



ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KRONİZM ALGILARININLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

Evaluating Teachers' Perceptions Of Organizational Chronizm In Several Variables Context: The Case Of Adiyaman

Dr. Habib KAVAK

MEB, Kâhta Salkımbağı İlkokulu, Adiyaman / Türkiye
ORCID: 0000-0001-5932-9896

Cite As: Kavak, H. (2021). "Öğretmenlerin Örgütsel Kronizm Algılarınınların Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Adiyaman İli Örneği", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(42): 482-492.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel kronizm algılarının çeşitli değişkenler -cinsiyet, medeni durum, sendika üyelik durumu, eğitim durumu, çalışma süresi- açısından incelenmesidir. Araştırma, Adiyaman İli Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görevli 350 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Veriler; iç grup yanlığı, karşılıklı çıkar ilişkili ve paternal kronizm boyutları olmak üzere 13 ifadeden oluşan örgütsel kronizm ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak tanımlayıcı istatistikler, parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve varyans analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları, öğretmenlerin algıladıkları kronizm düzeylerine bakıldığında ortalama fark testlerinin uygulandığı değişkenler arasında sırasıyla en yüksek düzeyde iç grup yanlığı, sonrasında paternal kronizmi ve en düşük düzeyde de karşılıklı çıkar ilişkili kronizmi algıladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyete göre erkeklerin paternal ve karşılıklı çıkar ilişkisini; lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin okul ortamında örgütsel kronizmi daha yüksek düzeyde algıladıkları ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, araştırmanın gerçekleştirildiği ilde öğretmenlerin hissettikleri örgütsel kronizm algılarının düşük düzeyde olduğunu, görev yaptıkları okullarda öğretmenlerin kayırmacı davranışlara çok şahit olmadıklarını göstermiştir. Bu durum, kurumların kayırmacı politika ve davranışlardan uzak ve demokratik bir yapıda olduğu şeklinde açıklanabilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel kronizm, sosyo-demografik değişkenler, öğretmen algıları

ABSTRACT

The aim of this study is to examine teachers' perceptions of organizational chronizm in terms of various variables - gender, marital status, union membership status, educational status, and working time. The research was carried out with 350 teachers working in secondary education institutions affiliated to the Ministry of National Education in Adiyaman Province. Using an organizational chronizm scale consisting of 13 statements: inner group bias, mutual interest related and paternal chronizm dimensions the data was collected. Descriptive statistics, parametric tests, independent samples t-test and variance analysis were used in accordance with the purpose of the study. The analysis results demonstrated that among the variables on which the average difference tests were applied, teachers perceived the highest level of inner group bias, then paternal chronizm and lowest level of mutual interest related chronizm. In addition, according to gender, male relationship of paternal and mutual interests; it has been revealed that teachers with postgraduate education perceive organizational chronizm at a higher level in the school environment. The results showed that teachers' perceptions of organizational chronizm were low in the province where the study was conducted, and teachers did not witness much favoritism in their schools. This situation can be explained as these institutions are far from clientelistic policies and behaviors and have a democratic structure.

Keywords: Organizational chronizm, socio-demographic variables, teacher perceptions

1. GİRİŞ

Sosyal ağ içinde ortaya çıkan, sosyal-psikolojik nedenlere dayanan, kişilerin yollarının çeşitli ortak noktalarda kesişmesinden kaynaklanan kayırmacılık uygulamaları sorumluluk, güven, dayanışma ve çıkar ekseni olabilmektedir. Fayda/çıkara merkezli kayırma ediminin başkalarının rahatsız edebileceğinin gözetilmemesi ve bireysel, toplumsal ve iş hayatında önemsiz olarak kabul edilmesi, kayırmacılık algısı taşıyan işgören gruplarının motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte ve örgüte ciddi zararlar vermektedir. Örgütlerde çalışanlar arasında ayrımcılığa veya mevcut iş açısından belirsizliğe sebep olan hareketler örgüt iklimini ve güven ortamını etkileme potansiyeline sahiptir. Bu tür eylemler örgütün sahip olduğu imaj ve güven ortamını zedeleyici etkiler oluşturur. Genelde kayırmacılık üzerine yapılan araştırmalar (Büte ve Tekarslan (2010); Erdem ve Meriç (2012); Aydın (2015) incelendiğinde, örgütlerdeki güven ortamını negatif yönde etkileyen, örgütlere zarar verebilen etmenlerden birinin de örgüt içerisinde sergilenen kayırmacı uygulamaların olabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Kayırmacılığın yoğun olarak yaşandığı örgütlerde, liyakate dayalı bir sistemin kurulması oldukça zordur. Böyle bir ortamda iş verimi, motivasyon ve örgütsel bağlılık azalmaktadır (Büte, 2009: 737).

Kronizm; eş-dost, arkadaş yakınlık ilişkisine dayanan bir kayırmacılık türü ve toplumun nerdeyse her kesiminde sıklıkla karşılaşılan bir olgu ve algıdır. Kronizmin kavramsal çerçevesinin ve kronizmi ortaya çıkaran toplumsal nedenlerin açıklanması, kronizmin toplumsal zararlarını azaltabilmek açısından elzemdir. Diğer yandan kronizm örgütler tarafından da anlaşılması ve mücadele edilmesi gereken istenmeyen davranış biçimlerindedir.

Eğitim, bir toplumun geleceğini öngörme hususunda göz önünde bulundurulması gereken en önemli parametrelerden biridir. Gelecekte kendi kendine yetmeyi, hatta var olmayı hedefleyen toplumlar eğitim sistemi sorunları üzerine büyük bir hassasiyetle durmak mecburiyetindedir. Bu bağlamda, eğitim sistemimizdeki nitelik sorununun varoluşu da eğitim örgütlerinde insan kaynakları üzerine yapılan çalışmalar üzerine yoğunlaşmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. İnsan kaynaklarını daha etkin, verimli ve nitelikli bir şekilde kullanmak için de eğitim örgütleri, örgütsel kronizm kavramına gereken önemi vermek zorundadırlar (TDK. 1998).

Mevcut araştırma kapsamında Adıyaman ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin algıladıkları kronizm düzeyleri ve çeşitli değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kronizm kelimesi, 17. yy'da Cambridge Üniversitesi öğrencileri tarafından türetilen "kafadar", "yakın arkadaş" anlamına gelen "crony" kelimesinden ortaya çıkan bir kavramdır (Oxford Living Dictionaries; Erdem vd., 2013: 56). "Crony" kelimesinin kökeni de Yunancada "uzun zamandır arkadaşlık yapılan veya çağdaşı olan kişi" anlamında kullanılan "khronios" kelimesinden gelmektedir (Turhan, 2014: 296).

Daha sonra bu kelime gelişerek Amerikan Başkanları Roosevelt ve Truman yönetimlerinde, yetkinliklerine bakılmadan tanıdıkların işbaşına getirilmesi yani kronizm anlamına dönüşerek tarafsızlığını ve masumiyetini yitirip politik alanda arkadaşlığa dayalı yolsuzlukları tanımlamak için kullanılan aşağılayıcı bir terim haline gelmiştir (Khatri vd., 2008: 3).

Kronizm (eş-dost kayırmacılığı); kamu veya örgüt çalışanlarının istihdamında ya da hizmet dağıtımında liyakat ve eşitlik ilkeleri yerine eş-dost ilişkilerinin dikkate alınması, yakın çevredeki kişilere ayrıcalığın tanınması, onların işlerinin kolaylaştırılması yoluyla yapılan bir kayırmacılık türüdür (Erdem vd., 2013b: 55).

Xin-zhi vd. (2010: 1049) kronizmi, çok daha geniş kapsamlı değerlendirerek; kan bağı, evlilik yolu ile akrabalık, coğrafi yakınlık (hemşehricilik), yakın arkadaşlık, okul arkadaşlığı gibi, yakından tanıdığımız insanların, ilişkilerine dayanarak hayatlarında veya kariyerlerinde desteklenmesi, olarak ele almıştır.

Kronizme ait literatürdeki diğer tanımlar Tablo 1'de yazarlarıyla beraber aşağıdaki gibi verilmiştir.

Tablo Hata! Belgede belirtilen stilde metne rastlanmadı.. Kronizmin Tanımları

Araştırmacı/Yazar	Tanımlamalar
Chandler, 2012	Kronizm, akrabalardan ziyade arkadaşlara ayrıcalıklı muameleye dayanan, liyakate dayalı olmayan bir uygulamadır.
Araslı ve Tümer, 2008	Kronizm, bir kişinin işin gerektirdiği yetenek, eğitim düzeyi ve performans gibi niteliklere sahip olup olunmadığına bakmaksızın, yakınlığa (arkadaşlık, dostluk, politik vb.) dayalı olarak birilerine ayrıcalıklı bir şekilde davranmasıdır.
Yan ve Bei, 2009	Kronizm, politikacıların özellikle uzun süreli yakın arkadaşlarını niteliklerine bakmadan, özellikle başkalarının sırtından geçinebilecekleri işlere atamasının tercih edilmesidir. Kronizm, istihdamda arkadaşlara, iş arkadaşlarına ve tanıdıklara kariyer ve personelle ilgili kararlarda özel ayrıcalık sağlanması anlamına gelmektedir.
Khatri ve diğerleri, 2008	Kronizm genel olarak, çalışanlara nitelikleri göz önünde bulundurulmadan yapılan kayırmacılıktır. Çoğu zaman verilen kararların dayanağı liyakat değil kimin sevildiğidir.
Khatri ve Tsang, 2003	Kronizm; üstün, kadın ya da erkek astına, performans kriterlerinden ziyade (örneğin, objektif performans, yetkinlik veya çalışanın nitelikleri gibi), performansla ilgili olmayan kriterlere (örneğin, astın üstle ilişkisi gibi), dayalı olarak kişisel sadakati karşılığında gösterdiği kayırmacılıktır (örneğin, terfi, ikramiye, zam ya da daha iyi bir işe atanma gibi).
Büte, 2011	Kronizm; işe alma, terfi, bir görevlendirme veya çalışanlarla ilgili kararlarda kişinin bilgisi, becerisi, yetenekleri, başarısı ve eğitimi ve benzeri özellikleri yerine akrabalar haricindeki yakınların üstün tutulduğu durumu açıklayan bir kavramdır.
Hernandez ve Page, 2006	Kronizm, örgütteki biriyle, genellikle de yetkili bir konumda olan kişi ile dostluktan kaynaklanan, kişinin işe alınması ya da terfi gibi faydalar elde ettiği, liyakate dayalı olmayan bir personel uygulamasıdır.
Begley ve diğerleri, 2010	Kronizm, tanıdıkların araya sokularak işlerin daha rahat yürütülebileceği bir çeşit sosyal ağdır.

Kronizm, karşılıklı menfaat/çıkarcı ilişkisi üzerine oturtulmuş bir kayırma türüdür. Bu çıkar ilişkisinde kayıran ve kayırılan birbirleri için karşılıklı fayda arttırma amacı gütmektedirler.

Yan ve Bei (2009: 1) dört temel ölçüt oluştuktan sonra kronizmin ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. Bu temel ölçütler şöyledir:

- ✓ Kayırma davranışının hemen karşılık bulması ya da bu davranışın herhangi bir sözleşmeye dayandırılmasının zorunlu olmaması,
- ✓ Taraflar için değerli ve kıymetli olan bir şeylerin değiştirilmesi, takas edilmesi. Takası yapılan şeyler ne kadar çok kıymetli olursa kayırma işlemi de taraflar için o kadar çok sürdürülebilir bir özellik kazanacaktır.
- ✓ Kayıran ve kayırılanın ortak bir sosyal ağa dâhil edilmesi,
- ✓ Kayıran ve kayırılan arasında oluşan eylemden üçüncü kimselerin zarar görmesi.

Kronizmde yetenek ikinci planda kalır. Üst bilinçsizce terfi veya zam konusunda, iş performansı yerine ilişkilere önem verebilir, kronizmin bu onaylanmamış formu, tarafsız üçüncü şahısların gözünde adil performans değerlendirme ilkesini ihlal etmektedir. Kısacası kronizm, onaylanmış ya da onaylanmamış olsa da benzer sonuçlara yol açar (Khatrı ve Tsang, 2003: 291).

Kronizm örgüt ortamında farklı ilişkiler etrafında şekillenebilmektedir. Örgütsel kronizmi ortaya çıkaran örgütsel kronizm boyutları; grup içi yanlığı, babacan (paternal) ve karşılıklı çıkarcı dayalı kronizm olmak üzere aşağıdaki şekilde sıralanabilir (akt: Gürer, 2017: 57, Turhan, 2014: 297-300; Yan ve Bei, 2009: 2-3): **Grup İçi Yanlığı Kronizmi (In-group bias/Ingroup favouritism)**, örgüt içindeki çalışanların yakın hissettikleriyle bir araya gelip gruplar oluşturmaları ve kendilerinden olanlara karşı kayırmacı davranışlar sergilemeleridir. Burada gruba dâhil olanlar güvenilir kimseler olarak kabul edilirken grubun dışında kalanlara ise sürekli bir kuşku ve şüphe ile bakılmaktadır. Örgüt çalışanları arasındaki samimi ilişkiler belli bir seviyeye kadar kayırmacılığa neden olmayıp örgüt içindeki yaratıcılığı arttırıp yeniliğin ve değişimin hızlanmasına yardımcı olmaktadır. Fakat ilişkilere olan bağlılık aşırılaşır ve bu aşırılık grup içi ön yargıya dönüşürse örgüt içinde kayırmacılık ortaya çıkmaktadır. **Babacan Kronizm (Paternal cronyism/Personal loyalty)**, yöneticilerin örgüt çalışanlarından kendilerine sadakatle bağlı olanları diğer çalışanlarından ayrı tutması onlara çeşitli imtiyazlar, ayrıcalıklar tanıyarak kayırmasıdır. Bazı yöneticiler örgüt ortamında sahip oldukları güçlerini sürdürebilmek için kendilerine sadık çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Ayrıca çalışanlarından himaye ve korumaları karşılığında koşulsuz bağlılık ve sadakat bekleyebilirler. Kişisel sadakatın kalıcılığı kişinin yöneticisine şükran duymasına ve yöneticisinin himayesinde olma isteğine bağlıdır. **Karşılıklı Çıkarcı Dayalı Kronizm (Reciprocal exchange of favor/High leader-member exchange quality)**, çalışanların kendi menfaatlerini dikkate alarak geliştirdikleri ilişkiler çerçevesinde ortaya çıkan bir kronizm türüdür. Örgüt çalışanları kendi yöneticilerini desteklerken bir ödül beklentisi içine girebilirler. Kronizmin bu alt boyutu sadakat ilişkisinden ziyade daha çok çıkar ilişkisine dayanması nedeniyle babacan kronizm boyutundan ayrılmaktadır. Kayırmacılık örgüt çalışanları ile kendi yöneticileri arasında gerçekleşen bir durum olduğundan, yalnızca iki tarafın özellikleriyle değil, aynı zamanda taraflar arasındaki ilişkinin durumuyla da ilişkilidir. Örgüt çalışanları kendi yöneticileriyle kötü ilişkiler geliştirdiğinde kayırılmayı beklemezler.

3. İLGİLİ ALANYAZI

Örgütler kendine ait çıkarları, inançları, değerleri, tercihleri, bakış açıları ve algıları olan birey ve koalisyonların oluşturduğu karmaşık sistemlerdir. Dolayısı ile örgütlerde kıt kaynakların paylaşımı, fırsatlar ve rekabet gibi unsurlar politik davranışlara neden olur. Örgütlerde doğru insanlarla kurulan gayri resmi ilişkiler, güç sağlayan yararlı bir araçtır. Genellikle örgütlerde bu tür gayri resmi ilişkiler, resmi ilişkilerden daha fazla etki ve güç getirirler (Büte, 2011: 388).

Örgütteki kimi yöneticilerin bazı örgüt çalışanlarına yönelik, performans ölçütlerine ya da resmi prosedürlere “çalışan perspektifinden bağımsız” olarak (kişisel ilişkiler, kişisel sadakat vb.) ayrıcalıklı ilgi, tutum ve davranışlar sergilemesi olarak tanımlanan örgütsel kronizmin, kimi çalışmalarda (Redding, 1990; Kaufmann ve Kraay, 2002; Hellman vd., 2003; Büte, 2011a) işgörenlerin işe olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını arttırıcı olumlu etkilerinin olduğu vurgulansa da örgütsel performansı ve işleyişi zayıflattığı; işgörenler arasındaki ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi baltaladığı gerçeğini değiştirmemektedir (Pearce, 2015: 41). Adalet ve güven duygusunun zedelenmesine bağlı olarak işgörenlerin verim ve motivasyonları azalmaktadır (Asunakutlu, 2010: 58).

Örgütlerde çalışanlar arasında ayrımcılığa neden olan algı, ilgi, tutum ve davranışlar; iş yaşam kalitesini ve örgütün güven ortamını etkileme gücüne sahiptir. Çalışanları ayrımcılığa iten tüm bu eylemlerin örgütlerde sistematik olarak gösteriliyor olması, örgütün güven ortamını zedeleyici etkiler oluşturabilir. Bu kapsamda yapılmış araştırmalar ve ileri sürülen görüşler doğrultusunda, örgütlerde güven ortamını negatif yönde etkileyen unsurlardan birinin de eş- dost kayırmacılığı (kronizm) uygulamalar olduğu söylenebilir. Örgütsel kronizm ile ilgili yerli ve yabancı literatürde yapılmış çalışmalar ve bu çalışmaların değerlendirme ve sonuçları aşağıda Tablo 1.2’de şöyle sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Kronizm Hakkında Yapılmış Çalışmalar

Araştırmacı/lar Yazar/lar	Yöntem ve Sonuçlar
Khatri ve Tsang (2003)	Araştırmacılar, yaptıkları çalışmada kronizmin örgütlerde oluşumu, çalışan ve örgüt için sonuçlarının neler olduğunu incelemişlerdir. Sonuç olarak kronizmin, iş tatminsizliği ve işe karşı bağlılık üzerine bireysel; örgütsel adalet, motivasyon ve performans üzerinde örgütsel sonuçlarının olduğunu tespit etmişlerdir.
Araslı ve Tümer (2008)	Araştırmacılar, 576 banka çalışanı üzerinde yaptıkları “kronizmin iş stresi ve iş üzerindeki etkisi” adlı çalışmalarında; kronizmin çalışma ortamında iş stresine sebep olduğu ve çalışanların iş tatminine de olumsuz etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır.
Büte (2011c)	Araştırmacı, kayırmacılığın çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın evreni Ankara’da faaliyet gösteren 243 kamu banka çalışanından oluşmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucu olarak; -Kronizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde anlamlı negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir. -Kronizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani kayırmacılık uygulamaları arttıkça çalışanların işten ayrılma eğilimi de artmaktadır. -Kronizm ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışanlar arasında kronizm arttıkça stresin de arttığı tespit edilmiştir.
Polat (2013)	Araştırmacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kronizme ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemek için 452 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada kronizmin örgütsel güveni negatif etkilediğini, okul içerisinde yaşanan kronizm uygulamaların en fazla müdüre duyulan güveni etkilediğini tespit etmiştir.
Turhan (2014)	Araştırmacı, örgütsel kronizmin öğretmenler üzerindeki etkisini incelemeye çalışmıştır. Elâzığ ilinde çalışan 277 öğretmene anket uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel kronizmin yöneticilere karşı güven oluşumunda önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yazar çalışmada Türkçeye uyarlayarak yeni bir örgütsel kronizm ölçeğini geliştirmiştir.
Geçer (2015)	Araştırmacı, Muğla ilinde çalışan 734 öğretmene yönelik anket uygulayarak kronizm ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları kronizm ile örgütsel destek arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Örgütsel kronizm, uluslararası alanda olduğu gibi ulusal alanda da birçok araştırmacı tarafından ilgiyle karşılanan, takip edilen, üzerinde durulan ve araştırılan bir konudur. Alanyazın incelendiğinde kavrama olan ilginin özellikle son yıllarda arttığı gözlemlenmektedir.

Yukarıda görüldüğü üzere, örgütsel kronizm ilgili alanyazında çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Yapılan araştırmalar bütüncül bir yaklaşımla değerlendirildiğinde örgütsel kronizm ile farklı değişkenler arası ilişkilerin incelendiği araştırmaların baskın olduğu görülmektedir. Ayrıca farklı toplumsal yapılarıdaki toplumlarda örgütsel kronizmin kendi içinde diğer sosyo-demografik değişkenler bağlamında da değişkenlik gösterebileceği düşünülebilir. Bu temel varsayımdan hareketle mevcut araştırmada Adıyaman’da İl Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kronizm algıları, sosyo-demografik değişkenlere göre değerlendirilmiştir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırma Yaklaşımı

Adıyaman ili, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel kronizm düzeyleri ve bunların çeşitli değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi amacıyla yürütülen bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin gücü, farklılıkların ortaya konulması gibi amaçlarla gerçekleştirilen bilimsel araştırmalarda bu nicel araştırma yaklaşımının tercih edilmesi gerektiği önerilmektedir (Graziano ve Raulin, 2012).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adıyaman'da İl Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan 2136 öğretmen oluşturmaktadır. Bu anlamda büyüklüğü 2136 olan bir evren için yaklaşık 325 kişilik bir örnekleme ulaşımları gerektiği önerilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle, yüz yüze anket tekniği kullanılarak Şubat-Haziran 2019 tarihleri arasındaki yaklaşık dört aylık süre içerisinde Adıyaman ili, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görevli toplam 350 öğretmene ulaşılmış ve araştırmanın veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada ölçme aracı olarak katılımcılara ilişkin bilgi elde edilmesine yönelik araştırmacının hazırladığı sosyo-demografik değişkenlere yer verilmiştir. Öğretmenlerin kronizm algılarını tespit etmek için Turhan (2013) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Kronizm Ölçeği" üç boyuttan ve toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada da kullanılan bu ölçeğin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu Turhan (2013) tarafından tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci boyutunu, yöneticinin kendisine herhangi bir nedenle yakın hissettiği çalışanlara yanlı davranmasını ifade eden "İç grup yanlılığı" (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci boyutunu yönetici ve çalışan arasındaki sadakat-kayırmacılık ilişkisini ifade eden "Paternal kronizm" (7, 8, 9, 10, 11) ve üçüncü boyutunu ise yönetici ve çalışan arasındaki çıkarı dayalı ilişkileri ifade eden "Karşılıklı çıkar ilişkisi" (12, 13, 14, 15) oluşturmaktadır. Ölçek 5'li likert olarak hazırlanmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum).

4.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında, verilere ait uç değerler ayıklanarak analize uygun hâle getirildikten sonra, katılımcıların sosyo-demografik bilgileri ve ölçek ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel analizlere yer verilmiştir. Araştırmanın asıl amacına yönelik analizlerin gerçekleştirilebilmesi aşamasına geçmeden önce verilerin güvenilirliğine, veri dağılımlarının normalliğine ve parametrik koşulların ne ölçüde sağlandığının değerlendirilmesi yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin ifadelerin dağılımları incelendiğinde; iç tutarlılık kat sayısının ,943 yüksek güvenilirlikte (Nunnally, 1978:245) ve üzeri olduğu, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) merkezi eğilim ölçütlerinden basıklık ve çarpıklık değeri $\pm 1,5$ aralığında bulunan ölçek değerleri için normallik koşulunu sağlayabileceğini ifade etmektedir. Büyüköztürk vd. (2014), bir ölçme aracının parametrik koşulları ne ölçüde sağladığının belirlenebilmesi için normal dağılım, katılımcıların evrenden rastgele seçilmiş olması varyans homojenliği, katılımcı sayılarının yeterli olması gibi koşulları sağlaması gerektiğini ifade etmektedir. Sıralanan ölçütler temel alındığında verilerin parametrik koşulları sağladığı bu yönüyle sosyo- demografik değişkenler ve muhalefet ölçeği arasında parametrik testlerden t-testi ve varyans analizi yapılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma kapsamına dahil edilen toplam 350 katılımcının sosyo-demografik verilerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1.'de yer almaktadır. Yüzde frekans değerleri incelendiğinde değerlerin homojenlik gösterdiği öne sürülebilir. Buna göre araştırmaya katılım sağlayanların büyük çoğunluğunu erkek, evli, sektörde çalışma süresi 15 yıl ve üzeri, sendika üyeliği bulunan yükseköğretim mezunu öğretmenlerden oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3. Sosyo-Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	F	Oran (%)	
Cinsiyet	Erkek	214	61,1
	Kadın	136	38,9
Medeni Durum	Evli	243	69,4
	Bekâr	107	30,6
Çalışma Süresi	3 yıldan az	63	18,0
	3-5 yıl	67	19,1
	6-9 yıl	78	22,3
	10-14 yıl	38	10,9
	15 yıl ve üzeri	104	29,7
Sendika Üyeliği	Evet	232	66,3
	Hayır	118	33,7
Eğitim Durumu	Lisans	288	82,3
	Lisans Üstü	62	17,7
Toplam	350	100,0	

5.2. Farklılık Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4. Örgütsel Kronizm Ve Cinsiyet Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	P
İç Grup Yanlılığı Kronizm	Erkek	214	2,5234	1,15019	1,144	0,256
	Kadın	136	2,3853	1,06795		
Paternal kronizm	Erkek	214	2,3299	1,23187	2,123	0,035
	Kadın	136	2,0765	0,98704		
Karşılıklı çıkar ilişkili kronizm	Erkek	214	2,1900	1,10352	2,204	0,028
	Kadın	136	1,9387	0,99728		

Tablo 4'te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “algılanan örgütsel kronizm düzeyinin” “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında; “iç grup yanlılığı değişkeninde anlamlı bir farklılık yokken ($t=1,114$; $p>0,05$)”, “paternal ($t=2,123$; $p<0,05$)” ve “karşılıklı çıkar ilişkisi ($t=2,204$; $p<0,05$)” değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p>0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında erkek öğretmenlerin hem paternal (2,3299) hem de karşılıklı çıkar ilişkisini (2,1900) kadın öğretmenlerden daha fazla algıladıkları belirlenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Kronizm Ve Medeni Durum Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Boyut	Medeni durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
İç Grup Yanlılığı Kronizm	Evli	243	2,5037	1,16525	0,856	0,393
	Bekâr	107	2,3925	1,00861		
Paternal kronizm	Evli	243	2,2716	1,21369	1,070	0,325
	Bekâr	107	2,1402	0,98257		
Karşılıklı çıkar ilişkili kronizm	Evli	243	2,1468	1,12323	1,547	0,152
	Bekâr	107	1,9688	0,92772		

Tablo 5'te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “algılanan örgütsel kronizm düzeyinin” “medeni durum” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında; “iç grup yanlılığı ($t=0,856$; $p>0,05$)”, “paternal ($t=1,070$; $p>0,05$)” ve “karşılıklı çıkar ilişkisi ($t=1,547$; $p>0,05$)” anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6. Örgütsel Kronizm Ve Sendika Üyeliği Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Sendika üyeliği	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
İç Grup Yanlılığı Kronizm	Evet	232	3,7996	0,83011	2,845	0,005
	Hayır	118	3,5169	0,96672		
Paternal kronizm	Evet	232	3,5747	1,00799	1,378	0,176
	Hayır	118	3,4153	1,05404		
Karşılıklı çıkar ilişkili kronizm	Evet	232	2,7730	1,12139	-2,480	0,014
	Hayır	118	3,0932	1,18224		

Tablo 6'da görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “algılanan örgütsel kronizm düzeyinin”, “sendika üyeliği durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında; “iç grup yanlılığı ($t=0,555$; $p>0,05$)”, “paternal ($t=0,227$; $p>0,05$)” ve “karşılıklı çıkar ilişkisi ($t=0,860$; $p>0,05$)” anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 7. Örgütsel Kronizm Ve Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim durumu	N	Ort.	Std. Sapma	T	P
İç Grup Yanlılığı Kronizm	Lisans	288	2,3944	1,07721	-2,488	0,015
	Lisansüstü	62	2,8194	1,24858		
Paternal kronizm	Lisans	288	2,1507	1,06888	-2,398	0,019
	Lisansüstü	62	2,6065	1,4188		
Karşılıklı çıkar ilişkili kronizm	Lisans	288	2,0197	1,00675	-2,377	0,020
	Lisansüstü	62	2,4301	1,27665		

Tablo 7'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “algılanan örgütsel kronizm düzeyinin”, “eğitim durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında; “iç grup yanlılığı ($t=-2,488$; $p<0,05$)”, “paternal ($t=-2,398$; $p<0,05$)” ve “karşılıklı çıkar ilişkisi ($t=-2,377$; $p<0,05$)” anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin okul ortamında örgütsel kronizmi daha fazla algıladıkları saptanmıştır.

Tablo 8. İç Grup Yanlılığı Ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamli Fark
Gruplararası	24,021	4	6,005	5,013	,001	(3 yıldan az)-(6-9 yıl); (10-14 yıl); (15 yıl ve üzeri).
Grup içi	413,318	345	1,198			
Toplam	437,339	349				

Çoklu Karşılaştırmalar: Tamhane's T2

Çalışma Süresi (I)	Çalışma Süresi (J)	Ortalama Farkı	Sig.
3 yıldan az	3-5 yıl	-,37835	,179
	6-9 yıl	-,64115*	,003
	10-14 yıl	-,90835*	,001
	15 yıl ve üzeri	-,48153*	,025
3-5 yıl	3-yıldan az	,37835	,179
	6-9 yıl	-,26280	,802
	10-14 yıl	-,53001	,209
	15 yıl ve üzeri	-,10319	,999
6-9 yıl	3 yıldan az	,64115*	,003
	3-5 yıl	,26280	,802
	10-14 yıl	-,26721	,955
	15 yıl ve üzeri	,15962	,991
10-14 yıl	3 yıldan az	,90835*	,001
	3-5 yıl	,53001	,209
	6-9 yıl	,26721	,955
	15 yıl ve üzeri	,42682	,479
15 yıl ve üzeri	3 yıldan az	,48153*	,025
	3-5 yıl	,10319	,999
	6-9 yıl	-,15962	,991
	10-14 yıl	-,42682	,479

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlere ilişkin ilişkin çalışma süresi ile iç grup yanlılığı algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($F= 5,013$; $p=0,001<0,01$). 3 yıldan az çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin algıladıkları iç grup yanlılığı (Ort. 2,0127); diğer çalışma sürelerine sahip olanların [(6-9 yıl); (10-14 yıl); (15 yıl ve üzeri)] algıladıkları iç grup yanlılığından daha azdır [(6-9 yıl: Ort. 2,6538); (10-14 yıl: Ort. 2,9211) ve (15 yıl ve üzeri: Ort. 2,4942)]. Bir diğer ifadeyle, çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin 3 yıldan daha az çalışma süresine sahip katılımcılara göre hissettikleri iç grup yanlılığı algılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışma süresinin artmasıyla beraber öğretmenlerin örgütü tanıma kapasitesinin artmasına; dolayısıyla da algıladıkları iç grup yanlılığı düzeyinin daha fazla olmasına yol açacağı ifade edilebilir.

Tablo 9. Paternal Kronizm Ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamli Fark
Gruplararası	27,751	4	6,938	5,536	,000	(3 yıldan az)-(6-9 yıl); (10-14 yıl); (15 yıl ve üzeri).
Grup içi	432,344	345	1,253			
Toplam	460,094	349				

Çoklu Karşılaştırmalar: Tamhane's T2

Çalışma Süresi (I)	Çalışma Süresi (J)	Ortalama Farkı	Sig.
3 yıldan az	3-5 yıl	-,44037	,051
	6-9 yıl	-,58901*	,005
	10-14 yıl	-1,00777*	,000
	15 yıl ve üzeri	-,61465*	,001
3-5 yıl	3-yıldan az	,44037	,051
	6-9 yıl	-,14864	,996
	10-14 yıl	-,56740	,188
	15 yıl ve üzeri	-,17428	,979
6-9 yıl	3 yıldan az	,58901*	,005
	3-5 yıl	,14864	,996
	10-14 yıl	-,41876	,619
	15 yıl ve üzeri	-,02564	,000
10-14 yıl	3 yıldan az	1,00777*	,000
	3-5 yıl	,56740	,188
	6-9 yıl	,41876	,619
	15 yıl ve üzeri	,39312	,660
15 yıl ve üzeri	3 yıldan az	,61465*	,001
	3-5 yıl	,17428	,979
	6-9 yıl	,02564	,000
	10-14 yıl	-,39312	,660

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin çalışma süreleri ile algıladıkları paternal kronizm düzeyleri arasında ($F= 5,536$; $p=0,001<0,01$). 3 yıldan az çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin algıladıkları paternal (Ort. 1,7238); diğer çalışma sürelerine sahip olanların [(6-9 yıl); (10-14 yıl); (15 yıl ve üzeri)] algıladıkları paternalden daha azdır [(6-9 yıl: Ort. 2,3128); (10-14 yıl: Ort. 2,7316) ve (15 yıl ve üzeri: Ort. 2,3385)]. Bir diğer ifadeyle, çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin algıladıkları paternal kronizm düzeylerinin 3 yıldan daha az çalışma süresine sahip öğretmen gruplarından daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Karşılıklı Çıkar İlişkili Kronizm Ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılık Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	22,792	4	5,698	5,227	,000	(3 yıldan az)-(10-14 yıl); (15 yıl ve üzeri).
Grup içi	376,110	345	1,090			
Toplam	398,902	349				

Çoklu Karşılaştırmalar: Tamhane's T2			
Çalışma Süresi (I)	Çalışma Süresi (J)	Ortalama Farkı	Sig.
3 yıldan az	3-5 yıl	-,22135	,812
	6-9 yıl	-,43203	,069
	10-14 yıl	-,90504*	,002
	15 yıl ve üzeri	-,49293*	,009
3-5 yıl	3-yıldan az	,22135	,812
	6-9 yıl	-,21068	,917
	10-14 yıl	-,68369	,053
	15 yıl ve üzeri	-,27157	,620
6-9 yıl	3 yıldan az	,43203	,069
	3-5 yıl	,21068	,917
	10-14 yıl	-,47301	,419
	15 yıl ve üzeri	-,06090	,000
10-14 yıl	3 yıldan az	,90504*	,002
	3-5 yıl	,68369	,053
	6-9 yıl	,47301	,419
	15 yıl ve üzeri	,41211	,571
15 yıl ve üzeri	3 yıldan az	,49293*	,009
	3-5 yıl	,27157	,620
	6-9 yıl	,06090	,000
	10-14 yıl	-,41211	,571

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlere ilişkin çalışma süresi ile karşılıklı çıkar ilişkili kronizm algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($F= 5,227$; $p=0,001<0,01$). 3 yıldan az çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin algıladıkları karşılıklı çıkar ilişkisi (Ort. 1,7090); diğer çalışma sürelerine sahip olanların [(10-14 yıl); (15 yıl ve üzeri)] algıladıkları paternal kronizmden daha azdır [(10-14 yıl: Ort. 2,6140) ve (15 yıl ve üzeri: Ort. 2,2019)]. Bir diğer ifadeyle, çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin karşılıklı çıkar ilişkili algılarının 3 yıldan daha az çalışma süresine sahip katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışma süresinin artmasıyla beraber çalışanlar arasında yakınlaşma ve gruplaşmaların daha da arttığı ve çalışma süreleri az olan öğretmenlerin gruplara dâhil edilmedikleri şeklinde ifade edilebilir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Etkin ve verimli örgüt yapılarının oluşturulması son zamanlarda birçok araştırmanın temel konusu olmuştur. Örgütlerin etkililik ve verimliliği birçok değişkenle doğrudan veya dolaylı bir ilişki halindedir. İlgili literatür çalışması yapıldığında bu değişkenler arasında bulunan algılanan örgütsel kronizm ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Kısaca kronizm; işe alma, terfi, bir görevlendirme veya çalışanlarla ilgili kararlarda kişinin bilgisi, becerisi, yetenekleri, başarısı ve benzeri özellikleri yerine akrabalar haricindeki yakınlarının üstün tutulduğu durumu açıklayan bir kavramdır.

Açık bir toplumsal sistem olarak çevresiyle sürekli etkileşim içinde olan, diğer toplumsal yapılar gibi kurumsallaşmış olup bir kültüre sahip kurumlar olan okullarda görev yapan müdürlerin, etik değerlere bağlı kalarak ve kronizmden uzak bir tutum sergileyerek beraber çalıştıkları öğretmenlere karşı mutlak bir eşitlik ve tarafsızlıkla adil bir biçimde yaklaşmalıdırlar. Böyle olursa aynı amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş okul yöneticileri ve öğretmenler arasında çalışma barışı sağlanır, okulda yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleri daha etkin hale gelir ve bunun sonucu olarak da belirlenmiş hedef kazanımlara ulaşmak daha mümkün hale gelir.

Okulda öğretmenlerin örgütsel güveninin oluşumunu etkileyen üç temel unsurdan bahsedilebilir. Bunlar beraber çalıştıkları yöneticilere, meslektaşlarına ve diğer paydaşlara karşı güven duymalarıdır (Baş ve

Şentürk, 2011, s. 36). Bu güven duygusunun oluşabilmesi ve sürdürülebilmesi için öğretmenlerin, herhangi bir kayırmacı tutum, davranış ya da algıyı hissetmemeleri büyük bir önem arz etmektedir.

Blase ve Blase (2003)'e göre, okul müdürleri aynı memlekette olmak, aynı sendikadan olmak, okulun en genç öğretmeni olmak, en kıdemli öğretmeni olmak, aynı ilgi alanlarına sahip olmak, okul dışı aynı faaliyetler içinde olmak vb. gibi birtakım nedenlerden dolayı bazı öğretmenlere en donanımlı sınıfları ve en iyi öğrencileri verip bu öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyip onları diğer öğretmenlerin içinde överek, takdir ederek ve yüksek performans notu vererek onlar için yanlı değerlendirmelerde bulunarak bu gözde öğretmenlerine karşı daha ayrıcalıklı davranmaktadırlar. Okul müdürleri gözde öğretmenlerine karşı böyle kayırmacı davranışlarda bulunurken buna şahit olan diğer öğretmenlerin bu duruma karşı doğrudan veya dolaylı olarak birtakım olumsuz duygular beslemelerine neden olmaktadır (Akt., Aydoğan, 2012, s. 4578). Bazen de yukarıda bahsettiğimiz durumun tam aksine okul müdürleri, olumsuz kişiliğe sahip ya da anlayamadığı öğretmenleri kendileri için sorun çıkarmasınlar diye kayırır veya onları ödüllendirir. Bu durumda ise okul müdürleri "isteksiz kayırmacılık" sergilemiş olurlar (Aydoğan, 2012, s. 4578).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerinin uygulamalarına ilişkin kayırmacılık algıları, genel olarak Türkiye'de diğer örgütlerde (aile işletmeleri, bankalar, oteller vb.) yapılan kayırmacılık çalışmalarının bulgularına oranla daha "düşük düzeyde" çıkmıştır (Asunakutlu ve Avcı, 2010; Büte, 2011; Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013). Alan yazın incelendiğinde eğitim kurumlarında algılanan örgütsel kronizme ilişkin olarak yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar çoğunlukla okul dışındaki farklı örgütlerde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu çalışmalarda genel olarak kronizm (eş-dost kayırmacılığı) kavramı gündem dışı tutulmuş, kayırmacılık, türleri şeklinde değil genel bir başlık altında irdelenmiştir.

Yapılan analizlere cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında örgütsel kronizm alt boyutları arasında öğretmenlerin paternal ve karşılıklı çıkar ilişkisine ait algı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu, buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla görev yaptıkları okullarında paternal ve karşılıklı çıkar ilişkisini daha fazla algıladıkları tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak araştırma yapılan okullarda çalışan öğretmenler arasında erkek öğretmen sayılarının fazla olması ve erkek öğretmenlerin okul ortamında ve dışında da hem kendi aralarında hem de okul yöneticileriyle daha fazla zaman geçirdikleri ve ortak sosyal aktivitelerde daha çok beraber oldukları, bunun etkilerinin de okul ortamına yansıdığı şeklinde düşünülebilir. Bu şekilde yöneticileri ile iyi ilişkiler geliştiremeyen öğretmenlerin, yöneticileri ile iyi ilişkiler geliştiren arkadaşlarının daha iyi muamele gördükleri ve kendilerine kıyasla onlara daha çok ayrıcalıklı davranıldıklarını fark etmiş olabilirler şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel kronizmle ilgili yapılan alan yazındaki çalışmalara bakıldığında, çalışma sonuçlarımıza göre farklılık gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir. Gürer (2017), özel sektör çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada grup içi kronizm (iç grup yanlı kronizm) ve faydacı kronizm (karşılıklı çıkar ilişkili kronizm) ile cinsiyet arasında bir farklılık tespit etmiştir. Bu farklılığa göre kadın çalışanların algıladıkları faydacı kronizm (karşılıklı çıkar ilişkili kronizm) ve grup içi kronizm (iç grup yanlı kronizm) algılama düzeyleri erkek çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Ruçhan (2013), orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada iç grup yanlı kronizm, paternal kronizm ve karşılıklı çıkar ilişkili kronizm alt boyutları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, kadın ve erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin sergiledikleri kayırmacı davranışlar konusunda benzer algılara sahip olduklarını tespit etmiştir. Yine araştırma sonuçlarımıza göre farklılık gösteren bir başka çalışmada da Erdem, Çeribaş ve Karataş (2013) otel işletmelerinde çalışanların kronizm algılarını belirlemeye yönelik olarak yaptıkları çalışmada cinsiyet ile kronizm algıları arasında istatistiksel açıdan herhangi anlamlı bir ilişkiye rastlanılmadığı görülmektedir. Bununla birlikte özellikle yabancı alan yazında gerçekleştirilen pek çok çalışmada genel olarak kadınların aleyhine ayrımcılık yapıldığı ve kadınların ayrımcılık ya da kayırmacılıkla ilgili maddelere daha yüksek düzeyde katıldıkları bulunmuştur (Akt. Irak, 2010, s. 180).

Çalışma süresi değişkeni açısından bakıldığında örgütsel kronizmin tüm alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu görülmüştür. Bu farklılığın nedenine bakıldığında, 3 yıldan az çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin örgütsel kronizm algılarına ait puan ortalamaları ile 6-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmen gruplarının örgütsel kronizm puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 3 yıldan az çalışma süresine sahip öğretmenlerin 6-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmen gruplarına göre görev yaptıkları okul ortamında daha az kronizm algıladıklarını ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin artması yöneticileri ve uzun süre beraber görev yaptıkları diğer öğretmenler ile

olan ilişkilerini geliştirmektedir. Böyle bir durumun sonucu olarak idareci ve öğretmenler arasında oluşan eş-dost ilişkileri, okullarda öğretmenlerin kullanımına sunulan araç-gereç ve materyallerin dağıtımını, öğretmenlerin ders programlarının oluşturulması, öğretmenlere yönelik uygulanan ödül-ceza uygulamaları (başarı belgesi, takdir belgesi, sıklaştırılmış ders denetimleri, soruşturmanın açılması v.b) gibi konularda kayırmacı uygulamaların başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum göreve yeni başlamış öğretmenlerin dikkatlerinden kaçmamakta ve kendilerinin okul yönetimi ile tecrübeli öğretmenler tarafından dışlandıklarını ve kayırıldıklarını düşünmektedirler şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca göreve yeni başlamış öğretmenlerin örgüt ortamını, mesai arkadaşlarını ve yöneticilerini henüz iyi tanıyamamış olduklarından diğer öğretmen grupları arasındaki gruplaşmadan ve yönetici-öğretmen ilişkisinden haberdar değildir. Dolayısıyla görev yerlerinde birilerinin kayırıldığını ya da kendilerinin dışlandıklarını henüz fark edememiş olmuş olabilirler şeklinde de yorumlanabilmektedir. Araştırma sonucumuza göre farklılık gösteren bir çalışmada, Gürer (2017), özel sektörde görev yapan çalışanlara yönelik yaptığı araştırmasında, kurumda çalışma süresi grupları arasında faydacı kronizm (karşılıklı çıkar ilişkili kronizm) ve grup içi kronizm (iç grup yanlığı kronizm) düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğunu bulgulamıştır. Bu farklılığın da çalışma süresi 1-5 yıl olan kişilerin faydacı (karşılıklı çıkar ilişkili kronizm) ve grup içi kronizm (iç grup yanlığı kronizm) düzeyi kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan kişilerden anlamlı derecede daha düşük olmasıdır. Dolayısıyla, çalışma süresi düştükçe çalışanların algıladıkları kronizm düzeylerinin arttığı şeklindeki bu sonuçlar bu çalışmadan farklılaşmaktadır.

Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında katılımcıların örgütsel kronizmin tüm alt boyutlarına ait algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu, bu farklılığa göre lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin okul ortamında örgütsel kronizmi daha fazla algıladıkları tespit edilmiştir. Bu durum eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların kendi hak ve sorumluluklarını daha iyi bildikleri, kendilerine yapılan haksızlık ya da yanlış uygulamalara karşı daha hassas oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum ve sendikaya üye olma değişkenleri açısından bakıldığında ise katılımcıların örgütsel kronizm ve alt boyutlarına ait algıları arasında herhangi anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar katılımcıların erkek ya da kadın olmalarının veya sendikaya üye olup olmamakla okul ortamında algıladıkları kronizm açısından her hangi bir farklılık göstermediği kronistik kayırmacı davranışlara yaklaşımlarının/bakış açılarının benzerlik gösterdiği sonucunu göstermektedir. Gürer (2017) ve Polat (2013), yaptıkları araştırmada evli ve bekâr, sendikaya üyeliği olan ya da olmayan çalışanlar arasında iç grup yanlığı kronizm, karşılıklı çıkar ilişkili kronizm, paternal kronizm ve bireysel kronizm düzeyleri bakımından istatistiksel olarak herhangi anlamlı farklılıklar tespit etmemişlerdir. Bu çalışmadan elde edilen bu sonuçlar, bu araştırmacıların elde ettikleri bu sonuçları destekler niteliktedir.

Araştırma çerçevesinde elde edilen sonuçlara yönelik değerlendirmelerin Adıyaman'da İl Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenleri kapsadığını ifade etmek gerekmektedir. Örgütsel kronizm algıları farklı kültürel bağlamlarda farklı şekillerde ve düzeylerde gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla farklı illerde, farklı bölgelerde karşılaştırmalı çalışmaların yapılması önerilebilir. Öte yandan ilgili alanyazın değerlendirildiğinde konuya ilişkin araştırmanın olduğu ve bunların önemli bir kısmının nicel araştırma yaklaşımıyla gerçekleştirildiği görülmektedir. Dolayısıyla gelecek araştırmalar nitel araştırma yaklaşımlarıyla ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Arasli, H., ve Tumer, M.,” Nepotism, Favoritism and Cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north Cyprus”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2008/36 (9), ss. 1237-1250.

Asunakutlu, T., (2010), “Kayırmacılığın temelleri: Benzerlik ve Benzemezlik, ed. R. Erdem, Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık, Beta Yayınları, İstanbul

Aydın, A. M., (2015) Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Politika ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış doktora tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu (Türkiye).

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

Begley, T. M., Khatri, N., vd., ..., (2010), “Networks and Cronyism: A Social Exchange Analysis”, *Asia Pacific Journal of Management*, 2010/27.2, ss. 281-297.

- Büte, M., “Kayırmacılığın Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma”, *Amme İdaresi Dergisi*, 2011/44 (1), ss. 35-153.
- Cheney, G., “On The various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification”. *Communication Monographs*, 1983/50, (4), ss. 342-362.
- Erdem, R., (2010), “Kayırmacılık/Ayrımcılık” Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık, ed. Ramazan Erdem, Beta Basım, İstanbul.
- Geçer, A., (2015), *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık ve Örgütsel Destek Algısı: Muğla İli Örneği*, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla (Türkiye).
- Graziano, A. M., ve Raulin, M. L. (2012). *Research methods: A process of inquiry* (8. Baskı). Boston, MA: Pearson.
- Karakaş, M. Çak, M., “Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü”, *Maliye Dergisi*, 2007/153, ss. 74-111.
- Khatri, N., vd., ..., (2010), “Networks and Cronyism: A Social Exchange Analysis”, *Asia Pacific Journal of Management*, 2010/27.2, ss. 281-297.
- Polat, S., (2007) *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli (Türkiye).
- Pearce, J. L., “Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone”: The Research Evidence. *Industrial and Organizational Psychology*, 2015, 8, (1), ss. 41-44.
- Redding, W., C., “Rocking Boats, Blowing Whistles and Teaching Speech Communication”, *Communication Education*, 1990, 34 ss. 245-258.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6. Baskı) Pearson, Boston.
- Turhan, M., “Organizational cronyism: A scale development and validation from the perspective of teachers”, *Journal of Business Ethics*, 2013, 123, (2), ss. 295-308.
- Xin-zhi, Z., Hua, X., Fei, C., “The Normative Study of Cronyism on Chinese Family Business”. *International Conference on E-Business and E-Government (ICEE)*. Guangzhou, 2010, ss. 1049-1052.
- Yan, Y. ve H. Bei., “The Antecedents of Organizational Cronyism”. *International Conference on Management and Service Science*, 2009, Beijing, ss. 1-4.