

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Hakkında Öğretmen Görüşleri

Teachers' Views on Nepotism in School Administration

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul yönetiminde kayırmacılık hakkında öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 16 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların kayırmacılığı tanımlarken, kişiye özel haklar, kişisel tutum değişiklikleri, yetkinin kötüye kullanımı, özel ödüllendirmeler ve taraf tutma gibi unsurları vurguladığı görülmüştür. Okul yönetimindeki kayırmacılığın belirtileri olarak hakkaniyetsizlik, tepkilerin kişisel ilişkilere göre değişmesi, göz yumma, kişisel yakınlığın korunması, ders programının kişilere özgü hazırlanması ve bazı personelin ayrıcalıklı davranışları öne çıkmıştır. Kayırmacılıkla mücadele etmek için öneriler ise katılımcılar tarafından şu şekilde sıralanmıştır: Eşitlik ve adaletin sağlanması, tarafsızlık ve tutarlılık ilkesinin gözetilmesi, insan haklarının korunması, sorunların kişiselleştirilmemesi, siyasi görüşün dikkate alınmaması, velilerin her zaman haklı görülmemesi ve öğretmenlerin çalışma koşullarının önemsenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul, Kayırmacılık, Okul Yönetimi.


ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on favoritism in school administration. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 16 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. According to the results of the study, it was seen that the participants emphasized elements such as personal rights, personal attitude changes, abuse of authority, special rewards and favoritism while defining nepotism. As symptoms of nepotism in school administration, unfairness, changing reactions according to personal relationships, turning a blind eye, protecting personal affinity, personalized preparation of the curriculum, and privileged behaviors of some personnel were highlighted. Suggestions for combating favoritism were listed by the participants as follows: Ensuring equality and justice, observing the principle of impartiality and consistency, protecting human rights, not personalizing problems, not taking political views into account, not always considering parents as right, and paying attention to the working conditions of teachers.


Keywords: Teacher, School, Favoritism, School Management.

GİRİŞ

Görgü kuralları, ahlak, din ve yasaların hepsinin toplumdaki sosyal davranışları düzenleyen yasa ve yönetmelikleri vardır. Ancak "siyasi yolsuzluk" terimi bu yasaları değiştirmiştir. Kapsamlı bir açıklamaya göre, siyasi yozlaşma toplumsal bir hastalıktır. Okul yönetimlerinin temizliği eğitim yönetiminin etkinliğini etkiler. Bir okulun büyümesi ve gelişmesi büyük ölçüde yönetimine bağlıdır. Yöneticiler tarafından gerçekleştirilen her eylem, sınıfta yürütülen öğretim ve öğrenme faaliyetleri ile öğretmenlerin çalışmaları üzerinde iyi ya da kötü bir etkiye sahiptir (Keskin, 2018). Latince yeğen ya da torun anlamına gelen nepotizm kelimesi buradan gelmektedir. Loewe ve diğerlerine (2007) göre nepotizm Rusya'da "blat", Çin'de "guanxi", Orta Doğu'da ise "wasta" olarak adlandırılmaktadır. Kayırmacılık en geniş tanımıyla The Online Oxford Dictionary (2015) tarafından başka bir kişinin maliyetini üstlendiği kişisel bir karar olarak tanımlanmaktadır. İltimasın eş anlamlısı (TDK) 2015'te "iltimas" olarak verilmiş, ancak "torpil" daha çok sosyal bağlamlarda kullanılıyor. Gerek gündelik hayatımızda gerekse kamu kurum ve kuruluşlarının idari işlemlerinde tarafgirlik olarak bilinen eğilimle karşılaşmaktayız. TDK'ya göre kayırmacılık, "bir düşüncüyü, uygulamayı veya kümeyi başkalarıyla karşılaştırma, bir seçim yapılması gerektiğinde tarafsız davranmayıp taraf tutma" olarak tanımlanıyor. Kayırmacılık uzmanlar tarafından "toplumsal bir kanser" olarak

Onur Gökçedağ ¹ 

Emrah Coşkun ² 

Merve Demiray Coşkun ³ 

Ahmet Kürşat Özdemir ⁴ 

Ümit Dada ⁵ 

Burcu Dada ⁶ 

How to Cite This Article

Gökçedağ, O., Coşkun, E., Demiray Coşkun, M., Özdemir, A. k., Dada, Ü. & Dada, B. (2023). "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Hakkında Öğretmen Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:55; pp:4023-4030. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71861>

Arrival: 17 July 2023

Published: 30 November 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdürü, MEB, Kahramanmaraş, Türkiye

² Okul Müdürü, MEB, Sakarya, Türkiye

³ Öğretmen, MEB, Sakarya, Türkiye

⁴ Müdür Yardımcısı, MEB, Sakarya, Türkiye

⁵ Öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

⁶ Öğretmen, MEB, İstanbul, Türkiye

tanımlanıyor. Kayırmacılığın diğer bazı tanımları aşağıda verilmiştir: Kayırmacılık, kamu görevlilerinin devletle olan ilişkilerinde belirli kişilere özel muamele yapmasıdır (Yılmaz, 2019; Karakuş, 2006).

Devletin eğitim programlarının yasal olarak uygulanması ve programların yürütülmesini sağlamak için önceden belirlenen özel ve genel eğitim hedefleri okul yöneticilerinin görev alanına girer. Okulun amaçları hayata geçirilmeli, okulun yapısı ve atmosferi korunmalıdır. İster kamu ister özel sektörde olsun, yöneticiler görevlerini yerine getirirken etik olmayan kayırmalara maruz kalabilirler. İdari başarısızlıklar çeşitli örgütsel, siyasi, ekonomik ve yasal faktörlerden kaynaklanabilir. Okul yöneticilerinin tercihlerinin temel motivasyonunun kontrolü ellerinde tutma ve kendilerini güvende hissetme ihtiyacı olduğu söylenebilir (Okçu ve Uçar, 2016). Okul yöneticilerinin işe alma ve yerleştirmelerinin adil, objektif ve liyakat ilkelerine dayalı olması durumunda görevlerinde daha adil bir yönetim tarzı benimsemeleri beklenir (Meriç, 2012). Okul yöneticileri sorumluluklarını yerine getirirken hem mesleki etik standartlara hem de yürürlükteki mevzuata uygun davranmakla yükümlüdürler (Bursalıoğlu, 1991). Bu nedenle, okul yöneticilerinin adil ve tarafsız bir şekilde karar vermeleri ve kaynak tahsisi yapmaları gerekmektedir. Özetle, okul yöneticileri idari görevlerine tarafsız, eşitlikçi, dürüst ve adil davranmakla başlamalıdır. Aksi takdirde idari görevlerinde tarafgirlik görme riskiyle karşı karşıya kalırlar. Kayırmacılık, yöneticilerin sorumluluklarını yerine getirirken ve insanlarla etkileşimlerinde karar ve eylemlerinde kaçınmaları gereken etik dışı davranışlardan biridir. Diğer etik dışı davranışlar arasında şiddet, ayrımcılık, baskı, işkence, kayırma, ihmal, yolsuzluk, cinsel taciz, saldırganlık ve rüşvet sayılabilir. Evrensel etik normları yöneticilerin davranışlarına rehberlik etmelidir. Aksi takdirde, yöneticiler davranışlarını kendilerine uygun bir şekilde yorumlayabilir ve bunun etik standartlara uygun olduğunu iddia edebilirler. İlgili taraflar eylemin ahlaki açıdan doğru olduğu konusunda hemfikir ise seçim etikdir. Öte yandan, yönetici kişisel olarak kendisine veya belirli bir gruba fayda sağladığı için seçimini gizliyorsa, bu seçim ahlak dışıdır (Aydın, 2019). Adillik, dürüstlük ve bilimsel kanıtlar bağlamında, okul yöneticileri görevlerini yerine getirirken açık ve tarafsız olmalıdır. Ayrıca, her düzeyde açıklık fikrini akıllarında tutmalıdırlar. Okul yöneticileri tarafından alınan kararlar herkesin çıkarlarını korumalı ve öğretmenlere adil davranmalıdır. Okul kaynaklarına yalnızca belirli bir kastın ya da grubun üyeleri değil, tüm personel erişebilmelidir (Aydoğan, 2009). Okul yöneticileri, çalışanlara ayrıcalık göstermekten kaçınmanın ve onlara adil ve tarafsız davranmanın yanı sıra ahlaki ilkelere de bağlı olmalıdır. Bunun sonucunda personel huzur içinde çalışabilecek, öğretim faaliyetleri daha etkili ve verimli hale gelecektir. Aksi takdirde, işgücü arasında okul yöneticilerinin tarafgirlik sergilediğine dair bir kanaat oluşursa, eğitim ve öğretim faaliyetleri kaliteli olmayacak ve eğitim ve öğretimin maliyeti artacaktır (Aydın, 2019).

Dürüstlük, nesnellik ve adalet, okul yöneticilerinin sahip olması gereken etik niteliklerden birkaçıdır. Yöneticiler ayrıca öğretmenlerle etkileşimlerinde kurumsal güveni garanti altına almalı ve çalışanlarına önyargı izlenimi verebilecek eylemlerden kaçınmalıdır. Okul yetkililerinin tarafli davrandığına inanan öğretmenlerin motivasyonlarının etkilenacağı ve bunun da öğretim faaliyetlerini etkileyeceği düşünülmektedir. Kayırmacılık, toplumsal yönetimlerin olduğu her yerde ortaya çıkabilecek bir sorundur ve meşru kabul edilmektedir. Bir kişi ya da gruba yarar sağlamak için adalet ve haktan ayrılma eğilimi kayırmacılık olarak adlandırılır (Erdem, 2010). Okul yönetiminde kayırmacılık, okul yöneticilerinin her türlü arkadaşlık, her türlü yakınlık/akrabalık (arkadaşlık, askerlik, komşuluk, okul vb.) ve her türlü benzerlik (meslek, ırk, yeğen, yeğen, amca, dayı, amcaoğlu, aşiret vb.) ilişkilerini kullanarak okul iş ve işlemlerinde kendi çıkarları doğrultusunda etik olmayan bir şekilde adaletten ve haktan ayrılmaları olarak tanımlanmaktadır. Okul yöneticilerinin kayırmacılığı, öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşamları üzerinde ciddi bir etkiye sahiptir. Ayrıca, öğretmenlerin çalışma motivasyonlarını düşürdüğü ve güven duygularını zedelediği için okul atmosferi açısından da verimliliği azaltmaktadır (Aydoğan, 2009). Ugar'a (2019) göre motivasyon, kişinin okulun değerlerini gerçekleştirmek için çaba ve istekle hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır. Okul atmosferi, ödüllendirme, meslek sevgisi, yönetici tutumları, öğrenci davranışları, çevresel koşullar, fiziksel koşullar ve ücretlendirme, öğretmenlerin motivasyonuna ilişkin literatür taramasında yer alan faktörlerden yalnızca birkaçıdır. Ancak, yöneticilerin tutum ve eylemleri ön planda tutulmalıdır. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğretmen motivasyonunu desteklemesi ve sağlaması büyük önem taşımaktadır. Bu durumda, sınıf içinde adaletsiz ve ahlak dışı kayırmacı tutum ve eylemler eşitsizliğe yol açacak, bu da öğretmen motivasyonunu düşürecektir. Okullardaki yöneticiler genellikle liyakat, eşitlik, adalet, açıklık ve hakkaniyet gibi ilkeleri faaliyetlerine dahil ettikleri için övülürler. Bu da öğretmenlerin motivasyonunu artırmakta, etkinlik ve verimliliklerini geliştirmektedir (Meriç ve Erdem, 2013). Bu sonuç, okul yönetimi ve idaresinin önemini vurgulamaktadır. Günümüzde adil ve güvenilir bir yönetim tarzıyla ortaya çıkan yöneticilere büyük değer verilmektedir. Eğitim kurumlarının başarılı olabilmesi için yöneticilerin adil ve dürüst bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Tarafgirliğin yaygın olduğu ortamlarda öğretmen motivasyonunun zarar gördüğüne dair çok az şüphe vardır. Öğretmenler, tarafgirlikten uzak ortamlarda yüksek motivasyona sahiptir ve motivasyon başarıya götürür. Her okul yöneticisinin en önemli hedefi başarıdır. Yöneticilerin niteliği, başarılı olan ve olmayan eğitim kurumları arasındaki farkı yaratır (Argon, 2016). Bu konudaki ilk çalışma Meriç ve Erdem (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Öte yandan, Okçu ve Uçar (2016) ile Güneş ve Köse (2021) tarafından okul yönetiminin kayırmacılığı ve öğretmen motivasyonu üzerine yapılan korelasyonel bir araştırma, okul yönetiminin kayırmacılık davranışı ile öğretmenlerin mesleklerine adanmışlıklarına ilişkin görüşleri arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Bu bilgiler kapsamında araştırmada okul yönetiminde kayırmacılık konusu öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algularını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 16 öğretmenin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda örnekleme tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örnekleme yöntemini kullanırken seçilen örneklemin temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örnekleme yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örnekleme yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmen	33	10	Lisans
K2	Erkek	Sınıf Öğretmeni	35	12	Yüksek Lisans
K3	Kadın	Sınıf Öğretmeni	48	25	Lisans
K4	Kadın	Sınıf Öğretmeni	35	13	Lisans
K5	Kadın	Türkçe Öğretmeni	34	12	Lisans
K6	Erkek	Sınıf Öğretmeni	54	33	Lisans
K7	Kadın	Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmen	38	17	Yüksek Lisans
K8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	46	27	Yüksek Lisans
K9	Erkek	Matematik Öğretmeni	26	4	Lisans
K10	Kadın	Sınıf Öğretmeni	42	17	Lisans
K11	Erkek	Sınıf Öğretmeni	58	37	Lisans
K12	Kadın	Sınıf Öğretmeni	37	13	Lisans
K13	Erkek	Sınıf Öğretmeni	55	30	Lisans
K14	Kadın	Sınıf Öğretmeni	55	35	Lisans
K15	Erkek	Sınıf Öğretmeni	57	46	Lisans
K16	Erkek	Sınıf Öğretmeni	57	34	Lisans

Tablo 1'de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 8 kadın 8 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada 12 sınıf öğretmeni, 1 Türkçe öğretmeni, 2 matematik öğretmeni ve 2 PDR öğretmeni bulunmaktadır. Yaşları bakımından katılımcıların genel olarak 26-58 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 4 yıl, en fazla 46 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde 3 öğretmen yüksek lisans ve diğer 13 öğretmen ise lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüş, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabilirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerden elde edilen veriler analiz edilerek görüşme formunda yer alan sıralama ile sunulmuştur.

Kayırmacılığın Ne Şekilde Tanımlandığı Ve Okul Yönetiminde Kayırmacılığın Belirtilerine İlişkin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ‘Kayırmacılığın ne şekilde tanımlandığı ve okul yönetiminde kayırmacılığın belirtilerinin neler olduğuna’ ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Kayırmacılığın ne şekilde tanımlandığı ve okul yönetiminde kayırmacılığın belirtilerine ilişkin temalar ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Kayırmacılığın tanımı	Kişiye göre alınan tutumun değişmesi	7
	Kişiye özel haklar	2
	Yetkinin kötüye kullanımı	2
	Ödüllendirmenin belirli kişilere yapılması	1
	Taraf tutmak	1
	Liyakatsizlik	1
	Tiksindirici durum	1
Okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri	Hakkaniyetsizlik	1
	Tepkilerin kişiye göre farklılaşması	1
	Göz yumma	1
	Kendine yakın olanı koruma	1
	Ders programının kişilere göre hazırlanması	1
	Yönetimin bazı personele ayrıcalıklı davranışı	1

Tablo 2 incelendiğinde; kayırmacılığın ne şekilde tanımlandığı ve okul yönetiminde kayırmacılığın belirtilerinin neler olduğu konusunda katılımcı görüşlerinin, kayırmacılığın tanımı ve okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Kayırmacılığın tanımı teması altında; kişiye göre alınan tutumun değişmesi, kişiye özel haklar, yetkinin kötüye kullanımı, ödüllendirmenin belirli kişilere yapılması, taraf tutmak, liyakatsizlik ve tiksindirici durum isimli yedi kod bulunduğu görülmektedir. Kayırmacılığın tanımı konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K1): “aynı davranışın farklı bireyler tarafından gerçekleştirildiğinde ordaya konan tepki

(K6): “Aynı duruma farklı kişilerde farklı tepkiler verme

(K12): “Benzer yaşanan olumsuz durumlara kişiye göre tepki vermek

(K3): “Kişiye özel tanınan haklar

(K8): “Taraf tutmak,siyasi görüşü aynı olan meslektaşına daha fazla destek göstermek,

(K14): “Aynı şart ve durumda farklı kişilere aynı davranmamak birinin lehine diğerinin aleyhine davranmaktır

(K2): “Verilecek ödüllerin, motive artırıcı yaklaşımların belirli bir kısma yapılması

(K9): “İşini layıkıyla yerine getirmeyenlerin görmezden gelinmesi

(K15): “iğrenç

Okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri teması altında; hakkaniyetsizlik, tepkilerin kişiye göre farklılaşması, göz yumma, kendine yakın olanı koruma, ders programının kişilere göre hazırlanması ve yönetimin bazı personele ayrıcalıklı davranışı isimli altı kod bulunduğu görülmektedir. Okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri ile ilgili olarak görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K4): “Kayırmacılık, yetkinin adil olarak kullanılması yerine menfaat veya yakınlık gibi faktörler etkisinde kalarak etik dışı bir şekilde kullanılması, iş ve işlemlerin taraf tutularak, çıkar gözeterek yürütülmesidir. Okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri, görev ve iş dağılımının hakkaniyetli yapılmaması, benzer durumlarda benzer tepkilerin verilmesi, olumsuz durumlarda aynı kişilere göz yumulması, yönetimin kendine yakın olanı koruması ve yüceltmesi...”

(K5): “Ders programlarının bazı kişilere uygun ayarlanması taktir ve teşekkürün istenilen kişilere sunulması”

(K7): “Okul yönetiminin bazı öğretmen ve personellere ayrıcalıklı davranması”

Kayırmacılıkla Mücadele Etmek İçin Okul Yönetiminin Yapması Gerekenlere İlişkin Önerilerin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ‘Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenlere ilişkin önerilerin değerlendirme’ ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenlere ilişkin önerilere dair tema ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenler	Eşitlik ve adalet	12
	Tarafsız ve tutarlı olma	2
	İnsan haklarını gözetmek	1
	Sorunları kişiselleştirmemek	1
	Siyasi görüşü dikkate almamak	1
	Veliyi her zaman haklı görmemek	1
	Öğretmenlerin koşullarının dikkate alınması	1

Tablo 3 incelendiğinde; kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenlere ilişkin önerilere ilişkin katılımcı görüşlerinin, kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenler teması altında toplandığı görülmektedir. Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenler teması altında; eşitlik ve adalet, tarafsız ve tutarlı olma, insan haklarını gözetmek, sorunları kişiselleştirmemek, siyasi görüşü dikkate almamak, veliyi her zaman haklı görmemek ve öğretmenlerin koşullarının dikkate alınması isimli yedi adet kod bulunduğu görülmektedir. Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenler konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K2): “Herkesine eşit davranması, gerek ders programı hazırlanmasında gerekse verilecek olan ödüllerde adil olmaları”

(K3): “Tabi ki herkese eşit davranma”

(K4): “Okul içi ve mesleki durumlarla ilgili karar ve uygulamalarda hakkaniyetli ve adil davranmalı, olumlu bir okul iklimi oluşturmali.”

(K5): “Tüm öğretmenlere eşit şartlar sunulmalı denetimler objektif olmalı”

(K9): “İş saatlerinde ve sınıf seçiminde adaletli olunması”

(K10): “Demokratik ortam olusturulmalı her bireye eşit muamelede bulunulmalı.Önce kendileri uygulamalı ki öğretmen ve öğrencilere örnek olsun (K7): “Herkesine eşit mesafede durması ve adaletli davranması”

(K12): “Herkesine karşı aynı mesafede durabilmek”

(K13): “Önce kendi adil olmalı”

(K15): “tarafsız tutarlı olmalı”

(K8): “İnsan haklarını gözetmesi,sorunları kiiselleştirmemek,siyasi görüşü ön plana almamak,veliyi hep haklı görmemek”

(K1): “Kişisel olarak değerlendirme yapmaları gerekir be okuldaki öğretmenlerin günlük rutin ve şartlarını göz önüne alarak değerlendirme yapmaları sağlıklı olur”

Kayırmacılıkla Mücadelede Öğretmenlerin Rolü ve Öğretmenlerin Kayırmacılığı Önlemek ve Adaletli Bir Eğitim Ortamı Oluşturmak İçin Yapabileceği En Etkili Şeylerin Neler Olduğuna İlişkin Değerlendirme

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ‘Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü ve öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabileceği en etkili şeylerin neler olduğuna’ ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü ve öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabileceği en etkili şeylerin neler olduğuna dair tema ve kodlar

Temalar	Kodlar	f
Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü	Mesleki etik ve adalet	4
	Kişisel bilinç ve sorumluluk	3
	Öz eleştiri ve gelişim	2
Öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabilecekleri	Sorunları dile getirme ve tepki gösterme	5
	Öğrenci ve meslektaş katılımını teşvik	2
	Eşitlik ve adalet vurgusu	1

Tablo 4 incelendiğinde; kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü ve öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabileceği en etkili şeylerin neler olduğuna dair katılımcı görüşlerinin, kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü ve öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabilecekleri olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü teması altında; mesleki etik ve adalet, kişisel bilinç ve sorumluluk ve öz eleştiri ve gelişim isimli üç adet kod bulunduğu görülmektedir. Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K1): “Kendi haklarını bilmek ayrıca okuldan köpük olmadan aidiyet duygusuyla işini yapmak başkasına işin kalmasını beklememek vs

(K4): “Öğretmen görevinin bilincinde olmalı ve işini en iyi şekilde yapmalıdır..

(K5): “Hakkını savunması

(K8): “Hakkını savunmak için resmi yollara başvurmak(dilekçe,tutanak vs gibi)

(K6): “İğneyi kendimize çuvaldızı başkasına batırmak gerek, önce kendimizi eleştirmemiz gerek.

(K7): “Öğretmenler de idareciler kadar adalete önem vermeli ayrıcalık beklememeli

(K12): “İşimizin eğitimciliğimizin gereğini layığıyla yerine getirirsek gereğini yapmış oluruz

Öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabilecekleri teması altında; sorunları dile getirme ve tepki gösterme, öğrenci ve meslektaş katılımını teşvik ve eşitlik ve adalet vurgusu isimli üç adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabilecekleri konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir;

(K3): “Sıkıntılar mutlaka dile getirilmeli

(K14): “Kayırmacılık yapan kişiye birlikte tepki göstermesidir

(K9): “Diğer öğretmenlerle birlik olarak bu duruma karşı çıkmak

(K11): “Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik

(K13): “Adalet duygusuyla yetiştirmeli

SONUÇ

Kayırmacılığın ne şekilde tanımlandığı ve okul yönetiminde kayırmacılığın belirtilerinin neler olduğu konusunda katılımcı görüşlerinin, kayırmacılığın tanımı ve okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri isimli temalar altında toplanmıştır. Kayırmacılığın tanımı katılımcılar tarafından kişiye göre alınan tutumun değişmesi, kişiye özel haklar, yetkinin kötüye kullanımı, ödüllendirmenin belirli kişilere yapılması, taraf tutmak, liyakatsizlik ve tiksindirici durum şeklinde tanımlanmıştır. Okul yönetiminde kayırmacılığın belirtileri ise hakkaniyetsizlik, tepkilerin kişiye göre farklılaşması, göz yumma, kendine yakın olanı koruma, ders programının kişilere göre hazırlanması ve yönetimin bazı personele ayrıcalıklı davranışı şeklinde belirtilmiştir.

Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenlere ilişkin önerilere ilişkin katılımcı görüşlerinin, kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenler teması altında toplanmıştır. Kayırmacılıkla mücadele etmek için okul yönetiminin yapması gerekenler eşitlik ve adalet, tarafsız ve tutarlı olma, insan haklarını gözetmek, sorunları kişiselleştirmemek, siyasi görüşü dikkate almamak, veliyi her zaman haklı görmemek ve öğretmenlerin koşullarının dikkate alınması olarak açıklanmıştır.

Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü ve öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabileceği en etkili şeylerin neler olduğuna dair katılımcı görüşlerinin, kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü ve öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabilecekleri temaları altına toplanmıştır. Kayırmacılıkla mücadelede öğretmenlerin rolü mesleki etik ve adalet, kişisel bilinç ve sorumluluk ve öz eleştiri ve gelişim olarak ifade edilmiştir. Öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adaletli bir eğitim ortamı oluşturmak için yapabilecekleri sorunları dile getirme ve tepki gösterme, öğrenci ve meslektaş katılımını teşvik ve eşitlik ve adalet vurgusu şeklinde sıralanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların kayırmacılığı tanımlarken kişiye özel ayrıcalıkların verilmesi, yetkinin kötüye kullanılması, ödüllendirmenin belirli kişilere yapılması, taraf tutma ve liyakatsizlik gibi unsurları önemli bulduğu görülmüştür. Okul yönetimindeki kayırmacılığın belirtileri ise hakkaniyetsizlik, kişisel ilişkilere göre tepkilerin değişmesi, göz yumma, kişiye yakın olanın korunması, ders programının kişisel tercihlere göre hazırlanması ve yönetimin bazı personellere ayrıcalıklı davranması şeklinde ortaya çıkmıştır. Katılımcıların önerileri, kayırmacılıkla mücadele için okul yönetiminin eşitlik ve adaleti gözetmesi, tarafsız ve tutarlı bir tutum sergilemesi, insan haklarına saygı göstermesi, sorunları kişiselleştirmemesi, siyasi görüşleri göz ardı etmesi, velileri her zaman haklı görmemesi ve öğretmenlerin çalışma koşullarını göz önünde bulundurması gerektiği yönündedir. Öğretmenlerin kayırmacılıkla mücadeledeki rolü, mesleki etik ve adaleti benimsemeleri, kişisel sorumluluklarını taşımaları ve öz eleştiri yaparak gelişmeye açık olmaları gerektiği şeklinde ifade edilmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin kayırmacılığı önlemek ve adil bir eğitim ortamı oluşturmak için öğrenci ve meslektaş katılımını teşvik etmeleri, sorunları açıkça dile getirmeleri ve eşitlik ilkesini vurgulamaları önerilmiştir. Araştırma sonuçları, kayırmacılığın tanımı, okul yönetimindeki belirtileri ve kayırmacılıkla mücadeledeki önerileri detaylı bir şekilde açıklamakta ve eğitim sisteminin daha adil ve etkili olması için atılacak adımlara ışık tutmaktadır.

Öneriler

- ✓ Okul personeli ve yöneticiler arasında kayırmacılığın ne anlama geldiği konusunda farkındalık yaratılmalıdır. Eğitim programları ve seminerler düzenleyerek kayırmacılığın tanımı, etkileri ve önlenmesi hakkında bilgi sağlanabilir.
- ✓ Okul yönetimi, kayırmacılığın belirtilerini sürekli olarak izlemeli ve tespit etmelidir. Öğrenci performansı, ödüllendirme ve cezalandırma uygulamaları gibi alanlarda eşitsizlik ve adaletsizlik tespit edildiğinde hızla müdahale edilmelidir.
- ✓ Okul personeli, öğrenciler ve veliler arasında açık iletişim kanalları oluşturarak kayırmacılık veya adaletsizlik durumlarının dile getirilmesini teşvik etmelidir. Şikayetlerin ve endişelerin rahatça iletilmesi için güvenilir bir sistem oluşturulmalıdır.
- ✓ Okul yönetimi, her öğrencinin eşit fırsatlara sahip olduğunu ve adaletin önemini vurgulamalıdır. Bu ilke, tüm uygulamalarda ve kararlarda gözetilmelidir.
- ✓ Okul yönetimi, öğrencilere ve personellere tarafsız bir şekilde yaklaşmalı ve tutarlı davranmalıdır. Tüm bireyler aynı standartlara tabi tutulmalıdır.
- ✓ Okul yönetimi, insan haklarına saygıyı ve liyakate dayalı bir liderlik anlayışını benimsemelidir. Yetenek ve çaba öne çıkmalı, kişisel bağlantılar veya ayrıcalıklar dikkate alınmamalıdır.
- ✓ Öğretmenler, gördükleri adaletsizlikleri ve kayırmacılığı sessiz kalmadan dile getirmeli ve gerekirse birlikte tepki göstermelidir. Bu durum, adil bir okul kültürünün oluşturulmasına katkı sağlar.
- ✓ Öğretmenler, öğrenci ve meslektaşların görüşlerini değerli bulmalı ve onları sürece katkı yapmaya teşvik etmelidir. Herkesin eşit katılım fırsatlarına sahip olduğu bir sınıf ortamı oluşturulmalıdır.
- ✓ Öğretmenler, derslerde her öğrenciye eşit zaman ve fırsat sunarak adaleti vurgulamalıdır. Tüm öğrencilere adil davranışlar sergileyerek, adaletin önemini modellemelidir.

KAYNAKÇA

Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. Kastamonu Eğitim Dergisi, 24(1), 233-250

Aydın, İ. (2019). Eğitim ve öğretimde etik (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the turkish educational system: nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 1– 17.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erdem, R. (2010). *Kayırmacılık / Ayrımcılık*. Ramazan Erdem (Ed.), *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık içinde* (s. 1, 2). İstanbul: Beta Yayınları.
- Güneş, A., ve Köse, A. (2021). Okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları ve öğretmen motivasyonu üzerine ilişkisel bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 3(2), 26-44.
- Karakuş, Y. (2006). Türkiye’de ve Avrupa’da pozitif ayrımcılık: karşılaştırmalı bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 9.
- Karataş, Z. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), 62-80.
- Keskin, A. (2018). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- 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 algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van
- Meriç, E.,& Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3),467–498. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10319/126559>
- Okçu, V. ve Uçar, A. (2016). Effect of school principals’ favouritism behaviors and attitudes on teachers’ organizational comuitment based on the perceptions of primary and secondary school teachers. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5901-5914.
- Türk Dil Kurumu. (2020). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK
- Ugar, Y. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, M. F. (2019). *Milli Eğitim Bakanlığı ödül sisteminin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin motivasyon düzeyine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.