



Eğitim Yöneticilerinin Nepotizm Uygulamalarının Eğitimcilere Yönelik Etkilerinin Veri Analizinin İncelenmesi

Süleyman Özden

MEB Eğitim Yöneticisi

ozden042933@gmail.com, ORCID:0009-0002-7860-0891

İbrahim Demir

MEB Eğitim Yöneticisi

ihdemir@msn.com, ORCID:0009-0003-3139-6782

Özet

Araştırmanın genel amacı “eğitim yöneticilerinin nepotizm uygulamalarının eğitimcilere yönelik etkilerinin veri analizinin incelenmesi”ni belirlemektir. Bu nedenle İstanbul ili Esenyurt ilçesinde yer alan bir okulda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğretim kademesi ve mesleki tecrübe yılları göz önünde bulundurularak yöneticilerin sergilediği kayırmacı-ayırımcı tutumlar ile ilgili algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Eğitim kurumlarında yöneticilerin bu tür kayırmacı faaliyetler içinde olup olmadığını anlamak için birtakım araştırma sorularına yanıt aranmıştır. Ayrıca bu araştırmada eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin davranışlarının öğretmenler üzerinde oluşturduğu algıda ve performanslarına yansımaları belirlenecektir. Yönetimsel anlamda idareci kimliği olan kişilerin bir dış göz aracılığı ile kendi davranışları üzerinde öz değerlendirme yapmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Kayırmacılık ile ilgili alan yazın

tarandığında çoğunlukla özel sektör okullarındaki kayırmacı davranışlar üzerine çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmayla ise, kamudaki eğitimcilerin de benzer davranışlara maruz bırakıldığı ve bu etkinin aslında çok daha baskın bir şekilde sürdürüldüğü noktalarındaki tespitlerin alana fayda sağlayacağı öngörülmektedir. Bu nedenle okullarda adil, birleştirici ortamların yaratılması, iletişim kanallarının güçlendirilmesi, herkese eşit mesafede bir yaklaşım benimsenmesi faydalı olacaktır. Herhangi olumsuz bir durumda alınan kararlar herkesi bağlayıcı nitelikte olacağı için kapsayıcı bir tutum sergileyen yöneticiler, öğretmenlerdeki kayırmacı algıyı da böylece azaltabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yöneticisi, Nepotizm, Eğitimci, Veri Analizi

Investigation of the Data Analysis of the Effects of Nepotism Practices of Educational Managers on Educators

Abstract

The general purpose of the research is to determine “the analysis of data analysis of the effects of nepotism practices of educational administrators on educators”. For this reason, it was tried to determine the perceptions of teachers working in a school located in Esenyurt district of Istanbul about nepotistic-discriminatory attitudes exhibited by managers by taking into account gender, age, teaching level and years of professional experience. In order to understand whether managers in educational institutions are involved in such nepotistic activities, answers to a number of research questions were sought. In addition, in this research, the reflection of the behavior of managers working in educational institutions on the perception and performance of teachers will be determined. It is aimed to enable people who have an administrative identity in a managerial sense to make self-assessment on their own behavior through an external eye. When the area related to nepotism was scanned in the summer, it was found that studies were mostly conducted on nepotistic behavior in private sector schools. With this study, it is expected that the determinations at the points where public educators are exposed to similar behaviors and this effect is actually maintained in a much more dominant way will benefit the field. For this reason, it will be beneficial to create fair, unifying environments in schools, strengthen communication channels, and adopt an equal distance approach to everyone. Since the decisions taken in any negative situation will be binding on everyone, managers who exhibit an inclusive attitude will thus be able to reduce the perception of favoritism in the teacher.

Key Words: Education Manager, Nepotism, Educator, Data Analysis

Giriş

Küreselleşmeyle birlikte insanlar yöneticilerden, eşitlik, adalet, şeffaf iletişim gibi kavramları benimsemelerini ve yaptıkları çalışmaların bu kavramlar etrafında şekillenmesini beklemektedirler. Her türden kurumda olduğu gibi eğitim kurumlarında da yönetim faaliyetleri yürütülürken söz konusu kavramların dikkate alınmaması, liyakat ve yeterlilik kriterlerine önem verilmemesi yöneticilerin kayırmacılık yaptığı eleştirilerine sebep olmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013).

Kayırmacılık tarihsel süreç boyunca meslek yaşantısının profesyonel olmayan davranışlarından biri olmuştur. Kayırmacı davranışlara maruz kalan çalışanlarda işten soğuma, işe yabancılaşma gibi durumlara neden olur (Okçu, 2021).

Bireyler adalet duygularını sorgulamaya başladıkları andan itibaren güvenleri zedelenir ve ayrımcı bir tutumla karşı karşıyadır denilebilir (Arslan, Polat ve Sakçak 2021). Ayrımcılık yapılmadan yönetimin; çalışanların tamamının faydasına olacak, belli kesimdeki kişiler ya da toplulukların çıkarları gözetmeden kaynaklarının, örgütün amaçlarına hizmet edecek şekilde kullanılacakları kararlar almaları gerekmektedir.

Kayırmacılık, işini iyi ve hakkaniyetli olarak yaptığı için değil, sadece ilişkilerinin güçlü olması, kişisel beğeniler nedeniyle bir kişinin onaylanmasıdır. Çoğu kez gizli olarak yapılan bu durum ahlak kavramını güçsüzleştirmektedir (Nadler ve Shulman, 2006).

Devlet ya da özel sektörde eşit şartlar altında çalışan bireyler arasında iltimas-ayrıcalık tanınan bireylerin olması manevi bağların bazı insanlar arasında daha güçlü olduğunu göstermektedir. Halk ağzında “torpil-iltimas” olarak da adlandırılan kayırmacılıkta kişinin hayatta, işinde başarılı olması için elinden tutulan birilerinin olması anlamı da yatmaktadır.

Türkiye’de özellikle kamu sektöründe sınavla istihdam sağlanan görevlendirmeler de sınavın daha öncesinde bazı kesimlerin eline geçtiğinin kanıtlanmasıyla birlikte iptal edilmesi de kamu sektöründeki kayırmacı tutumun devam ettiğinin bir kanıtıdır (Argon 2016).

Eğitim sektöründe takım çalışması oluşturmak ve bu ruhu yaşatmak için çalışanların arasında güven ve eşitlik, değer görme duygusunun oluşturulması gerekmektedir. Bu sayede adalet duygularını da güçlendirmekte ve çalışma zarfındaki moral-motivasyonu beslemektedir (Okçu, 2021).

Birçok kamu ve özel sektör alanlarında tanıdığı olan kimselerin vasıflarına ve iş yeterliliklerine bakılmaksızın sadece tanıdıkları aracılığıyla yerleştirilmesi de bir diğer örnektir (Meriç, 2012).

Birçok kurumda olduğu gibi özellikle özel okullarda da yönetici-idareci kimselerde kayırmacı davranışların devam ettiği görülmektedir. Bu durum öğretmen yeterlilik alanlarına bakılmaksızın sadece ilişkiler ile bir yerlere gelebilmeyi hedeflemiş insanların göz önünde tutulması ve topluluktan daha üstün görülerek ayrılaştırılmasından dolayı meydana gelmektedir.

Öğretim örgütlerinde yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışları törpülendikçe çalışanlar arasındaki bağlılık artacaktır. Bu da çalışanlara karşı nesnel bir değerlendirme yapmayı kolaylaştıracak, adaletli ve eşitlik bir bakış açısının yerleşmesine yardımcı olacaktır. Yöneticilerin, kendi resmi konumlarını daha etik bir çerçeveye kullanmaları için liyakatin gerekliliklerini bilmeleri son derece önemlidir.

Okul yöneticilerinin davranışlarıyla ve sözleriyle çalışanlara örnek teşkil ettiği düşünüldüğünde liderlik özelliklerini olumlu yönde kullanmaları oldukça gerekli bir durumdur. Okullar uzun vadede eğitim girdilerini çıktıya dönüştüren kurumlardır. Bu nedenle kurumların öğretmenlere yüksek moral ve motivasyon sağlayıcı olmaları adına yönetici rehberliğine ihtiyaçları vardır (Geçer, 2015). Kayırmacılığın, farklı bilimsel çalışmalarda yer alan kavram karşılıklarının yanı sıra kayırmacılık türleri ve bunların toplumda nasıl yer bulduğuna dair önemli noktalar farklı çalışma, araştırma ve incelemelerde açıklanmıştır.

Kayırmacı bir davranışların ortaya çıkma sebeplerinden başlanarak Türkiye’de ve özellikle okul yönetiminde görülen kayırmacı tutumların öğretmen algısına nasıl yansıdığına yer verilmiştir. Örgütte kayırmacı davranışların oluşmasının ardından ortaya çıkabilecek sonuçlar ve bunlar için alınabilecek önlemler sıralanmıştır.

Bu çalışmada MEB’e bağlı olarak özel öğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin kayırmacı davranışları ne derece uyguladığını belirlemeye öncelik verilmiştir. Yöneticilerin bu davranışlarından örgüt bünyesinde çalışan öğretmenlerin ne derecede etkilendiğini belirlemek amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın genel amacı “eğitim kurumlarında yapılan kayırmacı davranışları ve bunların öğretmene etkisi”ni belirlemektir. Bu nedenle İstanbul’da yer alan bir özel okulda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğretim kademesi ve mesleki tecrübe yılları göz önünde bulundurularak yöneticilerin sergilediği kayırmacı-ayırıcı tutumlar ile ilgili algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Eğitim kurumlarında yöneticilerin bu tür kayırmacı faaliyetler içinde olup olmadığını anlamak için aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

Öğretmenlere göre kayırmacılık algıları nelerdir?

Öğretmenler çalıştıkları okullarda ne tür kayırmacı tutum ve davranışları tespit etmişlerdir? Öğretmenlerin meslek yaşantılarında uğradıkları veya tanık oldukları kayırmacı durumlar var mıdır? Öğretmenlere göre, ayrımcılığa uğrama, ötekileştirme durumlarına karşı ne tür tedbirler alınmalıdır? Ülkemizde daha çok kamu okullarında yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışlarının var olup olmadığına yönelik çalışmalar literatürde fazlaca görölmektedir. Fakat kayırmacılık, söz konusunu sözleşmeli olarak çalışan özel okul öğretmenlerinin de tanık olduğu ya da bizzat maruz bırakıldığı bir durumdur.

Öğretmenlerin huzurlu ve eşitlikçi bir ortamda çalışmaları, dış etkenlerden uzaklaşarak eğitim faaliyetlerine öncelik verebilmeleri öğrenme ortamını etkilene bir unsurdur. Örgütte yönetimden kaynaklı bir ayrımcılık ortamı oluşturulduğunda öğretmenlerin motivasyonları olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu noktada yöneticilerin önceliklerini belirleme, yapıcı bir tutumla var olan sıkıntılara çözümsel yaklaşabilme becerilerini kullanmaları gerekmektedir.

Bu araştırmada eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin davranışlarının öğretmenler üzerinde oluşturduğu algıda ve performanslarına yansımaları belirlenecektir. Yönetimsel anlamda idareci kimliği olan kişilerin bir dış göz aracılığı ile kendi davranışları üzerinde öz değerlendirme yapmalarını sağlamak amaçlanmaktadır.

Çalışma neticesinde ortaya çıkan bulguların, kurum idarecilerinin, işlerdeki kayırmacı davranışlarla ilgili personellerin algılarını öğrenmelerine; bu bağlamda kurum idarecilerinin, faaliyetlerdeki kayırmacı davranışlarla ilgili bir öz eleştiri yaparak varsa eksikliklerini ve yanlış davranışlarını gözlemleyip, bunları düzeltmeleri için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Kayırmacılık ile ilgili alan yazın tarandığında çoğunlukla özel sektör okullarındaki kayırmacı davranışlar üzerine çalışmalar yapıldığı görölmüştür. Bu çalışmayla ise, kamudaki eğitimcilerin de benzer davranışlara maruz bırakıldığı ve bu etkinin aslında çok daha baskın bir şekilde sürdürüldüğü noktalarındaki tespitlerin alana fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu nedenle okullarda adil, birleştirici ortamların yaratılması, iletişim kanallarının güçlendirilmesi, herkese eşit mesafede bir yaklaşım benimsenmesi faydalı olacaktır. Herhangi olumsuz bir durumda alınan kararlar herkesi bağlayıcı nitelikte olacağı için kapsayıcı bir tutum sergileyen yöneticiler, öğretmendeki kayırmacı algıyı da böylece azaltabilecektir.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, katılımcıları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi ve “olgu bilim” (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma; gözlemlerin ya da görüşmelerin yapılarak verilerin toplandığı olayların bütünsel bir biçimde ele alındığı bir araştırmadır. Buradaki olaylar, durumlar, olgular farklı ölçütlerle harmanlanarak yorumlandığı ve parçalardan bütüne ulaşmak amaçlandığı için bütüncül bakış açısı nitel araştırmada esastır (Özdemir, 2010). Fenomenoloji, bir ya da daha fazla olgunun gözlem, görüşme ve doküman gibi veri toplama araçları ile detaylıca incelenip temaların ortaya konduğu bir desendir.

Katılımcılar

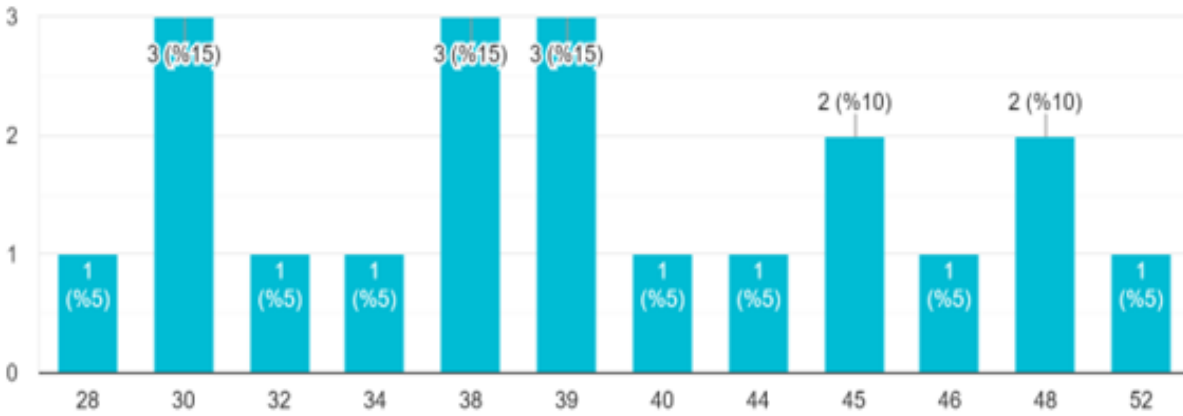
Çalışmaya İstanbul ilinin Sarıyer ilçesindeki bir özel okulda çalışan 16 öğretmen katılmıştır. Bu öğretmenler aynı okulun içinde farklı yaş guruplarında ve branşlarda görev almaktadırlar. Bu soruların amacı, özel okulda görev yapan öğretmenlerin kayırmacılığa dair görüşlerini ve kayırmacı davranışların kendi dünyalarındaki algıları daha detaylı bilgilere dayandırarak almaktır.

Araştırma grubundaki öğretmenlerin hepsi daha önce yine farklı özel okullarda görev yapmışlardır. Araştırma kapsamında görüşmecilerin belirlenmesinde özellikle sadece özel okullarda çalışmış öğretmenlerin olmasına dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerde çalışanların cinsiyetleri, hizmet yılı, yaşları ve çalıştıkları okullardaki gözlemleri dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda katılımcı grubuna ait demografik bilgiler aşağıdaki Tablo-1’de ifade edilmiştir.

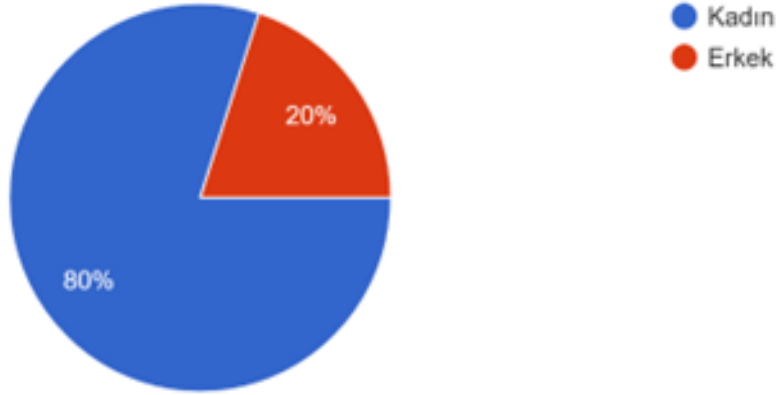
Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim düzeyi	Mesleki deneyimi	Öğretim kademesi	Çalıştığı okuldaki görev yılı
Öğretmen 1	Erkek	39	Yüksek lisans	15-20 Yıl	Ortaokul	2
Öğretmen 2	Kadın	45	Yüksek lisans	15-20 Yıl	Lise	10
Öğretmen 3	Kadın	48	Yüksek lisans	1-5 Yıl	Lise	2
Öğretmen 4	Kadın	39	Yüksek lisans	10-15 Yıl	Anaokulu	8
Öğretmen 5	Kadın	30	Lisans	1-5 Yıl	Ortaokul	3
Öğretmen 6	Erkek	46	Yüksek Lisans	10-15 Yıl	Ortaokul	4
Öğretmen 7	Kadın	38	Lisans	10-15 Yıl	Ortaokul	4
Öğretmen 8	Erkek	40	Yüksek Lisans	15-20 Yıl	Ortaokul	3
Öğretmen 9	Kadın	44	Lisans	20 Yıl +	Ortaokul	14
Öğretmen 10	Kadın	30	Lisans	5-10 Yıl	Ortaokul	4
Öğretmen 11	Kadın	28	Lisans	1-5 Yıl	Lise	2
Öğretmen 12	Kadın	52	Yüksek lisans	20 Yıl +	Ortaokul	20

Öğretmen 13	Kadın	38	Yüksek Lisans	15-20 Yıl	Ortaokul	3
Öğretmen 14	Erkek	36	Yüksek Lisans	10-15 Yıl	Ortaokul	5
Öğretmen 15	Kadın	34	Yüksek Lisans	5-10 Yıl	Ortaokul	8
Öğretmen 16	Kadın	32	Lisans	1-5 Yıl	Ortaokul	3

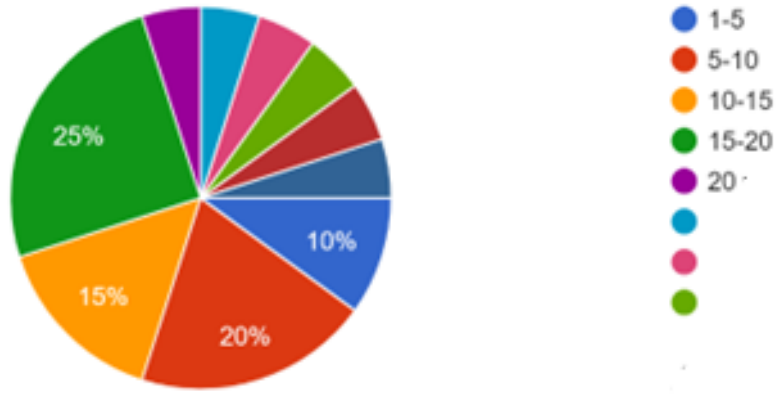
Katılımcı öğretmenlerin verileri ve yanıtları yazılırken her öğretmene bir kod verilmiştir. (Örneğin Ö₁, Ö₂, Ö₃) Ö, öğretmen kelimesinin kısaltması olup sağ alttaki numaralar ise katılımcı numarası olarak verilmiştir.



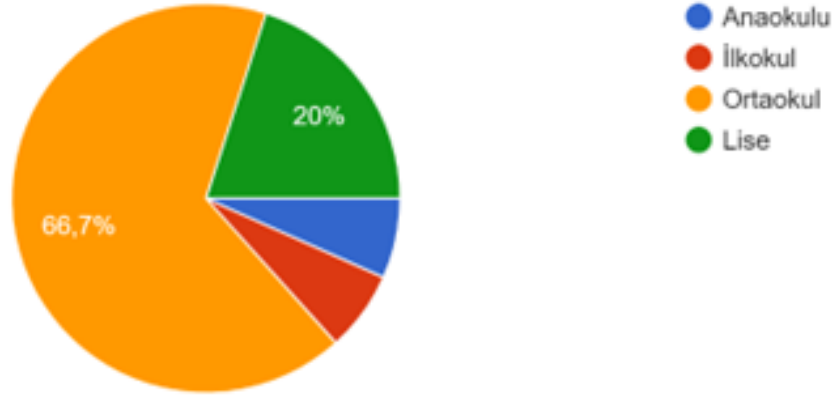
Şekil 1: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı



Şekil 2: Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı



Şekil 3: Katılımcıların mesleki kıdeme göre dağılımı



Şekil 4: Katılımcıların öğretim kademelerine göre dağılımı

Veri Toplama Araçları

Projede, daha önceden araştırma sorusu ile ilintili olarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin yanıtları Google Forms üzerinden 4 adet açık uçlu soru ile toplanmıştır.

Görüşme sorularında öncelikle öğretmenlerin kayırmacılık ile ilgili kendi algılarındaki tanımlamaları yapmaları istenmiştir. Cinsiyetin, kayırmacılığa maruz kalmada önemli bir etken olduğu bilinmektedir. Buna göre her katılımcı öğretmen görüşme formuna yaş, cinsiyet ve meslekteki deneyim yılı bilgilerini girmiştir.

Veri Toplama Süreci

Çalışmanın araştırma verileri öncesinde konunun ana başlığı olan “kayırmacılık” ile ilgili literatür taranmıştır. Çoğunlukla bu başlıkta belirlenen özel okulda çalışan öğretmenlere Google Forms üzerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu olarak iletilmiştir. Her görüşmenin girişinde

cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı bilgileri alınmış ve daha sonra yanıtlar toplanmaya başlanmıştır. Bir öğretmen ortalama 15 dakika içinde tüm soruları yanıtlamıştır.

Görüşme formlarında katılımcılardan mevcut durumda çalıştıkları özel okulu baz alarak tanık oldukları/maruz kaldıkları kayırmacılık tutumlarına yönelik algılarını paylaşmaları beklenmiştir. Sorularının yanıtlanması için öğretmenlere bir hafta süre tanınmıştır. Öncesinde konu ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve yine aynı form üzerinden yanıtlar alınmış, grafikler oluşturulmuştur. Soruları yanıtlarken gizlilik ilkesi esasına dayalı olarak olabildiğince gerçekçi yanıtlar yazmaları konusunda hatırlatma yapılmıştır. Hali hazırda özel sektör öğretmenleri olarak sözleşmeli çalışan katılımcılara meslek yaşantıları boyunca tanık oldukları veya içinde buldukları “kayırmacı yönetici tutumları”nı değerlendirmeleri istenmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada özel okul öğretmenlerinin kayırmacılık görüşleri hakkında veri toplamak için cinsiyet, yaş, meslek yılı kategorilerine göre elde edilmiştir. Bu doğrultuda toplanan veriler işlenerek anlamlandırılmıştır. Kullanılan yöntem bakımından veriler incelendiği ve betimsel bulgulara ulaşıldığı için nitel araştırmadır. Bulguların tanımlanması ve yorumlanmasında betimsel analiz kullanılmıştır.

Betimsel analiz yönteminde, probleme ilişkin olarak alınan görüşlere göre probleme dair çeşitli temalar ve alt temaların belirlenmesi esastır (Tekindal ve Uğuz, 2020). Bu temalardan yola çıkarak kayırmacılık ile ilgili uygulanan yarı yapılandırılmış görüşme formu verileri yorumlanırken katılımcı öğretmenler için şeklinde kodlamalar yapılmıştır.

Araştırmanın alt amaçlarını belirlemek için görüşme sorularına verilen yanıtlar incelenmiş ve analiz edilmiştir. Bu aşamadan sonra sonuçlara yönelik olarak kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Kodlama yapıldıktan sonra kodları genel olarak açıklayan ve temalar ve kodlarla ilişkilendirilmiştir. Kodlama aşamasında elde edilen veriler incelenmiş ve elde edilen yanıtlarla birlikte bir kategori belirlenmiştir. Kodları açıklayabilen ve anlamlı kategoriler altında birleştirebilen temalar bulunmuştur. Temalar bulunurken kodların ortak yönleri tespit edilmiştir. Sonrasında elde edilen veriler düzenlenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sonuç

Bu araştırmada “özel öğretim kurumlarında yöneticilerin kayırmacı tutumlarının öğretmenlerde tarafından nasıl algılandığı” konusu belirlenmiş ve konunun araştırma soruları oluşturulmuştur. Kayırmacılık durumunun somut yansımalarını görmek adına yarı yapılandırılmış görüşme formları ile yapılan görüşmeler sonucunda birtakım demografik veriler elde edilmiş, öğretmenler mevcut kavramı kendi algılarına göre tanımlamışlardır. Kayırmacı davranış türlerine dair deneyimsel bir yaşanmışlık ve kavram açıklamasından ziyade genele yönelik kapsayıcı açıklamalar vermişlerdir. Bu verilerin ağırlık olarak toplandıkları konu başlıklarına göre temalar oluşturulmuş ve her bir temanın alt başlıkları verilen yanıtlar üzerinden detaylandırılmıştır.

Cinsiyet ve yaş farkı gözetmeksizin görüşmeye katılan 2 öğretmen dışında 14 öğretmenin kayırmacılığa maruz kaldığı veya tanık olduğu ile ilgili yanıtları mevcuttur. Özellikle kadın öğretmenlerin çalışma motivasyonunu güçlü tutma anlamında ayrımcı davranışlarda erkek öğretmenlere göre çok daha fazla maruz kalarak etkilendiği görülmüştür.

Tartışma

Kavramsal çerçevede, adam kayırmacılığı ve siyasal kayırmacılık ana ve alt başlıkları mevcuttur fakat araştırmanın bulgularında siyasal kayırmacılığı yönelik bir yanıtta rastlanmamıştır. Araştırmada en çok rastlanıldığı vurgulanan kayırmacılık türü eş-dost kayırmacılığıdır. Kavramsal çerçevede kamuda özellikle akraba kayırmacılığının yoğun olduğu belirtilmektedir.

Katılımcılar, görüşme sorularına verdikleri yanıtlarda “kayırmacılık kavramının tanımını” yapmışlardır. Bu tanımların genellemesine bakıldığında kayırmacılığın sadece eğitim kurumlarında değil birçok kamu ve özel sektör alanlarında da görüldüğü sonucu çıkmaktadır.

“Kayırmacılığın dayanakları ve türleri” alt probleminde kavramsal çerçeve yöneticilerin başvurdukları kayırmacılık şekillerini akraba, eş-dost kayırmacılığı şeklinde ağırlıklı olarak gruplandırılmıştır ve görüşme sorularında da literatürdeki sınıflandırma ile benzer bir tablo ortaya konulmuştur. Tam anlamıyla kayırmacılık türlerini açıklayan öğretmen sayısı 2 kişidir. Diğer katılımcılar ise çoğunlukla kayırmacılık türlerini tanımlamadan sadece yaşadıkları deneyimleri aktarmışlardır.

“Kayırmacılığın bireye ve iş yaşantısına-performansına etkisi” alt probleminde Katılımcıların cinsiyet farkı gözetmeksizin yönetimdeki kayırmadan manevi olarak etkilendikleri, psikolojik çöküntü hissettikleri ve motivasyon eksikliği yaşadıkları çıkarımına varılmıştır. Bunun sonucunda işi bırakma, devamında oluşabilecek maddi kayıplar, aidiyet duygusunun yitirilmesi ve görevlendirmelerin liyakate yönelik yapılmaması gibi sorunlara yoğunlaşmışlardır. Yönetime olan güvenin sarsılması, çalışanlar arasındaki eşitsizlik algısının normalleştirilmesi durumları oluşmaktadır.

“Kayırmacılığın önlenmesine yönelik çözüm önerileri” incelendiğinde probleme sunulan çözüm önerilerinden yönetsel standart oluşturma, caydırıcı ceza ve yaptırımlar uygulanması, denetlemelerin sıklaştırılması yanıtlarına dair fikir aynılığı mevcuttur.

Öneriler

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırma İstanbul ilinin Sarıyer ilçesindeki tüm özel okullarda uygulanarak farklı örneklemeler üzerinden çıkan sonuçlar kıyaslanabilir.

Araştırma K-12 (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) düzeylerinin hepsinde eğitim veren bir özel öğretim kurumunda uygulandığı için kapsamı daraltılıp, genişletilebilir.

Araştırmanın sorusunun devlet okullarında nicel ve nitel anlamda fazlaca uygulandığı görüldüğünden ayrıca Yüksek Öğretim Kurumları’nda da uygulanabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.

Kayırmacılığı Engellemeye Yönelik Öneriler

Eğitim kurumlarının vizyon ve misyon dzenlemeleri yapılarak eşitlik, adalet, liyakat, gven kavramları bu çerçeveye alınabilir.

Okullara alınan öğretmenlerin cinsiyet dağılımının dengeli olması sağlanabilir. Yöneticinin kendi cinsiyetine benzeyen kadrolar oluşturması sadece kadın ya da sadece erkek öğretmenlerden bir grubun varlığını doğuracağından bu uygulama cinsiyetçi kayırmacılığı önleyebilir.

Tören ve komite görevlendirmelerinde sadece belirli öğretmenlerden oluşan bir grup yerine daha kapsayıcı ve dengeli bir görev dağılımı yapılabilir.

Okul yöneticilerinin ayrımcı davranışlarını denetleyen bir kurul düzenli olarak eğitim kurumunu gözlemleyebilir ve öğretmenlerin görüşlerini alabilir.

Eğitim kurumunda lisans mezunu olarak çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin alan içi lisansüstü programlarda eğitim alarak farkındalıklarının, yeterliklerinin artırılarak eğitim yönetimi ve denetimi alanına hâkim olmalarının sağlanabilir.

Kaynakça

Araslı, H., M. Tümer (2008). Nepotism, Favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237-1250.

Demirbilek, N. (2018). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile müdüre güven etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Erdem, R. ve Özkanan, A. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(25), 1-30.

Karaman, Ü. (2020). Okul müdürlerinin kayırmacılık davranışları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(3) ,90-106.

Kaya, F. S., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2013). Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim I.kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 39,1-18

Özsemerci, K. (2002). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri. Sayıştay Araştırma Dizisi.

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

Sayan, İ. Ö. (2009). Türkiye'de kamu personel sistemi: İdari, askeri, akademik, adli personel ayrımı. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64 (1), 201-245.

Tarhan, R. B., Genckaya, O. F., Ergul, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H. (2006). Yolsuzlukla mücadele TBMM raporu (Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler ve çözüm önerileri. (2. Baskı). Ankara: Matsa.

Tekindal, M. & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 20 (1), 153- 182.

TEPAV, (2006). Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Raporu, Ankara.

Tetik, S. (2012). Kamu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının bazı demografik özellikler açısından incelenmesi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), (239-249).

Turan, S. (2020). Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Denetimi ve Yönetimi Ortak Y.L. Programı, İstanbul.

Türk Dil Kurumu. (2011). Türkçe Sözlük (11. b.). Ş. H. Akalın (Ed.). Ankara: Türk Dil Kurumu.

Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 353-380.