	1	2	3	4	5
1	Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan akrabalarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.					
2	Bu kurumun çalışanları her zaman, üst-kademede çalışan tanıdıklarına veya arkadaşlarına ihtiyaç duyduklarını hissederler.					
3	Yöneticiler, üst-kademe yöneticiler ile arkadaş / tanıdık ilişkileri olan çalışanlarından çekinirler.					
4	Yöneticiler, üst yöneticiler ile yakın kişisel bağları olan çalışanların olmasından rahatsız olurlar.					
5	Sadece aile bağlarından dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanlar, bu kurumda olumsuz etki yaratmaktadır.					
6	Sadece arkadaş veya tanıdık ilişkilerinden dolayı terfi ettirilen veya ödüllendirilen çalışanlar, kurumdaki diğer çalışanları olumsuz etkilemektedir.					
7	Kurum yöneticilerinin aile üyeleri, veya akrabaları ile konuşurken her zaman dikkatli davranırlar.					
8	Kurum yöneticilerinin arkadaşları, konuşurken her zaman dikkatli davranırlar.					
9	Yöneticilerin akrabaları, hiçbir zaman yeteneklerinden mi, aile bağlarından mı dolayı atandıklarını geçekten bilemedikleri için hayal kırıklığı yaşarlar.					
10	Yöneticilerin arkadaşları ve tanıdıkları, hiçbir zaman yeteneklerinden mi kişisel nedenlere bağlı olarak mı terfi ettirildiklerini veya ödüllendirildiklerini bilemedikleri için hayal kırıklığı yaşarlar.					
11	Bir yöneticinin akrabası kurumda işe başlarsa, diğer çalışanların beklentilerini karşılayamaz.					
12	Bir yöneticinin arkadaş veya tanıdığı, kurumda bir pozisyona atıldığında, diğer çalışanların beklentilerini hiçbir zaman karşılayamaz.					
13	Akrabaların çok olduğu kurumlarda çalışanlar, işten çok aile ile ilgilidirler.					
14	Yöneticiler, arkadaşlarının veya tanıdıklarının performansları veya kurumun verimliliğinden, arkadaşlarını veya tanıdıklarını iyi görevlerde olmalarını sağlamak ile ilgilidirler.					
15	Kayırmacılık olan kurumlarda, aile üyeleri arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.					
16	Kayırmacılık olan kurumlarda, akrabalar arasındaki anlaşmazlıklar, iş ile ilgili sorun haline dönüşür.					
17	Yöneticilerin akrabalarının istihdamına izin veren kurumlarda, akrabalık ilişkisi olmayan kaliteli çalışanların kuruma çekilmesi ve kurumda kalması zordur.					
18	Yöneticilerin tanıdıklarının istihdamına izin veren kurumlarda, akrabalık ilişkisi olmayan kaliteli çalışanların kuruma istihdam edilmesi ve kurumda kalması zordur.					
19	Yöneticilerin akrabalarının istihdamına izin veren kurumlarda, bu çalışanların yetersiz olmaları durumu işten çıkarılması veya aşağı seviyeye indirilmesi zordur.					
20	Yöneticiler, arkadaşlarını ve tanıdıklarını işten çıkarırken veya aşağı seviyeye indirirken zor zamanlar geçirirler.					
21	Bu kurumda, kamu tercihinine atama, terfi etme ve kurumun geçirdi karar alma faaliyetleri, siyasetçiler ile ilişkilidir.					
22	Politik müdahalelerin, kurumun işleyiş ve çalışanların davranışlarında olumsuz etkisi bulunmaktadır.					
23	İnsanların, aynı işlevleri değişen kurumun işleyişinde olumlu veya olumsuz etkileri mevcuttur.					
24	Bu kurumda, işe alın ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yaygındır.					
25	Cinsiyet ayrımcılığı, kurumun verimliliği ve diğer çalışanların motivasyonunu etkiler.					



Ek 3: Ölçek Kullanım İzinleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.09.2021-E.102400
21.08.2021

Gmail - Ölçek İzni



Özcan Özçelik <extremejr1984@gmail.com>

Ölçek İzni

2 ileti

Özcan Özçelik <extremejr1984@gmail.com>
Alıcı: spolat@kocaeli.edu.tr

16 Ağustos 2021 16:37

Değerli hocam merhaba. Nasılsınız, iyisinizdir umarım. Ben Özcan ÖZÇELİK, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans yapmaktayım. Bilimsel çalışmada veri toplamak için Türkçe'ye uyarladığınız "Örgütsel Adalet Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Gerekli iznin verilmesini hususunda arz ederim. İlginiz için teşekkür eder iyi ve sağlıklı günler dilerim.

Özcan ÖZÇELİK
Email: extremejr1984@gmail.com
Gsm: 0 554 207 97 28

10.09.2020

3236

spolat@kocaeli.edu.tr <spolat@kocaeli.edu.tr>
Alıcı: extremejr1984@gmail.com

20.09.2021

17 Ağustos 2021 15:34

Merhaba
Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atif yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.
Not: Ölçek doktora tezimde bulunmaktadır, Yoktez den indirebilirsiniz

Prof.Dr. Soner Polat

----- Yönlendirilmiş İleti -----
Kimden: "Özcan Özçelik" <extremejr1984@gmail.com>
Kime: spolat@kocaeli.edu.tr
Gönder: 16 Ağustos 2021 16:37
Konu: Ölçek İzni
(Ayrıntılan metin gizlendi)

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=930bb3e822&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3A568268373961490083&siml=msg-a%3A-24924...> 1/1

Evrak Tarihi ve Sayısı: 18.09.2021-E.102488

Gmail - Onay hakkında



Özcan Özçelik <extremejr1984@gmail.com>

Onay hakkında

1 mesaj

huseyin arasil <araslih@gmail.com>

21 Ağustos 2021 14:20

Alıcı: extremejr1984@gmail.com, Mustafa TUMER <mustafa.tumer@emu.edu.tr>

Merhaba, Atif göstermek suretiyle cögeci kullanabilirsiniz.
Sevgiler ve Selamlar

Prof. Arasil.

10.09.2021
3236
20.09.2021

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=930bb3e822&view=pt&search=all&permid=thread-%3A1708701638116591691&siml=msg-%3A1708701...> 1/1

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.09.2021-E.102488

Gmail - Ölçek Kullanım İzni



Özcan Özçelik <extremejr1984@gmail.com>

Ölçek Kullanım İzni

7 ileti

Özcan Özçelik <extremejr1984@gmail.com>
Alıcı: mustafa.tumer@emu.edu.tr

21 Ağustos 2021 11:27

Değerli hocam merhaba. Nasılsınız, iyisinizdir umarım. Ben Özcan ÖZÇELİK, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans yapmaktayım. Bilimsel çalışmamda veri toplamak için H. Araslı ile geliştirdiğiniz "Örgütsel Kayırmacılık Ölçeği" adlı ölçeğinizi atıfta bulunmak kaydıyla kullanmak istiyorum. Gerekli iznin verilmesini hususunda arz ederim. İlginiz için teşekkür eder, iyi ve sağlıklı günler dilerim.

Özcan ÖZÇELİK
Email: extremejr1984@gmail.com
Gsm: 0 554 207 97 28

10.09.2021
3236
20.09.2021

Mustafa Tümer <mustafa.tumer@emu.edu.tr>
Alıcı: Özcan Özçelik <extremejr1984@gmail.com>

21 Ağustos 2021 13:03

Özcan merhaba,

Tabiki atıfta bulunmak kaydı ile kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar.

Çalışmanızda başarılar. Her zaman iletişime geçebilirsiniz.

Sağlıcakla.



Mustafa Tümer, Ph.D
Professor of Marketing
Faculty of Business and Economics
Eastern Mediterranean University
Address: Famagusta, North Cyprus, via Mersin 10, Turkey
Post code: 99628
Mobile Tel: +90 533 860 88 33 Office Tel: +90 392 630 2100
Fax: +90 392 365 1017 Web: fbe.emu.edu.tr
Email: mustafa.tumer@emu.edu.tr



Please consider the environment before printing this e-mail

CONFIDENTIALITY / DISCLAIMER NOTICE: This e-mail and any attachments may contain confidential and privileged information. If you are not the intended recipient, please notify the sender immediately by return e-mail, delete this e-mail and destroy any copies. Any dissemination or use of this information by a person other than the intended recipient is unauthorized and may be illegal.

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=930bb3e822&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar-7042327266976322787&siml=msg-a%3Ar-2057...> 1/4

ÖZGEÇMİŞ