



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACI TUTUM VE
DAVRANIŞLARINA YÖNELİK ÖĞRETMEN ALGILARI**

EROL AKAR

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN KAYIRMACI TUTUM VE
DAVRANIŞLARINA YÖNELİK ÖĞRETMEN ALGILARI**

Erol AKAR

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde değerli görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen kıymetli hocam danışmanım Doktor Öğretim Üyesi Suna Çöğmen Hocama, içtenlikle teşekkür ederim.

Maddi ve manevi hiçbir yardımını esirgemedен yanımda oldukları, kendilerine ayırmam gereken zamanı yüksek lisans için kullanmama karşın desteklerini esirgemeyen

Sevgili eşim Meral Akar

Sevgili kızım Ece Akar

Sevgili ođlum Ersel Akar'a

sonsuz teşekkür eder, sevgilerimi sunarım.

Erol AKAR

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Erol AKAR

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları

AKAR, Erol

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Proje Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN
Ocak 2022, 61 sayfa

Bu çalışmada okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları ve bu algılarının kişisel değişkenlere göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu seçkisiz örnekleme ile 2021–2022 Eğitim-Öğretim yılı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” ile 434 öğretmenden elde edilen veriler ortalama, standart sapma, frekans, t testi ve varyans analizleri ile analiz edilerek bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okuldaki kayırmacılıkla ilgili algılarıyla ilgili olarak en yüksek ortalamanın “Öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında” olduğu görülürken en düşük ortalamanın “Öğretmenler arasında, memleketlerine göre ayırım olmadığı şeklinde olmuştur. Okul müdürlerinin kayırmacılık tutumları ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında en yüksek ortalamanın “Koordinasyon boyutunda” olduğu görülürken bunu sırasıyla “Planlama boyutu” ve “Örgütlenme boyutu” *Bazen* seviyesinde izlemiştir. Ancak “Değerlendirme boyutu” ortalamasının ise “Nadiren” seviyesinde olduğu ve genel kayırmacılık tutum ve davranışlarına ilişkin olarak öğretmen algılarının “Nadiren” seviyesinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu analiz sonuçlarından, öğretmenlerin okul müdürlerinin planlama, örgütlenme ve koordinasyon boyutlarında bazen kayırmacı davranışları olduğunu düşündükleri ancak değerlendirme ve genel olarak ise nadiren olduğu yönünde kanaate sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının sendika üyelik

durumu ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği ancak çalıştığı kademelere göre koordinasyon ve değerlendirme boyutları ile genel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın koordinasyon boyutunda okulöncesinde çalışan öğretmenler lehine, değerlendirme boyutunda farkın okul öncesi ve liselerde çalışan öğretmenler lehine, kayırmacılık genel olarak farkın okulöncesinde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Kayırmacılık, kronizm, iltimas đretmen, okul yöneticileri

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kayırmacılık	5
2.2. Kayırmacılığın Alt Boyutları	6
2.2.1. Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)	7
2.2.2. Politik Kayırmacılık (Partizanlık)	7
2.2.3. Hizmet Kayırmacılığı	8
2.2.4. Gönül Yapma (Suvasyon)	9
2.2.5. Patronaj	10
2.2.6. Cinsel Kayırmacılık	10
2.2.7. Kronizm/Eş Dost Kayırmacılığı	11
2.3. Kayırmacılığın Zararları ve Neticeleri	14
2.4. Eğitim Örgütlerinde Kayırmacılık	16
2.4. İlgili Araştırmalar	17
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	20
3.1. Araştırmanın Modeli	20
3.2. Evren ve Örneklem	20

3.3. Veri Toplama Aracı	21
3.4. Verilerin Analizi	22
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM	24
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	24
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	25
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	26
4.3.1. Sendika Üyeliği Değişkeni	26
4.3.2. Eğitim Düzeyi Değişkeni	27
4.3.3. Çalıştıkları Kademe Değişkeni	28
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	30
5.1. Tartışma ve Sonuç	30
5.2. Öneriler	31
KAYNAKÇA	32
EKLER	36
ÖZGEÇMİŞ	51

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri</i>	20
Tablo 3.2. <i>Verilerin Güvenirlik Değerleri</i>	22
Tablo 3.3. <i>Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	23
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları</i>	24
Tablo 4.2. <i>Öğretmenlerin Kayırmacılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları</i>	26
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Sendika Üyeliğine Göre Analizi</i>	27
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi</i>	27
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi</i>	28

BİRİNCİ BÖLÜM--GİRİŞ

Bu çalışmada okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmenlerin algıları araştırılmıştır. Okul yönetimi eğitim yönetiminin sınıf yönetiminden sonra gelen yönetim kademesi olmakla birlikte bir takım yönetsel tutum, davranış ve oyunların da sergilendiği kademedir. Öğrenci dağıtımından, sınıf şube dağıtımına, ders programından sınıf içi malzeme dağıtımından kulüp, belirli gün ve haftalara, çeşitli kulüplerden kurul ve komisyonlara kadar öğretmen atama ve görevlendirmesine kadar pek çok okul içi işler bu kademelerde yapılmaktadır. Bu süreçlerde okul yöneticilerinin katılımcı ve demokratik bir tutum sergilemesi veya taraflı tutum ve davranışlarda bulunması çalışanlarının kendilerine karşı algılarında etkili olmaktadır.

Kayırmacılık, demokratik yaşam ve düşüncenin olduğu sosyal ve çalışma yaşamında hoş karşılanmayan bir durumdur. Neden ne olursa olsun kayırmacılığın hak, haklılık, hakkaniyet, ehliyet, liyakat, adalet, güven, gibi kelimelerle yan yana gelmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle kayırmacılık denince akla torpil, haksızlık, hak yeme, güvensizlik, beceriksizlik gibi olumsuz kelimeler gelmektedir. Kayırmacılık eğitim örgütlerinde de hoş karşılanmamaktadır. Görevlendirme ile çalışmalarda sıklıkla karşılaşılan bir durum olan bu durum çalışma barışını da olumsuz etkilemekte ve telin edilmektedir. Eğitim örgütleri açısından kayırmacılığın telafisinin çok daha ağır olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada kayırmacılık kavramının anlamı boyutları ile zarar ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada eğitim örgütlerinde eğitim yöneticileri tarafından sergilenmesi muhtemel kayırmacı tutum ve davranışlarının öğretmenler tarafından nasıl algılandığı üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumsal-sosyal hayatı düzenleyen ve insan davranışlarına şekil veren hukuk kuralları, ahlak kuralları, din kuralları ve görgü kuralları gibi kurallar mevcuttur. Ancak; bu kurallar "politik yozlaşma" adı verilen bir süreç ile değişikliğe uğramaktadır. Siyasi

kararların uygulanması sürecinde ortaya çıkan politik yozlaşma türlerinden biri de “adam kayırmacılık” ya da diğer adıyla 'iltimas'tır (Turgut, 2007, s.1-8).

Kayırmacılık, belli bir kadroya eleman seçiminde niteliksel ölçütlerden çok arkadaşlık ya da akrabalık ilişkilerini kriter olarak değerlendirmek ve alınacak elemanı bu kriterlere göre almaktır (Ören, 2007, s.84). En genel anlamıyla kayırmacılık, kamu görevlerine yapılan atamalarda ve terfilerde akrabalık ya da tanıdık-dost ilişkisine (nepotizm ve kronizm) veya siyasal ve dinsel yandaşlığa (patronaj) öncelik verilmesi; kamu kaynaklarının siyasal iktidara yandaş, seçmen kesimlerini kayıracak biçimde yönlendirilmesi (klijantalizm) anlamlarına gelmektedir (Aközer, 2003, s.16). “Kayırmacı ilişkilerin iş yaşamını sekteye uğrattığı sektörlerden biri de okullardır. Toplumsal açık bir sistem olan okullarda iş ve işlemlerde etik kurallara uyulmaması, okul işgörenlerinin işlerine ve okullarına karşı olan tutumları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir” (Polat ve Kazak, 2014, s.72).

Bir örgütte kayırmacılığın olduğuna inanılması örgüt çalışanları açısından bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşgörenin performansını düşürebilir, örgütsel bağlılığı azaltabilir, stresini artırabilir, iş tatminsizliği oluşturabilir (Çelik ve Erdem, 2012, s.28). “İş ortamında, yapılan katkı ve alınan pay arasında bir eşitsizlik olması durumunda, çalışanlar adil olmayan bir ortamda çalıştıkları algısına kapılırlar. Bu şartlar altında ortaya çıkan güven eksikliği, iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve performansı olumsuz yönde etkiler. Özellikle, ücret sisteminin de birilerini kayıracak şekilde olması, çalışanların örgütten tümüyle kopmasına neden olur” (Büte, 2009, s.737).

Bu çalışmada okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmenlerin algılarının ortaya çıkarılması ve bu algıların öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre değişip-değişmediğinin tespit edilmesi bakımından değerli görülmektedir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınacaktır.

1. Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları nelerdir?

2. Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları nelerdir?

3. Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları; sendika üyelik durumu, eğitim düzeyi ve çalıştığı kademeye göre farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik algı düzeyleri ile bu algının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin algı düzeylerini ve okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışlarına yönelik algıları önemlidir. Eğitim sistemimizin her kademesindeki yöneticilerin, uygulamalarında kayırmacılık yapıp yapmadıklarının, eğer yapıyorlarsa bunun hangi düzeyde olduğunun, öğretmen algılarına dayalı olarak ortaya çıkartılması ve bu durumun öğretmenlerin iş tatmini, bağlılık, aidiyet, motivasyon ve okullarına karşı tutum ve davranışlarını ne derecede etkilediğini açıklamak oldukça önemlidir. Çünkü çalıştıkları okula bağlı olan öğretmenler muhtemelen okullarına vaktinde gidecek, yüksek bir performansla çalışacak ve daha az devamsızlık yapacaktır. Bütün bunların sonucunda da okulda üretkenlik artacak, öğretmenler daha çok canla başla çalışmalarını yürütecektir. Dolayısıyla; okullar daha başarılı hale gelecektir. Okulların başarılı olmasında bu kadar etkisi olan bağlılığın olması için de bazı faktörlerin sağlanması gerekmektedir. Bu faktörlerden belki de en önemlisi, öğretmenlerin kendini güvende hissedebileceği iş ortamıdır. Ancak, öğretmenler çalıştıkları ortamda adil uygulamalara yer verilmediğini ve kayırmacılığın yapıldığını düşünmeye başladığında ise kendilerini güvende hissetmemeye başlayacaktır. Kayırmacılık aslında, işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı olumlu tutum sergilemesini engelleyen bir tehdittir. Okul ortamında kayırmacılığın yöneticiler tarafından yapılacağı düşünüldüğünde, neredeyse tüm ömrünü toplumun ve insanlığın aydınlanması için adayan öğretmenlerin, çağın adeta sorunu haline gelen kayırmacılıktan dolayı hem okul yöneticileriyle hem de meslektaşlarıyla olan ilişkilerinde problem yaşamaları yüksek bir

olasılık olarak görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin çalışma performanslarında düşüş yaşanmasına ve örgüte bağlılıklarında azalma meydana gelmesine neden olabilir.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular sayesinde, yöneticiler uygulamalarında kayırmacılık yapıp yapmadıklarına ilişkin bir öz değerlendirme yapma şansı yakalayabilirler. Bu araştırmanın, okullarda kayırmacılığın önlenmesine ve öğretmenlerin daha sağlıklı bir okul kültüründe çalışmalarına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin kayırmacılıkla ve okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarıyla ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kayırmacılık: “Örgüt içerisindeki elemanların ya da kamudaki memurun ve üst düzey yöneticilerin yakınlarını yasadışı bir biçimde ve haksız yere kayırmasıdır” (Erdem ve Özkanan, 2014, s. 181).

Öğretmen: Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan eğitim öğretim faaliyetlerini en iyi biçimde yapmaya çalışan ve uzmanlık mesleği olarak öğretmen unvanlı eğitimcilerdir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasına ve bu alanda yapılmış olan ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kayırmacılık

Kayırmacılık, eşit pozisyonlarda yer alan ya da eşit haklara sahip durumda olan herhangi bir kişi ya da herhangi bir ekibin bir diğer kişiye veya ekiplere tercih yapılmasıdır. Kayırmacılık, herhangi bir kişi ya da ekibin lehine bir durum arz ederek, hak ile adalet olgularından sapma temayülü biçiminde tanımlanabilmektedir (Erdem, 2010). Aytaç (2010)'ın düşüncesine göreyse kayırmacılık, yakın ilişki ağları aracılığı ile tesis edilen kötü bir ilişki şeklidir. Yıldırım (2013) "kayırmacılık kavramının İngilizce dilinde 'Spoil System' biçiminde kullanıldığını ifade etmekle birlikte, "memuriyetlere girişlerde ve terfi durumlarında politik kayırmaların ve memuriyet kadrolarının birer ganimetmiş gibi yandaş kişi ya da gruplarca dağıtımı, politik ödüllendirmelerin ve partizan kadro gruplarının teşkil edildiği yol", biçiminde ifade etmiştir (s.43).

Yapılmış olan birçok araştırmanın sonucunda (Aktan, 1992; Aytaç, 1996; Mutlu, 2000) kamu daireleri içerisinde, "adam kayırmacılık" işinin yaygınlık düzeyi üzerine son derece endişe verici birtakım bulgular tespit edilmiştir. Aytaç'ın (1996) kamu kurum ya da kuruluşları içerisinde görev yapmakta olan kişiler üzerine yapmış olduğu bir araştırma sonucunda, dolaylı bir biçimde sorulmuş olan sorulara memur bireylerin son derece ağırlıklı bir bölümü (%70) düzeylerinde adam kayırmacılık işinin oldukça sık bir biçimde yapıldığını dile getirmişlerdir. Elde edilmiş olan bu bulgu, bahsi geçmekte olan eylemin kanıksanmayacak bir derecede normal karşılandığını da meydana çıkarmaktadır. Şüphesiz bir şekilde bu noktada bahsi geçen durum, kamu hizmetlerinin ifa edilmesinde güç sahibi bireyler aracılığı ile belli başlı kişi ya da ekiplere kolaylıklar temin edilmesi ve kamusal imkânların kullanımı noktasında öncelik verilmesidir. Memuriyet kademelerinde görev yapmakta olan kişiler tarafından çok da yadırganacak bir durum mahiyetinde görülemeyen bu olgu, şüphesiz ki kültürel yapıya yönelik belli başlı değer yargılarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte toplumsal yapı içerisinde oldukça sık bir şekilde kullanılmakta olan belli başlı deyimler de bahsi geçmekte olan bu olumsuz tutumlar içerisinde yer almaya meşru olma imkanı vermektedir. Örnek olarak

"tanışın varsa işin kolay", "adamım olur", "dayım olur", "hemşerim olur", "kirvem olur" biçimindeki söylemler, adam kayırmacılık işlerini toplumsal kültür zemininde meşru saymaktadır (Aytaç, 2010, s.99, 100).

2.2. Kayırmacılığın Alt Boyutları

Kayırmacılık terimi oldukça geniş bir kapsam barındırmakta olduğu için, bu terimin alt boyutları da pek çok araştırmacı aracılığı ile pek çok yönüyle masaya yatırılmıştır. Örnek olarak, Özkanan ile Erdem (2014) kayırmacılık kavramını; *akraba kayırmacılıkları (nepotizm)*, *eş-dost kayırmacılıkları (kronizm)*, *politik kayırmacılıklar (partizanlık)*, *hizmet kayırmacılıkları*, *iktidar ve seçmen kitlelerine dönük kayırmacılıklar (klientalizm)* biçiminde ele almışlardır. Aydoğan (2009), Polat ile Kazak (2014) ise "kayırmacılık kavramını; *akraba kayırmacılıkları (Nepotizm)*, *eş-dost ya da arkadaş kayırmacılıkları (Kronizm)* ve de *patronaj* biçiminde alt boyutlarına ayırmışlardır". Büte (2011) bir tür yönetim hastalığı biçiminde de görülmekte olan kayırmacılık kavramının üç değişik şekilden meydana geldiğini dile getirmiş, bahsi geçmekte olan bu üç hususun *nepotizm*, *favorizm* ile *kronizm* olduklarını ifade etmiştir. Çelik ile Erdem (2012) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda kayırmacılık kavramını; *adam kayırmacılığı ile hizmet kayırmacılığı* olmak sureti ile iki ayrı başlık altında gruplandırmışlardır. Yıldırım (2013) kayırmacılık kavramını dört farklı başlık içerisinde ele almıştır. Bu başlıklardan ilki, Arapça dilinde "iltimas" sözü ile ifade edilen ya da halk arasında "torpil" manasında kullanılmakta olan "*Adam Kayırmacılığı*" olgusudur. Bu bahsi geçen kayırmacılık çeşidi, iki tane alt başlığı bünyesinde bulundurmaktadır. Bu alt başlıkların, *nepotizm* ile *kronizm* olduğu ifade edilmektedir. Kayırmacılığa dair ikinci başlık ise, *politik kayırmacılıklar ile patronaj şeklinde ele alınmıştır*. Politik kayırmacılık, siyasi parti örgütlerinin iktidar makamını elde etmelerinin ardından, kendilerine destek vermiş olan seçmen bireylere ya da gruplara belli başlı biçimlerde ayrıcalık içermekte olan işlemler ifa ederek, haksız bir şekilde menfaat elde etmeleri hususunda birtakım zeminler teşkil ederler. Üçüncü başlık konumunda bulunan model ise, *hizmet kayırmacılıkları modelidir*. Yıldırım, hizmet kayırmacılıklarının bilhassa seçim dönemlerinin önceleri ile bu seçimlerin sonrasındaki dönemlerde oldukça açık bir biçimde idrak edilen bir kayırmacılık çeşidi olduklarını ifade etmiştir. Dördüncü ve son başlık ise, *gönül yapma (suvasyon)* modelidir. Bu bahsi geçen son model içerisinde, kendilerine belli başlı hususlar üzerinde destek veren kişiler ya da gruplar sayesinde iktidara gelmiş olan siyasi partilerin, seçimleri kazanmanın ardından bahsi geçmekte olan kişi ya da gruplara devletin sahip olduğu birtakım hizmetlerden ya

da imkanlardan haksız bir biçimde fayda sağlamalarını tesis etmeleridir. Meriç ile Erdem (2012) ise kayırmacılığa dair türleri diğer araştırmacılara nazaran çok daha detaylı bir biçimde masaya yatırmışlardır. Bu türler; *akraba kayırmacılıkları (nepotizm)*, *eş-dost kayırmacılıkları (kronizm)*, *politik kayırmacılıklar (partizanlık)*, *hizmet kayırmacılıkları*, *patronaj* ile *cinsel kayırmacılıklar* biçimindeki altı temel başlık içerisinde ele alınmıştır.

2.2.1. Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)

Nepotizm, herhangi bir kurumsal yapının yönetim erkini elinde bulunduran kişi ya da kişilerin kendi aile fertleri ya da akrabalık ilişkilerinin buldukları şahıslara kurumsal yapı ile alakalı avantajlı pozisyonlar tahsis etmeleri ya da haksız kazanç elde etmelerini sağlamalarıdır. Etnik nepotizm olgusunu sosyobiolojik çerçeve içerisinde masaya yatırmış olan Pierre Van Den Berghe; herhangi bir etniksel gruba ait olan mensupların, bahsi geçen grubun dışında yer alan mensuplar ile kıyaslandığında grubun mensubu pozisyonunda olan şahıslar ile çok daha yoğun ilişkiler içerisinde olmaları için, kendi grup mensuplarını mensup olmayan kişilere nazaran kayırmaya tabi tutacakları düşünülebilir. Aytaç (2010) ise nepotizm kavramının, şahısların işe yönelik yetenek, bilgi ya da işe dair belgeleri biçimindeki nesnel özellikleri yerine yalnızca akraba ilişkilerini baz almak sureti ile istihdamların yerine getirilmesi, iş sürecinde de terfi mekanizmalarının bu olumsuzluk temeli doğrultusunda yürütülmesi biçiminde tanımlamasını yapmıştır. Nepotizm kavramının esasında, çıkar çatışmalarının hususi bir türü olduğu da pek rahatlıkla ifade edilebilir.

2.2.2. Politik Kayırmacılık (Partizanlık)

“Politik kayırmacılık, siyasi parti örgütlerinin iktidar makamını elde etmelerinin ardından, kendilerine destek vermiş olan seçmen bireylere ya da gruplara belli başlı biçimlerde ayrıcalık içermekte olan işlemler ifa ederek, haksız bir şekilde menfaat elde etmelerini sağlamak” biçiminde tanımlanmaktadır (Özsemerci, 2002, s.29; Tarhan ve diğerleri, 2006, s.30; Özkanan ve Erdem, 2014, s.192). Bahsi geçmekte olan bu durumun en temelinde ayrımcı bir zihniyetin yattığına dair düşünceler azımsanmayacak kadar yoğun bir kitle tarafından savunulmaktadır. İdeolojik odaklı saplantı durumları, iktidar partilerinin yönetim anlayışları, elde tutulmakta olan gücün karşıt düşüncelere sahip olan kişiler ile paylaşılmak istenmemesi, politik odaklı kayırmacı alt kültürler, siyasi oluşumların tamamı tarafından haklılığı ve meşruluk barındırdığı kabul edilen kadrolaşma yaklaşımları, politik kayırmacı zihniyetin en belirgin tutumları olarak karşımıza

çıkmaktadır (Biber, 2016, s.28) Politik kayırmacılık teriminin, "politik yandaşlık" ya da "partizanlık" biçiminde de kullanıldığı görülmektedir (Özkanan ve Erdem, 2014, s.192). Bütün bu anlatılan durumlar sebebi ile kamusal mecralarda görev yapmakta olan kişilere siyasi partilere mensup olma, siyasi partilerin seçim organizasyon ya da kampanyalarına dahil olma, siyaset içerikli gazeteler çıkarma, memuriyetler aracılığı ile temin edilmiş olan enformasyonları politik gayeler ile sızdırma gibi hususlar üzerine belli başlı kanuni düzenlemeler ve yasaklar getirilmiştir. Bu bahsi geçen kanuni düzenlemelerin en temel amacı memuriyet kadroları içerisinde vazife yürütmekte olan kişileri tarafsız kılmak ve politik kayırmacılığa dair tehdit unsurlarını en düşük düzeyde tutabilmektir (Yüksel, 2007, s.29).

Bir kayırma çeşidinin politik nitelik taşıyıp taşımadığının tespit edilmesi noktasında belirleyici olan unsur, kayırma faaliyetinin herhangi bir siyasi güç odağı ile bağlantılı durumda olup olmamasıdır. Başka bir deyiş ile kayırma eylemini ifa eden ya da kayırılma pozisyonunda yer alan şahıs, bahsi geçen eylemin meşruluk durumunu hukuksal zemin üzerinde değil de, otorite olgusu kapsamında ele alır. Demokratik yollar ile gelmiş olsalar bile, politik güce ve hükümet erklerine sahip olan grupların, kendilerine seçim süreçlerinde destek sağlayan kişi ya da ekipler ile beraber yönetimler üstünde mutlak bir hakimiyet kurmaları, destek vermemiş olan seçmenlerin, kamusal içerikli olanak ve haklardan fayda sağlamaması neticesini beraberinde getirir (Biber, 2016: 29). “İktidar koltuklarına oturan siyasi partilerin yetkin kişileri, iktidara erişme noktasında kendilerine destek vermiş olan şahıslara ya da parti mensuplarına kamusal alana ait kurum ya da kuruluşlar içerisinde istihdam sağlama arzusunun taşırlar. Dünya üzerindeki devletlerin pek çoğunda geçerli bir durum teşkil eden bu olumsuzluk, kamu yönetimi olgusunun tarafsızlık yanına büyük zararlar vermekle birlikte etkin ve randıman seviyesi (Yıldırım, 2013, s.359).

2.2.3. Hizmet Kayırmacılığı

İktidar güçlerinin bir sonraki seçim uygulamalarında tekrar iktidar koltuğunda oturabilmek, ellerindeki bu gücü teslim etmemek maksadı ile devlet bütçesini, oy sayılarını muhafaza edebilmek ya da mevcut durumdaki oy oranlarını çok daha yukarı taşıyabilmek adına güçlü oldukları seçim sahalarına tahsis etmeleri ve bu doğrultuda bütçe kaynaklarının yağmalanması işidir. Bu bahsi geçmekte olan yozlaşma sonucunda kamusal kaynakların dağıtımını noktasında yerleşim yerleri ile gereksinim tabloları göz ardı edilmekte, hizmetlerin çok büyük bir kısmı iktidar partilerinin kuvvetli oldukları

seçim bölgelerine kanalize edilmektedir (Tarhan ve diğerleri, 2006, s.31; Özsemerci, 2002, s.29). Yılmaz ile Kılavuz (2002)'un düşüncelerine göre ise “hizmet kayırmacılıklarını, politik kayırmacılıkların bir alt türü biçiminde ele almışlardır ve bununla birlikte bahsi geçmekte olan bu kayırmacılık çeşidinin, iktidar partilerinin oy oranlarını en yukarı noktaya taşıyabilmek adına ödeneklerin büyük bir kısmını seçim bölgelerine aktarmak biçiminde tanımlamasını yapmışlardır. Hizmet kayırmacılıklarının tanımlamasını yapabilmeye ilişkin öne çıkmakta olan tanımlara mercek tutulduğunda, iktidar koltuğunda oturan iktidar partinin ileriki dönemlerde ifa edilecek seçimlerde başarı sağlayabilmek adına oy oranlarını yukarıya taşıyabilecek bir biçimde devlet bütçelerini kendi seçim sahalarında yoğunluklu bir biçimde kullanması, bahsi geçen bütçe kaynaklarının yağmalamaya maruz kalması gibi durumların ortak bir biçimde kullanıldığı göze çarpmaktadır (Aydın, 2015, s.75).

Hizmet kayırmacılıkları, kamusal gücün kötüye kullanılmasının ya da kötü niyetli bir biçimde kullanımının bir başka çeşididir. Hizmet kayırmacılıklarını, kamusal hizmetleri ifa etmekte olan görevli kişilerin yakınlık bağları içerisinde bulunduğu kişileri haksız bir şekilde ve de yasaları çiğneyerek kayırması biçiminde ifade edebiliriz (Benk ve Karakurt, 2010, s.133).

2.2.4. Gönül Yapma (Suvasyon)

Yıldırım (2013) ile Aydın (2015) yapmış oldukları çalışmalarında, gönül yapmayı, bir başka ifade ile suvasyon kavramını da kayırmacılığın bir başka çeşidi biçiminde değerlendirmişlerdir. İktidardaki partiler, seçimlerden öncesi dönemlerde kendilerine belli başlı desteklerde bulunan birtakım partizan oluşumlara seçimlerin sonrasındaki evrede devlet olanakları ve hizmetlerinden çok daha yoğun bir biçimde fayda sağlamalarını tesis etmeleridir. Bu fayda sağlamalara, belli başlı vakıf kuruluşları ya da birtakım kurumlar kanalı ile destek verme ya da sosyal gayeli yardımlar biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Yıldırım, 2013, s.360). Aksu ile Başar (2005)'ın fikirlerine göre ise “suvasyon, bir yolsuzluk çeşidi biçiminde ele alınmalıdır. Suvasyon, siyasi parti gruplarının, seçimlerin evvelinde kendilerine herhangi bir husus üzerinde destek sunan şahıs ya da kurumlar ile, seçim organizasyonlarına bizzat dahil olan mensuplara, iktidarın kazanılmasının hemen ardından belli başlı biçimlerde hususi menfaatler temin etmeleri manasında da kullanıldığı bilinmektedir (Aksu ve Başar, 2005, s.288).

2.2.5. Patronaj

Patronaj, köken olarak Fransızca diline ait bir kelime olmakla beraber, bir kişinin herhangi bir yapının yönetim kademeleri içerisinde görev yapmakta olan bir şahıs aracılığı ile kollanması ya da destek görmesi manasında ifade edilmektedir (Karakaş ve Çak, 2007, s.78).

“Politik süreçler kapsamı dahilinde iktidar partilerinin iktidarı elde etmelerinin ardından kamuya ait olan kurum ya da kuruluşlar içerisinde görev yapan “üst düzey bürokrat bireyleri” vazifelerinden uzaklaştırmaları, bu bahsi geçmekte olan vazifelere yine politik odaklı yakınlık, ideolojik benzerlik, nepotizm-kronizm biçimindeki etkenler baz alınmak sureti ile yeni şahısları istihdam etmeleri literatür içinde “patronaj” biçiminde isimlendirilmektedir (Özsemerci, 2002, s.30; Tarhan ve diğerleri, 2006, s.31)”.

Bu pencereden bakıldığında, ülkemizde kullanılmış olan ‘arpalık sistemi’ sözleri, patronaj içerikli uygulamalar konusuna bir örnek olarak gösterilebilir. "Hizmitsiz memuriyetler" biçiminde de kullanılmakta olan arpalıklar, iktidar partisi bünyesinde yer alan mensupların, akrabalık ilişkileri olan şahıslara ve iktidar partisine yakın duran partili şahıslara sundukları makam ile mevkilerden ibarettir (Aktan, 2002, s.59).

Siyasi örgütler ya da bürokratik yapılı kurumlar içerisindeki kayırma faaliyetleri, kurumlar içi rasyonalite ile hukuksal zeminleri ihlal manasını taşımak ile birlikte, genel manada, eşitlik ve de adalet gibi bazı ilkelerin bertaraf edilmesi şeklinde birtakım neticelere de sebebiyet verebilmektedir.

2.2.6. Cinsel Kayırmacılık

Cinsiyetçi nitelik barındıran tutumların bir kısmı nitelikleri gereği olarak taciz eylemini meydana getirmekle birlikte, bir kısmı da maruz durumdaki bireyin durumu doğrultusunda farklı bir biçimde nitelendirilebilmektedir. Bu nedenden dolayı arzu edilmeyen davranış ya da tutumlar cinsel tacizi teşkil etmektedir. Cinsel tacizi teşkil etmekte olan davranış ya da tutumun mutlak suretle cinsel bir nitelik barındırması şart değildir. Cinsel bir nitelik barındırmasa da kadınlara ya da erkeklere cinsiyetlerinden kaynaklı iletilmekte olan arzu edilmeyen davranış ve tutumlar da cinsel tacizi meydana getirir (Baypınar, 2003).

Engilimoğlu ile Tahtasakal (2004) “cinsel taciz ile alakalı olarak yapmış oldukları çalışmada 303 tane büro görevlisine anket tatbik etmiş ve kadın çalışanların %49'luk bir oran ile erkek çalışanlardan daha yoğun bir biçimde cinsel taciz eylemine maruz bırakıldıkları neticesine ulaşmıştır. Bununla birlikte, cinsel taciz vakalarının %94,6'luk bir oran ile, erkek çalışanların bu bahsi geçmekte olan durumdan çok daha fazla tesir

gördükleri ve hatta iş performans seviyelerinde aşağıya inişler yaşadıklarını da tespit etmiştir (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2004, s.30). Dünyanın pek çok bölgesinde görüldüğü gibi ülkemizde de cinsel taciz vakaları ne yazık ki çok büyük ve çok ciddi bir sorun meydana getirmektedir. Bu bahsi geçmekte olan olumsuz tabloya ise çok büyük oranda kadınlar muhatap pozisyonda kalmaktadır. Cinsel taciz olgusu, bu tacizlere maruz kalmış olan kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik olarak çok ciddi sarsıntılar meydana getirmekle beraber toplumsal yaşam açısından, ekonomik durumlar penceresinden ve hukuksal çerçeve bakımında da bu bireylerin kişisel hak ile özgürlüklerinin ihlal edilmesini teşkil etmektedir (Bakırcı, 2000).

2.2.7. Kronizm/Eş-Dost Kayırmacılığı

Kronizm, belli başlı politik tutumlardan teşkil olmuş ve kapsam düzeyi bir hayli geniş bir yapı arz eden çeşitli örgütsel siyaset olgusunun hususi bir türüdür. Kronizmin anlam yapısında bozulmaya meydan vermemek için, politik mahiyetli davranış ya da tutumların hepsinin kronizm olgusunu gerektirmediğini ifade etmek son derece önemli bir husustur. Genel manada açıklamak gerekirse, kronizm arzu edilen nitelik durumlarına bakılmaksızın eş-dost ya da tanıdık şahıslara gösterilmekte olan kayırmacılıktır. Bu durumda kararlar son derece sık bir şekilde, sevilen kişi ya da kişilerin kimlikleri ile paralellik arz edecek bir şekilde alınır. Örnek olarak; bir hayli yüksek performans göstermekte olan bir çalışan, maaş artışları ve terfi gibi belli başlı avantajlardan faydalanamaz. Bu durumun başlıca sebebi mesul konumda olan birey, arkadaşlık ya da dostluk bağları sebebi ile bir başka şahsa kayırma eylemini gerçekleştirir. Sosyal alışveriş kuramının en mühim kavramlarından bir tanesinin, "karşılıklı olma (reciprocity)" kavramı olduğu net bir biçimde dile getirilebilir.

Bu durumdan hareket ile kronizm kavramının karşılıklı bir değişim işlemi biçiminde tanımlamasını yapabilmek mümkün olacaktır. Kronizm olgusunun gerçekleşebilmesi için dört tane unsurun mevcutta bulunması icap etmektedir. Bu bahsi geçmekte olan unsurların ilki, A kişinin B kişisine herhangi bir karşılık görüp görmeyeceğini bilmeksizin bir iyilikte bulunması ve de böyle bir süreci ihtiva eden karşılıklı değişim durumlarıdır. İkinci unsurda, yapılmış olan iyiliklerin ifşa edildiği görülmektedir. Aynı, B kişinin A kişisinden belli başlı somut mahiyetli (terfi gibi) ya da soyut mahiyetli (enformasyon gibi) değer çeşitlerini alması gibi. Üçüncü unsurda; akraba ilişkileri, dostluk, kökenler, dini benzerlikler, iş ortamları, karşılık içeren menfaatler ya da belli başlı bir ekip bağına dayanmış olan bir sosyal ortamda, her iki kesimin ortak

mensupluk durumu kayırmacılık olgusunun temelini teşkil eder. Bir başka deyiş ile açıklamak gerekir ise, kronizmin sosyal ağlar bağına dayanmış olan bir kayırmacılık çeşidi olduğu ifade edilebilir. Son unsurda ise, A ile B şahıslarının kronist etkileşim süreçlerinden eşit ölçüde hatta bazı durumlarda çok daha fazla hakka sahip durumda olan C şahsının birtakım zararlara maruz kalmasıdır.

Kronizm, kamusal alanlarda göreve istihdam faaliyetlerinde liyakat olgusu (yeterlik) ya da eşitlik ilkelerinden ziyade eş-dost bağlarının ana kriter olarak belirlenmesi sureti ile ifa edilen kayırmacılık türüdür (Özsemerci, 2003, s.29). Kronizm sözcüğü, 17. asır döneminde Cambridge Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan öğrenciler tarafından argo mahiyetinde kullanılmış ve bununla birlikte yakın arkadaş manasını taşıyan "crony" sözcüğünden türetilmiştir. Arslan (2005), kronizm kavramının 'manevi çıkarlar ihtivalı, yönetsel bir yolsuzluk' biçiminde tanımlamasını yapmaktadır. Bu yazarın düşüncesine göre kronizm dünyanın pek çok noktasında kamusal yönetim olgusunun tarafsızlık ilkesine çok büyük ve onarılmaz zararlar vermektedir. Tüm bunlarla birlikte örgütsel yapıların etkin ve yüksek randımanlı çalışmalar yapabilmelerinin önüne büyük setler çeken, sağlıklı örgütsel yapılar teşkil edilmesine engel olan ve son derece yaygın bir biçimde karşılaşılan çok mühim etkenlerden bir tanesidir.

Araslı'nın (2008) fikirlerine göre kronizmin, şahısların işe dair gerekliliğe sahip niteliklerden beceri durumu, başarılilik düzeyi, eğitim seviyeleri gibi belli başlı niteliklere sahip olmaksızın yalnızca siyasi tercih ve görüşlere yatkın olmak gibi sebepler ile ayrıcalıklı bir hal almaları biçiminde tanımlanması yapılmaktadır. Kronizm olgusunda, herhangi bir şahsın kendisini ya da elinde bulundurmuş olduğu pozisyonları muhafaza edebilmek ya da devamını sağlayabilmek adına politik tercih ya da fikirlerini gündemde tutması ön plana çıkmaktadır (Araslı, 2008). Aytaç (2006) ise, kayırmacılık probleminin yoğun bir biçimde görüldüğü kurum, kuruluş ya da örgütsel yapılarda işe istihdam sağlamanın, terfi mekanizmalarını, iş yaşamlarını devam ettirebilmenin akılcı yollar ve kariyer ilkeleri doğrultusunda gerçekleşmediğini dile getirmektedir. Bununla birlikte yönetici pozisyonunda yer almakta olan kişiler ile yakınlık kurma biçiminde ortaya çıkan tablolar, yönetsel bazlı son derece mühim hastalıkların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Kronizm ile birlikte bahsi geçmiş olan tüm kayırmacılık çeşitlerinin herhangi bir mecrada var olması hizmet üretimi noktasında son derece büyük verimsizliklere neden olmaktadır. Bununla birlikte örgütsel amaçlardan sapma ve hatta kopma gibi olumsuzlukların da en etkili sebeplerinden biri olduğu da rahatlıkla dile

getirilebilmektedir. Tüm bu anlatılanlar ışığında ülkemizde kamusal mecralarda, mevcut durumda güçlü olan siyasi oluşumlara yakın durmanın istihdam politikaları bakımından önemli bir tercih edilme kriteri olduğu tespit edilmiştir (Aytaç, 2006).

Kültürel normlar, dünya üzerinde yer almakta olan bütün toplumlar içerisinde belli başlı farklılıklar göstermektedir. Bu durumda kültürel farklılıkların da değişik kişilere, değişik tutum durumlarına ve davranış biçimlerine sebebiyet verdiği bilinmektedir. Bu bahsi geçmekte olan kültürel farklılıkların neticesinde de, herhangi bir bölge içerisinde kronizm biçiminde değerlendirilebilecek bir tutumun ya da davranışın bir başka bölge içerisinde doğal mahiyette karşılanması mümkün olabilmektedir. Kültürler ve değerler hızlı bir biçimde değişime maruz kaldıklarından kronizm kavramında ve bu kavramın kapsamı içerisine aldığı durumlarda da şüphesiz ki belli başlı değişimlerin gerçekleşmesi mümkündür. Geçmiş bir dönemde gerçekleşmiş olan ve kronizm olduğu gerekçesi ile tenkit edilebilen herhangi bir tutum ya da davranışın günümüz koşullarında kronizm biçiminde nitelendirilemediği durumlar görülmektedir. Kronizm içerisinde siyasi düşünce tarzlarına yatkın olma durumu, arkadaşlıklar ve dostluklar gibi bazı temel ölçütler esas teşkil etmekte ve kronizmi tatbik eden şahısların arzu ettikleri her şeyi yaptırabilmeleri dikkati çekmektedir (Ülker, 1995).

İnsanlar, yaşamlarının belli başlı dönemleri içinde birbirinden farklı tipler ile arkadaşlık ilişkileri tesis ederler ve bu arkadaşlıkların çok uzun senelerce devam ettiği bilinir. Kişiler bu arkadaşları arasından bazılarını diğerlerine nazaran çok daha fazla sever, bu kişilere değer verir bunlara içgüdüsel anlamda borçlanarak vefa borçlarını ödeyebilecekleri mecra arayışına girerler. Bu bahsi geçmekte olan hisler, kronizmin baş göstermesi noktasında atılması muhtemel ilk adım olarak geçmektedir. Bazı durumlarda da kişiler, sokak ağzında "kafa dengi" biçiminde dile getirilmekte olan arkadaşlarının yönetim süreçlerine katılmalarını arzu ederler. Bu noktada esas gaye, şahısların, ruhlarını ve ahlak yapılarını yakından bildikleri şahıslar ile çalışmayı yeğlemeleridir. Buna mukabil, bahsi geçen faaliyetin gerçekleşmesi, yönetsel süreçler bakımından ve hatta belli başlı protokollerin ihlali manasını taşımaktadır ve tabii olarak bu durumun profesyonel bir yaklaşım olmaktan çok uzak bir hal teşkil ettiği ortadadır (Biber, 2016, s.28).

Akrabaların ya da arkadaşların mesuliyet yüklendikleri durumlarda birbirlerine kayırma yapmaları doğal bir durum olarak kabul görmektedir. Girişimcilik makamında olan birey, kendi şirketi içerisinde yalnızca aile fertlerini istihdam etme noktasında hürdür. Buna mukabil girişimci şahsın almış olduğu bu karar diğer personeller adına

büyük bir dezavantaj teşkil eder. Fakat girişimci şahsın bizzat kendisi rizikonun ağırlıklı bölümünü üstlenmiş durumdadır. Kamusal mecralar ve özel teşebbüs doğrultusunda kurulmuş olan şirket ya da kurumlarda kayırmacı tutumların ilk kurbanının ilkeler olduğunu rahatlıkla ifade edebiliriz. Örnek olarak, bir şirket ödüllendirme işini o ödülü hak etmekte olan bir şahıs ile değil de herhangi bir yakınına ya da dostluk ilişkisi olan birisi ile gerçekleştirmesi durumunda ilkelerin tahribata uğradığı ifade edilebilir. Bu durumun ikinci kurbanının ise *halk olduğu* söylenebilir. Bu doğrultuda devletin vatandaşlarının tamamına eşit bir biçimde muamelelerde bulunması beklenmektedir. Zira herhangi bir kamusal mecra personeli, herhangi bir işe girmeyi arzu eden adaylar arasından kendi yakınına kayırma uyguladığında çok daha kaliteli ya da donanıma haiz durumdaki öbür aday şahısların haklarının bu olumsuz durumdan tesir gördüğü söylenebilir (Loewe, 2007, s.20).

2.3. Kayırmacılığın Zararları ile Neticeleri

Politik yozlaşmanın, yaygın bir ifade ile toplumsal yapılarda ortaya çıkmış olan bir kirlilik olduğunu dile getirmek mümkündür. Daha detaylı ifade etmek gerekirse, toplumsal yapının içerisinde yer alan şahısların, düşünceleri üzerinde, tutumları ile davranış biçimlerinde, ananelere, ahlak yapısına, meşruluk zihniyetine ve toplumsal yaşamı tertip etmekte olan hukuksal olgulara aykırılık teşkil edecek biçimde tutumlar takınmalarıdır. Toplumsal yaşam içerisinde kişilerin davranış biçimlerine yön tayin eden, yine bu kişilerin karşılıklı münasebetlerinin çizgilerini belirleyen ahlak ve hukuk sistemlerinin olduğu bir gerçektir. Politik yozlaşma olgusunun bu bahsi geçmekte olan sistemler üzerinde tahribat meydana getirme gücü olduğu için toplum genelinde uyum problemleri son derece yüksek bir noktaya çıkmakta ve bununla birlikte genel bir kaos havası ortaya çıkmaktadır (Turgut, 2007, s.1-2).

Politik mahiyet barındıran kararların tatbik edilme süreçlerinde belirgin hale gelmekte olan politik yozlaşma türlerinden birisi de iltimas ismi ile de anılmakta olan adam kayırmacılıktır. Bu olumsuz tutumla ne yazık ki ülkemizde son derece yaygın bir şekilde karşı karşıya kalınmaktadır. Bu tutumlar, en üst yönetim kademelerinden en alt kademelerdeki yönetim mecralarına kadar bir hayli geniş bir yelpazeye sahip olduğu dile getirilmektedir (Turgut, 2007, s.8). Kayırmacı tutumların herhangi bir toplumsal yapı içerisinde yüksek bir oran arz etmesi, bahsi geçen toplum içerisinde yetişecek olan çocuklar üzerinde de olumsuz etkiler bırakacaktır. Kayırmacı tutumlar etrafında şekillendirilmiş bir kültürel yapıda yetişen çocuklar üzerinde "özgüven problemleri,

aşğılık kompleksleri, kendilerinde yetersizlik ya da değersizlik görme " biçimindeki sorunlarla karşı karşıya kalmaları azımsanmayacak oranda yükseklik arz edebilecektir. Devamlı suretle kayırcı tutumlar çizgisinde yetiştirilmiş olan çocuk bireyler, kayırma ifa eden aile fertlerinden ya da anne ile babalarından ayrı kaldıkları anda yaşamın gerçek ve zorlu basamaklarındaki engeller ile başa çıkamadıkları gibi birisine bağılı olmadan yaşamamanın ağır sonuçları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu bahsi geçmekte olan anlayış ile yetiştirilen çocuklar, ekonomik bakımdan ne kadar rahat ettirilirse ettirilsin, kayırma davranışlarının doğal bir neticesi olarak bünyelerinde oluşmuş olan "hazıra konma" zihniyetini terk edemeyecekleri gibi bu olumsuz tutumların beraberinde getireceğı ağır psikolojik travmalarla da tek başlarına mücadele etmek durumunda kalacaklardır (Biber, 2016, s.60).

Kayırmacılık aşğıda belirtilmiş olan hususlardan bir ya da birden fazlası meydana geldiğinde gerçekleşmektedir (Ramanchander, 2011; akt. Can, 2013, s.159)

- Üst yönetim pozisyonlarında görev yapanların, kayırdıkları şahıs ile geriye kalan çalışanlara nazaran daha yoğun zaman geçirdikleri görülür.
- Yönetici kişilerin kayırdıkları kişilerle gizliliğı bulunan hususları dahi konuştukları görülür.
- Yönetici şahıslar, kayırdıkları kişinin en küçük çaplı başarılarını bile takdirle karşılarlar
- Yönetici şahıslar kayırdıkları şahısların her türden hatalarını görmezden gelmektedirler
- Yönetici şahıslar, kayırdıkları kişilerin vazifelerini tamamlayabilmeleri adına diğere personellere nazaran daha fazla vakit ve imkan tanımaktadırlar.
- Yönetici şahıslar, kayırdıkları kişilerin kurumda görev yapmakta olan diğere kişilerin durumları ile ilgili avantajlı ya da dezavantajlı olup olmadıklarına, buldukları konumun bir başka kişiyi eleştirebilecek ya da iş buyurabilecek pozisyon arz edip etmemesine bakmaksızın öğütlerini dikkate alırlar.
- Kayırılan kişi kurum içerisindeki diğere çalışan bireylere nazaran daha iyi olanaklara, daha iyi bir çalışma odasına sahip olabilmektedir.

2.4. Eğitim Örgütlerinde Kayırmacılık

Eğitim ve öğretim örgütleri içerisinde kayırmacı eylemlerin neticesinde, öğretmenlerin öncelikli olarak kendilerine, görevli oldukları kurumlara ve bu kurumlar içindeki yöneticilere, yaptıkları işlere yönelik olumsuz tutumlara sahip oldukları, bunların

yanı sıra okul iklimlerinin de bu tür durumlardan bir hayli kötü etkilendiklerini ifade etmek gerekir (Argon, 2016). Kayırmacılık içeren davranış ve eylemler karşısında öğretmen bireyler sessiz kalma ve sinik tutumlar benimseme gibi reaksiyonlar vermektedirler. Ayrımcı uygulamalar ve kayırmacı tutumlar biçimindeki adalete ters düşen eylemlerin örgütsel sessizliğe sebebiyet verebileceğinin altı çizilmektedir (Cemaoglu, Daşçı ve Şahin, 2013). İş görenler, yukarıda sözü geçen olumsuz tutumlara yönelik olarak sessiz kalma tutumlarına sahip olmakta ve yönetimlerden kaynaklanan problem ve çözümsüzlükleri genel olarak kapalı kapılar ardında ifade etme eğilimini taşımaktadırlar. Kurum yöneticilerine güven güven duymama probleminin ve korkunun (bilhassa yalıtılmaya maruz bırakılma ve ilişkilerde hasar yaratma korkusu), örgütsel sessizlik oluşumunda çok büyük rol oynadıkları görülmektedir (Çakıcı, 2008).

Genel anlamda yöneticilik mesleğinin esas görevinin, örgütsel yapılar ile alakalı karar, görev ve amaçlar, kurumlara ait kaynakların korunmaları, kullanımları ve dağıtımlarıyla ilgili değerlendirmeler bağlamında çalışan bireylere tarafsız ve adil davranışlar sergilemek olduğu ifade edilmektedir (Aydın, 2002). Eğitim kurumlarına yönelik olarak alındığı görülen kararların gerek iç unsurlardan gerekse de dış unsurlardan bir şekilde etki gördüğü görülmektedir. Bu bakımdan görevi ve sorunluluğu ne olursa olsun eğitim kurumları içerisinde bulunmakta olan bireylerin tamamı iç unsur olarak tanımlanırken, eğitim kurumu yöneticilerinin aldıkları kararlarda rolü bulunan bakanlık merkez örgütlerinin ve öğrenci velilerinin dış unsur şeklinde ele alınmaları mümkündür (Bursalıoğlu, 2012). Bu unsurların, eğitim kurumlarını yönetmekle sorumlu olan bireylerin üstünde baskı meydana getirdiği ve bundan dolayı da yönetim mecralarında adil olmayan ya da kayırma içeren davranış ve eylemler sergileme eğilimine girdikleri dile getirilmektedir. Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken aldıkları kararlar özelinde, tatbik ettikleri prosedür ve ilkelerde, bireylerle kurdukları iletişim ve ilişkilerde etikle ve ahlakla örtüşmeyen tutumlar ve davranışlarda bulunmaları, sorumluluklarındaki kurumlar içerisinde belli başlı grup ya da bireyleri illegal bir şekilde muhafaza etme çabası taşımaları ve destekte bulunmaları, kurumlarındaki bir kısım çalışan bireylere tanımadıkları belli başlı ayrıcalıkları söz konusu gruplar ve kişilere tanımaları okul yönetimlerinde kayırmacılık şeklinde tanımlanmaktadır (Meriç, 2012)

Eğitim kurumları içerisinde faaliyet ve görevler gerçekleştirilirken planlamaların, uygulamaların ve denetim faaliyetlerinin bütün aşamalarında adil, dürüst ve açık olmak temel unsur olarak görülmeli, söz konusu görevlerin ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesi

noktasında bilimsel veriler aracılığıyla açık ve objektif tutumlar sergilenmeli, kurumlar içerisinde yer alan hiçbir birey adaletsiz tutumların varlığını hissetmemelidir. Yerine getirilen görev ve sorumluluklarda görevli olan bireylerin iş doyumları ile adalet algı düzeylerini yukarı çıkarmak hedeflendiğinde, kurum içerisindeki bütün işlerin kaliteleri ve niteliklerinin de benzer oranda artış göstereceği unutulmamalıdır (Tunç, 2008). Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler, bütün aşamalarda öğretmenlerin tamamına tarafsızlık, adalet ve eşitlikle yaklaşmak zorundadırlar. Bu doğru yaklaşımların aksi yönünde yapılan uygulama ve eylemlerin, öğretmenlerde kayırmacılık yapıldığı algısının yerleşmesine ve bu bağlamda kurum içerisinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin çok ciddi oranlarda düşük kaliteye sahip olmasına sebebiyet vereceğinin altı çizilmektedir (Meriç ve Erdem, 2013).

Eğitim kurumlarında yöneticilik yapan kişilerin bu kurumlarda görevli olan çalışanlar bazında kayırmacı tutumlar sergilemeleri, ayrımcılık yaparak çalışanların tamamına temin etmeleri gereken şartların bir kısım çalışan ya da çalışan grubuna yöneltmeleriyle sonuca ulaşmaktadır. İşte bu durumlar öğretmen bireyler üstünde son derece negatif etkiler meydana getirerek, iş doyumunu ve kuruma duyulan bağlılık ve aidiyet düzeylerine de benzer şekilde olumsuz etkiler bırakmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013). Okullar içerisinde görülen kayırmacı tutumların yok edilmesi halinde bu kurumlarda yürütülen eğitim faaliyetlerinin kalite ve verim düzeyinin bir hayli yukarılara taşınabileceği unutulmamalıdır. Okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin etkili ve yüksek bir verimle görev yapabilmeleri adına gerek eğitim kurumu yöneticilerine gerekse de birlikte görev yaptıkları diğer çalışanlara güven duymaları, eğitim kurumları ya da bu kurumlarda yer alan bireylere karşı negatif duygulara sahip olmamaları son derece büyük bir öneme sahiptir (Baş ve Şentürk, 2011).

2.5. İlgili Araştırmalar

Gürer (2017) “Algılanan Örgütsel Kronizmin Çalışan Sessizliği Üzerindeki Etkisinde Kişiliğin Düzenleyici Rolü” adlı doktora tezinde algılanan örgütsel kronizm ve boyutlarının çalışan sessizliği alt boyutları üzerinde pozitif ve negatif yönlü etkiler yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel kronizmin çalışan sessizliği davranışlarında A ve B tipi kişilik özelliklerinin kısmen düzenleyici olduğunu ve bu durumun kamuda çalışanlara göre özel sektörde çalışanlarda daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Tabancalı (2017) “İlköğretim Okullarında Kayırmacılık” adlı araştırması sonucunda Öğretmenlerin okullarında hiçbir zaman kayırmacılık olmadığını belirttikleri

ve kişisel özelliklerinden öğretmenlerin istihdam şekli, cinsiyet ve sendika üyelik durumlarına göre farklılık görülmemiş ancak kıdem ve branşa göre farklılık olduğu görülmüştür.

Avcı (2017) “Şirketlerde Nepotizm Uygulamasının Çalışanların İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmasında nepotizmin tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmeyle pozitif, anlamlı ve orta seviyede ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca nepotizm ile iş tatmini arasında negatif, anlamlı ve düşük seviyede ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Uçar (2016) “Yöneticilerin Kayırmacı Davranışlarının, Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışlarıyla örgütsel muhalefet arasında bütün boyutlarda pozitif, anlamlı ve orta seviyede ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin kayırmacı iş ve eylemlerinin örgütsel muhalefeti yordadığı görülmüştür.

Polat (2016) “Çalışanların Kayırmacılık Algıları ile Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmasında çalışanların kadro pozisyonlarına göre nepotizm, favorizm ve kronizm algılarının farklılaştığı görülmüştür. Yine kamu sektöründe çalışanların kronizm algılarının diğer kayırmacılık türlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Geçer (2015) “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık ve Örgütsel Destek Algı Düzeyleri” adlı çalışmasında öğretmenlerin kayırmacılık algılarının "orta" düzeyde olduğu, kayırmacılık algı boyutlarının ise iç grup yanlılığının "orta", paternal kronizm ve karşılıklı çıkar ilişkisi boyutlarının "düşük" olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin kayırmacılık algısının yaş, okul türü, kıdem ve okuldaki kıdemlerine çalışma sürelerine göre farklılık gösterirken cinsiyet, medeni durum ve çalıştığı okulda öğretmen sayısına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algıları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Ekmekçi (2014) “Değişim Mühendisliği, Nepotizm ve Mobbingin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında şirketlerin kritik özellikleri ile örgüt yapısının çalışan performansını doğrudan ve olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Erden (2014) “Paternalistik Liderlik İle İş Ayrımcılığı Algısı ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki” adlı çalışmada yöneticilerinden “yardımsever” ve “ahlaki” bir tutum göremeyen çalışanların “iş ayrımcılığı” ve “kayırmacılık (nepotizm)” algısına açık oldukları görülmüştür. Ayrıca yöneticilerin “otoriter” davranışlarıyla çalışanların iş

istihdamında “kayırmacılık (nepotizm)” algıları arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmalarda çeşit örgütlerde yaşanan kayırmacılıkla ilgili bilgiler verilmiştir. Bu çalışmada ise Denizli özelinde okul yöneticilerinin kayırmacı tutumlarıyla ilgili öğretmenlerin görüşleri araştırılmıştır. Araştırmanın önceki çalışmalardan farklı olduğu ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Ortada var olan bir durumu tespit etmeye yönelik olduğu için “betimsel tarama modelinde bir çalışma” yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir”. Genel tarama modelleri, “çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2012, s.79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ili metropol ilçelerinde çalışan 5782 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini ise evreni temsil edecek şekilde öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 434 öğretmendir.

Katılımcı öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri*

Kişisel Özellikler	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	240	55,3
	Erkek	194	44,7
Sendika Üyelik	Üye	249	57,4
	Üye değil	185	42,6
Medeni Durum	Evli	356	82,0
	Bekar	78	18,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	342	78,8
	Lisansüstü	92	21,2
Çalıştıkları Kademe	Okulöncesi	50	11,5
	İlkokul	99	22,8
	Ortaokul	191	44,0
	Lise	94	21,7
Çalıştıkları Müdürün Cinsiyeti	Kadın	77	17,7
	Erkek	357	82,3

Tablo 3.1. incelendiğinde öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%55,3) kadınlardan oluştuğu, sendika üyeliği olarak çoğunun (%57,4) sendika üyesi olduğu ve medeni durum olarak çoğunun (%82,0) evli olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyine bakıldığında çoğunun (%78,8) oranla lisans mezunu olduğu ve çalıştıkları kademeye göre büyük kısmının (%44,0) ortaokullarda çalışmakta olduğu ve çalıştıkları müdür dağılımına bakıldığında ise çoğunun (%52,3) oranla müdür cinsiyetinin erkek olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Anketin ilk kısmında öğretmenlerin kişisel bilgileri içeren “cinsiyet, sendika üyelik durumu, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe ve çalıştığı müdürün cinsiyeti” ile ilgili 6 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde eğitim yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarıyla ilgili öğretmen algılarını ölçmeye yönelik olarak Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 25 maddelik Likert tipi bir ölçektir. Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğu zaman (4) ve Her zaman (5)” şeklinde derecelendirilmiştir.

Yapılan analizlere göre ölçeğin birinci faktörü toplam varyansın, %20,963’ünü, ikinci faktörü %20,579’unu, üçüncü faktörü %19,723’ünü ve dördüncü faktörü de %11,798’ini açıklamaktadır. Tüm faktörler toplamda kayırmacılığı %73 oranında açıklamaktadır. Bu, sosyal bilimler için yüksek bir orandır. Ölçek maddelerinin en az 0,416 ve en fazla 0,852 yük değerine sahip olduğu görülmüştür. Yine ölçekte, güvenilirlik testi olan Cronbach’s Alfa analizi değerinin 0,962 olduğu görülmüştür. Cronbach’s Alfa sayısı 0.70’in üzerinde bir değer olduğu için ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Ölçekteki maddelerin, madde toplam korelasyonları, 0,487 ile 0,764 arasında değişmektedir.

Birinci boyut planlama boyutu (1-4 maddelerle), ikinci boyut örgütlenme boyutu (5-11 maddelerle), üçüncü boyut koordinasyon boyutu (12-16. Maddelerle) ve değerlendirme boyutu (17-25. Maddelerle) ölçülmüştür.

Bu çalışmada cronbach’s alpha değerinin boyutlar ve genel olarak bulguları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Verilerin Güvenirlik Değerleri*

Boyutlar ve ölçek	Maddeler	Cronbach Alpha Değeri
Planlama boyutu	1-4	,942
Örgütlenme boyutu	5-11	,953
Koordinasyon boyutu	12-16	,943
Değerlendirme boyutu	17-25	,938
Kayırmacılık genel	1-25	,972

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi verilerin alt boyutlarda planlama boyutunda ,942; örgütlenme boyutunda ,953; koordinasyon boyutunda ,943; değerlendirme boyutunda ,938 ve ölçek genelinde ,972 olduğu ve buna göre ölçek verilerinin güvenilirliğinin çok yüksek olduğu görülmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili metropol ilçelerinde çalışan öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar kodlanarak SPSS versiyon 24 sürümü programına girişi yapılmıştır. Analizlerde SPSS programı kullanılmıştır.

“Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği”ne verilen cevapların yorumlamasında “5’li likert dereceleme ölçeğine uygun olarak” puan aralıkları şu şekildedir

1.00-1.79	Hiçbir zaman
1.80-2.59	Nadiren
2.60-3.39	Bazen
3.40-4.19	Çoğu zaman
4.20-5.00	Her zaman

Öğretmenlerin kişisel/demografik durumlarının analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

Öğretmenlerin algılarının analizinde ortalama ve standart sapma değerleri göz önüne alınarak yorumlamalar yapılmıştır. Öğretmen algılarının kişisel değişkenlerden sendikahlık üyelik durumu, eğitim düzeyi ve çalıştığı kademe analizinde “Bağımsız Örneklem T testi” eğitim düzeyi analizinde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark olması halinde fark olduğu grupların analizinde (Post Hoc Scheffe) kullanılmıştır.

Öğretmenlerin verdiği cevapların normal dağılım gösterip/göstermediğini tespit etmek amacıyla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi yapılmış ve aşağıda Tablo 3.3'teki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 3.3. *Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Planlama boyutu	-,986	,287
Örgütlenme boyutu	-,854	,290
Koordinasyon boyutu	-,879	,210
Değerlendirme boyutu	,272	,832
Kayırmacılık genel	-,319	,450

Tablo 3.3. incelendiğinde ölçek verilerinin -,986 ile ,832 arasında farklılık gösterdiği ve yer aldığı görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer alan değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009; Köklü, Büyüköztürk & Bökeoğlu, 2006). Bundan dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

“Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” verilerinin yorumlanmasında aşağıda verilen aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veri toplama aracıyla elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları nelerdir?” olarak ifade edilmiştir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları*

Maddeler	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzeyi
16. Öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında	434	2,78	,31	Bazen
21. Öğretmenler arasında, memleketlerine göre	434	1,72	,09	Hiç
Toplam	434	2,49	,68	Nadiren

Tablo 4.1’de de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin okuldaki kayırmacılıkla ilgili algılarıyla ilgili olarak en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=2,78$) ortalamayla ve “Bazen” seviyesinde “Öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında” olduğu görülürken en düşük ortalamanın ($\bar{X}=1,72$) ortalama ve “Hiç” yapılmadığı şeklinde “Öğretmenler arasında, memleketlerine göre” ayırım olmadığı şeklinde olmuştur. Genel ortalamanın ($\bar{X}=2,49$) ortalamayla ve “Nadiren” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin okullarında kayırmacı tutum ve davranışların nadiren olduğu yönünde kanaate sahip oldukları söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları nelerdir?” olarak ifade edilmiştir. Bu

araştırma sorusuna cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin Kayırmacılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları*

Alt boyutlar ve genel toplam	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzeyi
Planlama boyutu	434	2,65	,79	Bazen
Örgütlenme boyutu	434	2,64	,43	Bazen
Koordinasyon boyutu	434	2,70	,13	Bazen
Değerlendirme boyutu	434	2,19	,78	Nadiren
Kayırmacılık genel	434	2,49	,68	Nadiren

Tablo 4.2’de öğretmenlerin okul müdürlerinin kayırmacılık tutumları ve alt boyutlarına ilişkin algıları verilmiştir. Buna göre en yüksek ortalamanın “Koordinasyon boyutunda” ($\bar{X}=2,70$) ortalamayla ve “Bazen” seviyesinde olduğu görülürken bu sırasıyla “Planlama boyutu” ($\bar{X}=2,65$), “Örgütlenme boyutu” ($\bar{X}=2,64$) ortalamalar ve “Bazen” seviyesinde iken “değerlendirme boyutu” ($\bar{X}=2,19$) olarak ve “Nadiren” seviyesinde olduğu görülmüştür. Genel kayırmacılık tutum ve davranışlarına ilişkin olarak ise ($\bar{X}=2,49$) ortalama ile “Nadiren” seviyesinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu analiz sonuçlarından okul müdürlerinin kayırmacılık davranışları ile ilgili olarak planlama, örgütlenme ve koordinasyon boyutlarında bazen kayırmacı davranışlar sergilediğini düşündükleri ancak değerlendirme ve genel olarak ise nadiren olduğu yönünde kanaate sahip oldukları söylenebilir. Okul yöneticilerinin kayırmacı davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının düşük olduğu gözlenirken hiç olmadığına kanaate sahip olmaları arzulanmaktadır. Ancak yüksek çıkmaması da sevindirici ve olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algıları; sendika üyelik durumu, eğitim düzeyi ve çalıştığı kademeye göre farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmiştir.

4.3.1. Sendika Üyeliği Değişkeni

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının sendika üyeliği durumuna göre t testi analizi bulguları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Sendika Üyeliğine Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Sendika Üyeliği	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Planlama boyutu	Üye	249	2,64	,19	-,25	,80
	Üye değil	185	2,67	,18		
Örgütlenme boyutu	Üye	249	2,64	,17	-,11	,91
	Üye değil	185	2,65	,09		
Koordinasyon boyutu	Üye	249	2,66	,16	-,79	,42
	Üye değil	185	2,75	,10		
Değerlendirme boyutu	Üye	249	2,15	,39	-,98	,32
	Üye değil	185	2,24	,95		
Kayırmacılık genel	Üye	249	2,47	,99	-,62	,53
	Üye değil	185	2,53	,96		

* $p < ,05$

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi t testi sonucunda öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının sendika üyelik durumuna göre analizi sonucunda;

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarının planlama boyutunda ($t = -.25$; $p > ,05$), örgütlenme boyutunda ($t = -.11$; $p > ,05$), koordinasyon boyutunda ($t = -.79$; $p > ,05$), değerlendirme boyutunda ($t = -.98$; $p > ,05$) ve kayırmacılık genel olarak ($t = -.62$; $p > ,05$) sendika üyelik durumuna göre farklılık göstermediği ve sendika üyesi olsun veya olmasın algılarının farklılaşmadığı ve benzer olduğu görülmüştür.

4.3.2. Eğitim Düzeyi Değişkeni

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının eğitim düzeyine göre t testi analizi bulguları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Planlama boyutu	Lisans	342	2,63	,16	-,70	,48
	Lisansüstü	92	2,73	,28		
Örgütlenme boyutu	Lisans	342	2,61	,11	-1,17	,24
	Lisansüstü	92	2,77	,22		
Koordinasyon boyutu	Lisans	342	2,66	,10	-1,40	,16
	Lisansüstü	92	2,85	,26		
Değerlendirme boyutu	Lisans	342	2,15	,96	-1,48	,13
	Lisansüstü	92	2,33	,03		
Kayırmacılık genel	Lisans	342	2,46	,94	-1,37	,16
	Lisansüstü	92	2,62	,09		

* $p < ,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi t testi sonucunda öğretmenlerin okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının eğitim düzeylerine göre analizi sonucunda;

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarının planlama boyutunda ($t = -.70$; $p > ,05$), örgütlenme boyutunda ($t = -1.17$; $p > ,05$), koordinasyon boyutunda ($t = -1.40$; $p > ,05$), değerlendirme boyutunda ($t = -1.48$; $p > ,05$) ve kayırmacılık genel olarak ($t = -1.37$; $p > ,05$) medeni hal durumuna göre farklılık göstermediği ve lisans veya lisansüstü mezunu olmalarına göre öğretmen algılarının farklılaşmadığı ve benzer olduğu görülmüştür.

4.3.3. Çalıştıkları Kademe Değişkeni

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının çalıştıkları kademeye göre ANOVA testi analizi bulguları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Çalıştıkları Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Planlama boyutu	Okulöncesi	50	2,86	,26	2,57	,05	Yok
	İlkokul	99	2,44	,17			
	Ortaokul	191	2,60	,20			
	Lise	94	2,86	,10			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlar Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi (Devamı)

Alt Boyutlar ve Genel	Çalıştıkları Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Örgütlenme boyutu	Okulöncesi	50	2,98	,12	2,61	,05	Yok
	İlkokul	99	2,52	,13			
	Ortaokul	191	2,56	,16			
	Lise	94	2,76	,05			
Koordinasyon boyutu	Okulöncesi	50	3,17	,15	3,63	,01*	1-2; 1-3
	İlkokul	99	2,54	,06			
	Ortaokul	191	2,66	,19			
	Lise	94	2,70	,02			
Değerlendirme boyutu	Okulöncesi	50	2,42	,99	3,92	,00*	1-3; 3-4
	İlkokul	99	2,16	,01			
	Ortaokul	191	2,04	,98			
	Lise	94	2,40	,89			
Kayırmacılık genel	Okulöncesi	50	2,80	,01	3,32	,02*	1-2; 1-3
	İlkokul	99	2,38	,97			
	Ortaokul	191	2,40	,99			
	Lise	94	2,64	,90			

* $p < 0,05$ 1. Okulöncesi 2. İlkokul 3. Ortaokul 4. Lise

Tablo 4.5. incelendiğinde Varyans Analizi (Anova) Testi bulgularına göre okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının öğretmenlerin çalıştıkları kademelere göre; planlama boyutunda ($F= 2,57$; $p > ,05$) ve örgütlenme boyutunda ($F= 2,61$; $p > ,05$) farklılık göstermediği ancak koordinasyon boyutunda ($F= 3,63$; $p < ,05$), değerlendirme boyutunda ($F= 3,92$; $p < ,05$) ve kayırmacılık genel olarak ($F= 3,33$; $p < ,05$) farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu farklılıkların olduğu grupların tespit edilmesi için yapılan Post Hoc SCHEFFE analiz sonucunda;

Koordinasyon boyutunda farkın okulöncesinde çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{00}=3,17$) ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{10}=2,54$) ve okulöncesinde çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{00}=3,17$) ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{00}=2,66$) arasında ve okulöncesinde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Değerlendirme boyutunda farkın okulöncesinde çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{00}=2,42$) ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{00}=2,04$) arasında ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{00}=2,04$) liselerde çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{L}=2,40$) arasında ve okul öncesi ve liselerde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Kayırmacılık genel olarak farkın okulöncesinde çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{00}=2,80$) ilkokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{10}=2,38$) ve okulöncesinde çalışan öğretmenlerle ($\bar{X}_{00}=2,80$) ortaokullarda çalışan öğretmenler ($\bar{X}_{00}=2,40$) arasında ve okulöncesinde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algılarının ne olduğu ve bu algıların kişisel özelliklerine göre durumunun ortaya konulmaya çalışıldığı bu araştırma sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okuldaki kayırmacılıkla ilgili algılarıyla ilgili olarak en yüksek ortalamanın “Öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında” olduğu görülürken en düşük ortalamanın “Öğretmenler arasında, memleketlerine göre” ayrım olmadığı şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin okullarında genel olarak kayırmacılığın nadiren olduğu yönünde kanaatlere sahip oldukları görülmüştür. Okul müdürlerinin kayırmacılık tutumları ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında en yüksek ortalamanın “Koordinasyon boyutunda” olduğu görülürken bunu sırasıyla “Planlama boyutu” ve “Örgütlenme boyutu” “Bazen” seviyesinde izlemiştir. Ancak “değerlendirme boyutu” ortalamasının ise “Nadiren” seviyesinde olduğu ve genel kayırmacılık tutum ve davranışlarına ilişkin olarak ise “Nadiren” seviyesinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu analiz sonuçlarından, öğretmenlerin okul müdürlerinin kayırmacılık davranışları ile ilgili olarak planlama, örgütlenme ve koordinasyon boyutlarında bazen kayırmacılık davranışları olduğunu düşündükleri ancak değerlendirme ve genel olarak ise nadiren olduğu yönünde kanaate sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının Tabancalı (2017) araştırmasında ulaştığı okullarda kayırmacılığın olmadığına dair bulgudan farklı olduğu saptanmıştır. Bazen düzeyinde görülen kayırmacılık davranışlarının Uçar (2016) araştırma bulgusunda tespit edilen örgütsel muhalefeti arttırdığı bulgusunun olumsuz sonuçlarının yaşanması anlamında dikkat edilmesi gereken bir durum olarak değerlendirilmelidir.

Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlar alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının sendika üyelik durumu ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermemiştir. Bulgular sendika ve eğitim düzeyi seviyelerinin farklılığına rağmen kayırmacılık konusunda algıların değişiklik göstermemesinin nedeni kayırmacılığın çok yüksek şekilde ve tarafları mağdur edecek şekilde yapılmamasından kaynaklanabilir.

Yine okullarda yöneticilerin çalışma atmosferini bozacak tutum ve davranışlardan uzak durmalarının sonucu da olabilir.

Öğretmenlerin çalıştığı kademelere göre koordinasyon ve değerlendirme boyutları ile genel olarak kayırmacılık algılarında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın koordinasyon boyutunda okulöncesinde çalışan öğretmenler lehine, değerlendirme boyutunda farkın okul öncesi ve liselerde çalışan öğretmenler lehine, kayırmacılık genel olarak farkın okulöncesinde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Bunun nedeni okulöncesi öğretmenlerinin teneffüs yapmadan aralıksız biçimde çalışmalarını ve etkileşimlerinin az olması olabilir. Araştırma sonuçlarının Tabancalı (2017) araştırmasında ulaştığı kayırmacılık algılarının kişisel özelliklere göre kısmen farklılık gösterdiği bulgusundan farklı olduğu saptanmıştır. Ancak Geçer (2015) çalışmasında okul türüne göre farklı olduğunu belirtmiştir. Bu da eldeki çalışmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

5.2. Öneriler

1. Okul yöneticilerinin etik ilke ve değerlere göre tutum ve davranışlar sergilemeleri için otokontrol sisteminin kurulması sağlanabilir.
2. Okul yöneticilerinin her türlü kayırmacı ve yanlı davranışlar gösteremeyecekleri şekilde ehliyet, liyakat ve adalet değerleriyle donanmış olmaları sağlanabilir.
3. Planlama, örgütlenme ve koordinasyon boyutunda görülen bazen seviyesindeki kayırmacılık davranışlarının ve değerlendirme boyutu ile genel olarak ve nadiren görülen kayırmacılığın ortadan kaldırılması için gerekli yasal ve uygulama değişiklikleri gerçekleştirilebilir.
4. Farklı ölçek ve görüşme formları ile bu konu çalışılarak sonuçları kıyaslanabilir.
5. Bu çalışma farklı yerlerde farklı evren ve örneklemelere uygulanarak daha genellenebilir yargılar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aközer, M. (2003). Kamuoyu Gözüyle Kamuda Yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, 14-22.
- Aksu, H., Başar, S. (2005). Yolsuzlukların bütçe açıkları üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 20 (1), 285- 296.
- Aktan, C. C. (1992). *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye Deneyimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2002). Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri. C.C. Aktan (Ed.), Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma içinde (s. 51-69). Ankara: Hak- İş.
- Argon, T. (2015). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233-250.
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı İle İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, İ. (2009). Favouritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*. Yayın:4.
- Aytaç, Ö. (1996). Sosyoloji açısından kamu bürokrasisinde memurlar ve memurluk bilinci. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (15), 139 – 160.
- Aytaç, Ö. (2010). Bürokratik kayırmacılık: Enformel bağlayıcılıkların yönetim ilişkilerine etkisi. R. Erdem (Ed.), Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık içinde (s. 85–109). İstanbul: Beta.
- Bakırcı, K. (2000). İşyerinde cinsel taciz ve Türk iş hukukuna ilişkin çözüm önerileri. http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm adresinden 3 Mart 2021 tarihinde edinilmiştir.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62

- Baypınar, B . (2003). İşyerinde Cinsel Taciz. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 5 (2), 0-0. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/isguc/issue/25513/26906>.
- Benk, S. Karakurt, B. (2010). Gelir İdareleri ve Yolsuzluk: Motivasyonlar, Fırsatlar ve Mücadele Yolları. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 133- 148
- Biber, M. (2016). *Kamunun Etik Çıkmazı: "Kayırmacılık*. Ankara: Adalet Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları, Ankara
- Büte M. (2011) Kayırmacılık Algısı İle İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, Cilt:10 Sayı:36 (187-203).
- Büte, M. (2009). Aile İşletmelerinde Nepotizm: Trabzon linde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 737-741.
- Can, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Cemaloğlu, N., Daşcı, E. ve Şahin, F. (2013). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik yaşama nedenleri: nitel bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 112-124.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.
- Çelik, K., Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre “Kayırmacılık”. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- Ekmekçi, M. (2014). *Değişim mühendisliği, nepotizm ve mobbingin çalışan performansı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Erdem, R. (2010). Kayırmacılık / Ayrımcılık. Ramazan Erdem (Ed.), *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde* (s. 1, 2). İstanbul Beta Yayınları.
- Erden, P. S. (2014). *Paternalistik liderlik ile iş ayrımcılığı algısı ve kayırmacılık (nepotizm) arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe University Graduate Institute Of Social Sciences Submitted to the Graduate Institute of Social Sciences Submitted to the Graduate Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algı düzeyleri (Muğla ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Muğla.

- Gürer, A. (2017). *Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Karakaş, M., Çak, M. (2007). Yolsuzlukla mücadelede uluslararası kuruluşların rolü. *Maliye Dergisi*, 153, 74-101.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S. S., Speer, J. And Voss, C. (2007). *The Impact of Favoritism on The Business Climate: A Study on Wasta in Jordan*. Bonn: Studies / Deutsches Institut für Entwicklungs politik.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık*. (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 467-498.
- Mutlu, K. (2000). Problems of Nepotism and Favouritism in the Police Organization in Turkey. *Policing. An International Journal of Police Strategies and Management*, 23 (3), 381-389.
- Ören, K. (2007). Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi. *Kamu-İş*, 9 (1), 84.
- Özkanan, A., Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(2), 179- 206.
- Özsemerci, K. (2002). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri [Malpractices in Turkish public administration, its reasons, damage and solution suggestions], Retrieved June 8, 2006, from <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/ekutupana2.asp?id=409>.
- Özsemerci, K. (2003). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, T.C Sayıştay Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi: 27, Ankara
- Polat S., Kazak E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 20, Sayı 1, ss: 71-92.
- Polat, B. (2016). *Çalışanların kayırmacılık alguları ile sessizlik davranışları arasındaki ilişki: kamu sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Tabancalı, E. (2017). Nepotism in primary schools. *International Online Journal of Educational Sciences (IOJES) is a publication of Educational Researches and Publications Association (ERPA) www.iojes.net*, 1-14.

- Tarhan, B., Gençkaya, Ö. F., Ergül, E., Özsemerci, K., Özbaran, H. (2006). Bir olgu olarak yolsuzluk: nedenler, etkiler ve çözüm önerileri. TEPAV. http://www.tbmm.gov.tr/komisyonyolsuzluk_arastirma/kaynaklar/Kisim_1.pdf adresinden 24 Nisan 2021 tarihinde edinilmiştir.
- Tengilimoğlu, D., Tahtasakal, M. (2004). Büro Etik Kuralları ve Bürolarda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılanma Biçimi: Bir Alan Araştırması. *Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35.
- Tunç, B. (2008). *Okul Yönetiminde Çalışan Hizmetleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Turgut, K. (2007). Politik yozlaşmanın insan davranışları üzerindeki etkisi. <http://www.stratejikboyut.com/haber/politik-yozlasmnin-insan-uzerindeki-etkisi--28067.html> adresinden 24 Şubat 2021 tarihinde edinilmiştir.
- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının, örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı, Siirt.
- Ülker, H. (1995). Siyasal İktidar ve Bürokrasi İlişkisi. (2) Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri. Ankara: TODAİE Yayını. Birinci Baskı s. 185 - 192.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2).
- Yılmaz, A., Kılavuz, R. (2002). Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar. *Cumhuriyet Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü İİBF*. Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-33760512
Konu : Anket Uygulama İzni

04/10/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 17.09.2021 tarihli ve 103269 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Erol AKAR, "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan anaokulu ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okullarınca) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
04/10/2021
Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ah20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@h01.kap.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-sbys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Sefi GELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sagun.meb.gov.tr> adresinden 705e-daef-3b9d-a237-ee0c kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.09.2021-E.103269



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

39237
J-16

Sayı : E-93282220-302.08.01-103269
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Erol AKAR)

17.09.2021

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 14.09.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-101300 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182081 numaralı öğrencisi Erol AKAR'ın, "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları" başlıklı proje çalışması kapsamında, Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgî Yazı ve Ekleri (38 Sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
20 Eylül 2021
VALİ Y.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSVN5HUS2V Pin Kodu :05192

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb

Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBES

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarihi ve Sayısı: 14.09.2021-E.101300



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-101300
Konu : Ölçek Uygulama İzni -Erol AKAR

14.09.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

10.201.1.29

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 02.09.2021 tarih 100977 sayılı yazısı.

15.09.2021

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182081 numaralı öğrencisi Erol AKAR'ın, danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN sorumluluğunda yürüteceği "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları" konulu proje çalışması kapsamında Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak üzere izin isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bejje Doğrulama Kodu :BSSN53AANE Pin Kodu :32362 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>
Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Km10 Yerleşkesi (Eğitim) Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU
Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01
e-Posta:egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik
Ağ:https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri
Kep Adresi: paurektoluk@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.09.2021-E.100977



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-100977
Konu : Veri Toplama Talebi (Erol Akar)

14.09.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

10.09.2021

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi ve Öğretim Bilimleri Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 202182081 numaralı Erol AKAR'ın, Danışman Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN yürütücülüğünde "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışlarına Yönelik Öğretmen Algıları" başlıklı projesi kapsamında yapacağı çalışma için veri toplama izin talebine ilişkin sunmuş olduğu dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri (36 sf.)

Belge Doğrulama Kodu :BSCNBYNEJV Pin Kodu :75603 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>
Adres:PAU- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi)
Binası 4.kat) 20160 Denizli
Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01
e-Posta: egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik
Ağ: <http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/>
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Senar GÖK
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Tel No: 02582961083



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2021-E.100900

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına

Anabilim Dalımız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 202182081 nolu öğrencisiyim. Danışmanlığı Dr. Öğr. Üyesi Suna Çöğmen tarafından yürütülen "Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları." başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

18.09.2021

3236

15.09.2021

Adres:

Adalet Mah. Vatan Cad. Ezgi Apt. no:29
kat:1 daire:1 Merkezefendi / DENİZLİ

10/09/2021
Erol AKAR



EKLER

- Ek-1: Başvuru Formu
Ek-2: Dönem Projesi Önerisi
Ek-3: Çalışma Materyali (Anket/Ölçek)
Ek-4: Araştırma izni Başvuru Taahhütnamesi
Ek-5: Ölçme Aracı Kullanım İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2021-E.100900

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

09/09/2021

BAŞVURU NO		202109091533728653
ÜNİVERSİTE ADI		PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI		Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim yönetimi teftişi ekonomisi ve planlaması
BÖLÜM ADI		Eğitim yönetimi teftişi ekonomisi ve planlaması
ÜNVAN	10.09.2021 3236	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	15.09.2021	52579481292
KONU		Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları
ARAŞTIRMA TÜRÜ		Proje
ÖRNEKLEM GRUBU		Öğretmen,
KAPSAMI		Okul/Kurum,
İLLER		DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ		Resmi Anasınıfı, Resmi İlkokul, Resmi Ortaokul, Resmi Bağımsız Anaokulu, Resmi Yatılı Bölge İlkokulu, Resmi Yatılı Bölge Ortaokulu, Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Fen Lisesi, Resmi Sosyal Bilimler Lisesi, Resmi İmam - Hatip Ortaokulu, Resmi İmam - Hatip Anadolu Lisesi, Resmi Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi, Resmi Meslekî Eğitim Merkezi, Resmi Çok Programlı Anadolu Lisesi, Resmi Güzel Sanatlar Lisesi, Resmi Spor Lisesi, Resmi Görme Engelliler İlkokulu, Resmi Görme Engelliler Ortaokulu, Resmi İşitme Engelliler İlkokulu, Resmi İşitme Engelliler Ortaokulu, Resmi Bilim Sanat Merkezi, Resmi Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Resmi Halk Eğitim Merkezi,
İLETİŞİM BİLGİLERİ		Adres:Adalet Mah. Vatan Cad. No:29 Kat:1 Daire:1 Merkezefendi/DENİZLİ- Telefon:(555) 564-5494- Eposta:erolakar48@gmail.com

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.09.2021-E.100908

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığında gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Proje Özeti
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları

10.09.2020

3236

15.09.2021


EROL AKAR
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2021-E.100988

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN
ARAŞTIRMA İZİN BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmanın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerektiği kadar veri toplayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerin derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/escr/tedaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmanın Adı: Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları

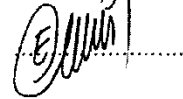
Araştırmacı: Erol AKAR

Tarih

İmza

İsim – Soyisim

10/09/2021



Erol AKAR

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.09.2021-E.100900

Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları Ölçeği Inbox



erol akar 28 Jun

Merhaba Mustafa Hocam, Ben Erol Akar.Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim



Mustafa Erdem 15.09.2021

to me | *3236*
15.09.2021



sayın Erol Akar,
yüksek lisans proje çalışman da kayırmacılık ölçeğini kullanabilirsin, kolay gelsin,
doç. dr. mustafa erdem

erol akar <erolakar48@gmail.com>, 28 Haz 2021 Pzt, 13:04 tarihinde şunu yazdı:

Hide quoted text

Merhaba Mustafa Hocam,

Ben Erol Akar.Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim.Proje çalışmamda sizin geliştirdiğiniz "Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları Ölçeği" ni kullanmak istiyorum. Gereğini yapmanızı arz ederim.

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2021-E.100900

Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları Ölçeği

Inbox



erol akar 28 Jun

Merhaba Erdal Hocam, Ben Erol Akar.Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim

18.09.2021

3236



Erdal Meriç 15.09.2021

to me



Erol Akar,
Okul Yönetiminde Kayırmacılık ölçeğini kullanabilirsiniz.
Başarılar dilerim.

28 Haz 2021 Pzt, saat 13:00 tarihinde erol akar
<erolakar48@gmail.com> şunu yazdı:

Hide quoted text

Merhaba Erdal Hocam,

Ben Erol Akar.Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim.Proje çalışmamda sizin geliştirdiğiniz "Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları Ölçeği" ni kullanmak istiyorum. Gereğini yapmanızı arz ederim.

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.09.2021-E.100000

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algıları adıyla, Erol AKAR tarafından 10.09.2021-01.01.2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına yönelik öğretmen algılarını ölçmektir.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki resmi devlet okulları. 10.09.2021

Araştırma Uygulaması: Anket 236

15.09.2021

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nun ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı :Erol AKAR


İletişim Bilgileri : erolakar48@gmail.com - 0 555 564 54 94

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Adı-Soyadı: Erol AKAR

Telefon Numarası : 0 555 564 54 94

10/09/2021



Evrak Tarih ve Sayısı: 14.09.2021-E.100989

Ölçek

Değerli Öğretmen arkadaşlarım;

Bilimsel bir çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

14.09.2021
3236
15.09.2021

Erol AKAR

Yüksek Lisans Öğrencisi



I. Demografik Bilgiler

- A) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
- B) Sendikalık Üyelik Durumu: Üyeyim () Üye değilim ()
- C) Medeni durum: Evli () Bekar ()
- D) Eğitim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
- E) Çalıştığı Kademe: a Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul ()
Lise ()
- F) Okul Müdürünüzün Cinsiyeti: Kadın () Erkek ()



Evrak Tarih ve Sayısı: 14.09.2021-E.109999

II. Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları Ölçeği

Okul müdür ve müdür yardımcılarının tutum ve davranışlarını göz önüne alarak lütfen çalıştığınız okuldaki okul yöneticilerinin aşağıdaki maddelerde yer alan davranışları ne sıklıkla yaptığını işaretleyiniz.

Maddeler	(1) Hiçbir zaman	(2) Nadiren	(3) Bazen	(4) Çoğu zaman	(5) Her zaman
Çalıştığımız okuldaki okul yöneticilerinin aşağıdaki maddelerde yer alan davranışları ne sıklıkla yaptığını işaretleyiniz.					
1. Öğretmenlerin haftalık ders hazırlanmasında	1	2	3	4	5
2. Öğretmenlerin nöbet çizelgelerinin hazırlanmasında	1	2	3	4	5
3. Sınıf dağıtımının planlanmasında	1	2	3	4	5
4. Ders dağıtımının planlanmasında	1	2	3	4	5
5. Öğretmenlerin sosyal kulüp çalışmaları ile ilgili görevlendirilmelerinde	1	2	3	4	5
6. Öğretmenlerin belirli gün haftalarla ilgili görevlendirilmelerinde	1	2	3	4	5
7. Okulda oluşturulan kurullarda öğretmenleri görevlendirmede	1	2	3	4	5
8. Öğretmenler arasında işbölümü yapılmasında	1	2	3	4	5
9. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler vermede	1	2	3	4	5
10. Okulda yapılacak faaliyet ve etkinliklere katılacak öğretmenleri görevlendirmede	1	2	3	4	5
11. Okul içi görev dağılımında (is yükü açısından)	1	2	3	4	5
12. Öğretmenlerin kural ihlallerinde (kalık kıyafet, törene katılmama gibi)	1	2	3	4	5
13. Öğretmenlerin, derse zamanında veya geç girip çıkmalarında	1	2	3	4	5
14. Görevlerini gereği gibi yapmayan öğretmenler arasında	1	2	3	4	5
15. Öğretmenlere izin vermede	1	2	3	4	5
16. Öğretmenlerin şikâyetlerinin dikkate alınmasında	1	2	3	4	5



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2021-E.109900

17. Öğretmenlerin üye oldukları sendikalarla ilgili	1	2	3	4	5
18. Öğretmenlerin cinsiyetleriyle ilgili	1	2	3	4	5
19. Öğretmenlerin siyasi görüşleriyle ilgili	1	2	3	4	5
20. Öğretmenler arasında, mesleki kıdemlerine göre	1	2	3	4	5
21. Öğretmenler arasında, memleketlerine göre	1	2	3	4	5
22. Öğretmenlerin branşlarıyla ilgili	1	2	3	4	5
23. Öğretmenlere performans değerlendirme puanı verilmesinde	1	2	3	4	5
24. Ödüllendirilecek öğretmenlerin tespiti edilmesinde	1	2	3	4	5
25. Görevini aksatan öğretmenlerin değerlendirilmesinde	1	2	3	4	5



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

60% 15:47

←

📁 🗑️ 📧 ⋮

Davranışları Ölçeği ➤ Inbox ☆

E **erol akar** 13:04
Merhaba Mustafa Hocam, Ben Erol Akar.Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim

M **Mustafa Erdem** 13:39
to me ▾

← ⋮

sayın Erol Akar,
yüksek lisans proje çalışman da kayırmacılık ölçeğini kullanabilirsin, kolay gelsin,
doç. dr. mustafa erdem

erol akar <erolakar48@gmail.com>, 28 Haz 2021 Pzt, 13:04 tarihinde şunu yazdı:

[Show quoted text](#)

E **erol akar** 13:52
to Mustafa ▾

← ⋮

Çok teşekkür ederim Hocam, size de iyi çalışmalar dilerim kolay gelsin.

Mustafa Erdem <merdem50@gmail.com>, 28 Haz 2021 Pzt, 13:39 tarihinde şunu yazdı:

[Show quoted text](#)

ÖZGEÇMİŞ