

ANAOKULU MÜDÜRLERİNİN KAYIRMACI DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

ŞEYMA ÖZ

Fırat Üniversitesi, Eğitim Fak., Elazığ, Türkiye,
seyma_2316@windowslive.com 0009 0002 0120 5692

İMAM BAKIR ARABACI

Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fak., Elazığ,
Türkiye, barabaci@firat.edu.tr, 0000 0002 6703 4665

Makale
Geliş Tarihi:
03/05/2024
Makale
Kabul Tarihi:
25/06/2024
Makale
Yayın Tarihi:
30/06/2024
Makale Türü:
Orijinal Araştırma
Makalesi

Özet

Bu çalışmada anaokullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Elazığ il merkezindeki 30 anaokulunda görev yapan 400 anaokulu öğretmeni oluştururken bu öğretmenlerden çalışmaya gönüllü olarak katılan 242 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler normal dağılım gösterdiğinden verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre anaokulu öğretmenlerinin okul müdürlerinin sergiledikleri kayırmacılık davranışlarına yönelik algıları ($x=2.70$) ile “bazen” düzeyinde, motivasyon düzeyleri ise ($x=3.77$) “Çoğu zaman” düzeyindedir. Öğretmenlerin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, yaş değişkeni açısından 30 ve üstü yaşa sahip öğretmenlerin 20’li yaşlarda olan öğretmenlere göre, hizmet yılı değişkenine göre 16-19 yıl hizmet yılı öğretmenlerin 1-5 hizmet yılı olan öğretmenlere göre, okul türü değişkenine açısından resmi anaokullarında görev yapan öğretmenlerin özel anaokulunda görev yapan öğretmenlere göre, aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre 6-8 yıl aynı yönetici ile çalışan öğretmenlerin 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu, öğretmenlerin motivasyonlarının ($x=3.77$) “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre resmi anaokullarında görev yapan öğretmenlerin özel anaokulunda görev yapan öğretmenlere göre motivasyonlarının daha yüksek olduğu, belirlenmiştir. Araştırmaya katılan anaokulu öğretmenlerinin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” ile “Öğretmen Motivasyon” Algılarının Arasındaki negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan ilişki analizinde Okul Yönetiminde Kayırmacılığın öğretmen motivasyonu algılarının %24.6’sini açıkladığı, yöneticiler tarafından uygulanan kayırmacılık algısının motivasyonlarını %6.1 oranında negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anaokulu, okul yöneticileri, kayırmacılık, öğretmen motivasyonu

THE RELATIONSHIP BETWEEN NEPOTISTIC BEHAVIOURS OF KINDERGARTEN PRINCIPALS AND TEACHERS' MOTIVATION

Abstract

In this study, it was aimed to determine the relationship between nepotism behaviours exhibited by school administrators and teachers' motivation according to the perceptions of teachers working in kindergartens. This study was designed in the relational survey model, one of the quantitative research methods. The study population of the study consisted of 400 kindergarten teachers working in 30 kindergartens in Elazığ city centre in the 2022-2023 academic year, while 242 teachers who voluntarily participated in the study constituted the sample of the study. Since the data showed normal distribution, parametric tests were used to analyse the data. According to the results of the study, kindergarten teachers' perceptions of nepotism behaviours exhibited by school principals are at the level of ‘sometimes’ with ($x=2.70$), and their motivation levels are at the level of ‘most of the time’ with ($x=3.77$). Teachers' perceptions of ‘favouritism in school management’ did not create a significant difference according to the gender variable, in terms of age variable, teachers aged 30 and over were more likely to have favouritism behaviours than teachers in their 20s, and teachers with 16-19 years of service were more likely to have favouritism behaviours than teachers with 1-5 years of service. In terms of school type variable, it was determined that teachers working in public kindergartens had higher perceptions of favouritism than teachers working in private kindergartens, teachers working with the same administrator for 6-8 years had higher perceptions of favouritism than teachers working with the same administrator for 1-5 years, teachers' motivation ($x=3.77$) was at the level of ‘Most of the time’, according to the school type variable, teachers working in public kindergartens had higher motivation than teachers working in private kindergartens. It was determined that there was a negative and low level relationship between ‘favouritism in school management’ and ‘teacher motivation’ perceptions of kindergarten teachers participating in the study. In the relationship analysis, it was determined that favouritism in school management explained 24.6% of teacher motivation perceptions, and the perception of favouritism applied by administrators negatively affected their motivation by 6.1%.

Keywords: Kindergarten, school administrators, favouritism, teacher motivation

Atf / Citation

Öz, Ş. ve Arabacı, İ. B. (2024). Anaokulu müdürlerinin kayırmacı davranışları ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişki. *Anadolu Türk Eğitim Dergisi*, 6 (2), 184-195.

Oz, Ş. & Arabaci, I. B. (2024). The relationship between nepotistic behaviors of kindergarten principals and teachers' motivation. *Anatolian Turkish Journal of Education*, 6 (2), 184-195.

* Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur.

Giriş

Her örgütün yaşayabilmesi, varlığını devam ettirebilmesi, etkili ve verimli olmasına bağlıdır. Kurumsal hedeflerin gerçekleşmesinde en önemli sermaye insan kaynağıdır. Çünkü insan kaynağı psikolojik, entellektüel ve sosyal sermayenin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle örgüt çalışanlarının yeterlikleri, duygusal ve motivasyonel iyi oluşları oldukça önemlidir. Örgütlerde çalışanların eşit muamele görmesi bir insan hakkı olarak görülmekle beraber, tersi uygulamalar da söz konusu olabilmektedir. Bir bireye veyahut gruba ayrıcalık tanıyıp onlara fayda sağlamak amacıyla liyakat ilkesi yok sayılarak adaletsiz bir tutum sergileme olarak nitelendirilen kayırmacılık, hayatın her aşamasında karşılaştığımız bir durumdur (Erdem, 2010). Kayırmacılık çalışanlar arasında bireye veya gruba öncelik tanıma, torpil yapma vb. şekilde kullanılmaktadır (Büte, 2011: Kwon, 2005). Kayırmacılık, kişiye mesleğinin en iyisi olduğu için değil, ilişkisiz başka bir nitelik nedeniyle ayrıcalık tanınması anlamına gelir.

Kayırmacılığın iki perspektifi vardır. Bunlar; adam kayırmacılık (Nepotizm), siyasi kayırmacılıktır. Adam kayırmacılık, her pozisyon için her düzeydeki, aşiret, cemaat (tribalizm). akrabalara ve tanıdıklarına (Kronizm) ayrıcalık tanınmasıdır. Siyasi kayırmacılık (Partizanlık), ise, iktidara gelen siyasi partilerin, üst düzey yöneticilerine (Patronaj), akraba ve arkadaşlarına, bazı bölge hizmet ayrıcalığı (Pork-Barrelling), veya siyasi desteklerini almak için (Klientalizm), verilen ayrıcalık ve kayırmacılıktır. Gönül yapma (suvasyon), partilerin, kendilerine seçimlerden önce maddi olarak destek veren, seçim giderlerini parasal anlamda düzenleyen kuruluş ve kişilere, seçim ile ilgili faaliyetlere katılan partici kimselere, iktidar olduktan sonra değişik biçimlerde özel çıkar sağlamaları (iş ayarlama, kamu ihalelerinde imtiyaz tanıma) demektir. Bu iki bakış açısı dışında kayırmacılık, bazen insanların sosyal ve ekonomik statülerine göre de gösterilmekte ve aynı sosyal ve ekonomik statüye sahip kişiler birbirlerine ayrıcalıklar tanımaktadır. Ayrıca cinsiyet kayırmacılığın gösterilmesinde önemli bir faktör olabiliyor; fiziksel görünüm bile etkili olabilir. Aynı şekilde, güler yüzlü yani neşeli insanlara, iyi huylu olmayanlara göre çok daha fazla ayrıcalık tanınmıştır. Bunun, iyi huylu insanların daha dürüst, daha sosyal, daha kibar ve daha başarılı olduğuna inanılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Hess vd., 2002).

Devletin mevzuatın belirlediği plan ve program çerçevesinde belirlenen genel ve özel amaçları yürütme sorumluluğu okullarda okul yöneticilerindedir. Okul yönetiminde kayırmacılık ise yöneticilerin okuldaki işlerde kendi menfaatleri çerçevesinde hak ve adalet gibi etik ilkelere saparak dostluk, hısnımlık, aynı memleketten veya sendikadan olma gibi durumlarda tanınan ayrımcı uygulamalardır. Bir başka deyişle bireylerin sahip olduğu yeterlilik ve becerileri göz ardı edilerek sadece yöneticinin kendisine yakın hissettiği kişilere ayrıcalık tanınması ve onu koruyup kollamasıdır (Demirbilek, 2018). Okul yöneticilerinin yönetim görevlerini ifa ederken etik ilkelere uygun bir biçimde davranmaları ve bireyler arasında ayırım yapmadan hakkaniyetli davranmaları beklenmektedir (Meriç ve Erdem, 2013).

Kamu kurum ve kuruluşlarında 25176 sayılı “ Kamu Görevlileri Etik Kurulu” kanununa istinaden “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” sayesinde bireylerin uyması gereken etik ilkeler saptanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların makam ve mevkilerinin sağladığı yetkiyi dayanarak kendilerine veyahut çevrelerine menfaat sağlamamaları gerektiği açıkça belirtilmiştir. Bu yönetmelik maddeleri kamu personeli olarak okul idarecilerini de kapsamaktadır ve uymaları zorunludur.

Okul yönetiminde tüm süreçte doğruluk, adalet, dürüstlük, açıklık ilkeleri göz önüne alınıp hizmetlerin yerine getirilmesinde bilimsel veriler ışığında objektif ve tutarlı davranılmalıdır. Bunun sonucunda okul idarecileri herkese aynı mesafede yaklaşarak kayırmacılıktan uzak, etik ilkelere uygun davranışlar sergileyecektir (Tunç, 2008: 242). Bu sayede eğitim-öğretim kalitesi artacaktır. Aksi halde örgütsel motivasyon düşecek eğitimde verim azalır, maliyet artacaktır (Aydın, 2019: 139). Motivasyon, kişilerin olaylar karşısında göstermiş olduğu tepkiler o olaya verilen önem derecesinde değişkenlik gösterebilir. İnsanlar kendisinden istenen davranışların etkililiği konusunda güdülenmelidir. Bu şekilde verimlilik ve başarı gerçekleşir (Eroğlu, 2009).

Bireylerin ihtiyaç ve beklentilerinin zaman içinde değişiklik göstermesi sonucu bireyin davranışları da farklılaşır. Bu davranışlarda belirleyici olan güdüleridir. Çünkü bireylerin davranışlarında hedefleri ve güdüleri yakından ilişkilidir. Bireyler arzuladığı, hedeflediği davranışa karşı güdülenir, motive olurlar (Önen ve

Kanayran, 2015). Fermanoğlu'na (2015) göre, iş yaşamının kaliteli, sağlıklı yürümesi için personellerin motive olması gereklidir. İnsanlar herhangi bir işe yönelik motive olunca kendilerini özel ve değerli hissedip istekli ve verimli çalışırlar. Kişilerin iş hayatına dair belirlenen amaçlara yönelik çabalaması doğrudan motivasyon sayesinde. Semerci (2005), motivasyonun çalışanların iş ortamındaki performanslarını etkileyen önemli bir etmen olduğu ifade etmektedir. Yüksek motivasyona sahip çalışanların performansı artmakta bu durumda örgüt içinde daha nitelikli işler başarmaktadır. Örgüt başarısında süreklilik sağlanması için yöneticiler gerekli özeni gösterip örgüt içerisinde bireyde örgüte dair bir aidiyet hissi oluşmasını sağlayacak uygun çalışma koşulları oluşturmalarıdır.

Eğitim kurumlarında motivasyonu olumsuz yönde etkileyen en önemli faktör okul yöneticilerinin adil, eşit davranma kayırmacılık ilkelerine uymamalarıdır. Eğitim kurumlarında kayırmacılık türlerinin görülmesi öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen önemli faktörlerdir. Eğitim kurumlarında okul yöneticisi tarafından uygulanan kayırmacılık davranışları, çalışanları ve özellikle de öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen, motivasyon ve verimliliği düşüren, okul kültürü ve eğitim hedeflerine ulaşmada zaaflar oluşturan bir durumdur. Öğretmenler sahip oldukları birikim ve yetenekleri öğrencilerine ve yöneticilerine göstermek, çabalarının karşılığı almak isterler. Okul yöneticilerinin bu gayreti görmeleri ve onları ödüllendirmeleri eğitimin verimliliği açısından önemlidir. Bu durum özellikle okul öncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlerde daha ağır sonuçlar doğurabilir. Kendine ait yönetim biriminin bulunması, program ve uygulamaları açısından örgün eğitimin ilk basamağı olması ve öğretmenleriyle oluşan duygusal bağ nedeniyle bu dönem eğitimi, çocuğun hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin kurum içinde eşit muamele görmemesi öğretmenlerin motivasyonunu düşmesine, verimliliğinin azalmasına ve stres oluşumuna neden olabilir. Bu durumun öğrencilerin eğitimine etkisinin olmayacağını söylemek mümkün değildir. Dolayısı ile anaokulu yöneticilerinin kayırmacılık davranışları gösterip göstermediği, bu durumun öğretmen motivasyonu ile ilişkili olup olmadığının araştırılması önem arz etmektedir. Bu araştırma böyle bir gereksinimden ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın amacı anaokullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre anaokulları yöneticilerinin kayırmacı davranış göstermeleri ile bu okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- i. Anaokulu müdürlerinin kayırmacılık davranış göstermelerine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
- ii. Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonları ne düzeydedir?
- iii. Anaokulu öğretmenlerinin okul müdürlerinin kayırmacı davranış algıları ve öğretmen motivasyon algıları cinsiyet, yaş, kıdem, aynı yönetici ile çalışma süresi ve okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?
- iv. Öğretmenlerin okul müdürlerinin kayırmacılık davranış göstermelerine ilişkin algıları ile öğretmenlerin motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Anaokullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre “Okul Yöneticilerinin kayırmacılık davranışı ile öğretmen motivasyon Arasındaki İlişki” konulu bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılında Elazığ merkezindeki anaokullarında görev yapan 400 öğretmen evreni ve çalışmaya katılmaya gönüllü olarak katılan 242 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %16,50'si erkek, %83,50'si kadındır. Öğretmenlerin % 22,30'u 20-30yaş, %51,70'i 31-40 yaş, %21,90'ü 41-50 yaş grubunda öğretmenlerinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 47(% 19,40)'ü 1-5 yıl, 71(%29,30)'ü 6-10 yıl, 79(%32,60)'ı 11-15 yıl, 20(%8,30)'ü 16-19 yıl, 25(%10,30)'u 20 yıldan fazla mesleki hizmet süresinin olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre ise 127(% 52,50)'si 1-5 yıl, 82(%33,90)'ı 6-10 yıl, 19(%7,90)'ı 11-15 yıl, 9(%3,70)' i 16-19 yıl, 5(%2,00)'si 20 yıldan fazla süredir aynı okulda çalışmaktadır. Öğretmenlerin 205(%84,7)'si resmi, 37(%15,30)'ü özel anaokullarında hizmet vermektedirler. Öğretmenlerin aynı yönetici ile

çalışma sürelerinde ise 168(%69,40)'ı 1-5 yıl, 74(%30,60)'ı 6-8 yıl arası aynı okulda ve aynı yöneticiyle çalıştıkları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık davranışlarını belirlemek için Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği, öğretmen motivasyonunu belirlemek için Polat (2010) tarafından uyarlanan “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği KMO değeri; 0,977, χ^2 değeri 10376,45; p:0.000; Cronbach alfa değeri, 0,91 olarak bulunmuştur. “Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin KMO değeri 0,926; X^2 : 13387,7; p:0.00; Cronbach alfa değeri, 0,935 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik açısından uygulanabilir olduğunu göstermektedir. .

Uygulama ve Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Verilerin normal bir dağılım gösterip/göstermediğine ilişkin yapılan Kolmogorov Smirnov basıklık çarpıklık analizinde elde edilen değer 0,551-1,487 arasında değişmektedir. Bu nedenle parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Tabachnick ile Fidell (2013)'in görüşüne göre de çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığıda dağılımın normal bir dağılım sergilenir (Büyüköztürk, 2019, s.40). Bu doğrultuda hem “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” hem de “Öğretmen Motivasyon Ölçeği”ne ilişkin verilerin normal bir dağılım sergiledikleri ve çalışma için toplanan verilerin analizlerinde parametrik testlerin uygulanabileceği görülebilmektedir. Analizlerin yorumlanmasında anlamlılık düzeyi olarak p<.05 esas alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ve öğretmen motivasyonu ne düzeydedir? Problemine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir

Tablo 1.

Öğretmenlerin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları ve Motivasyon düzeyleri

	N	x	ss	Katılım Düzeyi
Okul Yönetiminde Kayırmacılık	242	2,7093	1,22222	Bazen
Öğretmen Motivasyonu	242	3,7757	,64894	Çoğu zaman

Araştırmaya katılan anaokulu öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algısı ortalama puanı (x=2.70) ile “bazen” düzeyinde, anaokul öğretmenlerinin motivasyon düzeyi de ortalama (x=3.77) ile “Çoğu zaman” düzeyindedir.

Öğretmenlerin demografik özellikleri ile okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ve öğretmen motivasyonu ilişkin farklılık analizleri Tablo 2’de verilmiştir

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” ve “Öğretmen motivasyonu” öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarına ilişkin Anova-testi analizi ve Post Hoc LSD testi sonucuna göre 31-40 ve 51-ve üstü yaş grubu öğretmenlerin 20-30 yaş gruplarına göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu ortaya çıkmıştır (p<0.05). Yaş değişkeni açısından “Öğretmen Motivasyon” algıları arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarına ilişkin Anova-testi analizi sonucuna göre hizmet yılı 16-10 ve 16-19 yıl arasında olan öğretmenlerin 1-5, 11-15 ve 20 yıl ve üstü hizmete sahip öğretmenlere göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu ortaya çıkmaktadır (p<0.05). Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre “Öğretmen motivasyonu” algıları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarına ilişkin

t-testi analizi sonucuna göre resmi anaokulu öğretmenlerinin özel anaokul öğretmenlerine göre okul yönetiminde kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “Öğretmen Motivasyonu” algılarına ilişkin olarak özel anaokul öğretmenlerinin motivasyon algılarının resmi anaokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 2.

Öğretmenlerin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” ve “Öğretmen motivasyon algılarının değişkenlere göre t-testi ve anova testi analizi sonuçları

		N	Kayırmacılık Algısı		Öğretmen Motivasyonu			
			$x\pm ss$	İstatistik	$x\pm ss$	İstatistik		
Cinsiyetiniz	Erkek	40	2,92±1,25	t:1,221	p:0,223	3,73±0,73	t:-0,440	p:0,661
	Kadın	202	2,66±1,21			3,78±0,63		
Yaş	¹ 20-30 yaş	54	1,99±1,10	F:10,377	p:0,000 2,4>1	3,90±0,77	F:0,948	p:0,418
	² 31-40 yaş	125	3,01±1,15			3,72±0,62		
	³ 41-50 yaş	53	2,62±1,21			3,76±0,59		
	⁴ 51 yaş +	10	3,12±1,17			3,73±0,39		
	Toplam	242	2,70±1,22			3,77±0,64		
Okuldaki Çalışma Süresi	¹ 1-5 yıl	127	2,33±1,18	F: 9,177	p: ,000 2,4>1,3,5	3,79±0,67	F:1,694	p:0,152
	² 6-10 yıl	82	3,24±1,05			3,70±0,59		
	³ 11-15 yıl	19	2,81±1,15			3,65±0,66		
	⁴ 16-19 yıl	9	3,32±1,32			3,98±0,55		
	⁵ 20 yıl +	5	1,92±1,22			4,35±0,77		
Toplam	242	2,70±1,22	3,77±0,64					
Okul Türünüz	Resmi	205	2,81±1,19	t: 3,071	p:0,002	3,72±0,60	t:-3,144	p:0,002
	Özel	37	2,15±1,25			4,07±0,78		
Aynı Yönetici ile Çalışma Süreniz	1-5 yıl	168	2,49±1,19	t:-4,270	p:0,000	3,76±0,667	t:0-,487	p:0,627
	6-8 yıl	74	3,19±1,13			3,80±0,607		

Öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarına ilişkin t-testi analizi sonucuna göre 1-5 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerinin 6-8 yıl çalışma süresi olan öğretmenlere göre okul yönetiminde kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “Öğretmen motivasyonu” algıları 1-5 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerinin 6-8 yıl çalışma süresi olan öğretmenlere göre öğretmen motivasyonu algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ve öğretmen motivasyonu ilişkin analiz Tablo 3’te verilmiştir

Tablo 3.

Öğretmenlerin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” ve “Öğretmen Motivasyon” algıları ilişki -Analizi

		Öğretmen Motivasyonu
Okul Yönetiminde Kayırmacılık	r	-,246**
	p	,000

Araştırmaya katılan anaokulu öğretmenlerinin Öğretmenlerin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” ile “Öğretmen Motivasyon” Algılarının Arasındaki negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. (r:-0,246; $p<0.05$).

Öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisine ilişkin regresyon analizi Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” ve “Öğretmen Motivasyonu” algılarına ilişkin Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	p.	R	R ²	Düz. R ²
	B	S _{hata}	B					
Sabit	4,130	,099		41,851	,000			
Okul Yönetiminde Kayırmacılık	-,131	,033	-,246	-3,940	,000	,246	,061	,057
F(1:240)= 15.526								

a. bağımlı değişken: Öğretmen Motivasyonu

Araştırmaya katılan anaokulu öğretmenlerinin “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarının motivasyon algıları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinde öğretmen motivasyonunun %6,1’ini (r:0.61) okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları belirlemektedir.

Tartışma/Sonuç

Araştırmaya katılan anaokulu öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları (x=2.70, Ss=1,22) “bazen” düzeyinde, anaokul öğretmenlerinin motivasyon düzeyi de (x=3.77, Ss=.64) ile “Çoğu zaman” düzeyindedir. Bu bulgulara göre anaokulu öğretmenlerinin kayırmacılık algılarının düşük, motivasyon düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aydoğan (2009); Meriç ve Erdem (2013); Polat ve Kazak (2014); Aydın (2015); Karademir (2016); Cesur ve Erol (2020) çalışmalarında öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacılığına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu ve araştırma sonucumuzu destekler mahiyette iken, Geçer (2015); Argon (2016); Akyol (2018) çalışmalarında öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacılığına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki çalışmaların kayırmacılığa ilişkin sonuçlarında görülen bu farklılığın nedeni verilerin toplandığı okul türü ve iklimi, okul yöneticilerinin liderlik anlayışları gibi birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yönetimde kayırmacılık algılarına ve motivasyonlarının demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına ile ilgili olarak; cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Bu sebepten öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacı davranışlarında bulunup bulunmama durumunun cinsiyet değişkenine göre etkilenmediği söylenebilir. Bu bulguyu alanyazındaki bazı çalışmalar destekleyici, bazı çalışmalar aksi yöndedir. Aydın (2015), çalışmasında kayırmacılık algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Cesur ve Erol (2020), çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meriç ve Erdem (2013), çalışmalarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla okul yöneticilerinin kayırmacı davrandıklarına yönelik algılarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından alanyazındaki bulguların farklılığının nedeni yöneticilerin hemcinsleri ya da karşı cinsleri ile olan iletişimlerdeki farklılıklardan kaynaklandığı söylenebilir.

Benzer şekilde öğretmenlerin motivasyon algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı bulgumuza yönelik alanyazında benzer bulgular yer almaktadır. Altun (2023) ve Karazeybek (2023) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmen motivasyonunda anlamlı farklılık oluşturmadığını bildirmişler ve bu sonuçlar çalışma bulgularımızla koşutluk göstermektedir. Çalışma bulgularımızla farklılık gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Yılmaz ve Huyugüzel Çavaş (2007) ve Çekim ve Aydın (2018) tarafından yürütülen çalışmalarda motivasyonun cinsiyet değişkenine göre kadınlar lehine olduğu belirlenmiştir. Yıldız’ın (2010) çalışmasında erkek öğretmenlerin dışsal motivasyon okuma düzeylerinin kadın öğretmenlerin motivasyon düzeylerinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kızların daha çok dışsal nedenlerle okumaya yöneldikleri şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından 31-40 ve 51-ve üstü yaş grubu öğretmenlerin 20-30 yaş gruplarına göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin algısına göre okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarında bulunma durumlarının yaşa göre farklılaştığı söylenebilir. Bunun nedeni ise okul yöneticilerinin öğretmenlere görev dağılımı yaparken yaşça küçük olan öğretmenlere daha fazla görev vermesi, yaşça büyük olan öğretmenlerin ise tecrübelerinden ve bilgilerinden yararlanmasını

noktasında genç öğretmenleri yönlendirme ve tecrübe paylaşma yapma görevinden kaynaklanabilir. Genç öğretmenlerin ise görev yapma istek ve arzularının daha fazla olması olarak değerlendirilmiştir. Alanyazında Cesur ve Erol (2020), çalışmasında yaşça küçük öğretmenlerin okul yönetimine yönelik kayırmacılık algılarının yaşça büyük öğretmenlerden düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Meriç ve Erdem (2013) ile Demirbilek (2018) çalışmalarında öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacı uygulamalara ilişkin algılarının yaş değişkenine göre değişmediği sonucuna ulaşmış olup bu çalışmanın sonuçlarıyla farklılık göstermiştir. Alanyazındaki görülen bu farklılığın nedeni olarak çalışma yapılan okullarda öğretmenlerin yaş dağılımının farklı olması ya da yaşça büyük olan öğretmenlere tanınan toleransların diğer öğretmenler tarafından kayırmacılık olarak algılanamamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre “öğretmen motivasyonu” algılarında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu bulgu, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının küçük çocuklarla çalışmanın verdiği enerji ile yaştan bağımsız olması ile açıklanabilir. Bu bulgulara ilişkin literatürde Altun (2023) ve Karazeybek (2023), Kundakçı (2022) çalışmalarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre genel motivasyon düzeyinde anlamlı farklılık belirlenmediğini bildirmiş ve çalışma bulgularımızla benzerlik göstermiştir. Ekşi (2019) okul öncesi öğretmenlerinin motivasyonlarının yaşa bağlı olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini ortaya koymuş; 34-40 yaşlarındaki katılımcıların motivasyon düzeylerinin 26-33 yaşındaki katılımcılara göre yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bunun medeni olarakta mesleki tecrübenin etkisi olarak değerlendirmiştir.

Okuldaki Çalışma Süresi değişkenine göre 6-10 ve 16-19 yıl okuldaki çalışma süresi olan öğretmenlerin 1-5, 11-15 ve 20+ okuldaki çalışma süresi olan öğretmenlere göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “öğretmen motivasyonu” algılarına arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Literatür araştırmasında Yıldırım (2019), Emirbey (2017) ve Aksel (2016), çalışmalarında, öğretmenlerin motivasyonlarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu bulgu, araştırma bulgularımızla benzerlik göstermiştir. Kaçmaz'ın (2020) yaptığı araştırma bulgularında, öğretmenlerin içsel motivasyonları ile hizmet süreleriyle anlamlı bir fark görülmemiş, fakat hizmet sürelerinin dışsal motivasyonlarında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Karazeybek (2023) çalışma bulguları incelendiğinde öğretmen motivasyonunun hizmet süresine göre değişiklik göstermediği belirlemiştir. Cingiloğlu (2020) tarafından yürütülen çalışmada da öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre öğretmen motivasyonlarını arasında farkın olmadığı ifade edilmiştir. Literatürdeki benzer çalışmalar ile mevcut çalışmanın sonuçları hizmet süresi değişkeni yönünden incelendiğinde bazıları ile benzer sonuçlara ulaşılırken bazılarında desteklenmeyen sonuçların bulunduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın anaokulu öğretmenlerinin arasında yaş grubu olarak fazla yaş farkının olmaması ve anaokulu öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması neden olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenine açısından *Okul Yönetiminde Kayırmacılık algıları* konusunda 6-8 yıl aynı yönetici ile çalışan öğretmenlerin 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mevcut okullarında çalışma süreleri ile okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu, kayırmacılığın ile okulda çalışma süresi arasında da anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya paralel olarak, Selvitopu ile Taş (2020) ve Ekşi (2019) de elde ettikleri sonuçlarda, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarında aynı yönetici ile çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Deniz ve Erdener'in (2016) çalışmalarında da öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süresi değişkenine göre “öğretmen motivasyonu” algılarına arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu bulguya paralel olarak, Selvitopu ile Taş (2020); Deniz ve Erdener'in (2016) ve Ekşi (2019) de elde ettikleri sonuçlar da çalışma sonucumuzla koşutluk göstermektedir.

Okul türü değişkenine göre resmi anaokullarında hizmet veren öğretmenlerin özel anaokulunda hizmet veren öğretmenlere göre kayırmacılık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde Kundakçı (2022) öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmış, Ekşi (2019) de öğretmenlerin algıladıkları motivasyon düzeylerinin okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Duyğu'nun (2021) çalışmasında ise özel okulda çalışan öğretmenlerin daha yüksek motivasyona sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Anaokulu Müdürlerinin Kayırmacı Davranışları ile đretmenlerin Motivasyonları Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan anaokulu đretmenlerinin okul yönetimde kayırmacılık algısı ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. “Okul Yönetiminde Kayırmacılık” algılarının Motivasyon Algıları zerindeki etkisini %6,1’ini olarak saptanmıştır. Bu durumda anaokulu yöneticilerinin kayırmacı davranışları đretmen motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği söylenbilir. Argon (2016), Okçu vd., (2018) tarafından yapılan araştırmalarda da okul müdürlerinin kayırmacı davranışları ile đretmen motivasyonu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Meriç ve Erdem (2013), Polat (2023), Karademir (2016) ve Keskin (2018) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Kaynakça

- Aksel, N. (2016). Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki (Samsun İli Örneği). (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun
- Akyol, Z. (2018). Ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dicle Üniversitesi.
- Altun T. (2023) *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği)*, (*Yüksek Lisans Tezi*) Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları Ve Öğretim Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233–250.
- Aydın, İ. (2019). *Eğitim ve öğretimde etik* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, Y. (2015). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 165-192.
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism And Patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 1-17.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 383-390.
- Cesur, A. ve Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3468-3496.
- Çekim, Z., ve Aydın, S. (2018). Ortaokul Öğrencilerinin Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyonları ve Kullandıkları Öğrenme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 451-468.
- Demirbilek, N. (2018). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111–142. DOI: 10.29029/busbed.456491
- Deniz, Ü. ve Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarını Etkileyen Etmenler. Tüfekçi, Ö. K. (Ed.). *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar* (29-41). Lambert Academic Publishing
- Duyğu, N. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin okul liderliğine yönelik algılarının öğretmenlerin motivasyonu ve demografik özellikleri açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi) . Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Ekşi, D. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki (Denizli ili Çivril ilçe örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak
- Erdem, M. ve Meriç, E. , (2012). “Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2: 142-154.
- Erdem, R. (2010). *Kayırmacılık/ayrımcılık*. R. Erdem (Ed.), Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık içinde s. 10-45, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fermanoğlu, E. N. (2015). *İş hayatında motivasyonun örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: İnşaat sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Anaokulu Müdürlerinin Kayırmacı Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyonları Arasındaki İlişki

- Geçer, A. (2015). Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla ili örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Kaçmaz, S. (2020). Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- 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.
- Karazeybek S. (2023) *Öğretmenlerin Öğretmeye Yönelik Hedef Yönelimi Ve Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları Ve Öğretim Anabilim Dalı Zonguldak 2023.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3), 467-498.
- Okçu, V. ve Uçar, A. (2016). Effect of school principals' favouritism behaviors and attitudes on teachers organizational comuitment based on the perceptions of primary and secondary school teachers. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5901-5914.
- Önen, S. M., ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 43-63.
- Polat Ö. (2023). *Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum Ve Davranışlarının Okul Etkililiği Üzerine Etkisi* Yüksek Lisans Tezi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2023.
- Selvitopu, A., ve Taş, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (29), 23-42.
- Tunç, B. (2008). Okul yönetiminde çalışan hizmetleri (Editörler: H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (ss, 225-246). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yıldırım, H. (2019). Şanlıurfa'daki ilköğretim okullarının yöneticilerinin liderlik tipleri ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa
- Yıldız, V. A. & Taşgın, A. (2020). Öğretmen Motivasyon Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 9(4) , 1741-1754.
- Yılmaz, H., & Huyugüzel Çavaş, P. (2007). Reliability and Validity Study of the Students' Motivation toward Science Learning (SMTSL) Questionnaire. *İlköğretim Online*, 6(3), 430-44.

Extended Abstract

Introduction

The survival and existence of every organization depends on being effective and efficient. The most important capital in the realisation of organisational goals is human resources. For this reason, the competencies, emotional and motivational well-being of organisational employees are very important. Although equal treatment of employees in organisations is seen as a human right, there may be opposite practices. Nepotism, which is defined as displaying an unfair attitude by ignoring the principle of merit in order to privilege an individual or a group and benefit them, is a situation we encounter at every stage of life (Erdem, 2010). On the other hand, favouritism in school administration is the discriminatory practices recognised in cases such as friendship, kinship, being from the same hometown or union by deviating from ethical principles such as right and justice within the framework of the administrators' own interests in school affairs. In school administration, the principles of truth, justice, honesty and openness should be taken into consideration in the whole process and objective and consistent behaviour should be adopted in the light of scientific data in the fulfilment of services. As a result, school administrators will approach everyone at the same distance and exhibit behaviours away from favouritism and in accordance with ethical principles (Tunç, 2008: 242). In this way, the quality of education will increase. Otherwise, organisational motivation will decrease, efficiency in education will decrease and costs will increase (Aydın, 2019: 139). As the needs and expectations of individuals change over time, the behaviours of the individual also differ. The determinant of these behaviours is their motives. Because the goals and motives of individuals in their behaviours are closely related. Individuals are motivated and motivated towards the behaviour they desire and target (Önen & Kanayran, 2015). People's endeavour towards the goals set for business life is directly thanks to motivation. Semerci (2005) states that motivation is an important factor affecting the performance of employees in the work environment. The performance of employees with high motivation increases and in this case, they achieve more qualified jobs within the organisation. The most important factor that negatively affects motivation in educational institutions is that school administrators do not comply with the principles of fairness, equality and favouritism. The types of favouritism in educational institutions are important factors affecting the motivation of teachers. Nepotism behaviours applied by school administrators in educational institutions are a situation that negatively affects employees and especially teachers, reduces motivation and productivity, and creates weaknesses in achieving school culture and educational goals. The fact that teachers are not treated equally within the institution may lead to a decrease in teachers' motivation, productivity and stress. It is not possible to say that this situation will not affect the education of students. Therefore, it is important to investigate whether kindergarten administrators show favouritism behaviours and whether this situation is related to teacher motivation. This research has emerged from such a need.

Methodology

In this study, it was aimed to determine the relationship between nepotism behaviours exhibited by school administrators and teachers' motivation according to the perceptions of teachers working in kindergartens. This study was designed in the relational survey model, one of the quantitative research methods. Two separate scales were used as data collection tools in the study. The Scale of Nepotism in School Management developed by Erdem and Meriç (2012) was used to determine the nepotism behaviours of school administrators, and the "Teacher Motivation Scale" adapted by Polat (2010) was used to determine teacher motivation. The KMO value of the "Nepotism in School Management Scale" was found to be 0.977, χ^2 value was found to be 10376.45; $p:0.000$ and Cronbach's alpha value was found to be 0.91. "Teacher Motivation Scale" KMO value was 0,926; $X^2: 13387,7$; $p:0.00$; Cronbach's alpha value was found as 0,935. These values show that the scale is applicable in terms of validity and reliability. The study population of the research consisted of 400 kindergarten teachers working in 30 kindergartens in Elazığ city centre in the 2022-2023 academic year, while 242 teachers who voluntarily participated in the study constituted the sample of the research. SPSS 25.0 statistical software was used to analyse the data obtained in the study. Since the data showed normal distribution, parametric tests were used to analyse the data.

Methodology

In this study, it was aimed to determine the relationship between nepotism behaviours exhibited by school administrators and teachers' motivation according to the perceptions of teachers working in kindergartens. This

study was designed in the relational survey model, one of the quantitative research methods. Two separate scales were used as data collection tools in the study. The Scale of Nepotism in School Management developed by Erdem and Meriç (2012) was used to determine the nepotism behaviours of school administrators, and the "Teacher Motivation Scale" adapted by Polat (2010) was used to determine teacher motivation. The KMO value of the "Nepotism in School Management Scale" was found to be 0.977, χ^2 value was found to be 10376.45; $p:0.000$ and Cronbach's alpha value was found to be 0.91. "Teacher Motivation Scale" KMO value was 0,926; $X^2: 13387,7$; $p:0.00$; Cronbach's alpha value was found as 0,935. These values show that the scale is applicable in terms of validity and reliability. The study population of the research consisted of 400 kindergarten teachers working in 30 kindergartens in Elazığ city centre in the 2022-2023 academic year, while 242 teachers who voluntarily participated in the study constituted the sample of the research. SPSS 25.0 statistical software was used to analyse the data obtained in the study. Since the data showed normal distribution, parametric tests were used to analyse the data.

Findings

According to the results of the research, kindergarten teachers' perceptions of nepotism behaviours exhibited by school principals are at the level of "sometimes" with ($x=2.70$), and their motivation level is at the level of "most of the time" with ($x=3.77$). Teachers' perceptions of "favouritism in school management" did not create a significant difference according to the gender variable, in terms of age variable, teachers aged 30 and over were more likely to have favouritism behaviours than teachers in their 20s, and teachers with 16-19 years of service were more likely to have favouritism behaviours than teachers with 1-5 years of service, In terms of school type variable, teachers working in public kindergartens have higher perceptions of favouritism than teachers working in private kindergartens, in terms of working time with the same administrator variable, teachers working with the same administrator for 6-8 years have higher perceptions of favouritism than teachers working with the same administrator for 1-5 years, teachers' motivation ($x=3.77$) was at the level of "Most of the time", according to the school type variable, teachers working in public kindergartens had higher motivation than teachers working in private kindergartens. It was determined that there was a negative and low level relationship between "favouritism in school management" and "teacher motivation" perceptions of kindergarten teachers participating in the study. In the relationship analysis, the perception of favouritism applied by administrators negatively affected their motivation by 6.1%.

Discussion and Conclusion

According to the results of the research, it was determined that there was a negative and low level relationship between kindergarten teachers' perceptions of "favouritism in school management" and "teacher motivation". In the relationship analysis, it was determined that favouritism in school management has a moderate effect on teacher motivation perceptions.

Keywords: Kindergarten, school administrators, favouritism, teacher motivation