

SCHOOL ADMINISTRATORS' FAVORITISM BEHAVIORS AND ORGANIZATIONAL DEPRESSION: A RELATIONAL SURVEY MODEL BASED ON TEACHERS' PERCEPTIONS*

Zeynep Nur KARACA GÜNEL**, Hüseyin ASLAN***

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between school administrators' favoritism behaviors and the level of organizational depression based on teachers' perceptions. The study, conducted through the correlational survey model, consisted of a sample of 459 teachers working in public schools located in the city center of Samsun and the districts of Havza, Kavak, Ladik, and Vezirköprü during the 2024–2025 academic year. The sample is determined according to simple random sampling. In order to collect data, the "Favoritism in School Administration Scale" developed by Erdem and Meriç (2012) and the "Organizational Depression Scale" developed by Sezer (2011) were used. All statistical analyses of the study were performed using the SPSS 14.0 program, and the level of significance was set at a minimum of 0.05. The findings of the study indicate that the level of perceived favoritism by administrators is low, while teachers' perceptions of organizational depression are at a moderate level. The results reveal a positive and high-level relationship between school administrators' favoritism behaviors and teachers' organizational depression levels based on teachers' perceptions. The results of the regression analysis show that school administrators' favoritism behaviors explain 51.6% of the variance in perceived organizational depression levels.

Keywords: School administrator, teacher, favoritism, organizational depression

* This study is adapted from the master's thesis "The Effect of School Administrators' Favoritism Behaviors on Teachers' Organizational Depression Levels".

** Student, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, zeynepnurkaracaaa@gmail.com, Orcid id: 0009-0004-7678-4988

*** Assist. Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, huseyarlan@yahoo.com, Orcid id: 0000-0003-2724-0445

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACILIK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL DEPRESYON: ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE BİR İLİŞKİSEL TARAMA MODELİ

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütSEL depresyon düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modeli aracılığıyla yürütülen çalışmanın örnekleme, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Samsun il merkezi ile Havza, Kavak, Ladik ve Vezirköprü ilçeleri resmi okullarda görev yapan 459 öğretmenden oluşmaktadır. Örnekleme, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" ile Sezer (2011) tarafından geliştirilen "Örgütsel Depresyon Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın tüm istatistik analizleri SPSS 14,0 programı ile gerçekleştirılmış ve anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenler tarafından algılanan yönetici kayırmacılık düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin örgütSEL depresyon algıları ise orta düzeydedir. Araştırma sonuçları, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütSEL depresyon düzeyleri arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarının algılanan örgütSEL depresyon düzeyinin %51,6'sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Okul yönetici, öğretmen, kayırmacılık, örgütSEL depresyon

INTRODUCTION

Due to the contemporary lifestyle, people spend a considerable part of their life in organizations formed to attain different goals. Organizations and people inside of these organizations interact in a dynamic, reciprocal and continuous way (Tünay, 2019). In this view, it can be said that, not only people affect organizations but also organizations affect people. School as an open system, receives inputs from the environment constantly and gives output as a result. That is why educational organizations are considered in the context of the organism metaphor (Katıtاش, 2019; Whang, 2021; İrban, 2023).

Teachers' mental health can be affected negatively by various components in the schools that have intense communication. This can lead to poor productivity of schools and student performance, and poor performance of the entire organization in addition to poor student teacher relations, teacher parent relations and teacher administrator relations. Administrators' favoritism is one of the factors that negatively affect teachers' emotional well-being. In learning institutions, where the interplay between people and their surroundings is exceptionally effective, organizational practices and leadership methods of administrators also directly affect the degree of stress, burnout, sense of belonging, trust, and motivation in teachers (Özdemir, 2019).

School organizations are very important for creating the future generation. Ethical practices applied in school management is very important to ensure that there is effective operation of both the students and the teaching staff. Ethical management imposes on the decision-makers to take actions that would be consistent with the principles of justice, equality, and transparency. Nevertheless, when the school administration involves the use of unethical practices of favoritism, it implies that the content of these principles is being contravened and will impact adversely on the long-term running of schools. The behaviors and management styles of administrators directly influence the rates of stress, burnout, belonging, trust, performance, job satisfaction, motivation of teachers in educational organizations, as the interaction between the environment and a particular person is exceptionally high in these settings (Karcioğlu and Serçemeli, 2019; Özdemir, 2019; Mishra, 2021). In the given perspective, it can be proposed that educators who are dealing with school administrators engaging in favoritist practices, might face adverse effects in the form of loss of motivation, alienation, low levels of performance, low level of job satisfaction, stress, and organizational depression.

The Concept of Favoritism

It is possible to describe the concept of favoritism as a negative phenomenon that impacts on personal life, social relations, working conditions, the interaction with the management, and the working process and development of the work (Yıldırım, 2013). In aspects like promotion and performance evaluation (Bramoule and Goyal, 2016) and decision making processes (Kwon, 2006), favoritism has been defined as the preferential treatment of relatives, acquaintances, friends, or neighbors (Khatri, Tsang and Bedley, 2006). In other words, it is said that favoritism arises when a government official practices discrimination in the form of personal relationships like kinship, friendship or acquaintance, or emotions and psychological attachments against the law and the regulations (Özsemerci, 2003; Saylı and Kızıldağ, 2007; Özler and Büyükarşlan, 2011).

During the recruitment process, promotion, distribution of tasks, rewarding favoritism can be seen; as well as the allocation of resources, thus compromising the concept of justice and equality in organizations (Kayabaşı, 2005; Kwon, 2006; Aydoğan, 2009; Gönülaçar, 2012). Another conclusion suggests favoritism is hiring of a person in an unlawful way who does not have the required qualification for the job, and the decision of the salary or career prospects of the person can be based on personal relationship like friendship, family ties or political affiliation (Araslı, Bavik, and Ekiz, 2006; Özkanan and Erdem, 2014; Aydın, 2015; Yıldırım and Tokgöz, 2020). Upon analyzing the given definitions, one can easily identify that the most important terms that are linked with favoritism include lack of merit, injustice, and personal relations. In this sense, favoritism may be manifested as the placement of people without the necessary qualifications and competencies in the position of their choice based on personal connection without regard to merit and institutional justice. It is more likely that favoritism occurs in the societies where professional organizational designs are not yet fully in place and are dominated by the traditional relations (Bayhan, 2002; Tarhan, Gençkaya, Ergül, Özsemerci, and Özbaran, 2006; Özler, Özler, and Gümüştekin, 2007).

The root causes of favoritism are the inability of the public officials to follow the ethical principles (Çakır, 2014), the lack of attention to the fundamental values, which are justice, equality, rights, and democracy (Özkanan and Erdem, 2014), and the social or cultural standards, which justify the favoritism practices (Özsemerci, 2003; Geçer, 2015). Grouping, polarization, competitiveness, communication breakdown, and mistrust amongst employees are some of the behaviors that are prone to be prevalent in organizations where favoritism is practiced (Özkanan and Erdem, 2014). Employees can feel that their

performance will not be justly rewarded (Özdemir, 2019; Gider, 2020), become dissatisfied and distrustful of the organization (Araslı et al., 2006; Ören, 2007), and experienced personnel could lose their sense of justice and organizational commitment due to unmerited appointments (Argon, 2016), which could cause more turnover intentions (Büte and Tekarslan, 2010; Argon, 2016).

The concept of favoritism in the school administration can be explained as the violation of the principles of justice and merit by school administrators who give preference to some individuals or groups of people following individual relations. Favouritism in school management promotes the outbreak of unethical administrative practices, fractures in the institutional set-ups, as well as distorting the fundamental values like justice, merit, equality of opportunity and fairness (Erdem and Meriç, 2012; Karademir, 2016; Demirbilek, 2018; Özdemir, 2019). Moreover; favoritism results in the loss of organizational trust, the rise in the number of institutional conflicts, internal unrest, the decrease of educational activities efficiency, the decline of teacher-student interactions (Aydoğan, 2009; Polat and Kazak, 2014; Okçu and Uçar, 2016; Gülay, 2018; Demirbilek, 2018; Demirtaş and Demirbilek, 2019; Güneş and Köse, 2021; Aydın, 2024).

The Concept of Depression and Organizational Depression

Depression can be described as a high level of psychological disorder, which has become more and more prevalent among individuals due to various factors associated with modern lifestyles. Depression, which has a negative influence on mood, thoughts, and behavior of people, may result in work life, family, and social problems. Depression is a widely spread community health problem that involves negative physical and emotional conditions including sadness, hopelessness, fatigue, anorexia, and insomnia as a combination of genetic factors, environmental influences, individual characteristics, and stressful life experiences. It also affects the quality of life and other activities negatively (Loo and Loo, 1993; Akman, 2006; Beck and Alford, 2009; American Psychiatric Association, 2013; Bakan, Taşlıyan, Taş, and Aka, 2014; Çelik and Hocaoglu, 2016).

Like people, organizations, which also have their own unique identities, may be adversely impacted by different elements (Bakan et al., 2014) and form their responses that negatively affect their internal organization. Organizational depression is one of such reactions (Cohen and Cohen, 1993; Bilchik, 2000). Though it is similar to individual depression, organizational depression is different because it is brought about by the organization structure (Bilchik, 2000; Sezer, 2011). It is an adverse organizational reaction that decreases

efficiency in work, decreases the level of commitment of employees to work and organization (Aslan, Aslan, Göksoy, and Sağır, 2014) and results in the emergence of negative attitudes to the organization (Aslan et al., 2014; Toytok, 2017).

Behavioral, emotional, and cognitive outcomes can be witnessed in organizations that are depressed. The behavioral symptoms comprise more accidents at work, large-scale productivity decreases, high rates of absenteeism or turnover, resistance to change, communication failures, difficulties in decision-making, and inability to make sound decisions (Cohen and Cohen, 1993; Bilchik, 2000; Gray, 2008; Sezer, 2010; Dökmen, 2013; Akış, 2023). The organizational depression has cognitive and emotional consequences manifesting themselves in hopelessness, lack of interest, unwillfulness, low motivation, burnout, and a negative outlook of self (Bilchik, 2000; Gray, 2008; Dökmen, 2013; Sezer, 2010; Sezer, 2011; Toytok and Uçar, 2018; Akış, 2023).

Educational institutions are one of the basic organizations that equip individuals for society and mold the society through the same people. Schools are social spaces that promote personality growth and academicization (Şışman, 2023) and pass on cultural values. The teachers have a significant role to play in this process because they are one of the key factors in the transmission of cultural values and personal and academic growth of the students. By nature, teachers are in constant contact with students, and they have the authority to influence their behaviors and attitudes (Şışman, 2023), so teachers can be overloaded with work and lesson planning, communication with parents (Sünbül, 1996; Sağır, 2015), which may cause psychological issues, including stress, depression, and burnout (İşikhan, 2004; Girgin and Baysal, 2005; Sağır, 2015; Akman, 2019). Taking into account the fact that the social influence of educational organizations is extensive (Aktürk, 2019; Aydin, 2020), it is possible to state that the depression in the organization in question not only impacts the individual but also the society. The psychological strain at school might not be one-sided because it can cause both an adverse outcome to teachers and to students, their parents, and even social norms.

Research Problem

The aim of this study is to examine the relationship between school administrators' levels of favoritism and teachers' perceptions of organizational depression, and to investigate the predictive power of school administrators' favoritism on organizational depression. Within this framework, the relationships between the variables were analyzed using correlation analysis, while the effect of favoritism on organizational depression was tested through

regression analysis. In line with the purpose, the following research questions were addressed:

1. According to teachers' perceptions, what is the level of school administrators' favoritist behavior?
2. What is the level of organizational depression perceived by teachers?
3. Is there a significant relationship between school administrators' perceived favoritism levels and teachers' organizational depression levels?
4. Is the perceived level of school administrators' favoritist behavior a significant predictor of teachers' organizational depression levels?

METHOD

Research Design

Since the study examines the relationship between administrators' favoritism and teachers' organizational depression levels based on teachers' perceptions, the research model was designed as a correlational research design within the survey model, which is one of the quantitative research methods. Quantitative research refers to studies in which the required data are obtained through observation using various techniques and instruments, and such studies are also referred to as empirical research (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz and Demirel, 2022).

Population and Sample

The population of the study consists of 11,090 teachers working in 97 public primary schools, 92 public secondary schools, and 62 public high schools the central districts of Samsun, as well as in Havza, Kavak, Ladik, and Vezirköprü. The sample of the study was determined through the simple random sampling method and consists of 459 teachers. Simple random sampling is defined as a method in which each unit in the population has an equal chance of being selected for the sample. In this regard, it can be stated that random sampling methods provide a stronger basis for the sample to represent the population compared to other sampling methods (Balci, 2022).

To determine the sample size, calculations were made at a 95% confidence level, where the z-value corresponding to the confidence level was taken as 1.96, the standard deviation (S) as 0.5, and the margin of error (d) as 0.05 (Büyüköztürk et al., 2022). When these values were substituted into the formula, the required sample size was calculated as 371. However, to minimize potential problems that might arise during the implementation process and to enhance the representativeness of the sample, reaching a higher number of participants was

aimed. Accordingly, the scales were administered by the researcher to 459 teachers included in the study group representing the population. This strengthens the ratio of sample's representation.

Data Collection Tools

One of the data collection instruments used in this study is the "Favoritism in School Administration Scale", developed by Erdem and Meriç (2012), which was employed to measure teachers' perceptions of school administrators' favoritist attitudes. The factor value of the scale ranged between 1.454 and 13.179, and the total explained variance was found as 73.063%. The reliability of the scale was tested by using Cronbach's Alpha coefficient. The obtained reliability coefficient for the overall scale was .96, while in the present study the Cronbach's Alpha reliability coefficient was calculated as .95, indicating that the Favoritism in School Administration Scale provides high reliability.

The other measurement instrument used in the study is the "Organizational Depression Scale", developed by Sezer (2011), which was employed to determine teachers' organizational depression levels. The single-factor structure of the scale explained 38.384% of the total variance, and the Cronbach's Alpha reliability coefficient was reported as .94. In the present study, the Cronbach's Alpha reliability coefficient was calculated as .96, demonstrating that the Organizational Depression Scale also provides high reliability. The reliability coefficients (Cronbach's Alpha) for both scales are quite high (.95 for the Favoritism Scale and .96 for the Organizational Depression Scale), indicating that the scales demonstrate a high level of internal consistency.

Data Collection

In order to administer the scales used in the study, the necessary permissions were obtained from the Ethics Committee of Ondokuz Mayıs University Rectorate (Decision No: 2024-226) on March 29, 2024, as well as from the Ministry of National Education. Subsequently, the scales were distributed to teachers by the researcher on a voluntary basis and collected by the researcher as well. The data collection process was carried out during the spring semester of the 2024–2025 academic year. In this process, a total of 459 scale forms distributed to teachers were collected and evaluated as research data.

Data Analysis

To statistically analyze the data collected in the study, the SPSS 14.0 (Statistical Package for the Social Sciences) software was used. To determine whether the data obtained from the scales met the assumption of normality, descriptive statistics (skewness and kurtosis values) and the Kolmogorov-Smirnov test

results were examined. Skewness and Kurtosis values between +1 and -1 or +2 and -2 indicate that the data show a normal distribution (Tabachnick & Fidell, 2013).

Accordingly, the Skewness value calculated for the School Management Favoritism Scale was .757, and the Kurtosis value was -.249. Given results indicate that the data are slightly positively Skewed but remain within acceptable limits. For the Organizational Depression Scale, the Skewness value was -.039, and the Kurtosis value was -.623, suggesting that the distribution is symmetrical and slightly platykurtic. The results of the Kolmogorov-Smirnov test (Favoritism $Z = .22$; Organizational Depression $Z = .14$) also confirmed that the data met the assumption of normal distribution ($p > .05$). Based on these findings, it was concluded that the use of parametric statistical analyses in the study was appropriate.

FINDINGS

Findings on Teachers' Perception Levels Regarding School Administrators' Favoritism Behaviors

Table 1. Teachers' Perception Levels of School Administrators' Favoritism Behaviors

Sub-dimension	N	\bar{X}	Standard deviation	Level of agreement
Planning	459	2.31	1.17	Rarely
Organizing	459	2.41	1.16	Rarely
Coordination	459	2.37	1.23	Rarely
Evaluation	459	2.31	1.14	Rarely
Total scale	459	2.31	1.17	Rarely

As shown in Table 1, teachers' perceptions of school administrators' favoritism behaviors were found to be at the "Rarely" level across all sub-dimensions and for the overall scale ($\bar{X} = 2.31$). This indicates that teachers generally perceive the level of favoritism practices in school management as low. Considering all sub-dimensions and the total scale, it can be stated that teachers evaluate school administrators as exhibiting a low level of favoritism.

Findings On Teachers' Organizational Depression Levels

Table 2. Teachers' Perceived Levels of Organizational Depression

	N	\bar{X}	Standard deviation	Level of agreement
Organizational depression scale	459	3.39	0.83	Neutral

As observed in the findings presented in Table 2, teachers' perceptions of organizational depression were at the "Undecided" level ($\bar{X} = 3.39$). This result can be interpreted to indicate that teachers experience a moderate level of organizational depression.

Correlation Analysis Results for the Relationship Between Teachers' Perceptions of School Administrators' Favoritism Behaviors and Their Organizational Depression Perception Levels

Table 3. Correlation Analysis Results

	1	2	3	4	5	6
1- Planning	r 1					
2- Organizing	r .794** 1					
3- Coordination	r .739** .828** 1					
4- Evaluation	r .728** .805** .883** 1					
5- Organizational depression scale	r .855** .931** .939** .947** 1					
6- Favoritism in school management scale	.622** .657** .673** .687** .718** 1					

**p<,01

As shown in Table 3, a positive and strong relationship was found between teachers' perceptions of school administrators' favoritism behaviors and their perceptions of organizational depression ($r = .718$; $p < .01$).

Results of Regression Analysis on Teachers' Perceptions of School Administrators' Favoritism Behaviors as a Prediction of Teachers' Perceptions of Organizational Depression

Table 4. Simple Regression Analysis Results

Dependent variable	Organizational depression			
Predictor variable	B	T	F	P
Teachers' perceptions of school administrators' favoritism	,718	22,057	486,509	0.000
$R = ,718$				$R^2 = ,516$

As shown in Table 4, teachers' perceptions of school administrators' favoritism behaviors can be considered a significant predictor of teachers' organizational depression perceptions ($R^2 = .718$). According to this finding, teachers' perceptions of administrators' favoritism explain 51.6% of the total variance in teachers' organizational depression perceptions. The given result indicates that school administrators' behaviors have a significant and meaningful impact on teachers' psychological states. In particular, it can be suggested that when the perception of favoritist management is high, teachers' levels of organizational depression tend to increase.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The first sub-problem of study was identified as: "How favoritism behavior of school administrators is, according to the teachers? The results pertaining to this issue are as follows: Based on the research findings, the perception of school administrators by teachers in favoritism behaviours is in the "Rarely" level in all of the sub-dimensions and on overall scale. Differently put, one can say that the perceptions of participants concerning the favoritism behavior of school administrators are low. This implies that at times; teachers observe the school administrators engaging in favoritism, yet it is never believed that such practices are common and persistent. Study's finding is parallel with the findings of previous researchers who also found that the perceptions of teachers towards favoritism practices in school administration were on the level of "Rarely" (Aydoğan, 2009; Meriç 2012; Polat, 2013; Polat and Kazak, 2014; Aydin, 2015; Karademir, 2016; Gülay, 2018; Keskin, 2018; Kahveci, Gülay, and Bahadir, 2019) The consistency implies that the findings of the studies carried out at various times and involving different samples were similar implying that the behaviors of favoritism in school management are at a low perception. Nevertheless, the research by Geçer (2015), Akyol (2018), Demirbilek (2018), Tabancalı (2018), and Kolukırık (2019) provided the results of the research on the teacher perceptions relating to favoritism in school administration that were not consistent with the results of the current study. According to the studies performed in many other territories and to the current study, it is possible to say that the overall attitude of teachers to the favoritism of school administrators does not have the high level. One factor that may have contributed to this outcome is the data collection procedure. The school administrators accompanied the researcher to the teachers' room, introduced the teachers to the researcher, and made a brief introductory speech before the teachers completed the scale forms.

The second sub-problem of the research question settled at: What is the perceived organizational depression among teachers? The conclusions connected with this sub-problem are the following: The present study investigated the perceptions of the teachers towards organizational depression and the mean score was determined to be 3.39. Based on this value, it can be said that the perceptions of teachers concerning organizational depression have a moderate level. This result is aligned with the earlier research of Sagir (2015), Akman and Abaslı (2016), Keleş (2016), Saygılı et al. (2016), Atasoy (2018), and Toytok and Uçar (2018) or Doğan (2021), who found that the perception of organizational depression in teachers was rather moderate. In contrast to the current study, the study by Uçar (2016), Afacan (2023), Akın (2023), and Akış

(2023) revealed that the level of organizational depression in teachers was low. In general, the fact that the perception of teachers towards organizational depression is moderate, which is consistent with the general trends in the literature. The fact that the data collection period coincided with the administration of centralized examinations, such as the transition to high school and university entrance exams (LGS-15.06.2025; YKS-21-22.06.2025), may have increased teachers' perceptions of organizational depression.

The third sub-problem on the research was established as follows: Is there a significant correlation between perceptions of school administrators favoritism behaviors and level of organizational depression levels in teachers? The results that concern this sub-problem are as follows: The correlation analysis was used to analyze the relationship between the perception of teachers on the favoritism behaviors of school administrators and the perception of teachers on the organizational depression. The findings showed that there was a positive and strong correlation of the two variables. Within this framework it can be said that when the favoritist attitudes of school administrators rise, the teachers will perceive their organizational situation as worse. In other words; the more favoritism behaviors of administrators, the more perception of teachers' organizational depression will be seen. Seeing that favoritism compromises the feeling of justice in the organization and causes mistrust, demotivation, and burnout in the employees, it may be recommended that these actions contribute to the fact that teachers experience the work environment as being more stressful and depressive. Biased or favoritism actions of the administrators in educational institutions are anticipated to affect teachers even more negatively. Thus, the positive correlation observed as strong in the current study shows that the fair, transparent, and impartial management of administrators is one of the critical factors that help preserve the psychological well-being and organizational commitment of teachers. In the literature review, the national and international sources were analyzed and none of the studies that specifically investigated the influence of the favoritism behaviors of school administrators on perceived organizational depression of teachers was seen. Nonetheless, favoritism and organizational depression have been conducted in comparison with other variables. Özdemir (2019) investigated the impact of favoritism in school management on organizational commitment and trust in teachers and determined that teachers judged more favoritism in school management, the less their organizational commitment and trust to the school increased. Likewise, Gider (2020) explored the connection between the favoritist behavior in school management and perceived job alienation in teachers and found out that the correlation is generally positive and moderate. Another similar finding was made by Sancak (2021), during an experiment that

investigated the correlation between favoritism and job alienation. The study by Demirbilek (2018) focusing on the impact of favoritist tendencies by school principals on the attitude of teachers towards the organization of justice and confidence in the principal, revealed that favoritism is negatively correlated, and the level of relationship between perception of organizational justice by teachers and the presence of favoritism is low and significant. Aktürk (2019) investigated how stigmatization tendencies and organizational dissent behaviors of teachers impacted an organization depression level in secondary schools and found out that perceptions of organizational depression were positively and significantly linked to sub-dimensions of stigmatization (discrimination, exclusion, labeling, and prejudice) and vertical dissent of organizational dissent. Lastly, Akış (2023) examined how leadership styles of school administrators affected the level of organizational depression in teachers, indicating that the leadership styles and perceptions of organizational depression had a significant negative and moderate relationship.

Regression analysis was applied to establish whether the perceptions of school administrators about favoritism behaviors relate to the perceptions of teachers about depression in the organization or not. Analysis findings showed that the perceptions of teachers on the favoritism of the administrators are also the cause of 51.6 percent of the overall variance in the perceptions of the teachers on the effect of organizational depression. This observation proves that there is a very strong relationship between the two constructs. When teachers feel that their administrators are relatively favoritistic, and whose perceptions of organizational justice have weakened, teachers may develop psychological strain in the long run, and this situation might cause a common organizational depression among teachers in the institution. The possible explanation of such high percentage is that certain items present in both scales overlap in content to some degree. Participation in management decisions, rewards and sanctions, equality and justice, disagreements, access to opportunities, and performance evaluation are the issues that are involved in the center of both constructs. The consequence of this is that, the higher the perception of favoritism by teachers, the higher the perception of organizational depression by the teachers. Consequently, it is possible that the high degree of regression was due to the similarity in the content of the two scales. Besides, the both constructs are inherently negative thus weakening the regression result further.

RECOMMENDATIONS

The findings of the research suggest that there is a significant positive correlation between the perception of teachers about favoritism behavior of

school administrators and their perception about organizational depression. Thus, it is suggested that school administrators should embrace a management style that is not based on favoritism by attending in-service training programs on a regular basis, consult teachers on decisions, assign tasks and responsibilities objectively, apply written and clear criteria to make assignments, reward and evaluation.

The research was confined to a certain geographical area. Comparison of the results in various cities or regions might be informative of the impact of cultural and regional influences.

Further studies looking at additional variables that might intervene or be a moderating factor in the relation between favoritism and organizational depression including psychological resilience, organizational commitment, or job satisfaction may add to more detailed analyses.

Lastly, the study that integrates both quantitative and qualitative variables of the relationship between favoritism and organizational depression would enable a better understanding of the experiences of teachers, which will add value to the meaning of the qualitative data.

REFERENCES

Afacan, A. (2023). *Örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin okul boyutunda incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Çanakkale.

Akın, F. (2023). *Okul öncesi öğretmenlerinin alglarına göre okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Akış, İ. (2023). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin öğretmen alglarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

Akman, B. (2006). *Sessiz tehlike depresyon*. İstanbul: Bilge Matbaacılık.

Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.

Akman, Y. ve Abaslı, K. (2016). Öğretmenlerin depresif okul algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hittit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 1111-1124.

Aktürk, A. (2019). *Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyona etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.

Akyol, Z. (2018). *Ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklar arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Diyarbakır.

American Psychiatric Association, (2013). *Zihinsel bozuklıkların tanısal ve istatistiksel el kitabı (DSM-5)*. (5. Baskı). Ertuğrul Köroğlu (çev.) Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Araslı, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295 -308.

Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233-250.

Aslan, H., Aslan, D., Göksoy, S. ve Sağır, M. (Mayıs 2014). *Öğretmenlerin ve yardımcı personelin örgütsel depresyona maruz kalma dereceleri* [Bildiri]. 9. Ulusal Eğitim Yönetim Kongresi, Siirt.

Aslan, M. (2022). *Okul yönetiminde kayırmacı davranışların okulöncesi öğretmenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Diyarbakır ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.

Atasoy, A. (2018). Sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 14(2), 41-56.

Aydın, İ. (2020). *İş yaşamında stres*. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2024). *Eğitim ve öğretimde etik* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish educational system: nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 19-35.

Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. ve Aka, N. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296-315.

Bayhan, V. (2002). Demokrasi ve sivil toplum örgütlerinin engelleri: Patronaj ve nepotizm. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-13.

Beck, A. T. ve Alford, B. A. (2009). *Depression: causes and treatment*. (2. Edition). University of Pennsylvania Press.

Bilchik, G. S. (2000). Organizational depression. *H&HN: Hospitals & Health Networks*, 74(2), 34-38.

Bramoullé, Y. and Goyal, S. (2016). Favoritism. *Journal of Development Economics*, 122, 16-27.

Büte, M. ve Tekarslan E. (2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(6), 1-21.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2022). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. (32. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Cohen, W. ve Cohen, N. (1993). *The paranoid corporation: and 8 other ways your company can be crazy. Advice from an organizational shrink*. Emerald: Newyork American Management Association.

Çakır, M. (2014). Bürokrasi ve suç olgusu. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (3), 18-24.

Çelik, F. H. ve Hocaoğlu, Ç. (2016). Major depresif bozukluk tanımı, etiyolojisi ve epidemiyolojisi: Bir gözden geçirme. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 6(1), 51-66.

Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlерinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güveme etkisi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.

Demirtaş, H. ve Demirbilek, N. (2019). Okul müdürlерinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre

güvene etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111-142.

Doğan, A. (2021). *Toksik liderlik davranışımın örgütsel depresyona ve örgüt temelli benlik sayısına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Dökmen, Ü. (2013). *Küçük şeyler 1*. (31. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-154.

Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla.

Gider, İ. (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılışma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.

Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.

Gönülaçar, Ş. (2012). Etkili bir yolsuzlukla mücadele için kamu denetiminde yeni bir kurumsal yapı önerisi. *Mali Hukuk Dergisi*, 159, 40-50.

Gray, H. (2008). Work and depression in economic organizations: The need for action. *Deveopment and Learning in Organizations: An International Journal*, 22(3), 9-11.

Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Rize.

Güneş, A. (2021). *Okul yöneticilerinin kayırmacı ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki (Adiyaman ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

Güneş, A. ve Köse, A. (2021). Okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları ve öğretmen motivasyonu üzerine ilişkisel bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 3(2), 26-43.

İşikhan, V. (2004). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Ankara: Sandal Yayınları.

İrban, D. (2023). Organizma metaforu bağlamında okul örgütleri: Bir model önerisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(2), 1219-1244.

Kahveci, G., Gülay, S. S. ve Bahadır, E. (2019). Ortaöğretim öğretmenlerinin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitimbilimleri Dergisi* (50), 167-197.

Karademir, M. (2016). *ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi*

örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Karcıoğlu, F. ve Serçemeli, C. (2019). Yüksek yargı kararları ışığında işletme yönetiminde nepotizm, favoritizm ve kronizm davranışlarının hukuki boyutları. *Researcher: Social Science Studies*, 7(4), 124-131.

Katitaş, S. (2019). Organizma metaforunun eğitim örgütlerine yansımaları. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 329-342.

Kaya, D. (2023). *Okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Kayabaşı, Y. (2005). *Politik yozlaşmaya çözüm olarak anayasal iktisat*. Yüksek Lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

Keleş, E. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre liselerde örgütsel depresyon*. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.

Keskin, A. (2018). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Khatri, N., Tsang, E. W. and Begley, T. M. (2006). Cronyism: A cross-cultural analysis. *Journal of International Business Studies*, 37, 61-75.

Kolukırık, L. (2019). *Okul Yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları (Ankara ili Altındağ ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Köşker, Z. (2024). *Kamu İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Kwon, I. (2006). Endogenous favoritism in organizations. *Topics in Theoretical Economics*, 6(1), 01-24.

Loo, H. ve Loo, P. (1993). *Depresyon*. Ali Öz (çev.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.

Meriç, E. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.

Mishra, A. P. N. (2021). The effects of nepotism and favoritism on employee behaviors in the private and government organization in the period. *Himalayan Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2(1), 13-18.

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.

Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş*, 9(1), 71-90.

Özdemir, İ. H. (2019). *Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algularına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Samsun.

Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(20), 179-206.

Özler, H., Özler, E. D. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.

Özler, N. D. E. ve Büyükkarslan, B. A. (2011). The overall outlook of favoritism in organizations: A literature review. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(1), 275-285.

Özsemerci, K. (2003). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri, *T.C Sayıştay Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi*: 2, Ankara.

Polat, R. (2013). *Ortaöğretim kurumlarında kronizm algısının örgütsel güven üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.

Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Educational administration*. 20(1), 71-92.

Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.

Sancak, A. (2021). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Samsun.

Saygılı, M., Avcı K., Uğurluoğlu, Ö. ve Özer Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 260-272.

Sezer, S. (2010). Bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünlendirilen hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumunun örgüt depresyonu üzerindeki etkisi. *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 13(23), 36-50.

Sezer, S. (2011). Örgüt depresyonu ölçüğinin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 39-50.

Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.

Şişman, M. (2023). *Öğretim Liderliği*. (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Tabachnick, B. G. And Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.

Tabancalı, E. (2018). Nepotism in Primary Schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 162-175.

Tarhan, R. B., Gençkaya, Ö. F., Ergül, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H. (2006). *Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler ve çözüm önerileri*. (2. Baskı). Ankara: Matsa Yayınevi. (*TEPAV Yolsuzlukla Mücadele Kitapları TBMM Raporu*)

Toytok, E. H. (2017). Perception of mobbing by teachers and organizational depression: A correlational model study. *Universal Journal of Educational Research*, 5(12A), 168-175.

Toytok, E. H. ve Uçar, L. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: Bir ilişkisel tarama modeli. *EKEV Akademi Dergisi*, 22(76), 109-126.

Tünay, S. (2019). *Örgütsel sinizmin yönetici koçluk davranışları ile içsel motivasyon ilişkisine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Uçar, L. (2016). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: Bir ilişkisel tarama modeli*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.

Uysal, Ş. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Whang, N. Y. (2021). An exploration of school organization metaphors and their contribution to school change. *SAGE Open*, 11(1).

Yıldırım, A. ve Tokgöz A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4 (3), 541-560.

Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 354-380.

Genişletilmiş Türkçe Özeti

Giriş

Eğitim kurumlarında yöneticilerin tutum ve davranışları, öğretmenlerin mesleki motivasyonu ve psikolojik durumları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle kayırmacılık, yöneticilerin belirli öğretmenleri kayırmaması veya ayrıcalık tanımaları olarak tanımlanabilir ve örgütSEL adalet algısını olumsuz etkileyebilmektedir (Aydoğan, 2009; Meriç, 2012). Kayırmacılığın öğretmenlerin psikolojik sağlık ve iş doyumu üzerinde doğrudan etkileri olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde, örgütSEL depresyon, çalışanların iş ortamındaki olumsuz koşullar nedeniyle yaşadıkları moral bozukluğu, motivasyon kaybı ve tükenmişlik durumlarını ifade eder (Akman ve Abaslı, 2016; Keleş, 2016). Bu bağlamda, yöneticilerin kayırmacı tutumları ile öğretmenlerin örgütSEL depresyon düzeyleri arasındaki ilişki, eğitim yönetimi literatüründe önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Kayırmacı davranışlarının, öğretmenler üzerinde negatif örgütSEL algıların oluşmasına sebep olduğu gibi örgüt depresyonunun da öğretmenlerin örgüte yönelik algılarını olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Bu bağlamda örgüt depresyonunun oluşmasında, yönetici kadrosunda görev alan eğitimcilerin kayırmacı davranışlarının etkili olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu araştırmmanın problem durumu öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ve öğretmenlerin örgütSEL depresyon düzeylerini belirlemek, korelasyonel yöntem aracılığıyla algılanan kayırmacılık düzeyleri ile örgütSEL depresyon arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü tespit etmek, ayrıca regresyon analizi yoluyla algılanan kayırmacılık davranışının örgütSEL depresyonu yordama gücünü ortaya çıkarmak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütSEL depresyon algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütSEL depresyon düzeyleri ile okul yöneticilerinin kayırmacılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul yöneticilerinin algılanan kayırmacılık düzeyleri, öğretmenlerin örgütSEL depresyon düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Bu araştırma, betimleyici ve ilişkisel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. Çalışma evrenini Türkiye'deki farklı eğitim kademelerinde görev yapan 459 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler, "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" ve "Örgütsel Depresyon Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Kayırmacılık ölçü dört alt boyuttan (Planlama, Örgütleme,

Koordinasyon, Değerlendirme) oluşturmaktadır ve her alt boyut için ortalama puanlar hesaplanmıştır. Örgütsel Depresyon Ölçeği, tek boyut olup bazı maddeleri ters kodlanmış ve bu durum dikkate alınarak ölçek formları değerlendirilmiştir. Veriler normal dağılım göstermekte olup, verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Böylece, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre kayırmacılık ve örgütsel depresyon algılarındaki farklılıklar ile iki kavram arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Bulgular

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri genel olarak “nadiren” düzeyindedir. Tüm alt boyutlar ve genel ölçek açısından kayırmacılık algısı düşüktür. Öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları “orta” düzeydedir. Korelasyon analizi sonuçları, kayırmacılık algısı ile örgütsel depresyon arasında yüksek ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,718$, $p<0,01$). Regresyon analizi ise, kayırmacılık algısının örgütsel depresyon algısının toplam varyansının %51,6'sını açıkladığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, yöneticilerin kayırmacı tutumlarının öğretmenlerin psikolojik durumları üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulguları, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarını genel olarak düşük düzeyde algıladıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, literatürdeki benzer çalışmaları (Aydoğan, 2009; Meriç, 2012) desteklemektedir. Öte yandan, bazı araştırmalarda öğretmenler kayırmacılığı daha nadir veya daha sık algılamaktadır (Kolukırık, 2019; Tabancalı, 2018), bu da bölgesel ve kurumsal farklılıklardan kaynaklanabilir.

Örgütsel depresyon düzeylerinin orta seviyede olması, öğretmenlerin olumsuz duyguları deneyimlediklerini ancak bunu ölçükte temkinli ifade ettiklerini göstermektedir (Akman ve Abası, 2016; Keleş, 2016).

Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarını yordayıp yordamadığını tespit amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiş olup yapılan analizler neticesinde, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının toplam varyansının %51,6'sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonucunda, kayırmacılık algısının örgütsel depresyon algısındaki toplam varyansın %51,6'sını

açıklaması, iki kavram arasındaki ilişkinin çok güçlü olduğunu göstermektedir. Kayırmacılık algısı ile örgütsel depresyon arasındaki yüksek ilişki ve regresyon sonuçları, yöneticilerin adaletsiz veya kayırmacı tutumlarının öğretmenlerde psikolojik zorlanma ve motivasyon kaybına yol açtığını göstermektedir. Bu bulgu, Özdemir (2019) ve Gider (2020) gibi çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte kurumlarına yönelik adalet algıları zayıflayan ve yöneticilerini görece kayırmacı olarak nitelendiren öğretmenlerin uzun vadede psikolojik zorlanmalarla karşılaşabileceği ve buna bağlı olarak örgütsel depresyon yaşayabilecekleri düşünülebilir. Bununla birlikte bu yüksek oranın nedenlerinden biri, her iki ölçek içinde yer alan maddelerin kısmen birbirini tamamlar nitelikte olması olabilir. Özellikle yönetim kararlarına katılım, ödüllendirme ve cezalandırma, eşitlik ve adalet, fikir ayrılıkları, çeşitli olanaklardan yararlanma, performans değerlendirme gibi konular her iki yapının da temelinde yer almaktır, bu da öğretmenlerin kayırmacılık algıları arttıkça örgütsel depresyon algılarının da paralel biçimde artmasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla iki ölçek arasındaki içeriksel yakınlık, regresyon sonuçlarının güçlü çıkışmasında etkili olmuş olabilir. Aynı zamanda çalışmaya konu olan her iki kavramın da doğası gereği olumsuz algı ve deneyimlere dayalı olması, bireylerin bu kavramları benzer duygusal ve bilişsel çerçeveler içinde değerlendirmelerine yol açmış olabilir. Bu durum, öğretmenlerin yönetsel adaletsizlik, eşitsizlik ve güvensizlik gibi olumsuz örgütsel yaşıtları, hem kayırmacılık algısı hem de örgütsel depresyon algısı kapsamında birlikte yorumlamalarına neden olarak, iki değişken arasındaki ilişkinin regresyon analizinde yüksek düzeyde ortaya çıkışına katkı sağlamış olabilir.

Öneriler

Araştırma bulguları, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacı davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel depresyon algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, okul yöneticilerinin kayırmacılığa dayalı olmayan bir yönetim anlayışı benimsemeleri; hizmet içi eğitimlere katılmaları, karar alma süreçlerinde öğretmen görüşlerine başvurmaları ve görev, ödül ile değerlendirme süreçlerinde açık ve nesnel ölçütler uygulamaları önerilmektedir.

Araştırma belirli bir coğrafi alanla sınırlıdır. Farklı bölgelerde yapılacak çalışmalar, kültürel ve bölgesel etkilerin belirlenmesine katkı sağlayabilir.

Ayrıca, kayırmacılık ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi değişkenleri ele alan araştırmalar daha kapsamlı sonuçlar sunabilir.

Zeynep Nur KARACA GÜNEL and Hüseyin ASLAN

Son olarak, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı çalışmalar, öğretmen deneyimlerinin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayacaktır.