



2020 / Vol:6, Issue:25 / pp.470-483

RESEARCH ARTICLE

Arrival Date : 19.03.2020

Published Date : 30.04.2020

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.298>

Reference : Gencer Çelik, G. (2020). "Kayırmacılığın Örgütsel Sinizme Etkisi: İstanbul'daki Eğitim Kurumlarında Bir İnceleme", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6(25): 470-483.

KAYIRMACILIĞIN ÖRGÜTSEL SINİZME ETKİSİ: İSTANBUL'DAKİ EĞİTİM KURUMLARINDA BİR İNCELEME

The Effect of Nepotism on Organizational Cynicism: A Study in Educational Institutions in Istanbul

Öğr.Gör.Dr. Gülşah GENÇER ÇELİK

Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Çocuk Gelişimi Programı, İstanbul/TÜRKİYE

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8610-3673>



ÖZET

Araştırmanın amacı, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin kayırmacı davranışlarının diğer çalışanların örgütsel sinizm düzeylerine etkisinin tespit edilmesidir. Araştırma İstanbul'da (Avrupa yakası) lise düzeyinde eğitim veren kurumlarındaki 358 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama metodu olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda koordinasyon ve kontrol süreçlerinde yapılan kayırmacılığın bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyini arttırdığı tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan analiz teknikleri "normal dağılım varsayımı" ile yapılmıştır. Kayırmacılık için kullanılan ölçüm aracı yönetimsel fonksiyonlar esasında ölçüm yapmaktadır. Bu nedenle kayırmacılık türleri açısından sonuca ulaşılabilmiştir. Alanyazındaki benzer çalışmalar yöneticilerin öğretmenlere karşı (dikey hiyerarşi) kayırmacılık davranışlarını incelemektedir. Bu araştırma yöneticileri de örnekleme almasından dolayı benzer çalışmalardan farklıdır.

Anahtar kelimeler; Kayırmacılık, Sinizm, Örgütsel Sinizm, Eğitim Kurumları

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the effect of the nepotist behaviors of managers in educational institutions on the levels of organizational cynicism of other employees. The research was carried out in Istanbul (European side) with 358 participants in institutions providing high school education. Questionnaire technique is used as data collection method. In the research, convenience sampling technique was used. The collected data were analyzed with SPSS 22 package program. As a result of the research, it has been determined that nepotism in coordination and control processes increases the level of cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism. The analysis techniques used in the research were made with the "normal distribution assumption". The measurement tool for nepotism is measured on the basis of administrative functions. Therefore, no conclusions have been reached regarding nepotism. Similar studies in the literature examine the nepotic behaviors of administrators towards teachers (vertical hierarchy). These research differs from similar studies because managers are taken in the sampling.

Keywords; Nepotism, Cynicism, Organizational Cynicism, Educational Institutions

1. GİRİŞ

Örgütlerdeki kayırmacılık ve sinizm davranışlarının çalışanların motivasyonu ve işe bağlılıkları üzerinde önemli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışan motivasyonu ve işe bağlılığındaki bir azalmanın ise örgüt performansı üzerinde olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir. Özellikle örgütlerde yöneticilerin sahip oldukları sinik bakış açısı astlar üzerinde psikolojik baskılar oluşturabilmektedir. Bu sebeple sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi büyük öneme sahiptir. Bunun yanında genellikle geri kalmış toplumların ve/veya doğu kültürünün profesyonel yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları büyük bir diğer sorun ise kayırmacılıktır. Kişiler görevlere liyakat ve yetkinlik kriterlerine bağlı olarak getirilmek yerine çeşitli bağlantılar ve ilişkiler ağına bağlı

olarak getirilebilmektedir. Böylece ortaya iş için yeterli vasıflara sahip olmayan kişilerden oluşan bu sebeple de düşük verimlilikle çalışan örgütler çıkmaktadır.

Kayırmacılık davranışı örgütlerde liyakat sisteminin çökmesi ile ortaya çıkmaktadır. Liyakat sisteminden uzak şekilde, atama, yükseltme, ödül-ceza, işe alma, işten çıkarma gibi faaliyetlerde bulunma kayırmacılık faaliyetleri olarak görülmektedir. Kayırma işlemi akrabalar ve eş-dost, siyasi yandaşlar, hemşerilerin korunması amacı ile yapılabilmektedir. Hak dağıtımında belirli zümrenin ha etmediği şekilde ayrıcalıklandırılması şeklindedir. Örgütsel sinizm ise, bireyin örgütünün adalet, erdem ve onurdan uzak davranışlar sergileyeceği hakkında olumsuz görüşler, duygular ve davranışlar sergilemesidir. Kayırmacılık gibi etik dışı davranışlar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini yükselten unsurlar olarak görülmektedir.

Yukarıda kısaca değinilmiş olan sebeplerle çalışma da, sinizm ve kayırmacılık kavramlarının nedenselliğinden yola çıkarak “örgütlerde meydana gelen kayırmacılık faaliyetlerinin çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerini ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesi” amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak İstanbul Avrupa yakasındaki liselerde görev yapmakta olan öğretmen, müdür ve müdür yardımcılardan anket yolu ile toplanmış olan veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın ilk kısmı örgütsel sinizm, kayırmacılık ile ilgili kavramsal çerçevenin çizilmesi ve hipotez geliştirmeye ayrılmıştır. İkinci kısımda araştırmanın metodu ve araştırma metodu yer almaktadır. Çalışma araştırmanın bulgularının yer aldığı üçüncü kısım ve sonuç ile tamamlanmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. Örgütsel Sinizm

Bireyin çevresindeki insanlara karşı genel olarak olumsuz düşünceler içinde olması “sinik” kavramı ile açıklanmaktadır. Sinikler diğer insanları çıkarıcı ve erdemsiz bireyler olarak görme eğilimindedir. Bireyin sinik bakış açısını açıklamaya çalışan düşünce sistemi ise sinizm olarak adlandırılmaktadır (James 2005). Sinizme göre insanlar kişisel refahları için erdemler, ahlaki kurallar ve dürüstlükten uzaklaşabilir. Sinizmin toplumsal açıdan en kabul gören tanımlarından birisine göre sinizm; zor beğenme, kusur bulma ve eleştirme eğilimidir (Eaton 2000; James 2005). Böylece bireyler yaşadıkları eski deneyimlere bağlı olarak olumsuz düşünce yapısına bürünmektedirler (Karacaoğlu ve İnce 2013). Örgüt içinde sinizm iş yerine ve iş arkadaşlarına karşı olarak ortaya çıkmaktadır. Genellikle örgütün dürüstlükten yoksun olması düşüncesi ile ortaya çıkar ve örgüte ve yönetime karşı eleştirel/olumsuz davranışlar şeklinde gerçekleşir (Dean, Brandes, ve Dharwadkar 1998). Örgütsel sinizm alanyazında üç boyut üzerinden incelenmektedir. Bilişsel sinizm boyutu, örgütün dürüstlükten ve erdemden uzak olduğu ile ilgili düşünceleri ve inançlardan oluşur. Çalışanlar genellikle örgütün ahlaktan yoksun davranışlar ile kendilerine ihanet ettiği düşüncesine sahip olur (Abraham 2000; Brandes ve Das 2006; Kutaniş ve Çetinel 2010). Duyuşsal sinizm boyutunda, çalışanlar duygularından hareketle örgütlerine karşı hor görme eğiliminde olurlar ve çoğunlukla öfkeli dirler. Davranışsal sinizm boyutunda çalışanlar örgüt ile ilgili olarak olumsuz davranışlar sergilerler. Bu davranışlar genellikle ağır eleştiri, alay etme, küçük düşürücü söylemlerde bulunma şeklinde ortaya çıkar (Brandes ve Das 2006; Dean vd. 1998; Kutaniş ve Çetinel 2010; Özgener, Ögüt, ve Kaplan 2008).

Örgütsel sinizm bireylerin özelliklerinden meydana gelebileceği gibi çoğunlukla örgütsel faaliyetler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Türköz, Polat, ve Coşar 2013). Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizme neden olan örgütsel faktörler; güvensizlik (Özler, Atalay, ve Şahin 2010; Türköz vd. 2013), örgüt kültürü (Balay, Kaya, ve Cülha 2013), etik dışı davranışlar (Doğan ve Uğurlu 2014), örgütsel destek düzeyi (Gökyer ve Türkoğlu 2018), psikolojik sözleşme ihlali (Çetinkaya ve Özkara 2015) kayırmacılık (Erol ve Turhan 2019; Kendir vd. 2019) şeklindedir.

2.2. Kayırmacılık

Kayırmacılık örgüt içinde yönetsel işlerde çalışan kişilerin yakın gördüğü çalışanları diğerlerinden haksız olarak ayıran davranışlar göstermesidir. Bu davranışlar hak etmeyen kişilerin işe alınması, performansların olduğundan daha iyi olarak gösterilmesi, eğitim, ücret ve ödüllendirme gibi durumlarda haksız dağıtım yapılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Argon 2016). Kayıran ve kayırılan ilişkisindeki hiyerarşi genellikle dikey bir yapıdadır. Yani üstler astlara karşı kayırma işleminde bulunur (İlhan ve Aytaç 2010). Kayırmacılık toplumun değer yargılarına yerleşebilen bilen bir olgudur. Genellikle “hemşeri, akraba, tanıdık” gibi kavramlar aracılığı ile meşrulaştırılır (Aytaç 2010). Yönetim alanyazımında kayırmacılık türleri; akraba kayırmacılığı, eş-dost kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık, hizmet kayırmacılığı, cinsel kayırmacılık gibi başlıklarla yer almaktadır (Argon 2016; Asunakutlu ve Avcı 2010).

Akraba kayırmacılığı; kişilerin yetenekleri, başarıları, eğitim özellikleri vs. gibi faktörleri göz ardı ederek, uygun pozisyonlara akrabaların yerleştirilmesidir (Darioly ve Riggio 2014; Özsemerci 2002). Esas alınan atama veya yükseltme kriteri gücü elinde bulundurana kişilerle olan akrabalık bağıdır (Karahan 2014; Özler, Özler, ve Gümüştekin 2007).

Eş-dost kayırmacılığı; atama, işe alım veya terfi işlemlerinde liyakatin yerine kişilerin yakın ilişkiler kurulan, arkadaş-dost çevresinden bireylere öncelik verilmesidir. Akraba kayırmacılığından farklı olarak kayıran ve kayırılan kişi arasındaki ilişki akrabalık değil arkadaşlık ilişkisine bağlı kayırma işlemi yapılır (Aktan 2001).

Siyasi kayırmacılık; patronaj veya partizanlık olarak da adlandırılabilir. Bir siyasi partinin iktidarı ele almasından sonra kendilerine yakın olan insanları atama, terfi ve işe almada öncelikli davranmasını ifade etmede kullanılan kavramdır. Özetle gücü elinde bulunduran kişilerin siyasi olarak yakın gördükleri kişilere ayrıcalıklı davranmasıdır (Özkanan ve Erdem 2014; Yıldırım 2013).

Hizmet kayırmacılığı; gücü elinde bulunduran kişilerin sundukları hizmetlerde, eş-dost, akraba, siyasi çevre gibi yakın ilişkilerde bulunulan kesime ayrıcalıklı davranması, söz konusu kişilere sunulan hizmetin diğer kişilere sunulandan daha tatmin edici olmasıdır (Eker 1994; Özkanan ve Erdem 2014).

Cinsel kayırmacılık; çalışanlarla ilişkilerde, atamalarda ve/veya terfilerde, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmasıdır. Genellikle ilişkide bulunulan kişilerin ya da hemcinslerin kayırılması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Abubakar vd. 2017; Aydoğan 2009; Gomes, Owens, ve Morgan 2006).

2.3. Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Abubakar vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada hizmet sektöründe kayırmacı davranışların ve yönetici desteğinin çalışanların işten ayrılma niyeti ve sinizm düzeylerine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanlar kayırmacılık algıladıklarında sinizm düzeyleri yükselmekte ve işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Sinizm düzeyi artan çalışan işte ayrılmaya daha çok eğilimli olmaktadır. Ayrıca kadınların kayırmacılığın bağı olarak sinizm düzeyleri erkeklere oranla daha fazla artmaktadır. (Keskinilic Kara ve Oguz 2016) tarafından öğretmenlerin politik ayrımcılık algılarının sinizm düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan çalışmada 280 öğretmen katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonucunda, sosyal ilişkilere ve politik ilişkilere bağı olarak yapılan kayırmacılığın çalışanların sinizm düzeylerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kendir vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada akraba kayırmacılığının hizmet sektöründeki çalışanların sinizm düzeylerinde nasıl bir değişime neden olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 236 çalışan katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonucunda çalışanların buldukları iş yerinde akraba kayırmacılığı algıladıklarında sinizm eğilimlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Gül (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin algıladıkları kayırmacılık davranışları ile kişisel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 340 öğretmen katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonucunda

öğretmenlerin kurum içinde kayırmacılık olduğuna inandıklarında sinizm seviyelerinin yükseldiği görülmüştür. Erol ve Turhan (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin kurumlarında algıladıkları akraba kayırmacılığının öğretmenlerin sinizm seviyeleri ve sessiz kalma niyetleri ile olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada kapsamında 411 öğretmenden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, kurum içindeki akraba kayırmacılığının olması, öğretmenlerin sinizm ve sessizlik niyetlerinde anlamlı şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Sinizm bireylerin içinde buldukları örgütün faaliyetlerinde erdemden ve doğruluktan uzak olduğunu ifade eden bir felsefeye dayanır. Bu durumda bireyler örgütleri ile ilgili olumsuz bakış açısına sahip olmaktadır. Kayırmacılık ise bir zümreye hak etmedikleri ayrıcalıkların tanınmasıdır. Kayırmacılık davranışları sinizm bakış açısını doğrulayıcı bir yapıya sahiptir. Sinizm ve kayırmacılık kavramları ile alinyazında daha önce yapılmış çalışmalardan elde edilen sonuçlar göz önüne alınarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: Planlama ve örgütlenme sürecindeki kayırmacılık bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H2: Planlama ve örgütlenme sürecindeki kayırmacılık duyuşsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H3: Planlama ve örgütlenme sürecindeki kayırmacılık davranışsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H4: Koordinasyon sürecindeki kayırmacılık bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H5: Koordinasyon sürecindeki kayırmacılık duyuşsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H6: Koordinasyon sürecindeki kayırmacılık davranışsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H7: Kontrol sürecindeki kayırmacılık bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H8: Kontrol sürecindeki kayırmacılık duyuşsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.

H9: Kontrol sürecindeki kayırmacılık davranışsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN METODU

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve araştırmanın modeli hakkında bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Kayırmacılık liyakat esasının yok sayılması, gücü elinde tutan kişi veya kişilerin, akraba, eş-dost, aynı siyasi parti, aynı din vb. grubundan kişileri terfi, kazanım, işe alım, performans değerlendirme gibi açılardan kayırmasıdır. Örgütsel sinizm ise örgütlerin işleyişlerinin erdem, adalet, doğruluktan uzak olduğu düşüncesine bağlı olarak örgüte karşı olan olumsuz duygular ve davranışlardır. Sinizm ve kayırmacılık kavramlarının nedenselliğinden yola çıkarak bu araştırmada “örgütlerde meydana gelen kayırmacılık faaliyetlerinin çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerini ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesi” amaçlanmaktadır.

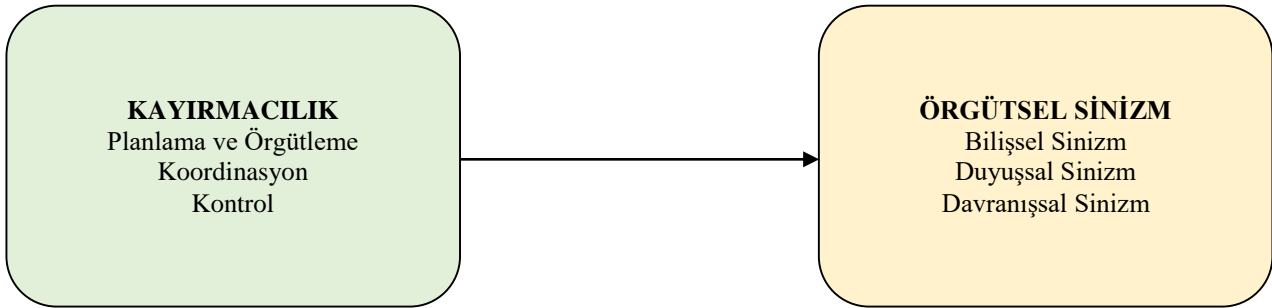
3.2. Araştırmanın Örnekleme

Kayırmacılık davranışları ile çalışan sinizmin arasındaki ilişkilerin tespitinde uygulama alanı olarak eğitim kurumları seçilmiştir. İstanbul ili Avrupa yakasındaki lise düzeyinde eğitim veren eğitim kurumlarında görevli öğretmenler ve yöneticilerin olduğu bir örneklemden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında 400 öğretmen ve yöneticiye anket formu gönderilmiştir. Gönderilen anket formlarından 358 tanesi uygun doldurulduğu için araştırmaya 358 anket verisi ile devam edilmiştir. Örneklem sayısının belirlenmesinde Hair vd. (2014) tarafından benimsenen ve alanyazında kabul gören madde başına 5 örneklem ve en az 100 örnekleme ulaşma kuralı uygulanmıştır. Anket formundaki 37 maddeye karşılık 185 örneklem sayısına ulaşmak gerekmiştir. Bu araştırmada ise 358 örnekleme ulaşılmıştır. Örneklem kriteri göz önüne alındığında araştırmada elde edilen anket sayısının yeterli olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada eğitim kurumlarında meydana gelen kayırmacılık davranışları karşısında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerindeki değişimin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın iki temel konusu olan kayırmacılık ve örgütsel sinizm için alanyazında daha önce kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Kayırmacılık için Erdem ve Meriç (2011) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Kayırmacılık ölçeğinin 24 maddelik formu kullanılmıştır. Örgütsel sinizm düzeyinin ölçümü için Brandes vd. (1999) tarafından oluşturulan 13 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edilebilmesi için 5 soru (cinsiyet, medeni durum vb.) anket formuna eklenmiştir. Anket formunda yer alan maddelerin cevaplanmasında 5'li likert tekniği (1=kesinlikle katılmıyorum - 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan kayırmacılık ve örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik faktör analizleri bu bölümde sunulmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayısının belirlenmesinde Cronbach's Alpha değerleri, faktör dağılımlarının incelenmesinde ise KMO örneklem yeterlilik ölçümü, Bartlett's küresellik testi sonucu, açıklanan toplam varyans değerleri kullanılmıştır.

Tablo 1. Kayırmacılık Ölçeğinin Faktör Değerleri

Açıklanan Toplam Varyans							KMO ve Bartlett's Test
Bileşen	İlk Özdeğer			Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı			<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy; ,957</i> <i>Bartlett's Test of Sphericity; Anlamlılık; 0,000</i> <i>Approx. Chi-Square :7613,806</i> <i>Df; 231</i>
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Toplam %	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Toplam %	
1	13,610	61,862	61,862	6,937	31,532	31,532	
2	1,449	6,586	6,448	5,435	24,703	56,235	
3	1,103	5,015	73,463	3,790	17,228	73,463	

Kayırmacılık ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Kayırmacılık ölçeğinin lise düzeyindeki eğitim kurumlarındaki kayırmacılık olgusunu ölçme düzeyi %73,46 olarak açıklayabildiği tespit edilmiştir. Rotasyon sonrası özdeğerler (≥ 1.000) açısından ölçek 3 faktöre ayrılmaktadır. İlk faktörün açıklanan varyansı %31,53, ikinci faktörün açıklanan varyansı %24,70 ve üçüncü faktörün açıklanan varyansı ise %17,22 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO değeri 0,957, Bartlett's küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen değerlere göre ölçeğin faktör analizi değerlerinin oldukça iyi olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 2. Kayırmacılık Ölçeğinin Rotasyon Dağılımı

	Bileşen		
	Planlama/Örgütlenme	Kontrol	Koordinasyon
q7	,809		
q6	,789		
q8	,774		
q10	,761		
q11	,761		
q9	,757		
q5	,753		
q3	,706		
q4	,666		
q2	,640		
q19		,791	
q18		,757	
q21		,747	
q20		,716	
q17		,677	
q22		,675	
q24		,610	
q16		,510	
q13			,808
q14			,784
q12			,713
q15			,598

Kayırmacılık ölçeğinin rotasyon sonucu bulguları Tablo 2’de yer almaktadır. Ölçekteki yer alan maddelerin uygun dağılımının sağlanması için Varimax metodu kullanılmıştır. Rotasyon sonucunda ölçeğin 3 faktöre dağılım sağladığı görülmektedir. Faktör yüklemeye değerleri tüm boyutlardaki maddeler için $\geq 0,40$ olarak tespit edilmiştir. Faktör yüklemeye değerlerinin her bir madde için uygun olduğunu ifade etmek mümkündür. Birinci boyut 10 maddeden oluşmuş ve alanyazına uygun şekilde planlama/örgütlenme boyutu olarak adlandırılmıştır. İkinci boyut 8 maddeden oluşmuştur ve alanyazına uygun olarak kontrol boyutu olarak adlandırılmıştır. Üçüncü boyut 4 maddeden oluşmuştur ve alan yazına uygun olarak koordinasyon boyutu olarak adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan 2 madde “ödüllendirilecek kişilerin belirlenmesinde kayırmacılık yapılmaktadır” ve “iş dağılımının yapılmasında kayırmacılık yapılır” ifadeleri uygun dağılım sağlama ve faktör yüklemeye skoru kriterini sağlamadığı için araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Değerleri

Açıklanan Toplam Varyans							KMO ve Bartlett’s Test
Bileşen	İlk Özdeğer			Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı			Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.; ,909 Bartlett’s Test of Sphericity; Anlamlılık; 0,000 Approx. Chi-Square; 4024,795 Df; 78
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Toplam %	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Toplam %	
1	7,309	56,222	56,222	4,028	30,985	30,985	
2	1,544	11,877	68,099	3,742	28,784	59,769	
3	1,189	9,142	77,242	2,271	17,472	77,242	

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinin bireylerin sinizm düzeyini ölçme gücü %77,24 olarak tespit edilmiştir. Rotasyon sonrası özdeğerler (≥ 1.000) açısından 3 faktöre ayrılmaktadır. İlk faktörün açıklanan varyansı %30,98, ikinci faktörün açıklanan varyansı %28,78 ve üçüncü faktörün açıklanan varyansı ise %17,47 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO değeri 0,909, Bartlett’s küresellik testi sonucu $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde

anlamlıdır. Elde edilen değerlere göre ölçeğin faktör analizi değerlerinin oldukça iyi olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Rotasyon Dağılımı

Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi ^a			
	Bileşen		
	Duyuşsal Boyut	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut
s9	,916		
s8	,913		
s10	,857		
s6	,843		
s11	,549		
s4		,803	
s3		,799	
s5		,787	
s2		,775	
s1		,715	
s13			,895
s14			,868
s12			,515

Örgütsel sinizm ölçeğinin rotasyon sonucu bulguları Tablo 4'te yer almaktadır. Ölçekteki yer alan maddelerin uygun dağılımının sağlanması için Varimax metodu kullanılmıştır. Rotasyon sonucunda ölçeğin 3 faktöre dağılım sağladığı görülmektedir. Faktör yükleme değerleri tüm boyutlardaki maddeler için $\geq 0,40$ olarak tespit edilmiştir. Faktör yükleme değerlerinin her bir madde için uygun olduğunu ifade etmek mümkündür. Birinci boyut duyuşsal sinizmi ifade etmekte ve 5 maddeden oluşmaktadır. İkinci boyut bilişsel boyutu ifade etmekte ve 5 maddeden oluşmaktadır. Son boyut ise davranışsal sinizmi ifade etmekte ve 3 maddeden oluşmaktadır. Madde dağılımları alanyazınla uyumludur.

Tablo 5. Kayırmacılık Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

Madde	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
Nöbet çizelgelerinin hazırlanmasında	,969
Sınıf dağıtımının planlanmasında	,969
Ders dağıtımının planlanmasında	,968
Sosyal kulüp çalışmaları ile ilgili görevlendirilmelerinde	,968
Belirli gün haftalarla ilgili görevlendirilmelerinde	,969
Kurullarda görevlendirmede	,969
İşbölümü yapılmasında	,968
Eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler vermede	,968
Faaliyet ve etkinliklere katılacakları görevlendirmede	,969
Görev dağılımında (iş yükü açısından)	,968
Kural ihlallerinde (kılık kıyafet, törene katılmama gibi)	,970
Derse zamanında veya geç girip çıkmalarında	,970
Görevlerini gereği gibi yapmayan kişiler arasında	,969
İzin vermede	,969
Şikâyetlerin dikkate alınmasında	,969
Üye oldukları sendikaları açısından	,969
Cinsiyetleri açısından	,969
Siyasi görüşleri açısından	,969
Mesleki kıdemlerine göre	,969
Memleketlerine göre	,970
Branşlarıyla ilgili	,969
Görevini aksatanların görevlendirilmesinde	,968
Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha Değeri	0,970

Kayırmacılık ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin hesaplanmasın Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Kayırmacılık ölçeğinin güvenilirlik değerleri Tablo 5'te yer almaktadır. Ölçeğin cronbach's Alpha katsayısı 0,970 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değer oldukça yüksektir. Kayırmacılık ölçeğinin araştırmada kullanılması uygundur.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

Madde	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,920
Çalıştığım okulun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.	,919
Çalıştığım okulda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,922
Çalıştığım okulda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka davranış ödüllendirilir.	,923
Çalıştığım okulda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,921
Çalıştığım okulu düşündükçe sinirlenirim.	,919
Çalıştığım okulu düşündükçe hiddetlenirim.	,920
Çalıştığım okulu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	,919
Çalıştığım okulu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	,919
Çalıştığım okul dışındaki arkadaşlarıma, okulda olup bitenler konusunda yakınırım.	,919
Çalıştığım okuldan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	,923
Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	,933
Başkalarıyla birlikte, çalıştığım okuldaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	,927
Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha Değeri	0,928

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin hesaplanmasın Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik değerleri Tablo 6'da yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,928 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değer oldukça yüksektir. Örgütsel Sinizm ölçeğinin araştırmada kullanılması uygundur.

Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Özellik	Kişi	%
Yaş	25 yaş altı	39	10,9
	26-35 yaş aralığında	198	55,3
	36-45 yaş aralığında	91	25,4
	46 yaş ve üzeri	30	8,4
Cinsiyet	Kadın	215	60,1
	Erkek	143	39,9
Medeni durum	Evli	241	67,3
	Bekar	117	32,7
İdari göreviniz var mı?	Evet	290	81,0
	Hayır	68	19,0
Çocuğunuz var mı?	Evet	185	51,7
	Hayır	173	48,3

Araştırmaya dahil olan öğretmen ve müdür/müdür yardımcılarının demografik özellikleri tablo 7'de yer almaktadır. Katılımcıların %10,9'u 25 yaş ve altında, %55,3'ü 26-35 yaş, %25,4'ü 36-45 yaş arasında ve %8,4'ü ise 46 yaş ve üzerindeki bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %60,1'i kadınlar, %39,9'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %67,3'ü evli, %32,7'si bekarlardan oluşmaktadır. Katılımcılardan %81,0'inin idari görevi bulunurken, %19'unun ise idari görevi bulunmamaktadır. Katılımcıların %51,7'sinin en az bir çocuğu bulunurken, %48,3'ünün ise çocuğu bulunmamaktadır.

4.2. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Lise düzeyinde eğitim veren okullardaki öğretmen ve idari yöneticilerin kayırmacılık algılarına bağlı olarak örgütsel sinizm düzeylerinde meydana gelen değişimlerin tespit edilmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmaktadır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığını

gösterirken, regresyon analizi ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama düzeyini tespit etmede kullanılmaktadır.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5
Bilişsel boyut (1)	Pearson Korelasyon	1				
	Anlamlılık (2-kuyruk)					
	N	358				
Duyuşsal boyut (2)	Pearson Korelasyon	,682**	1			
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000				
	N	358	358			
Davranışsal boyut (3)	Pearson Korelasyon	,532**	,502**	1		
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,000			
	N	358	358	358		
Planlama Örgütlenme (4)	Pearson Korelasyon	,547**	,476**	,372**	1	
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,000	,000		
	N	358	358	358	358	
Koordinasyon (5)	Pearson Korelasyon	,587**	,492**	,435**	,731**	1
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,000	,000	,000	
	N	357	357	357	357	357
Kontrol (6)	Pearson Korelasyon	,629**	,532**	,428**	,795**	,760**
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	358	358	358	358	357

Örgütsel sinizm ve kayırmacılık ölçeklerinin alt boyutları arasında meydana gelen ilişkilerin anlamlılığının kontrol edilebilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8’de yer almaktadır. Bilişsel sinizm ile planlama-örgütlenme, koordinasyon ve kontrol açısından yapılan kayırmacılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Duyuşsal sinizm ile planlama-örgütlenme, koordinasyon ve kontrol açısından yapılan kayırmacılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Davranışsal sinizm ile planlama-örgütlenme, koordinasyon ve kontrol açısından yapılan kayırmacılıkta ile arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Elde edilen ilişkiler $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olmasına bağlı olarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. Kayırmacılığın Bilişsel Sinizme Etkisi

Model özeti					Anova ^a	
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. Hatası	F	Anlamlılık
1	,653 ^a	,426	,421	,60489	87,320	,000 ^b
A. Bağımsız: (Sabit), Kontrol, Koordinasyon, Planlama / Örgütlenme						

Kayırmacılık ölçeğinde yer alan kontrol, koordinasyon, planlama / örgütlenme boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutunu açıklama düzeyi Tablo 9’da yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde kayırmacılığın bütün boyutlarının bireylerin bilişsel sinizmlerini %42,1 düzeyinde açıkladığı tespit edilmiştir. Modelin bütün olarak korelasyon değeri 0,653’tür. Anova değerleri ise $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır. Tabloda yer alan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde kayırmacılığın alt boyutlarının bilişsel sinizm üzerindeki açıklama gücü orta düzeyde ve istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 10. Kayırmacılığın Bilişsel Sinizme Etkisini Gösteren Katsayılar

Katsayılar						
Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		T	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	,750	,086		8,682	,000
	Planlama Örgütlenme	,040	,062	,045	,640	,523
	Koordinasyon	,214	,058	,243	3,707	,000
	Kontrol	,380	,068	,410	5,579	,000

A. Bağımlı Değişken: Bilişsel Boyut

Kayırmacılığın alt boyutlarının bilişsel sinizm boyutu üzerindeki etkisine ait regresyon katsayıları tablo 10'da yer almaktadır. Planlama ve örgütlenme süreçlerinde yapılan kayırmacılığın bireylerin bilişsel sinizm düzeylerinde $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Koordinasyon ve kontrol aşamalarında yapılan kayırmacılık davranışlarının ise bilişsel sinizm düzeyini arttırdığı görülmektedir. Herhangi bir kayırma davranışının olmadığı durumda (sabit değer) bireylerin bilişsel sinizm düzeyleri $B=0,750$ 'dir. Koordinasyon (Beta= 0,243) ve kontrol (Beta= 0,410) faaliyetlerinde meydana gelen kayırmacılık davranışlarının bireylerin bilişsel sinizm düzeylerindeki etkisi ise pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlıdır. Kayırmacılık davranışlarının bilişsel sinizmi açıklama düzeyi " y bilişsel sinizm = $0,750 + 0,243 \times$ koordinasyon + $0,410 \times$ kontrol + $0,086$ " şeklinden formüle edilebilir.

Tablo 11. Kayırmacılığın Duyuşsal Sinizme Etkisi

Model Özeti					ANOVA ^a	
Model	R	R2	Düzenlenmiş R2	Tahminlerin Std. Hatası	F	Anlamlılık
1	,551 ^a	,304	,298	,69602	51,360	,000 ^b

A. Bağımsız: (Sabit), Kontrol, Koordinasyon, Planlama / Örgütlenme

Kayırmacılık ölçeğinde yer alan kontrol, koordinasyon, planlama / örgütlenme boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm boyutunu açıklama düzeyi Tablo 11'de yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde kayırmacılığın bütün boyutlarının bireylerin duyuşsal sinizmin %29,8'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Modelin bütün olarak korelasyon değeri 0,551'dir. Anova değerleri ise $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır. Tabloda yer alan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde kayırmacılığın alt boyutlarının duyuşsal sinizm üzerindeki açıklama gücü düşük düzeyde ve istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 12. Kayırmacılığın Duyuşsal Sinizme Etkisini Gösteren Katsayılar

Katsayılar						
Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		T	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	,596	,099		5,999	,000
	Planlama Örgütlenme	,076	,071	,082	1,064	,288
	Koordinasyon	,167	,066	,182	2,518	,012
	Kontrol	,319	,078	,329	4,066	,000

A. Bağımlı Değişken: Duyuşsal Boyut

Kayırmacılığın alt boyutlarının duyuşsal sinizm boyutu üzerindeki etkisini gösteren regresyon katsayıları Tablo 12'de yer almaktadır. Planlama ve örgütlenme süreçlerinde yapılan kayırmacılığın bireylerin duyuşsal sinizm düzeylerinde $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Koordinasyon ve kontrol aşamalarında yapılan kayırmacılığın ise duyuşsal sinizm düzeyini arttırdığı görülmektedir. Herhangi bir kayırma davranışının olmadığı durumda (sabit değer) bireylerin duyuşsal sinizm düzeyleri $B=0,596$ 'dır. Koordinasyon (Beta= 0,182) ve kontrol (Beta= 0,329) faaliyetlerinde meydana gelen kayırmacılık davranışlarının bireylerin duyuşsal sinizm

düzeylerindeki etkisi ise pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlıdır. Kayırmacılık davranışlarının duyuşsal sinizmi açıklama düzeyi “ y duyuşsal sinizm = $0,596 + 0,182 \times$ koordinasyon + $0,329 \times$ kontrol + $0,099$ ” şekli den formüle edilebilir.

Tablo 13. Kayırmacılığın Davranışsal Sinizme Etkisi

Model Özeti					ANOVA ^a	
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin std. hatası	F	Anlamlılık
1	,462 ^a	,213	,206	,84359	31,863	,000 ^b

A. Bağımsız: (Sabit), Kontrol, Koordinasyon, Planlama / Örgütlenme

Kayırmacılık ölçeğinde yer alan kontrol, koordinasyon, planlama / örgütlenme boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutunu açıklama düzeyi Tablo 13'te yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde kayırmacılığın bütün boyutlarının bireylerin davranışsal sinizminin %20,6'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Modelin bütün olarak korelasyon değeri 0,462'dir. Anova değerleri ise $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlıdır. Tabloda yer alan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde kayırmacılığın alt boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki açıklama gücü düşük düzeyde ve istatistiki olarak anlamlıdır.

Tablo 12. Kayırmacılığın Davranışsal Sinizme Etkisini Gösteren Katsayılar

Katsayılar						
Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,325	,120		11,000	,000
	Planlama / Örgütlenme	,000	,087	,000	,001	,999
	Koordinasyon	,269	,081	,256	3,336	,001
	Kontrol	,261	,095	,236	2,741	,006

A. Bağımlı Değişken: Davranışsal Boyut

Kayırmacılığın alt boyutlarının davranışsal sinizm boyutu üzerindeki etkisini gösteren regresyon katsayıları Tablo 14'te yer almaktadır. Planlama ve örgütlenme süreçlerinde yapılan kayırmacılığın bireylerin davranışsal sinizm düzeylerinde $0,000 \leq 0,050$ düzeyinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Koordinasyon ve kontrol aşamalarında yapılan kayırmacılığın ise davranışsal sinizm düzeyini arttırdığı görülmektedir. Herhangi bir kayırma davranışının olmadığı durumda (sabit değer) bireylerin davranışsal sinizm düzeyleri $B=1,325$ 'tür. Koordinasyon (Beta= 0,256) ve kontrol (Beta= 0,236) faaliyetlerinde meydana gelen kayırmacılık davranışlarının bireylerin davranışsal sinizm düzeylerindeki etkisi ise pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlıdır. Kayırmacılık davranışlarının davranışsal sinizmi açıklama düzeyi “ y davranışsal sinizm = $1,325 + 0,256 \times$ koordinasyon + $0,236 \times$ kontrol + $0,120$ ” şekli den formüle edilebilir.

Hipotez	Kabul/Red
H ₁ : Planlama ve örgütlenme sürecindeki kayırmacılık bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.	RED
H ₂ : Planlama ve örgütlenme sürecindeki kayırmacılık duyuşsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.	RED
H ₃ : Planlama ve örgütlenme sürecindeki kayırmacılık davranışsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.	RED
H ₄ : Koordinasyon sürecindeki kayırmacılık bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.	KABUL
H ₅ : Koordinasyon sürecindeki kayırmacılık duyuşsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.	KABUL
H ₆ : Koordinasyon sürecindeki kayırmacılık davranışsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.	KABUL
H ₇ : Kontrol sürecindeki kayırmacılık bilişsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.	KABUL
H ₈ : Kontrol sürecindeki kayırmacılık duyuşsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.	KABUL
H ₉ : Kontrol sürecindeki kayırmacılık davranışsal sinizm düzeyini arttırmaktadır.	KABUL

5. SONUÇ

Lise düzeyinde eğitim veren eğitim kurumlarındaki yönetsel faaliyetlerde meydana gelen kayırmacılık davranışlarının öğretmenler ve idari yöneticilerin örgütsel sinizm algısına etkisini tespit

etmek amacıyla yapılan araştırma İstanbul'da (Avrupa) gerçekleştirilmiştir. Araştırma kayırmacılık ve örgütsel sinizm kavramları çerçevesinde ele alınmaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak lise düzeyinde eğitim veren eğitim kurumlarındaki öğretmen, müdür ve müdür yardımcılarını ile anket çalışması yapılmıştır. Öğretmen, müdür ve müdür yardımcılarının araştırma örnekleminde olması, kayırmacılık faaliyetlerinin sadece astlar açısından gerçekleşen bir davranış olmadığı düşünülmesidir. Bu yüzden bütün düzeylerdeki eğitimcilerden görüş alınmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde elde edilen veriler nicel tekniklerle analiz edilmiştir. Analizler esnasında ilk olarak faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda kayırmacılık ve örgütsel sinizm ölçeklerinin yüksek düzeyde güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçüm araçlarının boyutlara dağılımı da alanyazın ile uyumlu olarak gerçekleşmiştir.

Kayırmacılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeylerinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda kayırmacılığın alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda değişkenlerin hepsinin arasında anlamlı ilişkiler çıkmasına bağlı olarak kayırmacılık ölçeğinin bütün alt boyutlarının (bağımsız değişken) her bir örgütsel sinizm boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek üzere regresyona analizi yapılmıştır.

Regresyon analizinde 3 farklı model test edilmiştir. İlk modelde kayırmacılığın alt boyutlarının bilişsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda planlama ve örgütlenme sürecinde yapılan kayırmacılığın bilişsel sinizm açısından anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Koordinasyon ve kontrol aşamasında yapılan kayırmacılık ise bireylerin örgütün erdemsiz, ahlaki değerlerden yoksun, verdiği sözleri tutmayan bir örgüt olarak algılanmasına (orta düzeyde) neden olduğu görülmüştür. İkinci modelde kayırmacılığın alt boyutlarının duyuşsal sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Planlama ve örgütlenme esnasında yapılan kayırmacılığın bireylerin duyuşsal sinizm algılarında anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Koordinasyon ve kontrol aşamalarında yapılan kayırmacılığın ise bireylerin çalıştıkları kuruma karşı, öfke, hiddet, gerilim ve endişe gibi duygular hissetmelerine (düşük düzeyde) neden olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü modelde, kayırmacılığın alt boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Planlama ve örgütlenme aşamasında meydana gelen kayırmacılığın davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Koordinasyon ve kontrol aşamalarında yapılan kayırmacılığın ise bireylerin örgütlerine karşı olumsuz davranışlar (okul hakkında konuşma, anlamlı bakışmalar, eleştiri) sergilemesine (düşük düzeyde) neden olmaktadır.

Öğretmen, müdür ve müdür yardımcılarının çalıştıkları kurumda kayırmacılık davranışları ile karşılaşmaları, söz konusu kişilerin kurumları hakkında olumsuz düşünce, duygu ve davranışlara sahip olmalarına neden olmaktadır. Bu durumda öğretmen, müdür ve müdür yardımcılarının kuruma ve işlerine karşı bakışlarının da olumsuz olması beklenebilir.

Bu araştırmada kayırmacılığın türleri hakkında bir çıkarım yapılmamaktadır. Ayrıca kayırmacılıkla karşılaşan kişilerin sinizm dışındaki eğilimleri de ölçülmemiştir. Örgütsel sinizm ve kayırmacılık konularında yapılacak gelecek çalışmalarda kayırmacılığın türlerinin (siyasi kayırmacılık, hizmet kayırmacılığı, akraba kayırmacılığı, eş-dost kayırmacılığı) öğretmen, müdür ve müdür yardımcılarının sinizm ve diğer olumsuz tutumlarının incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. 2000. "Organizational cynicism: Bases and consequences",. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126(3):269–92.

Abubakar, A. Mohammed, Boshra Hejraty Namin, Ibrahim Harazneh, Huseyin Arasli, ve Tuğba Tunç. 2017. “Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach”. *Tourism Management Perspectives* 23(2017):129–39.

Aktan, C. C. 2001. *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*. Ankara: Hak-İş Yayınları.

Argon, T. 2016. “Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokullarda Yöneticilerin Kayırmacılık Davranışları”. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 24(1):233–50.

Asunakutlu, T., ve U. Avcı. 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.

Aydoğan, İsmail. 2009. “Favoritizm in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage”. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*. 4(1):19-35.

Aytaç, Ö. 2010. “Bürokratik Kayırmacılık: Enformel Bağlayıcılıkların Yönetim İlişkilerine Etkisi”. Ss. 86–109 içinde *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, editör R. Erdem. İstanbul: Beta Yayınları.

Balay, R., A. Kaya, ve A. Cülha. 2013. “örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2):123–44.

Brandes, P., ve D. Das. 2006. “Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications”. *Research in Occupational Stress and Well Being*.5, 243-266.

Çetinkaya, F. F., ve B. Özkara. 2015. “Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9(72–91).

Darioly, Annick, ve Ronald E. Riggio. 2014. “Nepotism in the hiring of leaders: Is there a stigmatization of relatives?” *Swiss Journal of Psychology* 73(4):243–48.

Dean, J. W., P. Brandes, ve R. Dharwadkar. 1998. “Organizational Cynicism”. *Academy of Management Review* 23(2):341–52.

Doğan, S., ve C. T. Uğurlu. 2014. “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki”. *GEFAD* 34(3):489–516.

Eaton, J. A. 2000. “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”. *Graduate Program in Psychology, York University, Toronto*.

Eker, A. 1994. *Maliye Politikası*. Ankara: Takav Yayınları.

Erol, Y. C., ve M. Turhan. 2019. “Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Örgütlerinde Kronizm, Sessizlik ve Sinizm Arasındaki İlişki”. *Hacettepe University Journal of Education (February)*:1–16.

Gökkyer, N., ve İ. Türkoğlu. 2018. “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”. *Eğitim ve Bilim* 43(196):317–40.

Gomes, G. M., J. M. Owens, ve J. F. Morgan. 2006. “The paramour’s advantage: Sexual favoritism and permissibly unfair discrimination”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18:73-88.

Gül, N. 2016. “Kayırmacılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması”. *Social Sciences Studies Journal*.2:22-31.

İlhan, S., ve Ö. Aytaç. 2010. “Türkiye’de Kayırmacı Eğilimlerin Oluşmasında Toplumsal ve Kültürel Yapının Rolü.” Ss. 61–83 içinde *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, editör R. Erdem. İstanbul: Beta Yayınları.

James. 2005. "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations : An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems". Electronic Theses, Treatises and Dissertations.

Karacaoğlu, K., ve F. İnce. 2013. "Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 18(1):181–202.

Karahan, A. 2014. "Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama". Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 14(27):124–48.

Kendir, H., E. Arslan, N. Özgün, ve A.G. Özkoç. 2019. "İşgörenlerin Nepotizm ve Sinizm Algıları Arasındaki İlişki: Nevşehir deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (The Relationship between Employees Perceptions of Nepotism and Cynicism: A Study on Hotel Enterprises in Nevşehir)". Journal of Business Research - Turk 11(4):2960–71.

Keskinlik K., S. B., ve E. Oğuz. 2016. "Relationship between Political Discrimination Level Perceived by Teachers and Teachers' Organizational Cynicism Levels". Eurasian Journal of Educational Research.60 (2016):55-70.

Kutaniş, R. Ö., ve E. Çetinel. 2010. "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?" Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 26(1):186–95.

Özgener, Ş., A. Öğüt, ve M. Kaplan. 2008. "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm". Ss. 53–72 içinde Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, editör M. Özdevecioğlu ve H. Karadal. Ankara: İlke Yayınevi.

Özkanan, A., ve R. Erdem. 2014. "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2(20):179–206.

Özler, D. E., C. G. Atalay, ve M. D. Şahin. 2010. "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?" Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 2(2):47–57.

Özler, H., D. E. Özler, ve G. E. Gümüştekin. 2007. "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1):437–50.

Özsemerci, K. 2002. Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri. Ankara: Sayıştay Yayınları.

Türköz, T., S. Polat, ve S. Coşar. 2013. "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü". Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 20(2):285–302.

Yıldırım, M. 2013. "Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi". CBÜ SBE Dergisi 11(2):353–80.