

**KAYIRMACILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: LİSE
ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

**RELATIONSHIP BETWEEN FAVORITISM AND ORGANIZATIONAL CINISM: A FIELD
RESEARCH ON HIGH SCHOOL TEACHERS**

Necmettin GÜL

Doktora Öğrencisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
ncmttgull@gmail.com, Kahramanmaraş/TÜRKİYE

ÖZ

Çalışmanın amacı, kayırmacılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu doğrultuda Kahramanmaraş bölgesinde bulunan lise öğretmenleri örneklem olarak seçilmiştir. Hazırlanan anket formu 340 öğretmene uygulanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada, Erdem ve Meriç (2011) tarafından geliştirilen kayırmacılık ölçeği ve Brandes (1997) tarafından oluşturulan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Analiz sonucunda kayırmacılık ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, Sinizm, Örgütsel Sinizm.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between favoritism and organizational cynicism. In this direction, high school teachers in Kahramanmaraş region were chosen as the sample.

The prepared questionnaire was applied to 340 teachers. In the research, favoritism scale developed by Erdem and Meriç (2011) and organizational cynicism scale developed by Brandes (1997) was used. As a result of the analysis, it was found that there is a positive relationship between favoritism and organizational cynicism.

Keywords: Favoritism, Cynicism, Organizational Cynicism.

1. GİRİŞ

Örgütsel sinizm, ana hatlarıyla kişinin çalıştığı organizasyonun dürüstlükten yoksun olduğu inancıyla bu organizasyona negatif bir tutum göstermesi olarak tanımlanır (Abraham, 2000: 269). Örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasında bir çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birtanesi ise örgütlerde meydana gelen kayırmacıdır. Literatürde çeşitli türleri bulunan kayırmacılık kavramına bakıldığında kişilerin liyakat kavramı gözardı edilerek çeşitli ilişkiler sonucunda bazı ayrıcalıklar elde etmesi olarak ifade edilebilir. İşgörenler açısından çalıştıkları kurumlarda yöneticiler tarafından sergilenen davranışlar önem arz etmektedir. Yöneticilerin ortaya koyduğu davranışların, adalet ve etik kavramı içinde olması işgörenlerin çalıştıkları kurumlara karşı olan bakış açılarını, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu doğrultuda Kutanis ve Çetinel (2010) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada adeletsizlik kavramının örgütsel sinizme neden olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte Kutanis ve Karaman (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel

sinizizm boyutlarıyla birlikte ele alınarak, hemşireleri sinik davranmaya yönelten faktörler ve sinik davranışların neler olduğu incelenmiştir ve adam kayırmacılıktan kaynaklanan güvensizlik ve şüphecilik duygusunun, hemşirelerin eleştirisi, alay gibi yöntemlere başvurmaya yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Kurumlarda ortaya çıkan kayırmacılık durumları işgörenlerin kurumlarına karşı olan güvenlerinin de etkilemektedir. Bu doğrultuda Özler vd. (2010) yaptıkları çalışmada, güven kavramı ve örgütsel sinizim arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte literatürde kayırmacılık kavramının işgörenlerin adalet, güven, tatmin, bağlılık vb., düzeylerini etkilediği bunun sonucunda da örgütsel sinizme etki ettiğini ortaya koyan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır.

2. KAYIRMACILIK KAVRAMI

Adamını bularak işini görme, belli bir kişiyi veya zümreyi öne çıkarma halk dilinde kullanıldığı şekliyle “torpil” kelimesi kayırmacılık kavramına karşılık olarak kullanılmaktadır (Özsemerci, 2002:28). Bir başka tanıma göre kayırmacılık, “arkadaşlara, meslektaşlara ve ahabplara, istihdam, kariyer ve kişisel kararlar gibi alanlarda ayrıcalık tanımak” anlamına gelmektedir (Araslı ve Tümer, 2008:1239). Aydoğan (2009:20) ise kayırmacılık kavramını bir kamu görevlisinin beraber çalıştığı bir kişiyi yasadışı ve adaletsizce desteklemesi ve ona arka çıkması ya da herhangi bir gruba veya kişiye mesleki yeterliliklerine ve performansına bakılmaksızın ayrıcalık tanınması başka bir deyişle hak etmeyen bir kişinin hak etmediği yere gelmesi, hak etmediği parayı kazanmasıdır şeklinde tanımlamıştır. Kayırmacılık kavramının çeşitli türleri bulunmaktadır ve bunlardan bazıları;

- ✓ Akriba Kayırmacılığı (Nepotizm): Kişilerin bilgi, beceri, kabiliyet, diploma gibi bir takım nesnel vasıflarına bakılmaksızın sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi ya da görevde yükseltilmesidir (Aytaç, 2010:5).
- ✓ Eş-Dost Kayırmacılığı (Kronizm): Kronizm denilen kayırmacılık türünde arkadaş ilişkileri eş-dost ve tanıdıklara öncelik tanıma söz konusudur. Eşitlik ilkesinin gözardı edildiği bu kayırmacılık türü geleneksel toplumlarda sıklıkla görülebilme özelliğine sahiptir (Meriç ve Erdem, 2013: 468).
- ✓ Siyasal Kayırmacılık (Partizanlık): "Politik yandaşlık" veya "partizanlık" olarak da adlandırılan siyasi kayırmacılık, iktidara gelen siyasi partilerin kendilerini destekleyen seçmen gruplarına imtiyazlı davranarak haksız çıkar sağlamalarıdır (Özkanan ve Erdem, 2014:192).
- ✓ Hizmet Kayırmacılığı: Hizmet kayırmacılığında siyasi iktidar gelecek seçimlerde başarı elde etmek için devlet imkânlarını seferber etmesi, bütçe dengelerini bozacak şekilde, kaynakları seçim bölgelerine ayırması durumudur. Bu türde kamu kaynaklarının dağıtımında yerleşim bölgelerinin ihtiyaçları dikkate alınmamakta, kaynaklar iktidarın kendi seçim bölgelerine aktarılmaktadır (Özsemerci, 2002: 29-30).
- ✓ Patronaj: Siyasi partiler iktidara geldikten sonra, yaygın olarak kamudaki üst düzey bürokratları görevden alarak, boşalttığı bu kadrolara siyasi yandaşlık, ideoloji, nepotizm, kronizm gibi faktörleri esas alarak yeni kişileri atayabilmektedir. Bu durum alanyazında patronaj olarak adlandırılmaktadır (Özsemerci, 2002:22).

3. ÖRGÜTSEL SİNİZİM

Kökeni Eski Yunan’a dayanan Sinizm kavramının M.Ö. 4. yüzyılda yaşamış felsefecilerden Anisthenes ve Diyojen tarafından da kullanıldığı bilinmektedir (Özgener, vd., 2008: 53). Sinizm, bireylerin olay ve olguları olumsuz bir bakış açısıyla açıklamaları, kötümser bir yapıya sahip olmaları anlamına gelmekte; sinik bireyin kendi çıkarlarına öncelik verdiği, bu çıkarları korumak veya arttırmak için başka insanları araç olarak kullandığı belirtilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285). Bununla birlikte örgütsel sinizm, örgütlere karşı adaletsizlik inancının, güvensizlik duygusunun ve benzeri davranışların artmasıyla sonuçlanan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönleri içeren karmaşık bir tutumdur. Örgütsel sinizm, negatif duygulanım veya kişisel sinizm gibi kişisel özellik temelli eğilimlerden ayrı olarak genellikle bir durum değişkeni olarak kavramsallaştırılmaktadır (Bommer

vd., 2005:736). Sinik birey, örgütün uygulamalarıyla kendisine ihanet ettiğine inanmakta; bu inanışların temelinde duygusal tepkiler göstermektedir. Bu tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Bu aşamada tıpkı siniklerin toplumlarından utanmaları gibi, örgüt içindeki sinikler de örgütlerinden utanabilmekte; hatta sinizm seviyeleri yüksekse tiksime gibi duygular barındırabilmektedirler. Bu kuvvetli olumsuz duygular, sinik çalışanı negatif davranışlara yöneltmekte; bu durum örgütsel sinizmin son boyutunu oluşturmaktadır. Bu davranışların pek çoğu örgütün dürüstlük ve samimiyetten mahrum olduğuna dair ibarelerdir. Kişi örgütsel sinizmin davranış boyutunda eleştirilerde bulunmakta, alaycı yorumlar yapmakta, örgütle ilgili karamsar tahminlerde bulunmakta ve örgütü küçümsemektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010: 188; Özler vd., 2010: 49).

Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikâyet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilebilmektedir (Abraham, 2000:270). Literatürde örgütsel sinizmin beş farklı türü olduğu görülmektedir: Bunlar; Kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir.

4. ARAŞTIRMA

4.1. Metod

Bu çalışmada temel olarak kayırmacılık ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Literatürde bu bağlamda yapılan çalışmalara ek olarak bu çalışmanın kapsayıcı bir nitelik taşıması amaçlanmaktadır. Çalışmanın teorik iskeletine göre kayırmacılık bağımsız değişken ve örgütsel sinizm ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Hipotez

H1: Kayırmacılık ve örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.2. Örneklem

Çalışmanın verileri 2015 yılında Kahramanmaraş ilinde bulunan mesleki lise öğretmenleri üzerinde uygulanan anket tekniği ile toplanmıştır. Bu kapsamda anket formları 450 öğretmene dağıtılmış ve toplanan anketlerden 340 tanesi kullanım için uygun görülmüştür.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak, Erdem ve Meriç (2011) tarafından geliştirilen “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” kullanılmıştır. Kayırmacılık ölçeği 25 önermeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. 1-4 sorular planlama, 5-11 örgütlenme, 12-16 koordinasyon ve 17-25 sorular ise değerlendirme boyutunu temsil etmektedir. Örgütsel sinizm ölçeği olarak ise; Brandes (1997) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği 14 önerme ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. 1-5 sorular bilişsel sinizm, 6-9 sorular duyuşsal sinizm ve 10-14 sorular ise davranışsal sinizm boyutlarını temsil etmektedir.

Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtlanabilmesi için likert tipi ölçeklendirme yapılmıştır. Cevaplamada kullanılan ifadeler; hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), çoğu zaman (4), her zaman (5) seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekteki en düşük puan 1 iken en yüksek puan 5’tir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında anket verilerinin Spss 21 paket programı ile analiz edilmesiyle elde edilen veriler yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

5.1. Kayırmacılık Ölçeğine Ait Güvenilirlik Değerleri

Kayırmacılık ölçeğinde yer alan önermelere katılımcılar tarafından verilen cevapların doğruluğunun tespit edilebilmesi için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Kayırmacılık ölçeği; planlama, örgütlenme,

koordinasyon ve değerlendirme boyutlarından oluşmaktadır. Kayırmacılık ölçeğinde yer alan boyutlara ayrı ayrı güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Planlama Boyutunun Güvenilirlik Değerleri: Planlama boyutu 4 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.1. Planlama Boyutunun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
1. Öğretmenlerin haftalık ders programlarının hazırlanmasında	10,5638	7,401	,570	,336	,765	,80
2. Öğretmenlerin nöbet çizelgelerinin hazırlanmasında	10,3828	7,100	,650	,442	,723	
3. Sınıf dağıtımının planlanmasında	10,3412	7,214	,667	,460	,715	
4. Ders dağıtımının planlanmasında	10,3027	7,920	,545	,315	,775	

Kayırmacılık ölçeğinin planlama boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,80 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Planlama boyutunda yer alan önermelerin hiç birisi kapsamın dışında bırakılmamıştır.

Örgütlenme Boyutunun Güvenilirlik Değerleri: Örgütlenme boyutu 7 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.2. Örgütlenme Boyutunun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
5. Öğretmenlerin sosyal kulüp çalışmaları ile ilgili görevlendirilmelerinde	17,8478	16,207	,561	,366	,789	,82
6. Öğretmenlerin belirli gün haftalarla ilgili görevlendirilmelerinde	17,8866	17,071	,545	,374	,791	
7. Okulda oluşturulan kurullarda (satın alma, muayene vb.) öğretmenleri görevlendirmede	17,6597	16,842	,567	,445	,787	
8. Öğretmenler arasında işbölümü yapılmasında	17,8030	14,847	,716	,549	,751	
9. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler vermede	17,7075	16,663	,596	,399	,781	
11. Okul içi görev dağılımında (iş yükü açısından)	17,9463	17,326	,477	,343	,806	

Kayırmacılık ölçeğinin örgütlenme boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,82 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Örgütlenme boyutunda yer 10. önerme (Okulda yapılacak faaliyet ve etkinliklere katılacak öğretmenleri görevlendirmede) boyutun güvenilirlik seviyesini düşürdüğünden dolayı araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Koordinasyon Boyutunun Güvenilirlik Değerleri: Koordinasyon boyutu 5 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.3. Koordinasyon Boyutunun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
12.Öğretmenlerin kural ihlallerinde (kılık kıyafet, törene katılmama gibi)	10,6216	6,453	,552	,342	,774	,80
13.Öğretmenlerin, derse zamanında veya geç girip çıkmalarında	10,5045	6,299	,645	,442	,729	
14. Görevlerini gereği gibi yapmayan öğretmenler arasında	10,5105	6,184	,701	,505	,703	
15. Öğretmenlere izin vermede	10,6246	6,163	,552	,366	,778	

Kayırmacılık ölçeğinin koordinasyon boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,80 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Koordinasyon boyutunda yer 16. önerme boyutun güvenilirlik seviyesini düşürdüğünden dolayı araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Değerlendirme Boyutunun Güvenilirlik Değerleri; Değerlendirme boyutu 9 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.4. Değerlendirme Boyutunun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
17. Öğretmenlerin üye oldukları sendikalarla ilgili	32,0464	41,554	,464	,286	,842	,84
18. Öğretmenlerin cinsiyetleriyle ilgili	31,8359	41,982	,546	,372	,834	
19. Öğretmenlerin siyasi görüşleriyle ilgili	31,8576	40,185	,631	,505	,826	
20. Öğretmenler arasında, mesleki kıdemlerine göre	31,7214	41,686	,551	,467	,834	
21. Öğretmenler arasında, memleketlerine göre	31,8266	42,044	,541	,464	,835	
22. Öğretmenlerin branşlarıyla ilgili	31,7678	42,173	,485	,372	,839	
23. Sicil notlarının verilmesinde	31,7740	39,200	,671	,547	,822	
24. Ödüllendirilecek öğretmenlerin teklif edilmesinde	31,8545	39,678	,616	,494	,827	
25. Görevini aksatan öğretmenlerin cezalandırılmalarında	31,8638	39,981	,589	,433	,830	

Kayırmacılık ölçeğinin değerlendirme boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,84 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Değerlendirme boyutunda yer alan herhangi bir önerme araştırma kapsamından çıkarılmamıştır.

5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenilirlik Değerleri

Örgütsel Sinizm ölçeğinde yer alan önermelere katılımcılar tarafından verilen cevapların uygunluğunun tespit edilebilmesi için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel Sinizm ölçeği; bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm ölçeğinde yer alan boyutlara ayrı ayrı güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Bilişsel Sinizm Boyutunun Güvenilirlik Değerleri; Bilişsel Sinizm boyutu 5 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.5. Bilişsel Sinizm Boyutunun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Çalıştığım okulun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	14,6012	10,507	,545	,416	,774	,80
Okul yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	14,4955	9,614	,667	,523	,735	
Çalıştığım okul, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	14,6495	9,774	,638	,439	,745	
Çalıştığım okul politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	14,4653	10,480	,555	,360	,771	
Okulum, öğretmenlerden belirli bir davranış bekler ama başka davranışı ödüllendirir.	14,5619	10,708	,511	,278	,784	

Örgütsel Sinizm ölçeğinin Bilişsel Sinizm boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,80 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Bilişsel Sinizm boyutunda yer alan herhangi bir önerme araştırma kapsamından çıkarılmamıştır.

Duyuşsal Sinizm Boyutunun Güvenilirlik Değerleri; Duyuşsal Sinizm boyutu 4 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.6. Duyuşsal Sinizm Boyutunun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Çalıştığım okulu düşündüğümde, bir endişe hissedirim.	10,6024	6,282	,486	,241	,673	,74
Çalıştığım okulu düşündüğümde, gerilim yaşarım.	10,6350	6,048	,527	,297	,649	
Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.	10,4955	5,834	,560	,321	,629	
Okulum beni kızdırır.	10,5786	5,608	,475	,233	,686	

Örgütsel Sinizm ölçeğinin Duyuşsal Sinizm boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,74 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Duyuşsal Sinizm boyutunda yer alan herhangi bir önerme araştırma kapsamından çıkarılmamıştır.

Davranışsal Boyutun Güvenilirlik Değerleri; Davranışsal Sinizm boyutu 5 önermeden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda önermelere ait güvenilirlik yükleri (Cronbach's Alpha) değerleri yer almaktadır.

Tablo 5.7. Davranışsal Boyutun Güvenilirlik Değerleri Tablosu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.	14,2096	11,962	,515	,284	,801	,83
Okul dışındaki arkadaşlarıma, okulda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	14,1018	11,353	,611	,381	,773	
Çalıştığım okulda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer öğretmenlerle konuşurum.	14,2156	11,227	,604	,401	,775	
Diğer öğretmenlerle, çalıştığım okulun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	14,1737	10,847	,660	,481	,757	
Okulum gündeme geldiğinde, diğer öğretmenlerle anlamlı bakışmalar yaşanır.	14,1976	11,498	,615	,422	,772	

Örgütsel Sinizm ölçeğinin Davranışsal Sinizm boyutunun güvenilirlik değerleri incelendiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,83 seviyesinde olduğu görülmüştür. Boyutun Cronbach's Alpha değeri katılımcıların boyutta yer alan önermelere sağlıklı şekilde cevap verdiklerini göstermektedir. Davranışsal Sinizm boyutunda yer alan herhangi bir önerme araştırma kapsamından çıkarılmamıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmada yer alan örnekleme uygun olup olmadığını tespit edebilmek için faktör analizi yapılmıştır.

Kayırmacılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları;

Tablo 5.8. KMO and Bartlett's Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,92
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3443,500
	df	253
	Sig.	,000

Kayırmacılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda KMO ve Bartlett's Testi sonuçları yukarıdaki tablodaki gibi oluşmuştur. Tabloda yer alan veriler incelendiğinde KMO değerinin 0,92 gibi çok yüksek olduğu ve Bartlett's Testine ait Sig. Değerinin 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Tablodan hareketle yabancılaşma ölçeğinin araştırma örnekleme uygun olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları;

Tablo 5.9. KMO and Bartlett's Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,86
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1913,095
	df	91
	Sig.	,000

Örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan önermelerin araştırmaya dahil edilen gruba uygun olup olmadığını tespit edebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin KMO değeri 0,86 gibi yüksek bir değer olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Bartlett's Testinin sig. değeri 0,000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcı grubu ile örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan önermeler arasında yüksek bir uyumlaşma olduğu ifade edilebilir.

5.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin incelenmesi adına tanımlayıcı analizler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar ve yorumlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.10. Demografik Özellikler

		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	205	60,3
	Bekar	134	39,4
Cinsiyet	Kadın	161	47,4
	Erkek	179	52,6
Toplam Tecrübe	0-3	209	61,5
	4-7	65	19,1
	8-10	42	12,4
	10 Ve Üzeri	22	6,5
Yaş	25 Ve Altı	61	17,9
	26-30	132	38,8
	31-35	80	23,5
	36-40	41	12,1
	40 Ve Üzeri	24	7,1
Kıdem Tablosu	0-3	212	62,4
	4-7	99	29,1
	8 Ve Üzeri	25	7,4

Katılımcıların medeni durum özellikleri incelendiğinde; %60,3'ü evli, %39,4'ü bekardır. Sadece 1 katılımcı medeni durum özelliğini belirtmemiştir. Katılımcıların cinsiyet özellikleri incelendiğinde % 47,4'ü kadın, %52,6'sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların toplam tecrübe özelliklerinin incelenmesi için frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; %61,5'i 3 yıl ve altında, %19,1'i 4-7 yıl aralığında, %12,4'ü 8-10 yıl arasında ve %6,5'i ise 10 yıl ve üzerinde tecrübeye sahiptir. Katılımcılardan %0,6'sı ise tecrübe bilgisini paylaşmamıştır. Yaş tablosu incelendiğinde %17,9'u 25 yaş ve altında, %38,8'i 26-30 yaş aralığında, %23,5'i 31-35 yaş aralığında, %12,1'i 36-40 yaş aralığında ve %7,1'i 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların sadece 0,2'si yaş özelliğini belirtmemiştir. Katılımcıların kıdem özelliklerinin incelenmesi için yapılan frekans analizi sonucunda; %62,4'ü 3 yıl ve daha az süreli kıdeme sahiptir. Ayrıca; %29,1'i 4-7 yıl aralığında ve %7,4'ü 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir. Katılımcıların %1,2'si ise kıdem özelliklerini belirtmemiştir.

5.4. Korelasyon Analizi

(1: Planlama, 2: Örgütlenme, 3: Koordinasyon, 4: Değerlendirme, 5: Davranışsal Sinizm, 6: Duyuşsal Sinizm, 7: Bilişsel Sinizm, 8: Kayırmacılık, 9: Örgütsel Sinizm)

Korelasyon analizi sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5.11. Korelasyon Analizi

Correlations										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Pearson Correlation	,674**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000								
	N	332	335							
3	Pearson Correlation	,549**	,616**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000							
	N	330	328	333						
4	Pearson Correlation	,597**	,735**	,698**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000						
	N	320	318	318	323					
5	Pearson Correlation	,517**	,614**	,512**	,561**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000					
	N	331	329	327	322	334				
6	Pearson Correlation	,560**	,636**	,477**	,621**	,734**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	334	332	330	323	331	337			
7	Pearson Correlation	,498**	,599**	,498**	,718**	,617**	,552**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	328	326	326	321	325	331	331		
8	Pearson Correlation	,804**	,887**	,809**	,914**	,647**	,668**	,693**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	310	310	310	310	309	310	308	310	
9	Pearson Correlation	,593**	,701**	,566**	,727**	,908**	,852**	,842**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	322	320	320	320	325	325	325	307	325

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Katılımcı öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel sinizm algıları arasında herhangi bir ilişkinin varlığını tespit edilebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda yukarıda yer alan korelasyon tablosuna ulaşılmıştır. Genel boyutlar bazında incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile kayırmacılık algıları arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Eğer öğretmenler çalıştıkları kurumda herhangi bir kayırmacılık faaliyeti algıarlarsa sinizm düzeyleri yüksek düzeyde artacaktır.

6. SONUÇ

Çalışmanın konusu ile ilgili literatür incelendiğinde kayırmacılık ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada geçmişteki çalışmalara ek olarak duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen ilgili literatüre katkı sağlanmaya hem de örgütsel ortamda yöneticilere kolaylık sağlayacak bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin çalışma grubu ile sağladığı uyumu incelemek için yapılan faktör analizi sonuçları şu şekildedir; kayırmacılık ölçeğinin KMO değeri 0,92, Bartlett's testi significant değeri 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO değeri 0,86, Bartlett's testi significant değeri ise 0,000 düzeyinde anlamlı olarak tespit edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda araştırma grubuna yöneltilen önermeler gruba uygunluk içermektedir. Örgütsel sinizm son yıllarda üzerinde çalışılan konulardan biri olmuştur. Örgütsel sinizm ile ilişki içerisinde olan faktörler bir çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Örgütlerde oluşan adalet, bağlılık, liderlik, yönetim şekli, tatmin vb., konular ile örgütsel sinizm ile ilişkilendirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada, kayırmacılık ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda, elde edilen bulgulara kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide, kayırmacılık algısının önemli bir faktör olarak örgütsel sinizm ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu görmekteyiz. Planlama süreçlerinde yapılan kayırmacılık algısı ile örgütlenme süreçleri arasında yapılan kayırmacılık algıları arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R., 2000. "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3): 269-292.
- Araslı, H. ve Tumer, M., 2008. "Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus", Social Behavior and Personality, 36(9):1237-1250.
- Aydoğan, İ., 2009. "Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage", Educational Policy Analysis and Strategic Research, 4(1):19-35.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., ve Rubin, R. S., 2005. "Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change". Journal of Organizational Behavior, 26(7):733-753.
- Brandes, P., 1997. "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", Unpublished doctoral dissertation, Cincinnati University, ABD
- Erdem, M. ve Meriç, E., 2011. Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. 10. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu.
- Kutaniş, Ö. R. ve Çetinel, E. 2010. "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ss. 186-195.
- Kutaniş, Ö. R. ve Kahraman, G., 2013. "Sinik Davranışları Neler Tetikler?: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma", 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 6-9.
- Meriç, E. ve Erdem, M., 2013. "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19(3):467-498.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., ve Kaplan, M., 2008. "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar," İlke Yayınevi, Ankara, s: 53-65.
- Özkanan, A. ve Erdem, R., 2014. "Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20: 179- 206.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D., 2010. "Örgütsel Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2): 47-57.
- Özsemerci, K., 2002. "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, 1.Baskı, Sayıştay Başkanlığı, Ankara.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H., 2008. "Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2):283-305.