



Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi

e-ISSN: 3023-8374

2024 | Cilt 1 | Sayı 2

Sayfa 257-288

International Society That Learn journal

e-ISSN: 3023-8374

2024 | Voluma 1 | Issue 2

Page 257-288



Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algıları

Perceptions of Organizational Nepotism and Organizational Justice of School Administrators and Teachers

Özcan ÖZÇELİK 

<https://orcid.org/0009-0003-6469-1082>

Denizli, Türkiye

extreme_jr1984@hotmail.com

Derya BAYKAL AY 

<https://orcid.org/0009-0001-3428-991X>

Denizli, Türkiye, deryadeu@hotmail.com

Emel BURHAN 

<https://orcid.org/0009-0002-9706-3202>

Denizli, Türkiye, eburhan03@hotmail.com

Yalçın AY 

<https://orcid.org/0009-0005-1063-3105>

Denizli, Türkiye, yalcin.defe@gmail.com

Yükleme: 27.10.2024; Kabul: 29.11.2024; Yayınlanma: 02.12.2024

Özçelik, Ö., Baykalay, D., Burhan, E., & Ay, Y. (2024). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algıları. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 1(2), 257-288.

Özet

Bu araştırmada 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. 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.

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

Abstract

In this research, the perceptions of organizational nepotism and organizational justice of school administrators and teachers, whether these differ according to personal variables and their relationships with each other were investigated. The research was in a descriptive survey model and data was obtained from 409 participants through random sampling. School administrators think that organizational nepotism and gender discrimination will affect the efficiency of the institution and the motivation of other employees. Again, they believe that employees who are promoted or rewarded only because of their family ties have a negative impact on this institution, and they believe that employees who are promoted or rewarded only because of their relationships with friends or acquaintances have a negative impact on other employees in the institution. It has been determined that the highest participation in teachers' perceptions of organizational nepotism is that they think that gender discrimination affects the efficiency of the institution and the motivation of other employees, that political intervention has a negative impact on the functioning of the institution and the behavior of employees, and that in institutions with nepotism, disagreements between friends turn into work-related problems. In general, the perception of organizational nepotism is high among both administrators and teachers. The highest level of participation regarding school administrators' perceptions of organizational justice was that school administrators make their course schedules fair. However, it has been observed that school administrators treat teachers kindly and are sensitive to teachers' needs. Regarding teachers' perceptions of organizational justice, the highest agreement was that school administrators acted fairly when making lesson plans. However, it was observed that the school administrators treated the group teachers fairly and were kind to the teachers.

Keywords: Nepotism, favoritism, school administrators, justice, teacher

Giriş

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.

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 düzeylerdeki 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. 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 uygulamada 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).

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 imkânı vermektedir. Örnek olarak "tanışın 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).

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. 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.

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 Crozby'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. 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 aynı doğrultuda, aynı statüde virgöl 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, iş birliği 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. 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 Millî 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 gerektiğinde 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 toplumdan 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.

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

Araştırmada aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algıları ne düzeydedir?
3. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ne 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?

Yöntem

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). Araştırma kapsamında örgütsel adalet ve örgütsel nepotizm algıları tanımlanmaya çalışılmıştır.

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 (döryüzdokuz) okul yöneticileri ve öğretmenlere ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Araştırmanın 409 katılımcısına ilişkin kişisel bilgi ve dağılımları aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

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

Tablo 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 olduğu, medeni durum dağılımının %67,52'sinin evli ve %32,5'inin bekarlardan olduğu 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.

Veri Toplama Araçları

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. 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 güvenirlik 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 tipindedir.

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 2’de verilmiştir.

Tablo 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 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.

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.

Bulgular

Araştırma alt problemlerinin çözümü için yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular bu bölümde verilmiştir.

Eğitim yöneticilerinin algılarına göre okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Okul Yöneticileri Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Nepotizm düzeyi	69	3.71	,54	Katılıyorum

Tablo 3’te Yöneticilerin genel ortalama ise örgütsel nepotizm algılarının ($\bar{X}$ =3,71) ortalama ile “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. Buna göre okul yöneticilerinin kayırmacılık yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel nepotizm algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algı Düzeyleri

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Nepotizm düzeyi	340	3.69	,62	Katılıyorum

Tablo 4’te Öğretmenlerin genel olarak örgütsel nepotizm algılarının ise ($\bar{X}$ =3,69) ortalama ile “Katılıyorum” şeklindedir ve bulgular öğretmenlerin örgütsel nepotizme yönelik algılarının yüksek olduğunu göstermiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin büyük oranda örgütlerinde kayırmacılık yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Örgütsel adalet düzeyi	69	4,19	,64	Katılıyorum

Tablo 5’te Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının genel olarak ($\bar{X}=4,18$) ortalamayla “Katılıyorum” düzeyindedir. Bu okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğunu göstermektedir

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Örgütsel adalet düzeyi	340	3,68	,90	Katılıyorum

Tablo 6’da 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.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

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 7’de 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 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

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	1	23-30	8	4,19	,61	3,30	,01*
	2	31-35	12	3,59	,51		
	3	36-40	20	3,48	,47		

3	41-45	17	3,87	,58
5	46 ve üzeri	12	3,66	,33

* $p < 0,05$

Tablo 8’de okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının yaşa göre farklılık göstermiştir ($F=3,30$; $p < 0,05$). 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.

Okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

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

* $p < 0,05$

Tablo 9’da 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 10’da verilmiştir

Tablo 10.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

* $p < 0,05$

Tablo 10’da 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 11’de verilmiştir

Tablo 11.*Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

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

*p<0,05

Tablo 11’de 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 12’de verilmiştir

Tablo 12.*Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

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

* p<0,05

Tablo 12’de 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 13’te verilmiştir

Tablo 13.*Okul Yöneticilerinin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

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

Özçelik, Ö., Baykalay, D., Burhan, E., & Ay, Y. (2024). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algıları. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 1(2), 257-288.

4	Ortaöğretim	20	4,01	,44
---	-------------	----	------	-----

* $p < 0,05$

Tablo 13'te okul yöneticilerinin örgütsel nepotizm algılarının çalıştıkları okul kademesine göre 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 ilkökul kademesinde ($X_{\text{İlköğretim}}=3,40$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}}=4,01$) arasında, ortaokul kademesinde ($X_{\text{Ortaokul}}=3,79$) çalışanlarla okulöncesi kademesinde ($X_{\text{Okulöncesi}}=3,14$) çalışanlar arasında ve okulöncesi kademesinde ($X_{\text{Okulöncesi}}=3,14$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}}=4,01$) arasında farklılık olduğu ve ortaöğretimde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.

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 14'te 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.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının yaş değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15.

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	1 23-30	55	3,74	,73	4,52	,00*	3-4; 4-5;
	2 31-35	89	3,72	,59			
	3 36-40	96	3,63	,58			
	4 41-45	51	3,93	,49			
	5 46 ve üzeri	49	3,43	,65			

* $p > 0,05$

Tablo 15'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.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16.**Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması**

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

* $p<0,05$

Tablo 16'da 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.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 17'de verilmiştir

Tablo 17.**Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

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

* $p<0,05$

Tablo 17'de 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 18'de verilmiştir

Tablo 18.**Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

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

* $p<0,05$

Tablo 18’de 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 19’da verilmiştir

Tablo 19.

Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

* $p<0,05$

Tablo 19’da Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalışılan ilçeye göre farklılık göstermemektedir ($t= ,93$; $p>0,05$). Buna göre Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalıştıkları ilçeye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel nepotizm algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 20’de verilmiştir

Tablo 20.

Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

* $p<0,05$

Tablo 20’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 ilkokul kademesinde ($X_{\text{İlkokul}}=3,56$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde

çalışanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}}=3,98$) arasında, ortaokul kademesinde ($X_{\text{Ortaokul}}=3,68$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}}=3,98$) arasında ve okulöncesi kademesinde ($X_{\text{Okulöncesi}}=3,52$) çalışanlarla ortaöğretim kademesinde çalışanlar ($X_{\text{Ortaöğretim}}=3,98$) arasında fark olduğu ve ortaöğretimde çalışanların daha yüksek ortalamaoya sahip oldukları görülmektedir.

Okul Yöneticilerinin örgütsel adalet algılarını cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

* $p<0,05$

Tablo 21’de 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 22’de verilmiştir.

Tablo 22.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Örgütsel Adalet	1 23-30	8	4,05	,57	,613	,65	Yok
	2 31-35	12	4,03	,64			
	3 36-40	20	4,17	,73			
	4 41-45	17	4,22	,52			
	5 46 ve üzeri	12	4,40	,70			

* $p>0,05$

Tablo 22’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($F=,613$; $p>0,05$). Buna göre okul yöneticilerinin yaşlarına göre örgütsel adalet algılarının farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Özçelik, Ö., Baykalay, D., Burhan, E., & Ay, Y. (2024). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algıları. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 1(2), 257-288.

	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 23'te görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları 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 algıları benzerdir.

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 24'te verilmiştir

Tablo 24.

Okul Yöneticilerinin 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	45	4,25	,68	1,15	,25
	Lisansüstü	24	4,06	,54		

* $p < 0,05$

Tablo 24'te 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 25'te verilmiştir

Tablo 25.

Okul Yöneticilerinin 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	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 25'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 26'da verilmiştir

Tablo 26.

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 26’da 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 27’de verilmiştir

Tablo 27.

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Çalıştıkları Okul Kademesi	n	$\bar{X}$	s	F	p	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 27’de 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 yapsınlar örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

* $p < 0,05$

Tablo 28’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 29’da verilmiştir.

Tablo 29.

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	1 23-30	55	4,05	,60	6,61	,00*	1-2; 1-3; 1-5; 3-4
	2 31-35	89	3,61	,89			
	3 36-40	96	3,42	,44			
	4 41-45	51	3,99	,71			
	5 46 ve üzeri	49	3,57	,88			

* $p>0,05$

Tablo 29’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F=6,61$; $p<0,05$). Fark olan grupları ortaya 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.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30.

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 30’da 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.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Özçelik, Ö., Baykalay, D., Burhan, E., & Ay, Y. (2024). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algıları. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 1(2), 257-288.

	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 31’de 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 32’de verilmiştir

Tablo 32.

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	108	3,49	,81	5,97	,00*	1-2;
	2	Ortaöğretim branş	59	4,09	,70			
	3	Okulöncesi	36	3,67	,95			2-4
	4	Ortaokul branş	137	3,65	,82			

* $p < 0,05$

Tablo 32’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($F = 5,97$; $p < 0,05$). Fark olan grupları ortaya 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.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalıştığı ilçe değişkenine göre karşılaştıran t testi analiz sonuçları Tablo 33’te verilmiştir

Tablo 33.

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 33’te 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 farklılık göstermediği

ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştıran Anova testi analiz sonuçları Tablo 34’te verilmiştir

Tablo 34.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Çalıştıkları Kademesi	Okul	<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 34’te 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.

Tartışma ve Sonuç

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 ödülllerinden 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 da 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 branşinkilerin ve ortaöğretim kademesinde çalışanların ortalaması daha yüksektir. Araştırma bulgularının kısmen Çavuş (2016) araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Öneriler

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kayırmacı ve politik müdahalelerden uzak çalışabilmelerine imkan verecek yasal düzenlemeler yapılabilir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalışma şartları sübjektif 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

- 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 Croynism: A study of the ireffects on job stressand job satisfaction in the banking industry of North Cyprus". *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7): 295-308.
- 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.
- 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).
- 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.
- 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, R. (2010). Kayırmacılık / Ayrımcılık. Ramazan Erdem (Ed.), Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde (s. 1, 2). İstanbul Beta Yayınları.
- Günay, Ö. F. (2004). Üst düzey kamu yöneticilerinin yetiştirilmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- 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.
- Karacağöçlü, 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.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- 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.
- 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, 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.
- Şencan, H.(2002), Bilimsel Yazım, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fak. Yayınları no:283
- Tabancalı, E. (2017). Nepotism in primary schools. *International Online Journal of Educational Sciences (IOJES) is a publication of Educational Researches and Publications Association (ERPA) www.iojes.net*, 1-14.
- 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.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ve iş doyumu 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).