

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki¹

İbrahim GİDER²

Veysel OKÇU³

The Relationship Between Favoritism Behaviors And Teachers' Alienation Levels In School Administration⁴

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between the favoritism behaviors exhibited in school management and the level of teachers' work alienation. The universe of the research conducted in the relational survey model consists of 209 primary schools in Siirt city center and Kurtalan, Baykan and Şirvan districts in the 2019-2020 academic year and 1393 teachers working in these primary schools. The sample of the study consists of 409 teachers selected using the stratified sampling method. "Favoritism Scale in School Management" and "Work Alienation Scale" were used in the study. As a result of the research, it was determined that the perception levels of teachers regarding the favoritism exhibited by the school administration were low, and in addition, the teachers' work alienation levels were also low. The correlation values between both variables were found to be positive and moderate. As a result of the regression analysis, the evaluation sub-dimension of favoritism in school management significantly predicts the general alienation from work and the sub-dimensions of weakening, meaninglessness and self-alienation. In summary, it was determined that favoritism in school administration explained 37% of the total variance of teachers' work alienation.

Key Words: School management, teacher, favoritism, alienation of work.

Özet

Bu araştırmanın amacı okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasında bir ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde yapılan araştırmanın evrenini 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerindeki 209 ilkokul ve bu ilkokullarda görev yapan 1393 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, tabakalı örnekleme yöntem kullanılarak seçilen 409 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" ve "İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yönetiminin sergilediği kayırmacı davranışlara ilişkin öğretmen algı düzeylerinin düşük olduğu, buna ilaveten öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin de düşük olduğu tespit edilmiştir. Her iki değişken arasındaki korelasyon değerleri ise pozitif yönlü ve orta düzeyli olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda da okul yönetiminde kayırmacılığın değerlendirme alt boyutunun işe yabancılaşmanın geneli ile güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Özetle, okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarının öğretmenlerin işe yabancılaşmasına ait toplam varyansın %37'sini açıkladığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, öğretmen, kayırmacılık, işe yabancılaşma.

¹Bu çalışma, Doç. Dr. Veysel OKÇU'nun danışmanlığında yürütülen ve İbrahim GİDER tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tez çalışmasının verilerine dayalı olarak hazırlanmıştır.

²Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi, ibrahimgider@siirt.edu.tr

³Doç. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sorumlu Yazar: email:veysel.okcu56@gmail.com

⁴This study was carried out by Assoc. Dr. It was prepared on the basis of the Master's Thesis, conducted under the supervision of Veysel OKÇU and prepared by İbrahim GİDER.

Extended Summary

Unlike many organizations, educational organizations are dynamic structures and human relations are at the highest level. The leadership behaviors exhibited by school administrators and the behavior patterns within the framework of the rules of behavior affect the attitudes of the employees working in the school towards the school in a positive or negative way (Erdem, Aytaç, & Gönül, 2020). Despite this, it is possible to encounter more or less unethical behavior in the written and visual media in every region of the world (Aydoğan, 2009, 19). Nepotism can be expressed as the protection and support of the authorities, who manage the affairs and transactions of public institutions, against people or groups that they feel close to, in cases where they do not deserve or which can be against the law (Aktan, 2001, 23). When the effect of favoritism on the organization and the employees of the organization is examined, it is stated that it causes negative situations towards the execution of services by the employees, the manager, the institution and the working climate (Argon, 2016, 245), and it prevents the success of the organization and institutionalization (Kavasoğlu, 2017, IV). Although it has been studied extensively by different disciplines in the literature, one of the issues that still does not lose its currency is organizational alienation. When the effect of work alienation on the employees of the organization is examined; It causes employees to have no control over their work, to have no value while making decisions, to determine the daily work done by others, to see themselves as unimportant in the organization, to not benefit from their work, to do their work with dissatisfaction and to see their work as ordinary (Mottaz, 1981, 515-517). The increase in teachers' negative perceptions about their profession also reveals the problem of alienation and depersonalization from the profession (Şimşek, Balay, & Şimşek, 2012, 57). In literature, no research has been found in Turkey, especially in the field of education, to determine the relationship between the perception of favoritism in school management and the level of teachers' alienation from work. With this research, it is aimed to contribute to both the practice studies in schools and the literature, based on the understanding that reducing teachers' work alienation levels can be implemented by minimizing nepotism behaviors in school management.

Purpose of the Research

In this study, which was conducted to determine the relationship between the favoritism displayed in school management and the level of teachers' alienation from work, answers were sought to the following questions:

- 1- What is the level of teachers' perceptions regarding the nepotism behaviors exhibited in school administration?
- 2- What is the level of teachers about alienation from work?
- 3- Is there a meaningful relationship between the favoritism behaviors in the planning, organization, coordination, evaluation sub-dimensions exhibited in school administration and the levels of work alienation in the teachers' weakening, meaninglessness and self-alienation sub-dimensions?
- 4- Does the favoritism behaviors exhibited in the school administration (planning, organization, coordination and evaluation) significantly predict the alienation of teachers from work?

Method

Research Model

The relational survey model was used because the research was conducted to determine the relationship between the favoritism behaviors exhibited in school management and the level of

teachers' alienation from work. While favoritism in school management constitutes the independent variable of the research model, teachers' work alienation levels constitute its dependent variable.

Universe and Sample

The nature of the research consists of 209 primary schools and 1393 teachers working in these primary schools in Siirt city center and Kurtalan, Baykan and Şirvan districts in the 2019-2020 academic year. The sample of the study consists of 409 selected teachers using the stratified sampling method.

Data Collection Tools

At the stage of data collection in the research, first of all, the "Personal Information Form" developed by the researcher to reach the demographic information of the teachers, the "Nepotism Scale in School Administration" developed by Erdem and Meriç (2012) to determine the perceptions of the teachers about the favoritism behaviors exhibited in the school administration, and the teachers' work alienation levels. The "Work Alienation Scale", which was developed by Mottaz (1981), adapted into Turkish by Erben (2008) and compiled by Sayü (2014), was used.

Data Collection and Analysis

In order to apply the scales that were decided to be used within the scope of the research, the necessary permission was obtained from the Siirt Provincial Directorate of National Education with the approval of the Siirt University Ethics Committee. After the approval and permission procedures, the scales were created via Google Form in order to prevent the spread of the COVID-19 pandemic in Turkey in the spring semester of the 2019-2020 academic year, and thus data were collected from the teachers. The data collected within the scope of the research were analyzed using the SPSS 22 package program. Correlation analysis was used to determine the relationship between both variables, and regression analysis was used to determine the effect.

Results

As a result of the research, it was determined that the perception levels of teachers regarding the favoritism exhibited by the school administration were low. As a result of many researches, teachers working at different levels of educational institutions have a low perception of nepotism in school management and it is similar to the results found in the current study (Aydın, 2015; Aydın, 2016; Cesur, 2019; Cesur and Erol, 2020; Demirbilek, 2018; Erdem et al., 2020; Gülay, 2018; Güner, 2019; Karademir, 2016; Keskin, 2018; Meriç, 2012; Okçu and Uçar, 2016; Okçu et al., 2018; Polat and Kazak, 2014). However, there are also studies showing that teacher perceptions of favoritism are at different levels. Kolukırık (2019) and Tabancalı (2018) identified teachers' perceptions of favoritism in school management as "never". In Akyol's (2018) research on secondary school teachers, it was determined to be at "sometimes/moderate" level, Geçer's (2015) study on high school teachers at a "moderate" level, and in Sakin's (2019) study, it was determined to be at a "high" level.

In general, it has been determined that teachers' perceptions of work alienation levels are low. According to the results of many researches, the general perception of teachers working at different levels of educational institutions is at a low level and it is similar to the results of the current research (Abaslı, 2018; Ak, 2019; Averbek, 2016; Çevik, 2016; Elma, 2003; Emir, 2012; Kahveci, 2015; Kesik and Cömert, 2014; Kılçık, 2011; Okçu et al., 2015; Şimşek et al., 2012). However, in some studies, it was determined that teacher perceptions of work alienation were at different levels, for example, it was moderate in the research conducted by Demirel Yazıcı (2019) and Avşar (2019), partially high in the research conducted by Tutar (2010).

As a result of the research, it was determined that there is a generally positive and moderate relationship between favoritism in school management and teachers' work alienation levels. In addition, it has been determined that there is a positive and moderate relationship between the nepotism behaviors in school management and the sub-dimensions of work alienation, weakening, meaninglessness and self-alienation. It has been determined that there is a positive and moderate relationship between the planning, organization, coordination and evaluation sub-dimensions of favoritism in school management and both the general alienation from work and the sub-dimensions of weakening, meaninglessness and self-alienation.

As a result of the regression analysis, the evaluation sub-dimension of favoritism in school management significantly predicts the general alienation from work and the sub-dimensions of weakening, meaninglessness and self-alienation. In summary, it was determined that favoritism in school administration explained 37% of the total variance of teachers' work alienation. As a result, it has been revealed that favoritism in school management has a negative effect on teachers' work alienation levels. In this context, it is of great importance for school administrators to stay away from such unethical behaviors, to provide a healthy education and training, to create a positive working atmosphere and therefore for student success at school.

Suggestions

In the research, due to the fact that favoritism in school management has an effect on the level of alienation of teachers from work, in-service trainings can be given by the Ministry of National Education to prevent favoritism in school administration, and educational activities (seminars, panels, conferences, etc.) can be included in the Provincial Directorates of National Education. In the research, educational activities can be organized to raise the awareness of school administrators in order to establish the necessity of social justice in order to prevent the alienation of teachers from their profession. This research can be carried out on teachers working in primary school education. Different results can be obtained by conducting similar studies in public and private schools (preschool, secondary school, high school, university, etc.) with qualitative research techniques. Research can also be conducted by associating the concept of favoritism with other organizational behavior (teacher happiness, job stress, staff turnover, success, etc.).

Giriş

Çok boyutlu bir kavram niteliğine sahip olan yönetim hem sanat hem bilim hem de evrensel süreçte tarih boyunca insanların dikkatini çekmekte ve bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Tarihsel süreç içerisinde farklı anlamlar yüklenen ve farklı uygulamalarla kendini gösteren yönetim, çağımızda da önemini korumakta ve farklı disiplinler içinde tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Ataman, 2001). Memduhoğlu'da (2017, 1) yönetimi, “en eski sanat en yeni bilim” şeklinde değerlendirerek, insanlığın varoluşundan beri süregelen bir olgu olduğunu belirtmiştir. Günümüzde, dünya vatandaşlarından sadece kendisine verilen görevleri sadece yerine getirmek değil; üretkenlik, aktif bir yurttaşlık ve sorumluluk da beklenmektedir.

Birçok örgütün aksine, eğitim örgütleri dinamik yapılardır ve buralarda insan ilişkileri en üst seviyededir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları ve davranış kuralları çerçevesindeki davranış biçimleri, okulda görev yapan işgörenlerin okula karşı yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkiler (Erdem, Aytaç ve Gönül, 2020). Buna rağmen dünyanın her bölgesinde az veya çok etik dışı davranışlara yazılı ve görsel basında rastlamak mümkündür (Aydoğan, 2009, 19). Kayırmacılık, kamu kurum iş ve işlemlerini yöneten yetkililerin, kendilerine

yakın hissettiği kişi veya grupları hak etmedikleri durumlarda ve yasalara aykırı şekilde koruması, desteklemesi (Aktan, 2001, 23). olarak ifade edilebilir. Kayırmacılığın örgüte ve örgüt çalışanlarına olan etkisi irdelendiğinde ise işgörenler tarafından hizmetlerin yürütülmesine, yöneticiye, kuruma ve çalışma iklimine yönelik olumsuz durumlara neden olduğu (Argon, 2016, 245), örgütün başarısına ve kurumsallaşmaya engel olduğu (Kavasoğlu, 2017, IV) belirtilmektedir. Örgütte kayırmacılığı azaltmanın en temel yolunun ise eşitlik, adalet, liyakat gibi değerlerin örgütte yerleştirilmesi ile aşılabileceği (Kavasoğlu, 2017, IV) vurgulanmaktadır.

Alanyazında farklı disiplinler tarafından üzerinde çokça çalışılmış olmasına rağmen halen güncelliğini yitirmeyen konulardan bir diğeri ise örgütsel yabancılaşmadır. Örgütteki adaletsiz iş bölümü, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, uzun süre sabit bir işte çalışma, monotonluk, gürültü, çalışma koşullarının ağırlığı, karara katılamama vb. etmenler en büyük yabancılaşma faktörlerindedir (Hoşgörür, 1997: 64-66). İşe yabancılaşma olgusunun örgüt çalışanlarına olan etkisi irdelendiğinde; çalışanların işleriyle ilgili kontrol yetkilerinin bulunmadığına, karar alırken çalışanların fikirlerinin bir değeri olmadığına, günlük yapılan işlerin genelde başkalarınınca belirlendiğine, çalışanların örgütte kendilerini önemsiz gördüğüne, yaptıkları işten fayda sağlayamadıklarına, işlerini hoşnutsuzlukla yaptığına ve işlerini sıradan görmelerine neden olmaktadır (Mottaz, 1981, 515-517). Aynı işyerinde görev bir işgören, diğer işgörenlerin tercihli muamele gördüğünü veya daha fazla tercih edildiğini algıladığında, örgüte karşı yabancılaşma duygusu da dahil olmak üzere birçok olumsuz tepkiler geliştirebilir (Pelit, Dinçerler İstanbullu ve Kılıç, 2015; Çalık ve Naktiyok, 2018). Öğretmenlerin mesleklerine ilişkin olumsuz algılarının artması beraberinde mesleğe yabancılaşma ve duyarsızlaşma sorununu da ortaya çıkarmaktadır (Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012, 57).

Kayırmacılık kavramının farklı değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde ise, araştırmalarda örgütsel adalet (Cesur, 2019; Cesur ve Erol, 2020; Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Polat ve Kazak, 2014), işlem adaleti (Büte ve Tekarslan, 2010), örgütsel güven (Alper Ay ve Oktay, 2020; Demaj, 2012; Gülay, 2018; Özer ve Çağlayan, 2016), iş doyumu (Büte, 2011a; Büte ve Tekarslan, 2010; Haywood, 2018; Sakin, 2019), işverene güven (Büte, 2011b; Büte ve Tekarslan, 2010), örgütsel bağlılık (Akyol, 2018; Büte, 2011b; Demaj, 2012; Kara, 2019; Keskin, 2018; Okçu ve Uçar, 2016), motivasyon (Büte, 2011b; Okçu vd., 2018; Uncu, 2016), örgütsel destek (Geçer, 2015), iş gücü devri (Savur, 2018) ve performans (Coco ve Lagravinese, 2014; Ombanda, 2018; Shabbir ve Siddique, 2017) değişkenleriyle negatif yönde ve anlamlı ilişkinin olduğu, akademik sabotaj (Hussain vd., 2020), örgütsel muhalefet (Yıldırım ve Tokgöz, 2020), örgütsel sinizim (Erdem vd., 2020; Karademir, 2016), işten ayrılma niyeti (Büte, 2011b; Büte ve Tekarslan, 2010; Kerse ve Babadağ, 2018), iş stresi (Büte, 2011b; Büte ve Tekarslan, 2010; Sakin, 2019), iş yükü (Çetinkaya ve Tanış, 2017) ve örgütsel sessizlik (Aydın, 2015; Aydın, 2016; Çalık ve Naktiyok, 2018; Polat, 2016) değişkenleriyle ise pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan birçok araştırmada da (Akyol, 2018; Aydın, 2015; Aydın, 2016; Gülay, 2018; Güner, 2019; Keskin, 2018; Kolukırık, 2019; Karademir, 2016; Meriç, 2012; Meriç ve Erdem, 2013; Okçu vd., 2018; Okçu ve Uçar, 2016) öğretmenlerin kayırmacılığa ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu, Sakin'in (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin kayırmacılıkla ilgili algılarının yüksek, Geçer'in (2015) yaptığı araştırmada ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İşe yabancılaşmanın farklı değişkenlerle ilişkisi araştırıldığında ise örgütsel adalet (Kasapoğlu, 2015; Okçu vd., 2015; Turgut ve Kalafatoğlu, 2016), örgüt iklimi (Ak, 2019; Avşar, 2019; Demirel Yazıcı, 2019), iş tatmini (Naktiyok ve Yıldırım, 2018; Parsak, 2010), örgütsel destek (Tokmak, 2020), örgüt kültürü (Çevik, 2016; Kahveci, 2015), örgütsel güven (Kahveci, 2015), örgütsel sağlık (Tutar, 2010), örgütsel vatandaşlık (Averbek, 2016) iş/yaşam doyumu (Güzel, 2019; Yıldız, 2016), rol

belirsizliği/rol çatışması (Şeren, 2019), duygusal emek (Doğan, 2019), iş becerikliliği (Babadağ, 2020), ahlak (moral) (Mazlum, 2014) ve paternalist liderlik (Erden ve Otken, 2019) değişkenleriyle negatif yönde ve anlamlı ilişkinin olduğu, örgütsel sinizim (Abaslı, 2018; Akpolat ve Oğuz, 2015; Kayaalp, 2019), işten ayrılma niyeti (Tokmak, 2020), örgütsel dışlanma (Abaslı, 2018), tükenmişlik (Kesen ve Pabuçcu, 2016), yıldırma (Aksu ve Güneri, 2011; Güven Sarı, 2018; Kazoğlu, 2014; Zorgül, 2014), öfke (Boz, 2014) ve örgütsel sessizlik (Yörür, 2016) değişkenleriyle ise pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan birçok araştırmada da (Abaslı, 2018; Ak, 2019; Aksu ve Güneri, 2011; Averbek, 2016; Aydın, 2015; Çevik, 2016; Delipoyraz, 2019; Güven Sarı, 2018; Emir, 2012; Güzel, 2019; 2019; Kahveci, 2015; Kayaalp, 2019; Kesik ve Cömert, 2014; Kılçık, 2011; Okçu vd., 2015; Şeren, 2019; Şimşek vd., 2012; Yıldız, 2016; Yörür, 2016) öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeyinin düşük olduğu bulgulanmıştır. Bazı araştırmalarda ise (Avşar, 2019; Demirel Yazıcı, 2019) katılımcıların işe yabancılaşma algısının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tüm bu bulgular ve alanyazın taraması neticesinde hem kayırmacılık hem de işe yabancılaşma olgularının birçok farklı değişkenlerle ilişkileri inceleme konusu yapıldığı görülmektedir. Ancak alanyazında okul yönetiminde kayırmacılık algısı ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Türkiye'de eğitim alanında herhangi bir araştırmaya rastlanılmadığı ve sadece sağlık sektörü üzerinde yapılan (Gülsever, 2016) bir araştırmanın olduğu tespit edilmiştir. Nitekim bu durum, öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeylerinin kayırmacı uygulamalardan etkilenip etkilenmediği sorununu gündeme getirmektedir. Yapılan bu araştırmada, okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir. Yapılan bu araştırma ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin azaltılmasında okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarının minimize edilmesiyle hayata geçirilebileceği anlayışından hareketle, hem okullardaki uygulama çalışmalarına hem de alanyazına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasında bir ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1-Okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları ne düzeydedir?

2-Öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algıları ne düzeydedir?

3-Okul yönetiminde sergilenen planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme alt boyutlarındaki kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutlarındaki işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

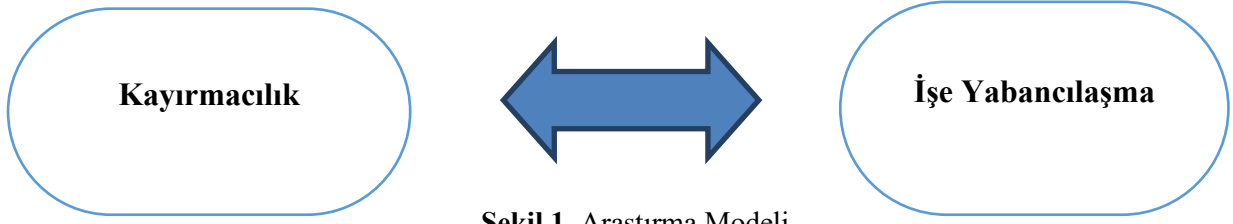
4-Okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışları (planlama, örgütlenme, koordinasyon değerlendirme) öğretmenlerin işe yabancılaşmasını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma, okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını, ne düzeyde olduğunu ve bağımlı-bağımsız ile ilgili ipuçlarını elde etmek amacıyla yapılmaktadır (Karasar, 2013, 81). Okul yönetiminde kayırmacılık, araştırma modelinin bağımsız değişkinini

oluştururken, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ise bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Aşağıda araştırma modeli şekil olarak da belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Siirt il merkezi (52 okul) ile Kurtalan (64 okul), Baykan (33 okul) ve Şirvan (60 okul) ilçelerindeki ilkokul kademesinde görev yapan toplam 1393 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın evreninde, Siirt il merkezindeki 52 ilkokulda görev yapan 346'sı kadın ve 401'i erkek olmak üzere toplam 747 öğretmen yer almaktadır. Buna ilaveten, Kurtalan ilçesinde 64 ilkokulda görev yapan öğretmenlerden 153'ü kadın 176'sı erkek öğretmen olmak üzere toplam 329 öğretmen, Şirvan ilçesinde 60 ilkokulda görev yapan öğretmenlerden 113'ü kadın 56'sı erkek öğretmen olmak üzere toplam 169 öğretmen ve Baykan ilçesinde ise 33 ilkokulda görev yapan öğretmenlerden 85'i kadın 63'ü erkek öğretmen olmak üzere toplam 148 öğretmen ve genel toplamda da 209 ilkokulda görev yapan 1393 öğretmen bulunmaktadır.

Araştırmada, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrende bulunan tüm alt grupların evrendeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmelerinin garanti altına alındığı bir örneklemedir. Bu örnekleme yönteminde evren bir veya birden çok ölçüte göre iki ya da daha fazla alt tabakaya ayrılır. Sonra her alt tabakadan basit tesadüfî örnekleme alınır ve alt örneklemler birleştirilerek toplam örnekleme elde edilir (Balci, 2016: 100). Araştırma evrenindeki okul ve öğretmenlerin evrendeki ağırlıkları oranında örnekleme olması gereken istatistiksel veriler Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Evrenini Oluşturan Okul ve Öğretmenlerin Örnekleme Olması Gereken Sayıları ile İl/İlçelere Göre Dağılımları

İl/İlçe	Okul		Öğretmen	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Merkez	52	8	747	185
Kurtalan	64	10	329	86
Şirvan	60	9	169	44
Baykan	33	5	148	41
Toplam	209	32	1393	356

Kaynak: Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü (2020)

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmada, Siirt il merkezinde 8 ilkokul ve 185 öğretmen, Kurtalan ilçesinde 10 ilkokul ve 86 öğretmen, Şirvan ilçesinde 9 ilkokul ve 44 öğretmen ile Baykan ilçesinde ise 5 ilkokul ve 41 öğretmen olmak üzere toplam merkez ve ilçelerde görev yapan 356 öğretmen katılımının olması gerektiği hesaplanmıştır. Araştırmada elektronik ortamda toplanan 418 adet ölçekten 9 adedinin peşi sıra aynı madde gücünü işaretlenen ölçeklerin yönergeye uygun olmamasından ötürü analize tabi tutulmamış olup, analizler 409 öğretmenden dönen veri seti

üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada evrenin %29'undan kabul edilebilir veri toplanmıştır.

Araştırma Örneğine Dâhil Olan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki çalışma süresi ve sendika üyelik durumlarına ilişkin kişisel özelliklerine ait bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Demografik Özellikler	N	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	184	45.0
Erkek	225	55.0
<i>Öğrenim Durumu</i>		
Lisans	340	83.1
Lisansüstü	69	16.9
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	256	62.6
Bekâr	153	37.4
<i>Mesleki Kıdem</i>		
1-5 Yıl Arası	175	42.8
6-10 Yıl Arası	94	23.0
11 Yıl ve Üstü	140	34.2
<i>Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi</i>		
1-2 Yıl Arası	171	41.8
3-4 Yıl Arası	124	30.3
5 Yıl ve Üstü	114	27.9
<i>Sendika Üyelik Durumu</i>		
Üyeyim	227	55.5
Üye Değilim	182	44.5
Toplam	409	100

Tablo 2. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 225'i (%55) erkek 184'ü (%45) ise kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına bakıldığında 340'ı (%83.1) lisans mezunu 69'u (%16.9) ise lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında 256'sı (%62.6) evli 153'ü (%37.4) ise bekârlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 1-5 yıl aralığında olanlar 175'i (%42.8), 6-10 yıl aralığında olanların sayısı 94'ü (%23) ve 11 yıl ve üstü olanların sayısı ise 140 (%34.2)'dir. Katılımcı öğretmenlerin bulunduğu okuldaki çalışma kıdemleri incelendiğinde 1-2 yıl aralığında olanlar 171'i (%41.8), 3-4 yıl aralığında olanların sayısı 124'ü (%30.3) ve 5 yıl ve üstü olanların sayısı ise 114 (%27.9)' dir. Öğretmenlerin sendika durumları incelendiğinde ise 227'si (%55.5) sendikalı ve 182'si (%44.5) ise herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmamaktadır. Başka bir deyişle katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunu, mesleki kıdemi fazla olmayan, sendika üyeliğinin daha fazla, evli oranının yoğun ve erkek katılımcıların daha fazla olduğu öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından yasal izinler alındıktan sonra ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Bu kapsamda verilerin toplanması aşamasında öncelikle öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen

“Kişisel Bilgi Formu”, okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışlarına dair öğretmenlerin algılarını tespit etmek için Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” ve öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini tespit edebilmek için de Mottaz (1981) tarafından geliştirilen, Erben (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan ve Sayü (2014) tarafından derlemesi yapılan “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır.

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği (OYKÖ)

Araştırma kapsamında okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının belirlenmesinde Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği saptanmış ve birçok eğitim kurumunda görev yapan öğretmenler üzerinden uygulaması bulunan “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği (OYKÖ)” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar ölçek geliştirme aşamasında Van ilindeki 21 okulda görev yapan 362 öğretmene ölçeği uygulamışlardır. Uygulama neticesinde ölçeğin alt boyutlarından “Planlama boyutunda (4 madde), Örgütlenme boyutunda (7 madde), Koordinasyon boyutunda (5 madde) ve Değerlendirme boyutunda (9 madde)” olmak üzere 4 boyut ve bu boyutlar altında toplanan 25 maddeden oluşmaktadır. Erdem ve Meriç (2012) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri neticesinde; açımlayıcı faktör analizinde KMO değeri 0.93, Bartlett değeri ise χ^2 değeri 6437.06 olarak tespit edilmiştir. Ölçek toplam varyansın %73.063’ünü açıklamaktadır. Ölçeği oluşturan faktörlerin madde yük değerleri .42 ile .85 arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait öz değerleri değerlendirme boyutunda .13.18, koordinasyon boyutunda 1.89, örgütlenme boyutunda 1.74 ve planlama alt boyutunda ise 1.45 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin hesaplanan güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha .96 olarak hesaplanmıştır.

Yapılan bu çalışmada ise “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği”nin yapı geçerliliği yeniden analiz edilmiştir. Buna göre ölçeğin KMO değeri .96, Bartlett değeri ise 11030.42 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda ise ölçeğin faktör yük değerlerinin 0.66 ile 0.88 aralığında olduğu ve ölçek toplam varyansın %78.90’nını açıkladığı bulgulanmıştır. Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5’li likert tipinde ve 1- “Hiçbir Zaman”, 2- “Nadiren”, 3- “Bazen”, 4- “Çoğu Zaman”, ve 5- “Her Zaman” şeklinde hazırlanmıştır.

Aşağıdaki Tablo 3.’te okul yönetiminde kayırmacılık ölçeğine ait Cronbachalfa güvenilirlik katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 3. Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeğine Ait Cronbachalfa Güvenirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları
Planlama	.92
Örgütlenme	.96
Koordinasyon	.93
Değerlendirme	.93
Okul Yönetiminde Kayırmacılık (Toplam)	.97

Yapılan analiz sonucunda öğretmenlere uygulanan “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı planlama alt boyutunda .92 örgütlenme alt boyutunda .86 koordinasyon alt boyutunda .93 ve değerlendirme alt boyutunda ise .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamı ile alt boyutlarına yönelik hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının .92 ile .97 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca ölçeğin alt boyutları itibariyle en yüksek güvenilirlik düzeyine örgütlenme alt boyutu .96 iken, en düşük güvenilirlik düzeyine planlama alt boyutu .92 olduğu belirlenmiştir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)

Araştırma kapsamında öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesinde Mottaz (1981) tarafından geliştirilen, Erben (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve Sayü (2014) tarafından yeniden derlemesi yapılan “İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin bu çalışmada kullanılması “İşe Yabancılaşma Ölçeği İzin” için ölçeğin yeniden derlemesini yapan yazardan e-posta kanalıyla izin istenmiştir. Ölçeğin orijinal yapısı üç alt boyuttan “Güçsüzleşme boyutunda (7 madde), Anlamsızlaşma boyutunda (7 madde) ve Kendine Yabancılaşma (7 madde)” ve bu boyutlar altında toplanan 21 maddeden meydana gelmektedir. Söz konusu ölçek Sayü (2014) tarafından tekrar ele alınarak bazı ifadeler gözden geçirilmiştir. Bu gözden geçirilme sonucunda ölçekteki bazı ifadelerin net olarak anlaşılmasında, bazı ifadelerin de aynı anlamı çağrıştırmaları nedeniyle bu durumdaki maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ayrıca orijinal “İşe Yabancılaşma Ölçeğinde” olumlu formda düzenlenmiş tüm ifadeler olumsuz forma dönüştürülmüştür. Ölçek son şekliyle orijinal ölçekte olduğu gibi üç faktörlü yapısını koruduğu ancak “Güçsüzleşme (6 madde), Anlamsızlaşma (4 madde) ve Kendine Yabancılaşma (7 madde)” alt boyutlarında toplam 17 madde olarak netleşmiştir. Ölçeğe ilişkin yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, faktör analizinde ölçeğin üç boyuttan oluştuğu KMO değeri 0.90, Bartlett değeri ise χ^2 değeri ise 1820.66 olarak tespit edilmiştir. Ölçek toplam varyansın % 67.189’ünü açıklamaktadır. Ölçeğin tamamına ilişkin hesaplanan güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha .92 olarak hesaplanmış iken ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları ise güçsüzleşme alt boyutunda .89, anlamsızlaşma alt boyutunda .90 ve kendine yabancılaşma alt boyutunda .88 olarak belirlenmiştir.

Yapılan bu çalışmada ise “İşe Yabancılaşma Ölçeği”nin yapı geçerliliği yeniden analiz edilmiştir. Buna göre ölçeğin KMO değeri 0.94, Bartlett değeri ise 4304.441 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda ise ölçeğin faktör yük değerlerinin 0.54 ile 0.73 aralığında olduğu ve ölçek toplam varyansın %65.06’sını açıkladığı bulgulanmıştır.

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 6’lı likert tipinde ve 1-“Kesinlikle Katılmıyorum”, 2-“Katılmıyorum”, 3-“Çok Az Katılıyorum”, 4-“Biraz Katılıyorum”, 5- “Oldukça Katılıyorum” ve 6-“Tamamen Katılıyorum” şeklinde hazırlanmıştır. Aşağıdaki Tablo 4.’te ise işe yabancılaşma ölçeğine ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine Ait Cronbachalfa Güvenirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları
Güçsüzleşme	.83
Anlamsızlaşma	.87
Kendine Yabancılaşma	.89
İşe Yabancılaşma (Toplam)	.93

Yapılan analiz sonucunda öğretmenlere uygulanan “İşe Yabancılaşma Ölçeği” Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı güçsüzleşme alt boyutunda .83 anlamsızlaşma alt boyutunda .87 ve kendine yabancılaşma boyutunda ise .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamı ile alt boyutlarına yönelik hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının .83 ile .93 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca ölçeğin alt boyutları itibarıyla en yüksek güvenilirlik düzeyine kendine yabancılaşma alt boyutu .89 iken en düşük güvenilirlik düzeyine güçsüzleşme alt boyutu .83 sahiptir.

Sonuç olarak, "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" ile "İşe Yabancılaşma Ölçeği"nin güvenilirliklerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında kullanılmasına karar verilen ölçeklerin uygulanabilmesi için Siirt Üniversitesi Etik Kurul onayı ile Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır. Onay ve izin işlemlerinden sonra ölçekler, ülkemizde COVID-19 pandemisinin yayılımının önüne geçilmesi için 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı bahar döneminde örgün programın devam etmemesi nedeniyle Google Form üzerinden oluşturulmuştur. <https://forms.gle/2wVMxp42gYfUvky5> ilgili link üzerinden yüklenmesi yapılan ölçeklerin Siirt il merkezi ile Kurtalan, Baykan ve Şirvan ilçelerindeki ilkököl eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerden elektronik ortamda doldurmaları sağlanmıştır. Toplamda 409 veri analiz edilmeye uygun bulunmuştur.

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine (cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, sendika üyelik durumu) ilişkin verilerin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklerdeki her bir maddenin ve boyutlarının aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (Ss) değerleri hesaplandıktan sonra ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin betimleme yapılmıştır. Her iki değişken arasındaki ilişkiye belirlemeye yönelik korelasyon analizi, etkiyi belirlemek için de regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada yer alan ölçekler ve alt boyutlarının birbiri arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı kullanılmış olup, alt boyutların birbiri arasındaki korelasyon puanları 0.29'un altında olması düşük, 0.30-0.69 arasında olması orta ve 0.70-1.00 arasında olması ise yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2020, 113).

Araştırma verilerinin analizinde öncelikle grupların normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık (Skewness) - basıklık (Kurtosis) analizi ile normallik değerlerine bakılmıştır. Tablo 5.'de ölçeklere ait çarpıklık-basıklık analizi ile normallik değerleri tespit edilmiştir.

Tablo 5'te görüleceği üzere yapılan analizler neticesinde okul yönetiminde kayırmacılık ölçeğinin toplam ve alt boyutları ile işe yabancılaşma ölçeğinin toplam ve güçsüzleşme alt boyutundan elde edilen verilerin çarpıklık-basıklık istatistiği değerlerinin +1,5/-1,5 aralığında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 5. Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve İşe Yabancılaşma Ölçeklerinin Çarpıklık-Basıklık Analizine Ait Bulgular

Ölçek/Alt Boyutlar	N	Çarpıklık		Basıklık	
		(Skewness)		(Kurtosis)	
Planlama	409	.618	.121	-.634	.241
Örgütlenme	409	.588	.121	-.755	.241
Koordinasyon	409	.542	.121	-.833	.241
Değerlendirme	409	.956	.121	-.092	.241
Kayırmacılık (Toplam)	409	.613	.121	-.719	.241
Güçsüzleşme	409	.586	.121	-.266	.241
Anlamsızlaşma	409	1.270	.121	1.612	.241
Kendine Yabancılaşma	409	1.339	.121	1.954	.241
İşe Yabancılaşma (Toplam)	409	1.131	.121	1.337	.241

Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 +1,5 aralığında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak okul yönetiminde kayırmacılık

ölçeğinin toplam ve alt boyutları ile işe yabancılaşma ölçeğinin toplam ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığını ve parametrik testlerin uygulanabileceğini göstermektedir.

Bulgular

Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Bulgular

Aşağıdaki Tablo 6.'da okul yönetiminde kayırmacılığın davranışlarının geneli ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarına ait betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışları ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Okul Yönetiminde Kayırmacılık	N	\bar{X}	Ss	Algı Düzeyi
Planlama	409	2.24	1.14	Düşük Düzeyde
Örgütlenme	409	2.22	1.12	Düşük Düzeyde
Koordinasyon	409	2.29	1.15	Düşük Düzeyde
Değerlendirme	409	1.98	1.04	Düşük Düzeyde
Okul Yönetiminde Kayırmacılık (Toplam)	409	2.16	1.03	Düşük Düzeyde

Yukarıdaki Tablo 6.'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin genel olarak okul yöneticilerinin kayırmacı davranışlarına ilişkin algılarının ($\bar{x}=2,16$, $Ss=1.03$) “düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Okul yönetiminde kayırmacılıkla ilgili alt boyutları incelendiğinde ise planlama ($\bar{x}=2.24$, $Ss=1.14$), örgütlenme ($\bar{x}=2.22$, $Ss=1.12$), koordinasyon ($\bar{x}=2.29$, $Ss=1.15$) ve değerlendirme ($\bar{x}=1.98$, $Ss=1.04$) alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının da “düşük düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılığın alt boyutları bağlamında kayırmacılığa ilişkin algılama düzeyleri en yüksek ortalamadan düşüğe doğru sıralanışı ise koordinasyon, planlama, örgütlenme ve değerlendirme boyutları şeklinde olmuştur.

İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular

Tablo 7.'de öğretmenlerin işe yabancılaşmanın geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarına ait betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 7. İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

İşe Yabancılaşma Ölçeği	N	\bar{X}	Ss	Algı Düzeyi
Güçsüzleşme	409	2.98	1.13	Orta Düzeyde
Anlamsızlaşma	409	2.25	1.10	Düşük Düzeyde
Kendine Yabancılaşma	409	2.10	1.03	Düşük Düzeyde
İşe Yabancılaşma (Toplam)	409	2.45	.96	Düşük Düzeyde

İlkokul öğretmenlerinin genel olarak işe yabancılaşma düzeylerinin ($\bar{x}=2.45$, $Ss=.96$) “düşük” olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın alt boyutları incelendiğinde ise anlamsızlaşma ($\bar{x}= 2.25$, $Ss=1.10$) ve kendine yabancılaşma ($\bar{x}= 2.10$, $Ss=1.03$) alt boyutlarının “düşük düzeyde” iken, güçsüzleşme ($\bar{x}= 2.98$, $Ss=1.13$) alt boyutundaki düzeyin ise “orta düzeyde” olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin işe yabancılaşmanın alt boyutları bağlamında yabancılaşmaya ilişkin algılama düzeyleri en yüksek ortalamadan düşüğe doğru sıralanışı ise güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları şeklinde olmuştur.

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

Aşağıda Tablo 8.'de okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8. Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Planlama	1								
2.Örgütlenme	.89**	1							
3.Koordinasyon	.84**	.88**	1						
4.Değerlendirme	.77**	.81**	.84**	1					
5.Kayırmacılık (Toplam)	.92**	.96**	.95**	.93**	1				
6.Güçsüzleşme	.49**	.48**	.53**	.53**	.54**	1			
7.Anlamsızlaşma	.48**	.46**	.49**	.52**	.52**	.67**	1		
8.Kendine Yabancılaşma	.45**	.46**	.47**	.51**	.51**	.64**	.75**	1	
9.İşe Yabancılaşma (Toplam)	.53**	.53**	.56**	.59**	.59**	.88**	.88**	.91**	1

**p<.01

Yukarıda Tablo 8'de görüldüğü üzere, okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri [$r = .59$; $p < .01$] arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşmasının güçsüzleşme [$r = .54$; $p < .01$], anlamsızlaşma [$r = .52$; $p < .01$] ve kendine yabancılaşma [$r = .50$; $p < .01$] alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Okul yönetiminde kayırmacılığın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın geneli ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde ise okul yönetiminde kayırmacılığın planlama alt boyutu ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin geneli [$r = .53$; $p < .01$] arasında ve güçsüzleşme [$r = .48$; $p < .01$], anlamsızlaşma [$r = .48$; $p < .01$] ve kendine yabancılaşma [$r = .45$; $p < .01$] alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Okul yönetiminde kayırmacılığın örgütlenme alt boyutu ile genel olarak öğretmenlerin işe yabancılaşma [$r = .52$; $p < .01$] düzeyleri arasında ve güçsüzleşme [$r = .47$; $p < .01$], anlamsızlaşma [$r = .46$; $p < .01$] ve kendine yabancılaşma [$r = .45$; $p < .01$] alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Okul yönetiminde kayırmacılığın koordinasyon alt boyutu ile öğretmenlerin genel olarak işe yabancılaşma [$r = .56$; $p < .01$] düzeyleri arasında ve güçsüzleşme [$r = .52$; $p < .01$], anlamsızlaşma [$r = .49$; $p < .01$] ve kendine yabancılaşma [$r = .47$; $p < .01$] alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Son olarak okul yönetiminde kayırmacılığın değerlendirme alt boyutu ile öğretmenlerin işe yabancılaşma [$r = .58$; $p < .01$] düzeyleri arasında ve güçsüzleşme [$r = .47$; $p < .01$], anlamsızlaşma [$r =$

.46; $p < .01$] ve kendine yabancılaşma [$r = .45$; $p < .01$] alt boyutları arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışlarının Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Okul yönetiminde sergilenen kayırmacılık davranışlarının öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini yordamaya ilişkin yapılan regresyon analizine ait bulgular aşağıda Tablo 9.'da sunulmuştur.

Tablo 9. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	Yordayıcı Değişken (Kayırmacılık)	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
Yordanan Değişken İşe Yabancılaşma (Toplam)	Sabit	1.264	.088		14.287	.000	
	Planlama	.14	.078	.16	1.77	.08	5.28
	Örgütlenme	-.07	.09	-.08	-.76	.45	7.11
	Koordinasyon	.15	.08	.18	1.92	.06	5.81
	Değerlendirme	.35	.07	.37	4.98	.00	3.58

R= .60

R²= .37

Durbin Watson= 1.97

F (4-408)= 58.04

p= 0.00

$p < .05$

Regresyon analizi sonucuna göre okul yönetiminde kayırmacılık ile işe yabancılaşmanın geneli arasında anlamlı bir ilişki ($R = .604$, $R^2 = .37$, $F(4-408) = 58.036$, $p = 0,00$ $p \leq .01$) olduğu belirlenmiştir. Okul yönetiminde kayırmacılığın alt boyutlarından planlama, örgütlenme ve koordinasyon değişkenlerinin ($p > .05$) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi olmadığı, değerlendirme ($\beta = .374$ $t = 4.984$ $p = 0.00$ $p < .01$) değişkeninin ise işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir şekilde yordayıcı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulguya dayalı olarak, okul yönetiminde kayırmacılığın değerlendirme alt boyutunun öğretmenlerin işe yabancılaşması üzerinde ($p < 0.01$) anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Okul yönetiminde kayırmacılığın planlama, örgütlenme, koordinasyon ve değerlendirme alt boyutlarının işe yabancılaşmanın %37'sini açıklamaktadır. İşe yabancılaşma puanındaki %64'lük değişimin ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca regresyon katsayılarına göre okul yönetiminde kayırmacılığın alt boyutları bakımından işe yabancılaşma üzerindeki görece önem sıraları, değerlendirme ($\beta = .37$), koordinasyon ($\beta = .18$), planlama ($\beta = .16$) ve örgütlenme ($\beta = -.08$) şeklinde olmuştur.

Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda, okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının "nadiren/düşük" düzeyde olduğu, kayırmacılığın planlama, örgütlenme, koordinasyon ve değerlendirme alt boyutlarında da "nadiren/düşük" düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacı davranışlarına ilişkin algılarının "düşük düzeyde" olduğu belirlenmiştir. Yapılan birçok araştırma neticesinde, eğitim kurumlarının farklı kademelerinde görev yapan öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu ve mevcut araştırmada tespit edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir (Aydın, 2015; Aydın, 2016; Cesur, 2019; Cesur ve Erol, 2020; Demirbilek, 2018; Erdem vd., 2020; Gülay, 2018; Güner,

2019; Karademir, 2016; Keskin, 2018; Meriç, 2012; Okçu ve Uçar, 2016; Okçu vd., 2018; Polat ve Kazak, 2014). Ancak kayırmacılığa ilişkin algıların farklı düzeylerde olduğuna dair çalışmalar da mevcuttur. Kolukırık (2019) ve Tabancalı (2018) tarafından öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacı davranışlarına ilişkin algıları "hiçbir zaman" olarak tespit edilmiştir. Akyol'un (2018) ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada "bazen/orta" düzeyde, Geçer'in (2015) lise öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada "orta düzeyde" ve Sakin'in (2019) yaptığı çalışmada kayırmacılığın "yüksek" düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılığın alt boyutları bakımından en yüksekte en düşüğe doğru kayırmacılık uygulamalarına ilişkin algı düzeyi, sırasıyla koordinasyon, planlama, örgütlenme ve değerlendirme boyutları olarak tespit edilmiştir. Başka bir deyişle öğretmenlerin okul ile ilgili takındıkları olumsuz davranışlara ilişkin uygulanan yaptırımlar konusunda, öğretmenlerin haftalık ders programı, nöbet çizelgeleri, sınıf ve ders dağıtımları konusunda ve okul ile ilgili öğretmenlere ek görevler verilmesi konularında yapılan kayırmacı davranışların öğretmenlerin sahip olduğu kişisel nitelikler (cinsiyet, mesleki kıdem, memleket, sendika, siyasi görüş ve branş) bağlamında, ödüllendirilecek öğretmenlerin teklif edilmesi ve görevini yerine getirmeyen öğretmenlerin cezalandırılması gibi uygulamalara nazaran daha yüksek düzeyde kayırmacılığın algılandığı sonucu tespit edilmiştir. Erdem vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada da okul yönetiminde kayırmacılığın alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algı düzeyi sırasıyla koordinasyon, planlama, örgütlenme ve değerlendirme boyutları olarak sıralanmıştır. Ayrıca Akyol (2018) çalışmasında kayırmacılığın en yüksek koordinasyon alt boyutunda algılandığı, Cesur ve Erol (2020), Cesur (2019), Güner (2019), Keskin (2018), Gülay (2018) ve Aydın (2015) çalışmalarında kayırmacılığın en düşük değerlendirme alt boyutunda algılandığı bu yönüyle mevcut araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Kaya (2022) tarafından yapılan nitel bir çalışmada ise okul yöneticilerinin en çok kronizm (tanıdık kayırmacılığı) ve klientalizm (yanaşmacılık) türlerinde kayırmacılık yaptığı; kayırmacılıktan yararlanan kişilere en çok tanınan imkanın istekleri ve ihtiyaçları dikkate alarak öncelik tanıma (izin, ders programı, nöbet vb.) olduğu; kayırmacılık davranışlarının okulda gruplaşma, huzursuzluk, güvensizlik ve isteksizliğe yol açtığını tespit etmiştir. Pounder ve Blase (1988) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin bazı kayırmacı davranışlarda buldukları (terfi, görevlerin ve kaynakların dağıtım gibi konularda) tespit edilmiştir. Macklem (2005) ise kayırmacılığın okullarda fazla olmasının okullarda korku kültürünün, stresin ve egoların yüksek seviyede olması anlamına gelebileceğini belirtmektedir. Ramanchander'de (2011) okullardaki kayırmacılık algısının fark edildiği anda çözülmesi gerektiğini, aksi halde diğer öğretmenler için bu durumun huzursuzluk, bilgiyi kendine saklama, gruplaşmanın kaynağı olabileceğini vurgulamaktadır.

İşe Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma neticesinde, öğretmenlerin genel olarak işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının "düşük/katılmıyorum düzeyde" olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutlarında "düşük/katılmıyorum düzeyinde" iken güçsüzleşme alt boyutunda ise "orta düzeyde" olduğu belirlenmiştir. Yapılan birçok araştırma sonucuna göre eğitim kurumlarının farklı kademelerinde görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmasına ilişkin genel algının düşük düzeyde olduğu ve mevcut araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Abaslı, 2018; Ak, 2019; Averbek, 2016; Çevik, 2016; Elma, 2003; Emir, 2012; Kahveci, 2015; Kesik ve Cömert, 2014; Kılıçık, 2011; Okçu vd., 2015; Şimşek vd., 2012). Ancak bazı çalışmalarda ise işe yabancılaşmaya ilişkin öğretmenlerin algısının farklı düzeyde olduğu, örneğin Demirel Yazıcı (2019) ve Avşar'ın (2019) yaptığı çalışmada orta düzeyde, Tutar'ın (2010) yaptığı çalışmada ise kısmen yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin işe yabancılaşmanın alt boyutları bakımından en yüksekte düşüğe doğru sıralandığında ise sırasıyla güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları olarak tespit edilmiştir. Başka bir

ifade ile öğretmenlerin genel olarak işleri ile ilgili değişiklik yapabilme ve kendi beklentilerini gerçekleştirme noktasında karar verici konumunda bulunan yönetimin direktiflerine maruz kaldıklarını bu yönüyle kendi beklentilerini gerçekleştirme noktasında yaşamış oldukları yabancılaşma düzeylerinin diğer maddelere/ifadelere kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. Nitekim öğretmenler genel itibari ile yaptıkları işin gayret gösterilmesi gereken bir durum olduğu, aldıkları maaşın öğretmenlik mesleğinin tatmini konusunda çokta önemli bir pozisyonda olmadığını, mesleklerini ceza olarak görmedikleri ve öğretmenliğin başarı ve tatmin hissiyatı sağladığını, bu yönüyle değerlendirildiğinde, kendi beklentilerini gerçekleştirme noktasına nazaran çok daha düşük düzeyde yabancılaşma hissettikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Demirel Yazıcı (2019) da öğretmenlerin en çok güçsüzleşme alt boyutunda işe yabancılaşma yaşadıklarını tespit etmiştir. Bir diğer benzer sonuç da Şeren (2019) tarafından yapılan araştırmada, eğitim yöneticilerinin işe yabancılaşma düzeylerinin boyutlar bağlamında güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olarak sıralandığı ve mevcut araştırma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir.

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda, okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasında genel olarak pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna ilaveten, okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile işe yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasında ise yine pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarının planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme alt boyutları ile işe yabancılaşmanın hem geneli hem de güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan alanyazın taramasında okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanılmaması nedeniyle araştırmanın bu sonucuna yönelik benzer ya da farklı herhangi bir sonuca da ulaşamamıştır. Ancak Gülsever'in (2016) yaptığı araştırmada, hem kurumsallaşmış hem de az kurumsallaşmış hastahanelerdeki kayırmacılık davranışları ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Pelit, Dinçerler İstanbullu ve Kılıç, (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda, kayırmacılık ile örgütsel sessizlik ve yabancılaşma arasında pozitif, örgütsel bağlılık ile ise negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlar, yapılan bu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Alanyazın incelemesi sonucunda kayırmacılık ile ilişkili olan diğer değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koyan bazı araştırma sonuçları şu şekildedir. Öğretmen algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık ile örgütsel adalet ile negatif yönlü düşük düzeyde (Cesur, 2019; Polat ve Kazak, 2014), motivasyon ile negatif yönlü orta düzeyde (Okçu vd., 2018), örgütsel bağlılık ile negatif yönlü orta düzeyde (Okçu ve Uçar, 2016), örgütsel sessizlik ile pozitif yönlü orta düzeyde (Aydın, 2016), örgütsel sinizm ile ise pozitif yönlü orta düzeyde (Erdem, Aytaç ve Gönül, 2020) anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışlarının Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkisi olduğu düşünülen okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile kayırmacılığın planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme alt boyutlarında öğretmenlerin genel olarak işe yabancılaşmasını nasıl ve ne yönde yordadığını ortaya koymak amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi neticesinde, okul yönetiminde kayırmacılığın değerlendirme alt boyutunun işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu; planlama, örgütleme ve koordinasyon alt boyutlarının ise işe yabancılaşma üzerinde anlamlı düzeyde

yordayıcı bir etkiye sahip olmadığı sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, okul yöneticileri değerlendirme alt boyutuna ilişkin kayırmacı davranışları sergiledikçe öğretmenlerin genel olarak işe yabancılaşma düzeylerinin artabileceği söylenebilir. Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik olarak cinsiyetleri, siyasi görüşleri, memleketleri, mesleki kıdemleri, branşları, üye oldukları sendikalar nedeniyle, ödüllendirilecek öğretmenlerin teklif edilmesi ve görevini yerine getirmeyen öğretmenlerin cezalandırılması hususlarında yaptıkları kayırmacı davranışların, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini artırabileceği söylenebilir. Ayrıca okul yönetiminde kayırmacılığın planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme alt boyutlarının işe yabancılaşmanın %37'sini açıklamaktadır. Yani öğretmenlerin işe yabancılaşmasının %37'si okul yönetiminde kayırmacı davranışlardan kaynaklandığı geriye kalan oranın ise diğer değişkenler ile açıklanabileceği belirtilebilir. Aydın ve Özeren'in (2019) araştırma görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada, akademik ortamda yabancılaşmanın ana nedenleri arasında işgörenler arasındaki eşitsizlik ve kayırmacılık faktörlerinin etkili olduğu belirtilmektedir. Kayırmacılık yapılan bireye göre dezavantajlı konumda olan işgören, işyeri ortamında kendisini güçsüz hissederek yabancılaşma yaşayabilmekte, bu durum da yabancılaşma düzeyini de derinleştirmektedir (Aydın ve Özeren, 2019, 168). Erjem'e (2005) göre öğretmenler arasında okul yönetiminin demokratik olmadığı anlayışının hakim olması durumunda öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma duygusunun güçsüzlük olduğu, bunun da okul yönetiminin demokratik olmayan uygulamalarından kaynaklandığı belirtilmektedir.

Sonuç olarak, okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarının öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin etik dışı olan böyle davranışlardan uzak durması, sağlıklı bir eğitim ve öğretimin gerçekleştirilmesi, pozitif bir çalışma atmosferinin oluşturulması ve dolayısıyla da okuldaki öğrenci başarısı için büyük önem arz etmektedir.

Araştırmada, okul yönetiminde yapılan kayırmacılığın öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde etkisinin olması nedeniyle, okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarını önlemeye yönelik MEB tarafından hizmetiçi eğitimlere ve İl Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde de uygulamalı olarak eğitsel etkinliklere (seminer, panel, konferans vb.) yer verilebilir. Araştırmada, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna rağmen öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasının önleme adına sosyal adaletin gerekliliğinin tesisi için okul yöneticilerinin bilinçlendirilmesine yönelik eğitsel aktiviteler düzenlenebilir. Öğretmenlerin en fazla yabancılaşma algıladıkları boyut güçsüzleşme olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin güçsüzleşmelerini önlemede okul yöneticilerinin eşit, adil ve tarafsız gibi demokratik ilkelerini benimseyerek yönetsel açıdan alınan kararlara ilişkin öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate alması yabancılaşma yaşamalarını engellemede fayda sağlayabilecektir. Bu araştırma ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmaların kamu ve özel okullarda (okul öncesi, ortaokul, lise, üniversite vb.) nitel araştırma teknikleri ile de yapılarak farklı sonuçların ortaya çıkması sağlanabilir. Kayırmacılık kavramı diğer örgütsel davranış (öğretmen mutluluğu, iş stresi, personel devir hızı, başarı vb.) konularıyla ilişkilendirilerek de araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ak, B. (2008). Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde*, (s. 3-42) içinde. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*.

- (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *E-International Journal of Educational Research*, 2(4), 28-43.
- Aktan, C. C. (2001). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. Aktan, C. C. (Ed.), *Yolsuzlukla mücadele stratejileri*, (s. 51-69) İçinde. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Akyol, Z. (2018). *Ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişki (Diyarbakır İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Alper Ay, F. ve Oktay, S. (2020). Etik çöküşe yol açan nepotizm ve uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Bir üniversite hastanesinde hekimler ve hemşireler üzerine araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 135-168.
- Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233-250.
- Ataman, G. (2001). *İşletme yönetimi: Temel kavramlar, yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, K. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki (Uşak ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, Y. (2016). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 165-192.
- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (BOR Özel Sayı), 159-178. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.518296>
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 19-35.
- Babadağ, M. (2020). İş becerikliliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1111-1128.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Boz, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Büte, M. (2011a). Nepotizmin iş stresi iş tatmini olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Büte, M. (2011b). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi:

- Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 383-404.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cesur, A. (2019). *Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki (Afyonkarahisar ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Cesur, A. ve Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3467-3496.
- Coco, G. ve Lagravinese, R. (2014). Cronyism and education performance. *Economic Modelling*, (38), 443-450.
- Çalık, A. ve Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizliğe etkisinde öz yeterlilik algısının rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 18(3), 343-341.
- Çetinkaya, A. Ş. ve Tanış, Z. S. (2017). Örgütlerde kayırmacılığın iş yükü algısına etkisi: Konya kamu kurumları araştırması. *UIİİD-IJEAS Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. ÜİK Özel Sayısı), 607-618.
- Çevik, M. S. (2016). *Örgüt kültürünün yabancılaşma üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(4), 259-286.
- Delipoyraz, D. F. (2019). *Resmi ortaokullarda öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaşma ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demaj, E. (2012). *Nepotism, favoritism and cronyism and their effects on organizational trust and commitment: The case of the service sector in Albania*. (Unpublished Phd thesis). Epoka University, Arnavutluk.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile müdüre güvene etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirel Yazıcı, S. (2019). *Algılanan örgüt ikliminin işe yabancılaşma ile ilişkisi (Milli Eğitim Bakanlığı örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, M. (2019). *Öğretmenlerin duygusal emek ve örgütsel yabancılaşma davranışlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: A comparative study between lean and traditional production contexts*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması.

- Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-149.
- Erdem, M., Aytaç, T. ve Gönül, T. (2020). The relationship between teachers' perception of organizational cynicism and school administrators' behaviours of favouritism. *European Journal of Education Studies*, 7(6), 1-22.
- Erden, P. ve Otken, A. B. (2019). The dark side of paternalistic leadership: employee discrimination and nepotism. *European Research Studies Journal*, XXII(2), 154-180.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algı düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- George, D. and Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* (4th edition). Boston: Allyn and Bacon, USA.
- Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Gülsever, F. (2016). *Hastanelerde kurumsallaşma açısından kayırmacılığın işe adanmışlık ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güner, N. (2019). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin yaşam doyumu arasındaki ilişki (Diyarbakır ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Güven Sarı, E. (2018). *Akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi (Munzur Üniversitesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Güzel, F. (2019). *Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haywood, L. W. (2018). *A family affair: A quantitative study on the impact of nepotism in the workplace*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Submitted to Northcentral University, USA.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim iş görenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili ortaöğretim okulları örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hussain, T., Rafiq, N. and Malik, M. (2020). Effect of teachers' favoritism on academic sabotage: An empirical evidence of elementary education students in Pakistan. *Journal of Elementary Education*, 29(2), 100-108.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kara, A. (2019). *Çalışanlarda kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığa etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-ilkeler-teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kavasoğlu, İ. (2017). *Kayırmacılık temelli ilişkilerin futboldaki görünümü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, A. (2022). öğretmen perspektifinden okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (64), 350-378.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kazoğlu, M. A. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Kerse, G. ve Babadağ, M. (2018). Nepotizm varsa ben yokum: Nepotizm, iş standardizasyonu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *Ege Akademik Bakış*, 18(4), 631-644.
- Kesen, M. ve Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin ANFIS model ile incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1552-1563.
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Keskin, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kolukırmık, L. (2019). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları (Ankara ili Altındağ ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Macklem, K. (2005). The toxic workplace. *Maclean's*, 118(5), 34-36.
- Mazlum, M. M. (2014). *Okul müdürlerinin ahlaki (moral) davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin CHAID analizi ile incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Memduhoğlu, H. B. (2017). Yönetim düşüncesinin evrimi ve yönetim (3. Baskı). Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar*, (s. 1-42) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- 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.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Naktiyok, S. ve Yıldırım, F. (2018). Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, III(6), 57-71.
- Okçu, V. ve Uçar, A. (2016). Effect of school principals' favouritism behaviors and attitudes on

- teachers' organizational commitment, based on the perceptions of primary and secondary school teachers. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5901-5914.
- Okçu, V., Adıgüzel, Z. ve Gök, M. İ. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılıkla ilgili algılarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi (Batman ili örneği). *PESA International Journal of Social Studies*, 4(3), 368-385.
- Okçu, V., Çevik, M. S. ve Bakaç, N. (2015). Relation between the organizational justice perception and work alienation of secondary school teachers. *International Journal of Academic Research*, 7(4), 213-225.
- Ombanda, P. O. (2018). Nepotism and job performance in the private and public organizations in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(5), 474-494.
- Özer, N. ve Çağlayan, Z. A. (2016). Öğretmenlerin müdürlerine duydukları güven ve kronizm algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 18-27.
- Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Pelit, E., Dinçerler İstanbullu, F. ve Kılıç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: A study on hotel employees in Turkey. *Journal of management Research*, 7(4), 82-110.
- Pounder, D. G. ve Blase, J. J. (1988). Principal favoritism: Explanations, effects, and implications for practice. *Planning and Changing*, 19(1), 3-7.
- Polat, B. (2016). *Çalışanların kayırmacılık alguları ile sessizlik davranışları arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.
- Ramachander, A. (2011). Dealing with favouritism at the workplace. Erişim: <http://www.deccanherald.com/content/173905/dealing-favouritism-workplace.html>. (Erişim Tarihi: 01. 05.2022)
- Sakin, M. (2019). *Yönetimde kayırmacılık, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Savur, Z. (2018). *İşgücü devri ve kayırmacılık (nepotizm) arasındaki ilişki: Otomotiv yan sanayisinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sayü, P. (2014). *Örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shabbir, B. ve Siddique, H. (2017). Impact of nepotism, cronyism, and favoritism on organizational performance with a strong moderator of religiosity. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 8(4), 299-309.
- Şeren, F. N. (2019). *Eğitim yöneticilerinin yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışmasının işe yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th edition). Boston: Pearson.
- Tabancalı, E. (2018). İlköğretim okullarında kayırmacılık. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 162-175.

- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(1), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 176-204.
- Uncu, F. (2016). *Küçük ve orta büyüklükteki hizmet işletmelerinde kayırmacılık algısının çalışanların motivasyonu üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, A. ve Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4(3), 541-560.
- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma-yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yörür, F. (2016). *İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma ve örgütsel sessizlik alguları arasındaki ilişki (Aydın ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.