



Eğitim Kurumlarında Görülen Kayırmacılık Türleri ve Bunun alışan Performansına Etkilerinin İncelenmesi

şevki Bilgi

MEB Eğitim Yöneticisi

s.bilgic123@hotmail.com, ORCID:0000-0009-8909-5423

zet

Günümüz toplumunda çalışma hayatında her kurumda yaygın olarak görülen iltimas, torpil gibi kavramlarla da ifade edilen kayırmacılık; liyakatin, eşitlik, hak kavramlarının kabul görmemesi anlamına da gelir. Kişilere, diğer insanlarla olan ilişkileri sebebiyle, kadroda yer verilir. Örgütün btnlyđyn sarsan, insanlara arka çıkan ve etik kurallara aykırı bir çeşit yozlaşmadır. Hak etmediği halde, bir kişinin hayatı diğerlerinden çok daha fazla kolaylaştırılrsa bir kayırma vardır, denilebilir. Özellikle maaş bedeli, işe kabul görme ve yükselme gibi hususlarda yapılan etik olmayan davranışlardır. Okul yöneticilerinin gerçekleştirdiği kayırmacı tutumlar, öğretmenlerin örgütün içinde verimli bir şekilde çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin kayırmacı davranışlardan ne derce etkilendiği ve bunun iş performansına nasıl yansdığı ile ilgili durumlara bakıldığında çoğunlukla işten soğuma, işi bırakmak isteme, kuruma aidiyet duygusunun zedelenmesi, performansın ve çalışma isteğinin düşmesi gibi önemli noktalar göze çarpmaktadır. Özellikle okul yöneticilerinin/müdürlerin görev paylaşımı konusunda daha fazla kayırma yaptığı yönünde genel kanı söz konusudur. Literatür incelendiğinde genellemeye bakıldığında kayırmacı davranışlar gören öğretmenlerin bu durum ilk etapta kendilerini mutlu ve değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Fakat sonrasında örgütteki diğer üyelerin bu durumu fark etmesi ile bireyler ötekileştirilmeye ve yalnızlaştırılmaya maruz bırakılmaktadır. Birey açısından bakıldığında kendisine

kayırmacı yaklaşım sergileyen yöneticiye minnet borcu ve mahcubiyet duyması sebebiyle sorumluluğu olmayan fazladan işleri de yapmak zorunda hissetmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Kurumları, Kayırmacılık Türleri, Performans

The Effects of the Stress Situation Experienced in the Educational Management Process on Performance

Abstract

Nepotism, which is also expressed with concepts such as favor and favor, which is common in every institution in the working life of today's society; It also means that the concepts of merit, equality and rights are not accepted. People are included in the staff because of their relationships with other people. It is a kind of corruption that shakes the integrity of the organization, supports people and is against ethical rules. It can be said that if a person's life is made much easier than others, even though he does not deserve it, there is favoritism. It is unethical behavior, especially in matters such as salary, acceptance and promotion. The favoritism of school administrators negatively affects teachers' working efficiently in the organization. Considering the extent to which teachers are affected by favoritism and how this is reflected in their job performance, important points such as alienation from work, wanting to quit, damaging the sense of belonging to the institution, and decrease in performance and willingness to work are striking. There is a general opinion that especially school administrators/principals favor more in task sharing. When the literature is examined, when we look at the generalization, this situation makes the teachers who see favoritism feel happy and valuable in the first place. However, after the other members of the organization realize this situation, individuals are exposed to marginalization and isolation. From the point of view of the individual, they feel obliged to do extra work that they are not responsible for, due to the debt of gratitude and embarrassment to the manager who displays a favourite.

Keywords: Educational Institutions, Types of Nepotism, Performance

Giriş

Kayırmacılığın literatrde benzeşen anlamları olduğu görülmektedir. TDK'ye (2022) göre kayırmacılık, "iltimas" anlamına gelir. Halk ağzında torpil olarak da kullanılmaktadır.

Kayırmacılık, ayrımcılık, iltimas kamu görevlilerinin yakınlarına yetkilerini kötüye kullanarak ayrıcalık tanınması şeklinde açıklanmaktadır.

Erdem'e (2010) göre kayırmacılık; yönetimin, kişi ve belli toplulukların çıkarlarına hizmet etmek için hak ve adaletten sapma eğilimi olarak tanımlanmaktadır.

Günümüz toplumunda çalışma hayatında her kurumda yaygın olarak görülen iltimas, torpil gibi kavramlarla da ifade edilen kayırmacılık; liyakatin, eşitlik, hak kavramlarının kabul görmemesi anlamına da gelir. (Erdem ve Özkanan, 2014).

Kişilere, diğer insanlarla olan ilişkileri sebebiyle, kadroda yer verilir. Örgütün bütünlüğünü sarsan, insanlara arka çıkan ve etik kurallara aykırı bir çeşit yozlaşmadır. Hak etmediği halde, bir kişinin hayatı diğerlerinden çok daha fazla kolaylaştırılırsa bir kayırma vardır, denilebilir.

Özellikle maaş bedeli, işe kabul görme ve yükselme gibi hususlarda yapılan etik olmayan davranışlardır (Kahveci, 2019). Okul yöneticilerinin gerçekleştirdiği kayırmacı tutumlar, öğretmenlerin örgütün içinde verimli bir şekilde çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

Türkiye'de en fazla iki türde kayırmacılık görülmektedir. Birincisi; kamuya personel alınırken eş dost, akraba, siyasi yakınlık gibi durumlar; ikincisi ise seçim döneminde, siyasi alanda oy beklentisi ile ihtiyaç olmayan bölgelere kamu hizmeti götürülmesi şeklinde yapılmaktadır (Cesur ve Erol 2020).

Meriç ve Erdem'e (2012) göre kamu kurumlarında sıkça rastlanan kayırmacılık türleri olarak Nepotizm, Kronizm, Siyasal ve Cinsel Kayırmacılık başlıklarında sıralanmaktadır.

Kayırmacılık ile İlgili Kavramlar

Eşitsizlik

Eşitsizlik kavramı sözlükte; "*İki veya daha çok şeyin eşit olmaması durumu*" olarak tanımlanmaktadır. (TDK, 2011, s. 825). Eşitsizliğin, en belirgin şekli ayrımcılık olarak bilinmektedir.

Ayrımcılık

Ayrımcılık, insanlar arasında aynı durumlara gösterilen farklı tutumlardır. Ayrımcılığın birçok çeşidi bulunmaktadır. Bir bireyin ırk, köken, cinsiyet, dini inanışları sebebiyle direkt ayrımcılığa uğraması doğrudan ayrımcılıktır.

Liyakat

Liyakat, Osmanlıcadan dilimize geçmiş Arapça kökenli bir kelimedir. Layık, bir kimsenin kendisine iş verilmeye uygun olması anlamı taşır (TDK, 2022). Yeterlilik sözcüğü ile yakın anlamlı olarak da kullanılır.

Yılmaz'a (2022) göre, liyakat, verilen bir görevi layığı ile yerine getirme becerisidir. Bu anlamda liyakat sistemi, bir işe uygun elemanların alınması ve değerlendirme yapılması esnasında kayırmacı davranışları tümüyle bertaraf eder.

Tarafsızlık

Tarafsızlık, kısaca nötr olma, herhangi bir tarafı desteklememe, yansızlık, bireysel inanç ve duyguların etkisinden çıkararak davranmaktır. Objektif bir şekilde herkese eşit mesafede olmayı da kapsayan bir kavramdır (Yücel, 2014).

Kayırmacılık Türleri

Kayırmacılık birey-adam kayırmacılığı ve siyasi kayırmacılık olarak iki ana başlık etrafında toplanmıştır. Yakınlık derecelerine göre kayırmacılık birkaç başlık altında incelenmektedir.

1. Adam Kayırmacılığı

Alan yazında başlıklar birçok farklı formatta bir araya getirilmiştir. Yapılan araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan ve kabul gören şekle göre kayırmacılık bu araştırmada iki ana başlık üzerinden incelenecektir.

2. Akraba Kayırmacılığı

Nepotizm, Latince kökenli bir kelime olarak “nepos” sözcüğünden türetilmiştir ve “yeğen” anlamına gelir (Araslı ve Tümer, 2008). Kamuda bireylerin liyakat, beceri ve niteliklerine bakılmadan sadece akrabalık-kan bağlarına bakılarak işe alınması ya da terfi ettirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Karakaş ve Çak’a (2007) göre nepotizm toplumda zimmete para aktarma, hile yapma, rüşvet gibi yolsuzluk çeşitlerine göre daha az tepkiye sebep olmaktadır. Bunun nedeni akrabalık ilişkisinden dolayı bireye ayrıcalık tanınmasının gerekli olduğu fikridir.

Özellikle Türkiye’de iş yerlerinde yakın ailesinden biriyle çalışmak fikri bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Bu sayede özellikle aynı ailede olan kişiler birbirini kayırarak daha yüksek terfiler alabilmektedir (Kara, 2019). Bu kayırma türünde kan bağı, duygusal ilişkiler ön planda olabilmektedir.

Sancak’a (2021) göre eğitim kurumlarında nepotizm ise, aynı okulda çalışan biri yönetici diğeri öğretmen olan eşlerden birinin diğeri kollaması durumudur.

Örneğin ders programlarını planlarken kendi eşine diğeri öğretmenlerden daha az ders saati vermek, nöbet görevlerini dengesiz dağıtmak gibi durumlara eğilim gösterir. Hatta kendi çalıştığı okulda annesi ya da babası öğretmen olan kişilerin not verme konusunda kendi çocuklarını kayırdıkları gözlemlenmektedir.

Akraba kayırmacılığında Osman tarihine bakıldığında, önceleri zeki, nitelikli ve bilgili olan çocuklar devleti yönetebilmektedir. Sonraki yıllarda sadece padişahın soyundan kan bağı olan

kişilerin devlet yönetiminde söz sahibi olması bireyin bu özelliklerinin ön plana çıkması engellenmiştir (Macit, 2020).

Özellikle az gelişmiş toplumlarda, yaygın bir şekilde bu kayırmacılık türüne rastlanmaktadır. Nepotizmde, kayırmaya uğrayan bireylerin dışında aslında toplumun bütünün olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir (Meriç ve Erdem 2013). Aile yeleri içinde kardeş kıskançlığı, rekabet, ayrılmalar, kavgalar gibi yıpratıcı ve yıkıcı sonuçları olabilmektedir (Okçu, 2021).

3. Eş-Dost Kayırmacılığı

Bu kavram 17. yüzyılda Cambridge niversitesi'ndeki öğrencilerin “yakın arkadaş” anlamına gelen “crony” kelimesinden oluşturulmuş ve kullanılmıştır.

Kamu görevlerinde, yeterlilik ve eşitlik ilkelerine aykırı olarak arkadaş ve eş-dost yakınlığına dayanılarak hızlı terfi etme, yüksek maaş veya yurt dışında görevlendirilme gibi olanaklardan faydalanma “kronizm” olarak tanımlanır.

Bu kayırmacılık türünün Nepotizmden farkı, kayırılan bu kişiler arasında herhangi bir kan bağı bulunmamasıdır. Astın üste gösterdiği bir sadakat söz konusudur (Okçu, 2021).

Kronizm, genel olarak arkadaşların özelliklerine ve yeteneklerine bakılmadığı bir kişiye ayrıcalık ve öncelik tanınırken sevgi bağının göz önünde bulundurulduğu durum olarak açıklanmaktadır (Erdal, 2012).

Meriç ve Erdem'e (2013) göre kronizmde “mezuniyetin aynı okuldan olması”, “aynı örgütte olma yer alma”, “uzun yıllar arkadaşlık” gibi durumlar söz konusudur.

rnek olarak kurumdaki yönetici, performansı iyi olan bir çalışanın görevde yükselmesini sağlamak veya maaşına zam yapmak yerine sınıf arkadaşı olan ya da kendisine çok yakın hissettiği kişiye destekleyebilmektedir (Meriç, 2012).

Aynı topraklarda büyüme, hemşehri olma gibi geleneksel etmenler bu kayırmacılıkta etkilidir.

Bu kayırmacılık türünde üyelerin başladıkları işlerde ne kadar performans gösterdiğinden çok ne kadar sevildiğine bakılmaktadır. Bu tür kayırmacılıkta eşe dostlara ayrıcalık tanınması, liyakat

ilkesini sarsarak eşitliğe aykırı bir durum oluşturduğu için toplumun bakış açısı genel itibariyle olumsuzdur.

Okul yönetiminde iş veren üst yönetim ile arasında yakın bir ilişki bulunan ve kayırılan kişi zorunlu toplantılara katılmadan muaf tutulup, ders programında en rahat dağılım kendisine verilebilir.

Her alanda bu tip bireylerin fikirleri önemsenip diğer üyelerin düşünceleri önemsiz görülür. Bu da örgütteki öğretmenlerin içinde buldukları gruba yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Sancak, 2021).

4. Cinsel Kayırmacılık

Cinsel kayırmacılık, yöneticilerin özellikle romantik birliktelik yaşadığı çalışanlarına ayrıcalık göstermesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tarz durumlar kurum içerisindeki personel arasında olumsuz olarak karşılanmakta, eşitlik ilkesine zarar vermekte ve çalışma performanslarını etkilemektedir.

Cinsel kayırmacılık personelde liyakat ve yeteneklerin kurumda yükselmek, takdir edilmek gibi durumlarda yeterli olmadığı, cinsel kimlikleri ile istediklerini elde edebilecekleri düşüncesini oluşturabilmektedir.

Meriç'e (2012) göre, böyle tutumlar kurumda sadece adaletsizlik olarak algılanmayıp çalışan ve yöneticilere yıkıcı zararlar verebilmektedir. Kurumdaki diğer çalışanların kıskanma, öfke gibi duygular hissetmesine ve iş performanslarının düşmesine neden olmaktadır.

Cinsiyetçi kayırmacılık ise, kadın-erkek ücret farklılıkları, cinsiyete göre işten çıkarılma durumu, kadınların hamilelik durumundan dolayı iş akdine son verilmesi gibi örnekleri kapsar (Uncu, 2016). Bireyin haklarının savunulması, pozitif ayrımcılık sağlanması ve toplumda konuyla ilgili farkındalık oluşturulması oldukça önemlidir.

Bu tip kayırmacılığı önlemek için temelde yatan çözüm toplumun zihniyet yapısının düzenlenmesi ve toplumsal duyarlılığın sağlanmasıdır. İş görenlerin haklarının farkında olması ve yöneticilerin sorumluluk alması açısından yasal düzenlemeler oluşturulması çözüm önerileri arasında sayılabilir (Budak, 2019).

5. Siyasal Kayırmacılık

Siyasal partilerin ülke yönetiminde söz sahibi olması durumunda, partilerine destek veren kişilere haksız olarak farklı biçimlerde iltimas sağlamaları “siyasal kayırmacılık”tır. Siyasal partiler seçimlerde kendilerine destek veren kişileri sonrasında ödüllendirerek vefa borçlarını bu şekilde ödeyeceklerini düşünmektedirler (Meriç ve Erdem, 2013).

Siyasal kayırmacılığın eşitlik ve adalet ilkesini ortadan kaldırmasının yanındaki en önemli sonuçlarından biri yönetimi siyasallaştırarak, kurumlardaki istihdamlarda siyasi faktörlerin ilk sırada yer almasına sebep olmasıdır (Argon, 2016).

İktidar olan partinin seçim ertesinde partiye destek veren kişilere vefa duygusu besleyip onları kollamasıdır (Macit, 2020). Bu haksız davranış halkın devlete olan inanç ve güvenini sarsarak halk arasında siyasi kutuplaşmaya neden olmakta, vatandaşları taraf olmaya zorlamaktadır (Meriç ve Erdem, 2013).

İktidara gelen siyasi partiler kamu kuruluşlarında kendi partizanlarına yer açma eğiliminde olurlar. Bu durum da görevin kötüye kullanıldığının bir göstergesidir.

Türkiye’de siyasal baskı kamusal alanda en çok hissedilen etkilerden biri olmakla birlikte iktidar baskısı ve talepleri kamu kurumlarının verimlerini düşürmektedir. Bunun nedeni bu taleplerin kurum menfaatinden ziyade kişisel veya grupsal menfaatleri destekleyerek kayırmacı bir yaklaşıma sebep olmasıdır.

Bu durumdan kurum yöneticisi de etkilenerek örgütün çıkarlarından ziyade siyasi çıkarlara hizmet etmeye başlamaktadır. Bütün bunların sonucu olarak liyakat arka plana itilerek politik etkenler daha ön plana çıkarak üstün görülebilmektedir (Yiğit ve Bayrakdar, 2006, akt. Meriç, 2013).

Siyasal kayırmacılık gelişmekte olan ülkelerde daha sık görülmektedir. En çok rastlanan kayırmacılık türlerinden biri olan siyasal kayırmacılıkta, bireyler iktidar partiden bazı beklentiler içine girmektedir.

Partiye üye olan kişilerin kendilerini koruyup kollaması, onlara kamu kurumlarında iş verilmesinin yanında yolsuzluk kavramı ülkelerin altına dinamit fitilleri atan çok önemli mali sonuçları olan bir siyasi kayırma türüdür.

İhale yolsuzluğu çok yaygın şekilde rastlanan bir siyasi kayırmacılık şekli olmakla birlikte bunu gerçekleştirmek siyasi iktidar açısından düşük maliyetlidir.

Kamu ihaleleri devlet bütçelerinde dikkate değer bir orana sahip olmakla birlikte ihalelerden kazanç elde etmek isteyen birey veya kuruluşlar kamu yetkililerini çeşitli kanun dışı yöntemlerle etkilemeye çalışmaktadırlar (Budak, 2019).

Serbest piyasanın hâkim olduğu Türkiye tarihi dönemde de siyasi güç ile ticaret arasında gelişen yakın ilişki sonucu ortaya çıkan birçok yolsuzluk dosyaları Türk siyasi tarihi açısından olumsuz bir yozlaşma örneği olarak kayıtlara geçmiştir (Özçentik, 2014).

6. Patronaj

İktidara gelen siyasi partinin kamu kuruluşlarında görevli yüksek mertebeli bürokratların işlerine son vermesi ve bu pozisyonlara nepotizm/kronizm gibi kayırmacılık türleri de gözetilerek kendi siyasi ideolojilerine uygun yeni bireylerin getirilmesi ya da terfi edilmesi durumuna “patronaj” adı verilmektedir (Okçu, 2021).

Patronaj konumunu veya pozisyonu ile ilişkili bir başka vasfını kullanan yetki sahibi kişiler ile bundan faydalanan ve korunan kişiler arasındaki münasebet müessesesidir (Meriç ve Erdem, 2013).

Patronaj ilişki türünde koruyucu nitelikli ve ona hizmet eden iki farklı kişiden söz edilebilir. Bu iki kişinin en az bir tane ortak amacı en yüksek düzeyde yetkiye ve politik erke sahip olmaktır.

Patronaj iki farklı açıdan ele alınabilir. Birincisi, kamu kurumunun iktidar partisinin politik uygulamalarını yerine getirmeye çalışmasıdır ki bu gayret nispeten daha geçerli olan gerektirir.

İkincisi ise maddi kazanç sağlamaya dayalı menfaat ilişkilerinden oluşmaktadır (Budak, 2019).

Patronaj kayırmacılığının demokrasi kavramı tam oturamamış ülkelerde birçok olumsuz etkileri mevcuttur. Ülke yönetiminde bu uygulamaların fazlalığı devlet kurumlarında yönetsel liyakati zedeler ve yönetimin işin ehli yöneticilerden politikacılara doğru kaymasına neden olmaktadır.

İşin uzmanı olarak göreve gelmiş olan devlet memurlarının üst kademelere yükselmelerine engel olmaktadır ve dolayısıyla çalışanların motivasyonlarını kötü yönde etkileyerek performanslarını etkilemektedir (Meriç ve Erdem, 2013).

Aytaç'a (2010) göre, başka bireylere menfaat sağlamak ve onların yerleştirildikleri pozisyonlarını kollamak amacıyla siyasi gücün kullanılması olarak ifade edilen patronajın meydana getirdiği bazı olumsuz durumlar aşağıdaki gibidir:

- a) Kamu kuruluşlarında performans eksikliği
- b) Kamu kaynaklarının boşa harcanması ve israfı
- c) Liyakatin göz ardı edilmesi
- d) Siyasetin kamuya karışması
- e) Hak, doğruluk, eşitlik kavramlarının zarar görmesi
- f) İktidar siyasi partisini desteklemeyen çalışanlarının mağduriyet yaşaması

7. Yanaşmacılık

Müşteri, yanaşma, sığınma sözlük anlamlarına gelmekle birlikte, sosyal ve ekonomik açıdan daha yüksek bir konumda bulunan kişin kendisinden daha alt kademedede olan kişinin kaynaklarını hem koruma hem de bundan nemalanma sürecidir (Macit, 2020).

Bu kayırmacılık türü, Orta ağ'da Avrupa'da lord ve feodal beylerin; Roma'da vatandaş ve uşakların ilişki örneğine benzetilebilir. Örneğin bir siyasetçi, vatandaşa para karşılığında siyasi destekçisi olmasını, kendisine oy vermesini talep edebilir (Altun, 2021).

Yanaşmacılığın, Türkiye'de parti ve siyaset işlerinin yayılmasındaki önemi büyüktür. Devlet, vatandaşa para yardımıyla bulunarak aynı zamanda siyasette söz sahibi olmak için desteğini ister.

Doğu Anadolu'da söz sahibi olan iş veren-patronların, toprak sahiplerinin, ağaların ve tanınmış ailelerin oy çokluğu sağlamak için vatandaşlara birtakım ayrıcalıklar sundukları tespit edilmiştir (Erdem ve zkanan, 2014).

8. Hizmet Kayırmacılığı

Hizmet kayırmacılığı, siyasi partinin kendisinden destek aldığı yerler üzerinde söz sahibi olmak amacıyla buralara yatırım yapmasıdır. Buradaki esas hedef kendi bölgelerinden seçmen toplamaktır.

Siyaset yapan parti, bir sonraki seçim süresine kadar gücünü kaybetmeden bir çeşit ön hazırlık yapmaktadır. Seçimlerden sonra partiler, yüksek oy oranı çıkan yerlere her zaman diğer bölgelerden daha fazla yatırım yapma eğiliminde olurlar (Okçu, 2021).

Hizmet kayırmacılığı türünde iktidarın tekrar seçilebilme amacı da ön plana çıkmaktadır ve devlet kaynaklarının dengesiz bir şekilde seçim bölgelerine aktarılması bütçe dengelerini bozmakta, bütçe kaynakları yağmalanmaktadır.

Bu kayırmacılık türünde, kamunun kaynakları dağıtılırken bölgelerin gereksinimleri göz önünde bulundurulmamakta, iktidar partisi hizmetleri daha fazla kendilerine daha çok oy veren bölgelere götürmektedir (Özsemerci, 2003; Tarhan vd., 2006)

Hizmet kayırmacılığında seçim bölgelerinin ihtiyacı gözetilmez, hangi bölgenin ihtiyacının öncelikli olduğuna bakılmaz. Bundan ötürü vatandaşlar tarafından bu durum eşitsizlik ve kaynakların israfı olarak algılanmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013).

Bu kayırmacılık halk gözünde oy avcılığı gibi algılanmaktadır. Bunun nedeni bir sonraki seçimde tekrar iktidar olmak isteyen devlet yönetiminin oy miktarını en üst düzeye çıkarabilmek için bütçe dengesini yanlış şekilde kullanmasıdır ve bu durum bir tür yozlaşma olarak görülmektedir (TEPAV; 2006).

Hizmet kayırmacılığı uygulamaları uzun yıllar boyunca Türkiye’de gözlemlenmiş olup sosyal imkânsızlık, işsizlik, geçim problemleri, ekonomik krizler ve ülkenin geri kalması gibi sonuçlar ile vatandaşlarımız baş etmek zorunda kalmıştır (Budak, 2019).

Yıldırım’a (2013) göre hizmet kayırmacılığında siyasi iktidarın ekonomik kaynakları istedikleri bölgelere tahsis etmelerine olanak sağlayan ana öge ise örtülü ödenek olarak bilinen bir kaynağa sahip olmalarıdır. Bu kaynak iktidar tarafından dilendiği şekilde değerlendirilebilir ve yapılan harcamaların detaylarının sorgulanması yolu kanunlara göre mümkün değildir.

Sonuç

Öğretmenlerin kayırmacı davranışlardan ne derce etkilendiği ve bunun iş performansına nasıl yansdığı ile ilgili durumlara bakıldığında çoğunlukla işten soğuma, işi bırakmak isteme, kuruma aidiyet duygusunun zedelenmesi, performansın ve çalışma isteğinin düşmesi gibi önemli noktalar göze çarpmaktadır. Özellikle okul yöneticilerinin/müdürlerin görev paylaşımı konusunda daha fazla kayırma yaptığı yönünde genel kanı söz konusudur.

Literatür incelendiğinde genellemeye bakıldığında kayırmacı davranışlar gören öğretmenlerin bu durum ilk etapta kendilerini mutlu ve değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Fakat sonrasında örgütteki diğer üyelerin bu durumu fark etmesi ile bireyler ötekileştirilmeye ve yalnızlaştırılmaya maruz bırakılmaktadır.

Birey açısından bakıldığında kendisine kayırmacı yaklaşım sergileyen yöneticiye minnet borcu ve mahcubiyet duyması sebebiyle sorumluluğu olmayan fazladan işleri de yapmak zorunda hissetmektedirler. (Tören ve kulüp çalışmaları, etütler, fazla mesai ve nöbet, ders saatinin artması vb.)

Genel çerçevede okul idarecilerinin kayırmacı yaklaşımları öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz duygular beslemesine, işe yabancılaşmasına, yönetsel ve disiplineli açıdan yıkıcı tutumlar takınmasına neden olabilmektedir.

Bu durumda mevcut koşullar altında okulda görevli öğretmenlerin çalışma isteği azalmakta, verimi düşmekte, motivasyonu azalmakta ve bu durum da eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Okullardaki kayırmacı uygulamaların öğretmenin adalet ve liyakat duygusunu sarstığı, öğretmenlerin iş etiğini sorgulamaya yönelik bir yapıya büründükleri ve hatta okuldan ayrılmak isteyecek kadar yoğun bir motivasyon eksikliği yaşadıkları görülmektedir.

Cinsiyet konusunda yöneticilerin kadın olduğu okullarda erkek öğretmenlerin daha fazla ayrımcılığa uğradığı görülmektedir. Tam tersi bağlamda erkek idareciler de kadın öğretmenlere iltimas göstermektedir.

Eğitim kurumlarında özellikle öğretmenlerin moral, motivasyon, iş liyakati, eşitlik duygusu hissetmesi kuruma aidiyet duygusunun gelişmesi anlamında oldukça önemlidir. Bu sonuçlardan

yola çıkararak kayırmacı eylemlerin azalması için adaletli görev paylaşımı yapma, nesnel bir bakış açısına sahip olma, eşit uzaklık ilkesini benimseme gibi alanlarda gelişim sağlanabilmesi oldukça önem kazanmaktadır.

Kaynakça

Akan, D., Zengin, M. (2018) Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *Route Educational and Social Science Journal Volume 5(5)*,

Aktan, C. C. (2021). Patolojik meritokrasi: Distopya'ya dönüşen bir imkânsız ideal. *Hak-İş Yayınları, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 10(26)*, 10-29.

Altun, E. (2021). *Eğitim ve sağlık çalışanlarında kayırmacılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

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.

Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University, 24*, 146-153.

Özkanan, A. (2013). *Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

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

Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Ankara: Sayıştay.

Uncu, F. (2016). *Küçük ve orta büyüklükteki hizmet işletmelerinde kayırmacılık algısının çalışanların motivasyonu üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

nal, S. (2000). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama etkinlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7),84-90.

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