



[itobiad], 2022, 11 (1): 380-403

<p><b>Üniversite Sınırlarında Kayırmacılık: Kayırmacı Davranış Paternleri ve Kayırmacılığın Kökeni Üzerine Nitel Bir Araştırma</b></p> <p>Favoritism at University Boundaries: A Qualitative Study on the Behavior Patterns and the Origin of Favoritism</p> <p>Video Link: <a href="https://youtu.be/UqgKMxM7d0U">https://youtu.be/UqgKMxM7d0U</a></p>	
<p><b>Onur DİRLİK</b></p> <p>Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Asst.Prof., Eskişehir Osmangazi University, Faculty Of Economics And Administrative Sciences, Business Administration Dept. onur@ogu.edu.tr / Orcid ID: 0000-0002-7045-0774</p> <p><b>Hazal Duman ALPTEKİN</b></p> <p>Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Bilişsel Davranışsal Uygulama ve Araştırma Merkezi Dr., Eskişehir Osmangazi University, Cognitive- Behavioral Application and Research Center hazalduman3@gmail.com / Orcid ID: 0000-0001-8893-4622</p>	

### Makale Bilgisi / Article Information

<b>Makale Türü / Article Type</b>	: Araştırma Makalesi / Research Article
<b>Geliş Tarihi / Received</b>	: 28.11.2021
<b>Kabul Tarihi / Accepted</b>	: 05.02.2022
<b>Yayın Tarihi / Published</b>	: 17.03.2022
<b>Yayın Sezonu</b>	: Ocak-Şubat-Mart
<b>Pub Date Season</b>	: January-February-March

**Atıf/Cite as:** Dirlik, O. & Duman, H. (2022). Üniversite Sınırlarında Kayırmacılık: Kayırmacı Davranış Paternleri ve Kayırmacılığın Kökeni Üzerine Nitel Bir Araştırma . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 11 (1) , 380-403 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/68190/1029501>

**İntihal/Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

**Copyright** © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

## Üniversite Sınırlarında Kayırmacılık: Kayırmacı Davranış Paternleri ve Kayırmacılığın Kökeni Üzerine Nitel Bir Araştırma \*

### Öz

Bireysel başarı ve yetkinlik yerine farklı ilişki ağlarının ön plana çıkararak kayırmacılık örgütsel yaşantının arka planda kalan ancak örgütsel işleyişin bütününe etki eden etik dışı olgulardan biridir.

Bu çalışmanın amacı akademi içerisinde kayırmacı davranışların kadro alma ve akademik işleyiş üzerindeki etkisini akademisyenlerin bakış açısıyla ele almaktır. Bu kapsamda kayırmacılığın hangi dinamiklerle şekillendiği, kayırmacılık olarak isimlendirilen davranışların neler olduğu ve bu davranışların çıktılarını değerlendirilmiştir.

Nitel desende gerçekleştirilen çalışmaya 3 devlet üniversiteden, farklı branşlarda ve farklı akademik unvanlara sahip 10 akademisyen katılmış olup, katılımcıların belirlenmesinde amaçlı ve kartopu örnekleme teknikleri bir arada kullanılmıştır.

Veri toplama sürecinde gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlarda yarı yapılandırılmış sorulardan faydalanılmış ve görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Ardından elde edilen kayıtlar döküm haline dönüştürülerek içerik analizine tabi tutulmuştur.

Gerçekleştirilen analiz sonucunda, kadro alma ve akademik işleyiş sürecinde siyasi kayırmacılık, nepotizm ve kronizme dayalı davranışların akademi de yaygın olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu 3 kayırma türü içerisinde siyasi kayırmacılık ve nepotizm doğrudan kayırma ve torpil olarak değerlendirilirken, kronizme ilişkin davranış kalıplarının kimi durumlarda akademik referans olarak konumlandırıldığı gözlemlenmiştir.

Spesifik olarak, akademik referans adı altında gerçekleşen ve bireylerin akademik başarısına değil networküne odaklanan davranışların referans ve torpil ayrımını ortadan kaldırdığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin kendi eylemlerini ve başarılarından geçmeleri kayırma yerine akademik referansa dayandırma çabasının da alanda referans ve kayırma ayrımını zedelediği öngörülmüştür. Bununla birlikte, hediye yazarlık olarak isimlendirilen ve akademik networkünü güçlü tutmak için emeği olmayan birini akademik çalışmalarda yazar yapma eylemi akademiye özgü bir kayırma davranışı olarak öne çıkmıştır.

Çalışma sonucunda akademiye yaygınlaşan kayırmacı davranışların şekillenmesinde ise kültür, aile, siyasi etki, insan doğası, işin doğası gibi 7 ayrı dinamiğin etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu dinamikler alanda kayırma davranışlarının normalleştirilmesine imkan sağlarken, aynı zamanda akademisyenlerin kayırma davranışları karşısında tepkisiz kalmalarına da zemin hazırladığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kayırmacılık, Nepotizm, Kronizm, Siyasi Kayırmacılık, Hediye Yazarlık, Türkiye Akademisi

\* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığının 16.11.2021 Tarih , 2021-18 Sayılı kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.

## Favoritism at University Boundaries: A Qualitative Study on the Behavior Patterns and the Origin of Favoritism

### Abstract

Nepotism, which emphasizes different relationship networks instead of individual success and competence, is one of the unethical phenomena that remains in the background of organizational life but affects the whole organizational functioning.

The purpose of this study is to examine the effects of favoritism on academic process which include the dynamics of favoritism, academicians' responses and results of favoritism generated in academia is to be addressed by considering the opinions of academics.

In scope of research 10 academics from 3 state universities, from different branches and with different academic titles, participated in the process. Purposeful and snowball sampling techniques were used to determine the participants.

In the in-depth interviews conducted during the data collection process, semi-structured questions were used and the interviews were recorded. Then, the obtained records were converted into transcripts and subjected to content analysis.

According to the obtained results, it was determined that behaviors based on political nepotism, nepotism and cronyism are common in academia in the process of recruiting and academic functioning. While political favoritism and nepotism are directly evaluated as favors among these 3 types of favoritism, it has been observed that behavioral patterns related to cronyism are sometimes positioned as academic references.

Specifically, it has been determined that the behaviors that take place under the name of academic reference and focus on the network, not the academic success of the individuals, eliminate the distinction between reference and favor. It has been predicted that the effort of academics to base their own actions and experiences on academic reference rather than favoring them also undermines the distinction between reference and favoritism in the field.

In addition to these findings, it has been determined that gift authorship is an academy-specific favoritism which reflects make someone author who does not make any contribution in research process.

As a result of the study, it has been determined that 7 different dynamics such as culture, family, political influence, human nature, nature of work are effective in shaping the favoritism that has become widespread in academia. While these dynamics allow for the normalization of favoritism in the field and pave the way for the unresponsiveness of academics to their favoritism.

**Keywords:** Favoritism, Nepotism, Chronism, Political Favoritism, Gift Writing, Turkish Academy

## Giriş

Örgütsel yaşandı kendi içerisinde bireylerin motivasyonu ve işbirliğini arttırıcı dinamiklere sahip olduğu gibi, yolsuzluk, ihmal, mobbing, yetkinin kişisel amaçlarla kullanımı gibi etik dışı davranış örüntülerine de ev sahipliği yapmaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan kayırmacılık kavramı örgütsel bir bağlamda liyakat yerine bireyler arası ilişki ağlarının ön plana çıkması ve buna dayalı yönetsel bir sürecin takip edilmesini içermektedir (Bramoullé ve Goyal, 2016: 17).

Kayırmacı davranışlara ilişkin araştırmalar incelendiğinde kayırmacılık kültür ilişkisi (Sargut, 2001: 140; Dağlı ve Aycan, 2010: 169; Aydoğan, 2012: 4581), kayırmacı davranış türleri (Boadi, 2000: 199; Özkanan ve Erdem, 2016: 23; Mutz ve Kim, 2017: 829), kayırmacı davranışların örgütsel alanda yarattığı çıktılar (Araslı ve Tümer, 2008: 1238; Abubakar vd., 2017: 130; Arıcı vd., 2021: 384) en fazla yoğunlaşılın araştırma kampları olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma kapsamında ise kayırmacı davranış türleri ve bu davranışların şekillenmesine imkan sağlayan dinamiklerin yüksek öğretim kurumları sınırlarında nasıl şekillendiğinin ele alınması amaçlanmıştır.

Spesifik olarak literatürdeki çalışmalar incelendiğinde eğitim seviyesi arttıkça kayırmacı davranışlara yönelimin azalacağı vurgusu ön plana çıkmaktadır (Ponzo ve Scoppa, 2010: 94; Magni, 2021: 10). Bu söyleme karşın son yıllarda eğitim seviyesi yüksek bireylerin bir araya geldiği ve temelinde eğitimin kaynağı olan üniversitelerde meydana gelen kayırmacı davranışlar gazete manşetlerinde yer alma sıklığını arttırmıştır (Cumhuriyet, 2021; Haber 46, 2021; Yeniçağ, 2021; En Son Haber, 2021). Akademinin içinde bulunduğu mevcut duruma ek olarak Türkiye’de artan işsizlik oranı ve ekonomik göstergeler (Statista, 2020; Worldbank, 2021) kamunun sağladığı iş imkânlarına yönelimi artırırken, sürecin etkisi üniversitelere de yansımıştır.

Yükseköğretim Kurulunca (YÖK) açıklanan istatistiklere göre (2021), 2013 – 2014 öğretim döneminde 142437 akademisyen sayısı, 2017 – 2018 öğretim döneminde 160756’ya yükselmiştir. 2019 yılına gelindiğinde ise bahsi geçen akademik personel kapasitesi 166 bin 225 yükselirken, 2021 yılında bu sayı 181293 kişiye ulaşmış ve son bir yıl içerisinde 6799 kişiye akademinin kapıları açılmıştır.

Akademiye yönelik artan bu ilgi kendini sadece akademisyen sayısındaki artış da göstermezken, YÖK raporlarına göre sadece 2020-2021 periyodunda 106148 kişi doktora programlarına, 343569 kişi ise yüksek lisans programlarına kayıt yaptırmıştır (YÖK, 2021).

Akademiye yönelik artan talep durumu ve YÖK bünyesinde çıkan kadro sayılarının talebi karşılayamaması ve norm kadro kriterleri beraberinde farklı birçok türe sahip kayırmacı davranışları ön plana çıkarmaya başlamıştır (Demir ve Demir, 2019: 2495; Albayrak, 2020: 1521; Yıldırım, 2021: 159; Tahtaloğlu, 2021: 1109).

Özellikle son yıllarda sosyal medya aracılığı ile artan etkileşim kayırmacı davranışlara yönelik bir kamuoyu tepkisi oluşturmaya başlarken, kimi durumlarda neyin kayırmacı davranış olduğu, hangi davranışların akademi içerisinde etik sınırlarda kaldığı netlik kazanmayan bir davranış karmaşasının doğmasına neden olmuştur.

Literatürde oldukça sınırlı çalışmada (Aydoğan, 2009: 14; Çelik ve Erdem, 2021: 23; Tahtaloğlu, 2021: 1107) yer verilen bu karmaşadan hareketle bu çalışmanın amacı akademi içerisinde kayırmacılık olarak isimlendirilen davranış paternlerinin neler olduğu ve bu davranışların hangi dinamikler eşliğinde şekillendiğinin akademisyenlerin bakış açısıyla ele alınmasıdır.

## Literatür

Halk dilinde adam kayırma, torpil olarak da isimlendirilen kayırmacılık etimolojik köken itibarıyla eski Türkçe 'de kadgur kelimesinin kökünden türemiştir. En temel anlamıyla kadgur kaygılanmak, ilgilenmek anlamına gelirken, günümüze kayırma olarak devşirilen köken bugün birine yardım ederek başarılı olmasını sağlama anlamını kazanmıştır.

Kelime anlamının geçirdiği dönüşüm ve bu dönüşümün tarihsel olarak günlük hayatımıza yansımalarına baktığımızda kayırmacı davranışların Türk toplumunda tarihsel gelişimi ve örgütsel işleyişte yerini alması ilk olarak 16 yy'ın son dönemleri olan ve Osmanlı'nın Duraklama dönemine tekabül eden sürece işaret etmektedir (Çankıç & Arslan, 2010: 27; Mumcu, 1985: 9; Findley, 1996: 225).

16. yy'den günümüze kadar geçen süreçte kayırmacı davranışlar siyasi platformlar, kamusal alanlar ve özel sektöre bağlı farklı alanlarda kendini gösterirken, ilgili yayılım sürecinde kayırmacılığın akrabalık, eş-dost ilişkisi, hemşericilik, siyasi yandaşlık gibi farklı ağlara dayalı temellendiği öne çıkmaktadır (Boadi, 2000: 196; Bearfield, 2009: 65; Aytaç, 2010: 5).

Spesifik olarak kayırmacılık türleri ve bu türlerin doğuşuna zemin hazırlayan etmenlerin literatürde ele alınışına baktığımızda Özler ve Büyükarslan (2011: 277) kayırmacılığı sosyolojik bir bakış açısı ile iç grup – dış grup ayrımı üzerinden ele alırken, Özkanan ve Erdem (2016: 10), farklılaşan kayırmacılık türlerini taraflar arasında var olan ilişki ağlarına dayalı sınıflandırmıştır. Bu kapsamda kan bağına dayalı kayırmacılık (nepotizm), arkadaşlık ilişkilerine dayalı kayırmacılık (kronizm) ve siyasi bağlantılara dayalı kayırmacılık (patronaj, klientalizm, ve hizmet kayırmacılığı) literatürde öne çıkan kayırmacılık türleri olup, bu türlerin yaygınlaşmasındaki temel dinamik ise bireylerin çıkarlarını en kolay yoldan maksimize etme çabası yatmaktadır (Gaspar vd., 2006: 76; Mutz ve Kim, 2017: 827; Dilek vd., 2019: 3186).

Kayırmacılık türlerindeki farklılaşmanın temelinde yatan bir diğer etmen ise kültürdür (Dağlı ve Aycan, 2010: 175). Toplumların sürdürdükleri kültürel pratikler kayırmaya dayalı davranış örüntülerini şekillendirirken bireysellikliğin ön planda olduğu toplumlarda kayırmacı davranışlar kişinin kendini daha fazla öne çıkarmasına, toplulukçu kültürlerde ise kan bağı, hemşeriliği öne çıkarmaya

yöneliktir (Bramoullé ve Goyal, 2016: 18; Hotho vd., 2020: 660). Bununla birlikte güç mesafesi yüksek, belirsizlik karşısındaki toleransı az olan ve toplulukçu dinamikler sergileyen kültürlerde kayırmacı davranışlar belirsizlikle mücadelede bir araç olarak öne çıkarken, aynı zamanda korumacı yaklaşımında göstergesini temsil etmektedir (Sargut, 2001: 185).

Toplumsal, kültürel kimi zaman ise bireysel dinamikler ile şekillenen kayırmacı davranışların örgütsel bağlamdaki etkisine baktığımız zaman ise kayırmacılığın örgütsel adalet anlayışını zedelediği (Polat ve Kazak, 2014: 87), yönetici kararlarının çalışanlar tarafından sorgulanmasına neden olduğu (Padget ve Morris, 2005: 41) motivasyon kaybına (Prendergast ve Topel, 1996: 6; Arıcı ve diğerleri, 2021: 385) ve örgütsel sinizme (Apaydın, 2012: 9656) yol açtığı görülmektedir.

Türkiye'nin sahip olduğu temel dinamikler dikkate alındığında kayırmacı davranışların öne çıktığı farklı birçok bağlam ve kayırmacı davranışların farklı örgütsel ortamlarda ortaya çıkardığı zararlar birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu kapsamda aile şirketleri (İlhan ve Erdem, 2010: 143; Büte, 2011b: 177; Gönülaçar, 2014: 3; Çetinkaya ve diğerleri, 2017: 119), bankalar (Büte, 2011a: 384), devlet daireleri (Polat, 2016: 45; Murat ve Sezer, 2018: 739), oteller (Araslı vd., 2006: 296); spor kulüpleri (Kavasoğlu ve Yener, 2018: 2509) ve ilköğretim ve ortaöğretim kurumları (Meriç ve Erdem, 2013: 467; Cesur ve Evrim, 2020: 3469) en çok araştırılan bağlamlar olarak öne çıkmaktadır.

Bahsi geçen araştırmalar her ne kadar farklı bağlamlara ilişkin deneyimleri aktarsa da, çalışmalarda öne çıkan bir sonuç da eğitim seviyesinin kayırmacı davranışların oluşmasında etkin bir unsur olduğudur. Eğitim temelde bireylere güven ve ilişkilerinde bağımsızlık kazandıran bir olgudur. Bu kapsamda İlhan ve Aytaç (2010: 79) kayırmacı davranışların düşük eğitimsel ortamlarda boy gösterdiğini ve eğitim seviyesi azaldıkça kayırmacı davranışa yönelimin artacağını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Ponzio ve Scoppa (2010: 98) İtalyan iş gücü pazarında 20000 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada bireylerin eğitim seviyesi azaldıkça kayırmacı davranışlara yönelimlerinin arttığı ve farklı ilişki ağlarının performans dinamiklerinin önüne geçtiğini bulmuşlardır.

Eğitim ve kayırmacı davranışlar arasındaki negatif ilişkiye karşın bugün eğitim seviyesi yüksek bir kesime işaret eden akademik camiada öne çıkan kayırmacı davranışlar eğitim seviyesi ve kayırmacılık arasında ilişkide belirsizlikler yaratmaktadır.

Bununla beraber, akademik bağlamda meydana gelen kayırmacılığa yönelik çalışma akımına bakıldığında sınırlı sayıda araştırma olduğu ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda Aydoğan (2009: 9-12) Türk üniversitelerinde kayırmacı davranışları ele aldığı çalışmada, akademiye kayırmacılık davranışların nepotizm, kronizm ve patronaj asıllı şekillendiğini belirtmiştir. Çelik ve Erdem (2012: 28) bir devlet üniversitesinde görev yapan 299 idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri anket çalışmasında kayırmacı davranışların en çok terfi süreçlerinde ön plana çıktığını vurgulamıştır. Halıcı ve diğerleri (2017: 77) ise ÖYP sistemi ile atanan akademisyenlerin değişen yasa gereği yaşadıkları statü sorunlarını ele aldığı

çalışmada, kayırmacı davranışların ilgili akademik personelin eğitim hayatında ve doktora sonrası kadro alma durumuna olumsuz etki ettiğini belirtmişlerdir.

Akademide yaygınlaşan kayırmacı davranışlar akademiye giriş sürecinde başarılı adayların önüne önemli bir engel teşkil ederken, aynı zamanda bilimsel bilgi üretimine yönelik bir büyümeyi değil, farklı ilişki ağlarına dayalı bir büyümeyi tetiklediği görülmektedir (Martin, 2009: 17; Aydoğan, 2012: 4585).

## Yöntem

### Araştırma Deseni ve Katılımcı Profili

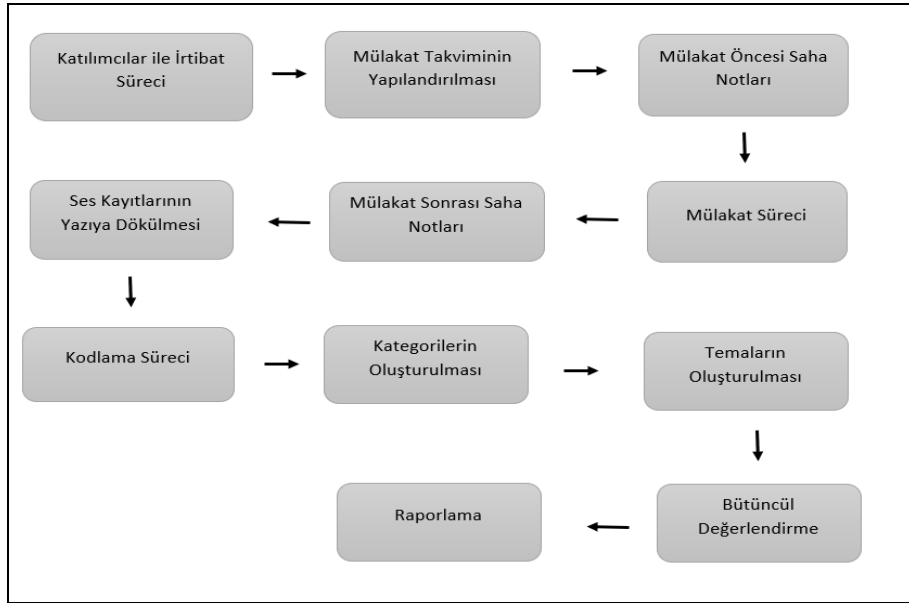
Akademisyenlerin perspektifinde kayırmacı davranışların nasıl anlamlandırıldığını çözümlenmeyi amaçlayan bu araştırma nitel desende tasarlanmıştır. Örneklem alma sürecinde araştırmacının amacıyla paralellik gösteren amaçlı örneklem ve katılımcılar arası ağa dayalı olan kartopu örneklem tekniklerinden faydalanılmıştır. Bu kapsamda farklı branşlarda ve farklı statülere sahip (araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent, profesör) 10 akademisyen araştırma grubunu oluşturmuştur (Tablo 1). Araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izni alınmıştır.

**Tablo 1.** Katılımcı profili

<i>Katılımcılar</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Unvan</i>	<i>Mülakat Süresi</i>
<i>Katılımcı R</i>	Kadın	Dr. Öğr. Üyesi	30 dk. 50 sn.
<i>Katılımcı C</i>	Erkek	Ar. Gör.	19 dk. 46 sn.
<i>Katılımcı A</i>	Erkek	Dr. Öğr. Üyesi	1 sa. 03 dk.
<i>Katılımcı Z</i>	Erkek	Doç. Dr.	1 sa. 07 dk.
<i>Katılımcı F</i>	Kadın	Ar. Gör.	11 dk. 46 sn.
<i>Katılımcı D</i>	Erkek	Dr. Öğr. Üyesi	14 dk. 35 sn.
<i>Katılımcı G</i>	Erkek	Dr. Öğr. Üyesi	41 dk. 48 sn.
<i>Katılımcı E</i>	Erkek	Dr. Öğr. Üyesi	20 dk. 53 sn.
<i>Katılımcı B</i>	Kadın	Dr. Öğr. Üyesi	29 dk. 59 sn.
<i>Katılımcı H</i>	Erkek	Prof. Dr.	45 dk. 00 sn.

### Veri Toplama ve Çözümleme Süreci

Veri toplama sürecinde derinlemesine mülakat tekniği temel alınmış olup, mülakatların gidişatını şekillendiren veri toplama formu akademisyenlerin kayırmacı davranışlara yönelik tutumu ve deneyimlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan 5 yarı yapılandırılmış sorudan oluşmaktadır. İlgili sorular araştırmacılar tarafından literatürden hareketle hazırlanmış olup, veri toplama ve çözümleme sürecinde takip edilen adımlar Görsel 1’de sunulmuştur.



**Görsel 1.** Veri toplama ve çözümle sürecinde takip edilen adımlar

Görsel 1’den de görüldüğü üzere veri toplama sürecinde ilk adım katılımcılar ile irtibatın sağlanması olmuştur. Bu süreçte araştırmacıların bulunduğu bağlamdan ilk olarak hareket edilerek akademisyenler mail ve telefon yolu ile araştırma sürecine davet edilmiştir. Sürecin ikinci aşamasında dönüş yapan akademisyenlere bağlı bir mülakat takvimi hazırlanmış ve görüşülen akademisyenlerin referans ettiği diğer katılımcılarda takvime dahil edilmiştir.

Mülakatların zamanı ve yeri katılımcıların talepleri doğrultusunda ayarlanmış olup, her mülakat öncesi ve sonrasında araştırmacı mülakata ilişkin saha notları tutarak, sürece ilişkin detayların aktarımını sağlanmaya çalışılmıştır. Görüşme süreçlerinde ise katılımcıların izinleri doğrultusunda ses kayıtları alınmış, onay verilmemesi durumunda görüşme sürecinde araştırmacı tarafından tutulan notlarla mülakat süreci aktarılmaya çalışılmıştır. Bu noktadan hareketle araştırma kapsamında gerçekleştirilen mülakatlardan toplamda 334 dakika 47 saniyelik ses kaydı elde edilmiştir.

Mülakatlardan elde edilen ses kayıtları her mülakat sonrasında yazıya dökülmüş olup, içerik analizinin gerçekleştirilmesinde Elo ve Kyngäs (2008: 110) tarafından öne çıkarılan içerik analizi süreçleri takip edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak görüşmelerden elde edilen metin parçaları açık kodlamaya tabi tutulmuştur. Bu kapsamda 183 kelime ve kelime grubu kodlanmıştır. Açık kodlama sürecinin tamamlanması ile birlikte her bir dokümandan elde edilen kodlar birbiriyle gruplandırılmış ve 8 (atanma, yükselme, idari görev, akademik üretkenlik, iç-dış grup ilişkisi, yüksek lisans-doktora, jüri sistemleri, davranış stilleri) ana grup oluşturulmuştur. Gruplandırmanın yapılma sürecinde kodlar arası anlamsal ilişki temel alınmıştır. Ardından gruplardan kategorilerin oluşturulmasında temel alınmıştır. Bu süreçte grubun birbirleri ile ilişkisi ve kapsayıcılığı dikkate alınmıştır. İçerik analizinin son aşamasında ise belirlenen kategorilerden hareketle



2 ana temaya ulaşılmıştır. Bu temalardan ilki akademik düzenin işleyişini şekillendiren davranış paternleri olup ikincisi ise bu davranışlara zemin oluşturan dinamikler olarak değerlendirilmiştir.

Çözümleme süreci 2 araştırmacı tarafından bağımsız olarak yapılmıştır. Süreçte araştırmacılar herhangi bir yazılım programından faydalanılmamıştır. Her iki araştırmacının çözümleme sürecini tamamlamasıyla birlikte, elde edilen sonuçlar karşılaştırmalı olarak değerlendirilerek araştırma sonuçlarının güvenilirliği desteklenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini güçlendirmek adına çalışmanın oluşturulma sürecinde saha verilerinden örnekler sunulmaya gayret edilmiş ve elde edilen sonuçlar var olan çalışmalar ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir (Arastaman ve diğerleri, 2018: 58).

Genel olarak sahadan sonuca gitme sürecini değerlendirecek olursak, her görüşme ile tekrarlanan ara analizler literatür vasıtasıyla desteklenmeye çalışılmıştır. Görüşme süreçlerinde elde edilen dönütlerin tekrar sürecine girmesi araştırmada doyum noktası olarak yorumlanmıştır (Fusch ve Ness, 2015: 1411). Doyum noktasına erişimle birlikte tüm ara analizler bir arada çözümlenerek ana çözümleme prosedürü gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte devamlı olarak literatüre dönüşler gerçekleştirilmiş ve saha notları, akademik atamalara ilişkin mevzuatlar değerlendirme adımlarına dahil edilerek üçleme tekniğine dayalı araştırmanın geçerliliği güçlendirilmeye çalışılmıştır (Başkale, 2006: 25). Çalışmada geçerliliğin güçlendirilmesi amacıyla üçleme tekniğine ek olarak katılımcı kontrolünün sağlanması gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara ilişkin katılımcılar ile fikir alışverişi sağlanmıştır.

Çözümleme sürecinin son adımı olan raporlamada ise araştırmanın amacı ve katılımcıların sağladığı bilgilerden hareketle elde edilen temalar arası ilişkiler okuyucuya açık bir dille aktarılmaya çalışılmıştır.

## **Bulgular**

### **Akademik Referans Mı? Kayırmacılık Mı?**

Farklı üniversitelerde görev yapan akademisyenler ile gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda akademi sınırları içerisinde var olan yasal prosedürler, içtihatlar ve atama – yürütme kanunlarından ayrı olarak hem atama hem de faaliyetlerin sürdürülme pratiklerinin 2 ana davranış kalıbı altında toplandığı belirlenmiştir. İlgili davranış kalıplarının yansıttığı ana temalar ve bunlara bağlı alt kategoriler Görsel 2’de sunulmuştur.

AKADEMİYE GİRİŞ ve AKADEMİK İŞLEYİŞ SÜREÇLERİ	
<b>AKADEMİK REFERANS</b>	<b>KAYIRMACILIK</b>
Sahip olunan akademik network	<b>NEPOTİZM</b>
Bölüm-fakülte-üst yönetim tavsiyesi	Kan bağına dayalı networkler
Öncelikli aday potansiyeli	<b>KRONİZM</b>
- Mevcut asistanlar	Hemşerilik
- Aynı üniversitenin öğrencisi olanlar	Mevkidaşlık
- Akademisyenlerin öne çıkardığı öğrenciler	Arkadaşlık
	<b>SİYASİ KAYIRMACILIK</b>
	İktidar – muhalefet gücü
	Meclis bağlantısı
	Gençlik kolları
	Partilerin il/ilçe teşkilatları
	Siyasi tanıdıklar

Görsel 2. Akademiye giriş ve işleyiş süreçlerinde öne çıkan davranış paternleri

Görsel 2’den de görüldüğü üzere akademisyenlerin söylemlerinde öne çıkardığı ilk davranış kalıbı “akademik referans” olarak isimlendirilen paternleri yansıtmaktadır. Akademisyenler nezdinde kayırmacı davranışlardan tamamen ayrı tutulan akademik referans bireylerin sergiledikleri performansa dayalı öne çıkarılma durumlarını içermektedir. Bu kapsamda akademik referansın temellenmesini sağlayan alt yapılardan birisi sahip olunan akademik network olarak öne çıkmaktadır. İlgili networkün dalları bireyin eğitim sürecinde dersine giren akademisyenlerden, bölüm arkadaşlarına, değerlendirme jürileri vasıtasıyla kurulan bağlara kadar uzanmaktadır.

Akademik referansı oluşturan bir diğer durum ise üniversitenin çeşitli idari birimlerinde görev alan üst yöneticilerin tavsiyeleri ile ilişkilidir. Bu noktada açılan bir kadroya bölüm başkanının, dekan yardımcısının veya diğer üst birimlerin önerdiği bir adayın alınması kimi durumlarda akademik referans olarak değerlendirilirken, gerçekleştirilen görüşmelerde birimler arası kademelerin etkisinin zamanla farklılaştığı da vurgulanmıştır. Örneğin profesör ve doçentler ile yapılan görüşmelerde bölüm başkanı, başkan yardımcısı gibi pozisyonların geçmişte güçlü bir akademik aktörü yansıttığı öne çıkarılırken, günümüzde bu gücün rektör, rektör yardımcısı, gibi yüksek mevkilerle sınırlandırıldığı öne çıkmaktadır. Bu çıkarımı destekler nitelikte araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyeleri ile gerçekleştirilen görüşmelerde de özellikle üniversite içerisinde yer alan yüksek mevkilerin sağladığı akademik referansın hem personel alımında hem de idari işlemlerde daha keskin bir niteliğe sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Akademik referansı şekillendiren bir diğer durum ise adayların öncelik durumları ile ilişkilidir. Öncelikli aday ilk atama süreçlerinde atama yapılacak üniversitede mevcutta bulunan araştırma görevlileri, ilgili üniversitenin öğrencileri ve üniversitede yer alan akademik personelin (danışman, birim üyeleri vb.) tavsiyesi doğrultusunda öne çıkarılan bireyleri temsil etmektedir.

Aday önceliğinin akademik işleyişe yansımaya baktığımızda ise karşımıza idari görevlerin atanması, unvanda yükselmede takip edilen sıralama gibi genel kabul görmüş prosedürler öne çıkmaktadır. Örneğin bölüm başkanı belirlemede bölümdeki en yüksek unvana sahip kişinin tercih edilmesi, doçentlik jürilerinde

bireyin sahip olduğu akademik networkün jüri üyelerine adayı refere etmesi gibi durumlar yapılan görüşmelerde akademik referansın işleyişe yansması olarak değerlendirilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar ve akademik referans olgusunu temellendiren genel anlayışa baktığımızda karşımıza akademide yerleşiklik kazanmış usta-çırak ilişkisi anlayışı çıkmaktadır. Bilimsel bilgi birikiminin yanı sıra çalışma ahlakının da aktarımını içeren usta-çırak ilişkisi akademide uzun dönemli birlikte çalışma pratiklerinin sorunsuz yürütülmesine imkan sağlarken, akademik referans kapsamında çalışma uyumunu atama ve işleyişteki öneminin altını çizmektedir.

Her ne kadar birlikte çalışabilme ve bildiklerini aktarabilme pratikleri usta çırak ilişkisi ve akademik referansın iç içe geçmesine imkan sağlasa da, usta-çırak ilişkisine dayandırılan akademik referans aynı zamanda akademik network ve kayırmacılık arasındaki sınırı ortadan kaldırmaya da imkan sağladığı görüşmelerde öne çıkmıştır. Bu noktada akademisyenler arasında neyin referans neyin torpil olduğu da netlik sergilemezken, bir katılımcı referans ile kayırmacı davranışlar arası sınırı kendi atanma süreci için “...Şimdi referansla kayırma şeyi arasında gidip geliyorum. Yani referans nereye kadar? Kayırma hangisi, referans hangisi? Yani bizim yaşadığımız süreçlerde çok açıkça kayırmacılık vardı. Fakat bir yerde ben de kendi girişimle ilgili bunu biraz rasyonalize etmek için ben referansla girdiğimi düşünüyorum. Çünkü siyasi bir referans değil hocaların referansıyla benimki...” (Katılımcı A) cümleleri ile açıklamaya çalışmıştır. Bu noktada ilgili söylemde öne çıkan asıl nokta bireylerin kendi deneyimlerini kayırmacılık ve referans odaklı konumlandırırken daha taraflı hareket ettiğiidir. Örneğin bu durumla paralel olarak başka bir katılımcı ise “...Ya aslında çok itiraf gibi olacak ama benim danışmanımda kayımpederim... Yani sen kayırmacılıktan bahsediyorsun ama, ben sana bir şey söyleyeyim mi ben doktorayı 6 senede bitirdim... Yani orda pek kayırmacılık yok... Ha şu da var kayırma nasıl olabilir... Şöyle bir kayırma yaşadım ben çok rahat tezimi yazarken 20 gün hani hocam yanımdaydı. Oturdum, yazdım, çizdim hoca hemen okudu falan... Kayırma hani çalıştığın konu teknik olursa biraz zor...” (Katılımcı Z) sözleriyle kendi durumunu rasyonelleştirmeye çalışmıştır.

Akademik referans ve kayırmacı davranışlar arasındaki çizgiyi silikleştiren tek durum bireylerin kendi deneyimlerini doğrulama çabası olmamakla birlikte usta-çırak ilişkisinin gerekliliği olan birlikte çalışma dinamiklerinin de kimi durumlarda kayırmacı davranışa dönüştüğü görüşmelerde öne çıkan bir gerçek olarak nitelendirilmiştir.

Spesifik olarak akademisyenler üzerindeki yayın baskısı ve teşvik güdüsünün çalışma arkadaşlarının kim olacağını belirlemede, hediye yazarlık davranışlarının alanda yaygınlaşmasında tetikleyici birer etmen olduğu belirlenmiştir. Örneğin bir akademisyen doktora sonrası kadrosunun gelmesini beklerken danışmanının beklentisini şu sözler ile aktarmıştır; “... Ya hani ben kadro bekliyorum ama hocama gittiğimde bana bu sene çok yayın eksikim var biliyor musun ama ucundan teşviki yakalayabilirim falan diye dert yanıyor...” (Katılımcı R).

Başka bir katılımcı ise yayın baskısı ve hediye yazarlık geleneğinin kadro alma sürecine yansımaları "...Yeni dekada beni tanımaya rağmen gidip biz onu değil, bunu istiyoruz dedi. O kişiyi istemesinin sebebinin de hani konuştuğumuz herkes de biliyor... O kişi, yani benim öyle bir tarzım olmadığı için yayınlarımı dekanın adını yazacaktı. Beklentisi o yöndeydi. Çünkü benim yazmayacağımı biliyordu. Yayınlarımı benim adım yazıyor, beraber iş yaparız düşüncesiyle onu aldı. Öyle kaldım açıkta..." (Katılımcı, B) sözleriyle ifade etmiştir.

Derinlemesine incelendiğinde hediye yazarlık olgusu sadece bilimsel üretimin serileştirilmesini değil aynı zamanda hiyerarşinin bilimsel işleyiş ve üretime yansımaları da göstermektedir. Bu konuda bazı katılımcılar başlarından geçen olayları aşağıdaki sözler ile ifade etmişlerdir;

"...Fakat bir de şu vardır hani çalışmaya doğrudan katkı vermemiştir ama o şeyin yöneticisidir. Bazı kişiler bunu kendileri de ister. Bu çalışmada benimde ismim olsun diye şimdi teşvikle birlikte bence bu tip uygulamaların olduğunu düşünüyorum. Sen beni yaz, ben seni yazıyorum. Sen bana atıf ver ben sana atıf vereyim falan hani... Bunların daha da yaygınlaşacağını düşünüyorum çünkü çok müthiş bir olay Türkiye'de doçent olmak..." (Katılımcı D).

"...Hediye yazarlık, direkt hediye yazarlık yok ama şu var oturmuş bir gelenek kıdemli kişi iş yapmaz. Kıdemli kişi oturup literatür taramaz, oturup anket yapmaz. Ha kıdemli kişi ne yapar senin topladığın literatüre bakar. Senin topladığın saha araştırması sonucuna bakar. Böyle olması gerekli mi tartışılır..." (Katılımcı C)

Gerek katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler gerek literatürde hediye yazarlık üzerine gerçekleştirilen tartışmalar dikkate alındığında yazarlık süreçlerinde her hangi bir yayında katkı oranına bakmaksızın, hiyerarşik seviyenin temel alınması, teşvik odaklı hareket etme ve bu durumun normalleştirilmesi kayırmacı ilişkileri daha fazla öne çıkarır bir potansiyel olarak yorumlanmıştır.

Akademik referans dışında araştırma sürecinde akademideki atama ve işleyiş sürecinde öne çıkan ikinci ana tema ise sürecin karanlık yüzünü temsil eden kayırmacı davranışlara ilişkindir. Literatüre baktığımızda farklı çeşitte birçok kayırmacı davranışın örgütsel yaşantıyı ve gündelik hayat pratiklerini etkilediği görülmektedir. Gerçekleştirilen görüşmelerde akademik bağlama inildiğinde ise kayırmacı davranışların üç ana temelde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bahsi geçen kayırmacılık türlerinden ilki literatürde nepotizm olarak isimlendirilen ve kan bağına bağlı kayırmacı davranış örüntülerine işaret etmektedir (Büte, 2011b: 180). Bireylerin sahip oldukları nitelikler dikkate alınmaksızın ilişki ağlarının akrabalık bağlarına dayandırılmasını temsil eden nepotizm, içinde yer aldığımız düşük sinerjili toplumsal yapı ve sosyolojik gerçekliğinde gündelik hayatımıza yansımalarıdır (Sargut, 2001: 153).

İlhan ve Erdem (2010: 142) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel sektöre kıyasla kamu alanında faaliyet gösteren örgütlerde yaygınlık gösteren nepotizmin akademide şekillenmesine baktığımızda birinci derece aile ilişkilerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte bir katılımcı kayırmacılığın temelinde kimi

zaman mağduriyetler yattığını vurgularken, üniversite bağlamında nepotik ağların merkezden çevreye gittikçe arttığını “Türkiye’de mağduriyetler etkili...Hani ne bilim ayrı illerde yaşayan eşler... Biri mesela görece daha küçük bir yerde iş bulur, eşini oraya getirtmek ister... Bu mesela bence Türkiye’ye özgü çok önemli bir şey... mesela diyelim siz bir yerde iş buluyorsunuz. Türkiye’de işte Doğu Anadolu’da, Güneydoğu Anadolu’da, Doğu Karadeniz’de falan akademide iş buluyorsunuz. Eşinizde diyelim senin gibi doktora falan yapıyor veya akademisyen... Hangisi daha kolay üniversiteye girer? Merkeze uzak çevredeki... Kan bağı tabii ki çok önemli bu süreçte...” (Katılımcı E) sözleri ile ifade etmiştir.

Günümüzde bilimsel başarıları ile manşetlerde yer alacak üniversitelerin “akraba üniversitesi” başlıklarıyla manşetlere taşınmasına imkan sağlayan nepotizme ilişkin deneyimlere katılımcıların gözünden bakıldığında nepotizmin sadece üniversiteye akademik personel alımı ya da görevlendirmeler de etkili olmadığı idari personelin alımı, doktora – yüksek lisansa giriş, doktora ve yüksek lisans jürilerinin işleyişinde dahi nepotizme dayalı kayırmacı davranışların yaşandığı ifade edilmiştir.

Görüşmelerde öne çıkan bir diğer kayırmacı davranışın ise kronizme dayalı kayırmacılık olduğu belirlenmiştir. Bu noktada katılımcılardan biri “...o kişinin bir yakını, rektör hocanın arkadaşıymış... O oradan rektör hocaya baskı yapıyor işte destek olun, illa alın, illa alın diyerek ve onun buraya atanmasına yardımcı oluyor...” (Katılımcı G) sözleri ile kronizme nasıl maruz kaldıklarını aktarmıştır.

Eş-dost kayırmacılığı olarak da literatürde geçen kronizmin akademiye yansımalarına baktığımızda örnekteki gibi hemşerilik, mevkidaşlık ve arkadaşlık ilişkilerinin akademik işleyişte etkin olduğu öne çıkarken, kayırmacılık ile akademik referansın birbirine en yaklaştığı davranış paternlerinin kronizmde yaşandığı öngörülmüştür. Bu noktada meslektaş ilişkilerine dayalı akademik faaliyetlerin yürütülmesi, görevlendirmelerde arkadaşlık ilişkilerinin temel alınması akademik referansı kronizme dönüştüren davranışlar olarak ele alınabilir.

Akademik yaşantıda kayırmacı davranışları şekillendiren son tema ise siyasi kayırmacılık olarak belirlenmiştir. Özellikle toplulukçu kültürlerde her türlü sosyal bağlamda etkinliğe sahip olan siyasi paternlerin Türkiye bağlamında üniversitelerin işleyişine nasıl etki ettiğine baktığımızda il/ilçe parti başkanlıklarının, iktidar ve muhalefete dayalı networklerin, gençlik kollarının ve meclis bağlantılarına sahip aktörlerin süreçte öne çıktığı belirlenmiştir. Bu noktada bir katılımcı kadro alma sürecindeki deneyimleri “...o dönemde öğrendik ki bu işler sadece senin iyi bir cv ye sahip olmanla olmuyormuş. Mutlaka ki siyasi bir networke ihtiyacın varmış, aksi taktirde kadro yok... akademik bir network değil siyasi bir networke ihtiyaç var...” (Katılımcı E) sözleri ile ifade etmiştir.

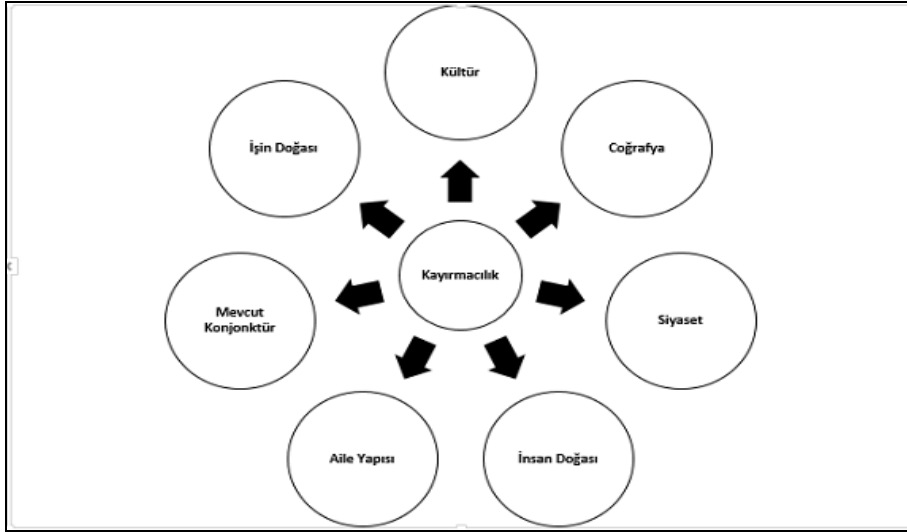
Siyasi kayırmacılığın alandaki etkisi detaylandırıldığında bu kayırmacılık türünün diğer kayırmacılık türlerine kıyasla etki oranının daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bu etkiyi bir katılımcı şu sözler ile ifade etmiştir “...Bu şöyle mesela arkadaş, tanıdık vesaire gibi bir networkle rektör hocaya ulaştın. Kadron olabilir dedi. O arada eğer siyasi bir kanaldan, daha baskın bir kanaldan başka birisi gelmezse

atanırsın. Ama eğer daha güçlü bir siyasi kanaldan gelen birisi olursa, o senin önüne geçiyor. Yani siyaset her zaman bir tık baskın arkadaşlığın önüne geçiyor, ailenin önüne geçiyor. Çünkü onlara dur demek daha zor, engel olmak daha zor..." (Katılımcı B).

Sonuç olarak akademik referans ve kayırmacı davranışlara ilişkin katılımcı görüşleri bir arada değerlendirildiğinde her iki davranış pratiğinin iç ve dış grup ayırımını akademik bağlamda güçlendirdiği öngörülmüştür. Bu noktada kimi zaman referans, kimi zaman kayırmacılık olarak adlandırılan davranışlar arasında kesin bir ayırım olmadığı öne çıkarken, ilgili davranış kalıplarının alanda normalleştirilmesinin alanda kayırmacı davranışların yerleşiklik kazanmasına ve yayılmasına imkan sağladığı öngörülmüştür.

### Kayırmacı Davranışların Kökeni

Kayırmacı davranışların tek nedeni bireylerin kendi çıkarlarını maksimize etme güdüsü değildir. Temelde kayırmacılığın toplumumuzdaki yeri birbirinden farklı kurumsal ve kültürel yapıların günlük hayata yansımından da kaynaklanmaktadır (.Bramoullé ve Goyal, 2016: 5). Bu varsayımdan hareketle gerçekleştirilen görüşmelerde kayırmacılık ve akademik referansla ilişkili davranışların temellendirilmesinde 7 ayrı dinamiğin etkin olduğu belirlenmiştir (Görsel 3).



**Görsel 3.** Kayırmacılık ve akademik referansın şekillenmesine imkan sağlayan dinamikler

Görsel 3’de de görüldüğü üzere irrasyonel davranış kalıpları olarak da isimlendirilen kayırmacılık odaklı davranışların meşrulaşmasına etki eden ana faktörlerden ilki paylaşılan kültür olarak görüşmelerde öne çıkmıştır. Literatüre bakıldığında Türkiye’nin sergilediği toplulukçu yapı, ilişki ağlarındaki güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek oluşu Sargut’a (2001: 137-143) göre kayırmacı ilişkileri topraklarımızda yaygınlaştıran birer dinamiklerdir. Çalışma kapsamında da ilgili dinamiklerin birlikte çalışma pratiğinin yoğun olduğu akademik bağlamda da kendini gösterir nitelikte belirlenmiştir. Diğer bir

ifade ile paylaşılan coğrafyada yerleşiklik kazanmış kültürel pratiklerin davranışlara yansması temelde akademideki ilişki ağlarını siyasi ve tanıdık networklerine dönüştürdüğü öngörülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı kültürümüzün tetiklediği ilişki kurma çabasının akademik karşılığını “*Yani erkekleri askere gitmeden önce hep şey ararlar... Bir komutan var mı acaba? Askere gittiği yerde birileri var mı? Ya da bir çocuğumuzu okula yazdıracaksak bildiğimiz bir şey var mı? Öğretmen var mı? Alışveriş yapacaksak bildiğimiz bir esnaf var mı? Yani o da yakın ilişkiler var ya biraz da ondan kaynaklı. Bizdeki o salt aman falana torpil yapayımından çok...o da var ama arka planda biraz... Bence en önemli şey o kültürümüz diye düşünüyorum.* (Katılımcı G) sözleriyle ifade ederek, kayırmanın temel unsurlarından birini kültür ile bağdaştırmıştır.

Paylaşılan kültür tek başına kayırmacılığın gelişmesinde etkili bir dinamik olduğu gibi, kayırmacılığın oluşmasında etkili diğer faktörlerle de ilişki halindedir. Bu kapsamda sahip olduğumuz kültürün tetiklediği birbirini kollayan aile yapısı sürece etki eden ve özellikle de nepotizmi üniversitelerde yaygınlaştıran önemli bir yapı olarak belirlenmiştir. Bu noktada bir katılımcı “...*Bizim aile yapımızda çoluğu çocuğu korumak var... Kollamak var... Biraz abartıyorlar yani... Çokta üstüne gitmeyelim... Çünkü yapılıyor ve bu biliniyor yani... Çocuğu mesela atıyorum işte X bölümünden mühendis oluyor... Onu burada öğretim görevlisi olarak işe yerleştirmek, akademisyen olmasını sağlamak falan bu yapılıyor...*” (Katılımcı Z) cümleleriyle aile yapısının sunduğu değerlerin kayırmacı süreçlere nasıl yansıdığını vurgulamıştır.

Elde edilen bu bulgu literatürde kayırmacılığın aile deneyimlerini yansıtan bir süreç olduğu vurgusunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir (Manning ve Lambert South, 2018: 18). Bununla birlikte görüşmelerde nepotik bağların kuzen, amca, dayı gibi uzak akraba ilişkilerine değil, birinci derece akraba ilişkilerine dayalı geliştiği ön plana çıkmaktadır.

Sürece etki eden dinamiklerden diğer ikisi ise ülkenin mevcut konjonktürü ve bu konjonktüre dayalı siyasi iklimin üniversite yaşantısına ne derece yansıdığı ile ilişkilidir. Bu noktada Türkiye'nin siyasal hayatının üniversiteler üzerindeki etkisi geçmişte yaşanan politik olaylarda kendini net bir şekilde gösterirken, günümüzde bu etki ana üniversite hiyerarşisinin oluşturulmasında etkili olduğu görülmektedir.

Yukarıda açıklanan kültür, coğrafya, konjonktür, siyaset yansımaları kayırmacı davranışları harekete geçiren üst yapılar olarak öne çıkmaktadır. Bu yapıların yanı sıra bireye doğru inildiğinde ise akademik network olarak isimlendirilen ve kimi zaman kayırmacılığa ön ayak olan dinamikler karşımıza çıkmaktadır. Gerçekleştirilen görüşmelerde sürece etki eden minor yapılar ise sırasıyla insanın doğası ve işin doğası olarak belirlenmiştir.

Akademik hayat temelde her bireyin altından kalkabileceği çalışma koşulları sunmamaktadır. Dışarıdan öne çıkan rahat bir çalışma ortamı olgusu, içeride hem başka öğrencileri yetiştirme hem de kendini geliştirme yükümlülükleri kimi zaman hırs olgusunu öne çıkarmaktadır. Bu noktada insan doğası olarak isimlendirilen alt boyut akademik hayatta bireysel hırsların ve bu hırsları tetikleyen yayın baskısı,

aşırı iş yükünün beraberinde yaygınlaştırdığı kayırmacı davranışların zeminini temsil etmektedir. Örneğin bir katılımcı kayırmacı işleyişin bireysel güdülerle şekillendiğini vurgularken, kayırmacılığa karşı çözümü de birey odaklı ele almıştır.

*"...Hani insanın olduğu yerde o kayırmacılığı sıfıra indirmek mümkün değil... Kayırmacılığı sistemle ortadan kaldırmak çok zor... İnsanları eğitmek lazım, eğitimle olacak bir şey... Eğer insan torpil yapmamasını vicdanen, hukuken, ahlaken, dinen kabul edebiliyorsa o zaman işe yarar..." (Katılımcı A)*

Süreçte etkili olan bir diğer unsur ise işin doğası ile ilişkilidir. Önceki başlıklarda da değinilen ustalık-çıraklık ilişkisinin akademi de bilimsel üretim dinamiklerinden çıkartılarak gruplaşma çabalarını arttırması, kayırmacı davranışları tetikleyen bir diğer minor yapı olarak değerlendirilmiştir. Özellikle akademik referansın kayırmacılığa dönüşmesinde etkili olan "işin doğası" söylemi biz hocalarımızdan böyle gördük cümleleri ile alanda yerleşiklik kazanırken bir katılımcı *"...100 tane kayırmacılık gözüküyor... Bunun belki 30'u, belki 40'ı net kayırmacılık ama bir kısmı işin doğası... işin gereği, bir kısmı da insanlığın doğası, insanlığın gereği olan şeyler... Bir kısmı da algı..." (Katılımcı Z)* ifadeleri ile aslında süreçteki davranış paternlerinin alandaki normalleştirilmesi ve yer etmişliğini açıklamaya çalışmıştır.

Bir bütün olarak yukarıda değinilen dinamikler ele alındığında her bir unsurun bağımsız değil birbiri ile iç içe geçtiği ön plana çıkmaktadır. Bu durum kendini akademik referans ve kayırmacı davranışlar arasındaki ilişkide de gösterirken, hangi davranışın kayırma hangi davranışın referans olduğu ise tavuk mu yumurtadan çıkar? yumurta mı tavuktan çıkar? dikotomisini akademik gerçekliğe aktarmaktadır.

## **Akademide Kayırmacı Davranışlara Yönelik Tepkiler ve Kayırmacı Davranışların Sonuçları**

Kültür, siyasi etkiler, aile yapısı, coğrafya gibi birçok dinamiğe dayanan kayırmacı davranışların kadro alma ve akademik işleyiş aşamalarındaki etkisi kayırılanlar ve diğerleri arasında farklı tepkilerin doğmasına imkan hazırlamaktadır. Bu noktada tetiklenen iç ve dış grup ayrımları kolektif birer tepki olarak öne çıkarken, gerçekleştirilen görüşmelerde akademisyen tepkilerinin genellikle bireysel bir duruşla sınırlı kaldığı gözlemlenmiştir.

Bu kapsamda katılımcıların deneyimlerinden hareketle kayırılan kesime yönelik tepkiler değerlendirildiğinde 3 farklı tepkinin ön plana çıktığı gözlemlenmiştir.

Kayırmacı davranışa ilişkin ilk ve en yaygın tepki sessiz kalma olarak nitelendirilmiştir. Bu kapsamda bölümlerine ya da fakültelerine kayırmacı davranışlara dayalı alınan ya da hak etmediği bir göreve farklı networklerle ulaşan akademisyenler karşısında meslektaşları genellikle sessiz kalırken, bu sessizliğin ardında *"ben bir şey desem de hiçbir şey değişmez"* anlayışının yattığı öngörülmüştür. Bu durumu destekler nitelikte bir katılımcı kayırmacılık karşısındaki sessizliğini *"...Ya burası devlet üniversitesi... Devletin sahip olduğu bir kurum. Kendi şirketin olsa*



*belki bir şey söylersin ama devlet üniversitesinde senin kadrona, senin sıranaya, senin ekmeğine dokunmuyorsa bir şey diyemiyorsun... Çünkü güçlü olan insanlar var ve hep olacak hayatta ne yapabilirsin. Birde de ki tepki gösterdin ne tepki gösterebilirsin?..."* (Katılımcı B) sözleriyle ifade etmiştir.

Kayırmacı davranışlar karşısında akademisyenlerin öne çıkardığı bir diğer tepki ise kısa süreli sosyal izolasyondur. Bu kapsamda akademisyenler kayırmacı kişi ile iletişim kanallarını kesmek, selamlaşmamak, bölüm içi işleyişte kayırılan kişiyi dışlamak gibi tepkiler sergilediği belirlenmiştir. Bir katılımcı karşılaştıkları kayırmacılığa karşı tepkilerini "...Bu kişinin odasına gitmiyoruz. Onunla muhatap olmuyoruz. Hoş geldin bile demiyoruz. İşlerine yardımcı olmak için bir şeyler yapmıyoruz..." (Katılımcı F) sözleriyle aktarmıştır. Her ne kadar bu tepkiler kayırılan kişinin girdiği örgütsel alanda ilişki ağını kısıtlasa da, gerçekleştirilen görüşmeler bu sürecin uzun soluklu olmadığını göstermektedir. Bu noktada kayırılan bir kişiye karşı ilk dönemlerde dedikodu mekanizmalarına dayalı bir sosyal dışlama süreci sergilense de, akademinin birlikte çalışmaya dayalı doğası ve zamanın yol açtığı hafıza tahribatı beraberinde kayırılan kişilere karşı tepkilerin yumuşamasına zemin hazırladığı öngörülmüştür.

Yukarıda elde edilen bulgular bir arada değerlendirildiğinde kayırmacılık karşısında akademisyenlerin tepki dinamiklerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu noktada azalan tepkiler beraberinde kayırmacı davranışların yaygınlaşma potansiyelini artırırken, bu artışın akademik işleyiş üzerinde olumsuz etkiler doğurduğu gerçekleştirilen görüşmelerde öne çıkan bir durumdur. Bu kapsamda kayırmacı davranışların yaygınlık kazanması kayırmacılığın üniversitelerde normalleşmesine, yerleşiklik kazanmasına ve kurumsal bir yapıya yaklaşmasına imkân sağladığı öngörülmektedir.

Kayırmacılığın sonuçları kurumsal alanla sınırlı olmamakla birlikte, bireysel bazda da doğurduğu sonuçlar söz konusudur. Bu noktada kayırmacı davranışlar akademisyenlerin akademik performanslarını olumsuz etkilediği gibi, aynı zamanda örgütsel çerçevede aidiyet kaybını yaygınlaştırdığı gözlemlenmiştir. Örneğin bir katılımcı bölümlerinde karşılaştıkları kayırmacı davranışlar karşısında çalışma isteğindeki kaybı aşağıdaki cümleler ile aktarmıştır.

*"...Ya ben çalışıyorum, çalışıyorum da neye çalışıyorum düşünüyorum artık... Yarın bir gün benim doçentliğim gelecek, eşek gibi yıllardır çalışmışım, uğraşmışım bir şeyler yapmaya... X kişisi gelecek, diyecek ki ee ben rektörün çocukluk arkadaşıyım... Eee ben yıllardır çalıştım ne oldu? Hiç kimsenin umurunda değil... X kişisi gelecek buraya doçent olacak... Şimdi insanlar bunları düşününce diyor ki oturup çalıştım mı? Yoksa oyun mu oynayayım? Malum her zeki, aklı başında adamın yapacağı oyun oynamak burada... Çünkü böyle çalışarak bir şey olmayacak." (Katılımcı D).*

## Sonuç

Akademiye giriş ve akademik işleyiş sürecinde resmi prosedürler dışında öne çıkan davranış kalıplarının akademisyenlerin bakış açısıyla değerlendirildiği bu çalışma sonucunda akademi de kayırmacılık olarak nitelendirilen davranış kalıplarının nepotizm, kronizm ve siyasi kayırmacılığa dayalı gelişen ilişkileri

yansıttığı belirlenmiştir. Her üç kayırma davranışı içerisinde siyasi kayırmacılık ve nepotizm akademisyenler için net olarak bir torpil algısı yaratırken, kronizm olarak tanımlanan kayırma türüne yönelik bakış açısının daha çok akademik referans ile ilişkilendirildiği öne çıkmıştır.

Spesifik olarak, bireylerin akademik başarısına, çalışma uyumuna dayalı olarak birbirlerini refere etme durumuna işaret eden akademik referans, akademi de yerleşiklik kazanan bir gelenek olmasına karşın, bu geleneğe dayalı geliştirilen davranış pratiklerinin kimi zaman kronizm yani mevkidaşlık, arkadaşlık kayırmasına evrildiği öne çıkmıştır.

Görüşme süreçlerinde özellikle akademisyenlerin kendi ve sevdikleri insanlara karşı deneyimlerini akademik referans altında değerlendirildiği öne çıkarken, bireylerin öne çıkarttığı bu rasyonelleştirme çabasının kayırma ve referans arasındaki sınırı ortadan kaldırdığı öngörülmüştür.

Çalışma kapsamında öne çıkan bir diğer önemli bulgu ise akademiye özgü kayırma davranışları ile ilişkilidir. Bu kapsamda gerçekleştirilen görüşmelerde “hediye yazarlık” olarak isimlendirilen ve herhangi bir katkısı olmamasına karşın, akademik bir çalışmaya başkasının ismini eklemeye işaret eden davranış biçiminin kimi durumlarda kayırmacı davranışları tetiklediği görülmüştür. Bu kapsamda başkaları adına yayın yapacağı düşünülen kişilerin kadroya alınması ya da akademisyenlerin idari amirlerini kendi oluşturdukları akademik çalışmalara dahil etmemesinin yükselme ve atanma süreçlerinde birer engel olarak karşılına çıkması en çok deneyimlenen durumlar olarak gözlemlenmiştir.

Hediye yazarlık durumuna ilişkin Abramo ve diğerleri (2019: 831) hediyeleşmeyi sosyal bir ilişkinin başlangıcı, karşılıklılık ilişkisinin temellendirilmesi ve kayırmacılık sürecinde güç/bağımlılık ilişkisinin kurulmasını sağlayan bir gerçek olarak değerlendirirken, Godbout (2003: 223-240) ise hediyeleşmenin birey ve toplum arasındaki sınırı ortadan kaldırdığını belirterek resmi süreçlerde verme ve almaya yönelik bir yapılanma sağladığını belirtmektedir. Bu görüşlerle uyumlu olarak akademisyenlerle yapılan mülakatlarda hediye yazarlığın alt-üst ilişkileriyle şekillendiği ve aynı zamanda etik bir problem olmasının yanı sıra akademik işleyişte ve kadro alma sürecinde etkin bir mekanizma olduğu görülmüştür.

Kayırmacılığın dinamikleri açısından çalışma sonuçlarını ele aldığımızda ise; kültür, aile yapısı, ülke coğrafyası, siyasetin etkisi, ülkenin mevcut durumu, insan doğası dinamikleri kayırmacılığın akademiye şekillenmesinde ön plana çıkarken, bu unsurlarında kendi içlerinde etkileşim halinde olduğu ve sürecin farklı noktalarında, dışsal ve içsel motivasyonlarla kayırmacılığı tetiklediği belirlenmiştir.

Buna ek olarak görüşülen akademisyenlerin çoğunluğunda kayırmacılığın en etkin dinamiklerinden biri olarak kültürün ön plana çıkarılması literatürde bulunan kayırmacılık – kültür ilişkisine değinen çalışmaları destekler niteliktedir (Dağlı ve Aycan 2012: 175; İlhan ve Erdem, 2010: 137; Sargut, 2001: 140-156).

Çalışmanın ele aldığı bir konuda akademisyenlerin kayırmacı davranışlara yönelik tepkileri ve kayırmacılığın akademideki sonuçlarıdır. Bu kapsamda akademisyenlerde kayırılan kişiyle iletişim kurmama ve sürece yönelik sessizlik ön plana çıkarken, kayırılan tarafın ise kayırıldığını fark etmeme, rahatlık içinde olma, iş yükünün az olması ve istediğini yapma gibi avantajlara sahip olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlerde doğrudan kayırmacılığın etkisi ise kuruma yönelik aidiyet kaybı yaşama ve başkalaşma olarak kendini gösterirken, bu durum kayırmacılık literatüründe ele alınan negatif sonuçlarla örtüşmektedir (; Padgett ve Morris, 2005: 41; Apaydın, 2012: 9656; Polat ve Kazak, 2014: 46).

Kayırmacı davranışların yaygınlaşmasının akademi üzerinde yarattığı sonuçlardan biriside kayırmacılığın sürece taraf olanlar açısından normalleşmesi, yerleşik bir konum alması ve sorgulanmamasıdır. Bu kapsamda literatüre baktığımızda Sidani ve Thornberry (2013: 87) Arap ülkeleri kapsamında kayırmacılık (nepotizm) üzerine yaptıkları çalışmada sürecin toplum açısından kurumsal bir statü kazandığını ortaya konulmuştur. Buna karşın yapılan görüşmelerde Türkiye akademisinde kayırmacılığın tamamen bir meşruluk kazanmadığı ön plana çıkmaktadır. Spesifik olarak incelenen bağlamda kayırmacılık üzerine ortaya çıkan anlam karmaşası, akademik referans ve kayırma davranışları arasında net bir ayırım oluşturulamaması kurumsal bir yapılanmanın oluşmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Bu çıkarıma karşın çalışmanın metodolojik yöneliminin etkisi göz önüne alınması gereken bir gerçektir.

Sonuç olarak, gerçekleştirilen bu çalışma ile kayırmacı davranışların genel çerçevesi ve dayandığı dinamikler akademisyenlerin bakış açılarıyla değerlendirilerek, kayırmacılığın bilimsel bir alanda ortaya çıkarttığı sonuçlar ele alınmıştır.

Her ne kadar elde edilen sonuçlar alana anlamlı katkılar sağlasa da, bu çalışmanın da kendi içerisinde bir takım araştırma kısıtları söz konusudur. İlk olarak araştırmanın nitel bir desene sahip olması, sonuçların yaygınlaştırabilirliğini azaltır niteliktedir. Bu noktadan hareketle ilerleyen çalışmalarda bağlam çeşitliliğinin artırılmasının kayırmacılık literatürü kapsamında bilgi birikimini genişlemesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

İkinci olarak araştırma örneklemine dahil olan tüm akademisyenler devlet üniversitelerinde görev yapmaktadır. Buna karşın günümüzde sayısı git gide artan vakıf üniversiteleri ve bu üniversitelerin işleyişlerinin kayırmacılık perspektifi ile değerlendirilmesi alana ilişkin bilgi birikimine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

## Kaynakça

Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Di Costa, F. (2019). When research assessment exercises leave room for opportunistic behavior by the subjects under evaluation. *Journal of Informetrics*, 13(3), 830-840.

- Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, I., Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129-139.
- Albayrak, S. O. (2020). Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminin Yeni Kurumsal Yapısı ve Kamu İstihdamının Yeni Görünümü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75(4), 1517-1549.
- Apaydın, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657.
- Araslı, H. & Bavık, A. & Ekiz, E.H. (2006). “The effects of nepotism on human resource management: the case of three, four and five star hotels in northern cyprus”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (7/8), 295–308.
- Araslı, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north Cyprus. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(9), 1237-1250.
- Arastaman, G., FİDAN, İ. Ö., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kuramsal bir inceleme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75.
- Arıcı, H. E., Araslı, H., Çobanoğlu, C., & Hejraty Namin, B. (2021). The effect of favoritism on job embeddedness in the hospitality industry: A mediation study of organizational justice. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 22(4), 383-411.
- Aydoğan, I. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Online Submission*, 4(1).
- Aydoğan, I. (2012). The existence of favoritism in organizations. *African Journal of Business Management*, 6(12), 4577-4586.
- Aytaç, Ö. (2010). Kayırmacı ilişkilerin sosyolojik temeli. *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, 3-26.
- Başkale, H. (2016) Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, DEUHFED 2016, 9(1), 23-28, <http://www.deuhyoedergi.org/>.
- Bearfield, D. A. (2009). What is patronage? A critical reexamination. *Public administration review*, 69(1), 64-76.
- Boadi, E. G. (2000). Conflict of interest, nepotism and cronyism. *TI source book. Confronting corruption. The elements of a national integrity system*, 195-204.
- Bolat, T., Seymen, O., Bolat, O. İ., Yüksel, M., Katı, Y. & Kinter, O. (2016). Vekâlet kuramı bakış açısıyla aile işletmelerinde kurumsallaşma ve nepotizm ilişkisi. *The Journal Of Social Sciences Institute*, 36(1), 105-133.

Bramoullé, Y., & Goyal, S. (2016). Favoritism. *Journal of Development Economics*, 122, 16-27.

Büte, M. (2011a). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1).

Büte, M. (2011b). Nepotizmin iş Stresi iş Tatmini Olumsuz Söz Söyleme Ve işten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile işletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1).

Cumhuriyet (2021). Hatipoğlu'nun yönettiği üniversitede kişiye özel kadro iddiası. Cumhuriyet. Erişim adresi: <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/hatipoglunun-yonettigi-universitede-kisiye-ozel-kadro-iddiasi-1804188>

Çarıkçı, İ. H. & Arslan, E. T. (2010). Türk yönetim geleneğinde kayırmacılığın tarihi seyri. *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, 27-39.

Çelik, K., & Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre "kayırmacılık" 1. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (11), 23-30.

Çetinkaya, F. F., Şener, E., & Korkmaz, F. (2017). Aile işletmeleri ve kayırmacılık: nitel bir araştırma. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 119-133.

Dağlı, T. & Aycan, Z. (2010). Kurumlarda kayırmacılık ve insan kaynakları uygulamaları. *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık*. (Ed. Ramazan Erdem), İstanbul: Beta Yayıncılık, 167-178.

Demir, R., & Demir, M. (2019). Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Norm Kadro Uygulamasına Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2492-2511.

Dilek, S., Özdirek, R., & Kesgingöz, H. (2019). Kayırmacılık kavramının İslam ekonomisi bağlamında incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 3186-3210.

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.

En Son Haber (2021). Trakya Üniversitesi rektörü baldızına kadro açıp işe aldı. Erişim Adresi: <https://www.ensonhaber.com/gundem/trakya-universitesi-rektoru-baldizina-kadro-acip-ise-aldi>

Findley, C. V. (1996). Kalemiyeden mülkiyeye, Osmanlı memurlarının toplumsal tarihi. Çeviren: Gül Çağalı Güven, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları

Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The qualitative report*, 20(9), 1408.

Gaspar, J. M., Massa, M., & Matos, P. (2006). Favoritism in mutual fund families? Evidence on strategic cross-fund subsidization. *The Journal of Finance*, 61(1), 73-104.

Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı. Erişim: [https://www.academia.edu/attachments/35880199/download\\_file](https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file).

Godbout, J. T. (2003). Armağan dünyası. Çev. Dilek Hattatoğlu. İstanbul: İletişim Yayınları.

Haber46 (2021). KSÜ Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Torpille Personel Alım İddiası. Erişim Adresi: <https://www.haber46.com.tr/saglik/ksu-tip-fakultesi-hastanesi-nde-torpille-personel-alim-iddiasi-h370317.html>

Halıcı, A., Ötkan, C. Ç. ve Tekkurşun Demir, G. (2017). Öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) ile atanan araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik akademisyen görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2730-2747. doi:10.14687/jhs.v14i3.4774.

Hayajenh, A. F., Maghrabi, A. S., & Al-Dabbagh, T. H. (1994). Research note: Assessing the effect of nepotism on human resource managers. *International Journal of Manpower*, 15(1), 60-67.

Hotho, J., Minbaeva, D., Muratbekova-Touron, M., & Rabbiosi, L. (2020). Coping with favoritism in recruitment and selection: a communal perspective. *Journal of Business Ethics*, 165(4), 659-679.

İlhan, S. & Aytaç, Ö. (2010). Türkiye'de kayırmacı eğilimlerin oluşmasında toplumsal ve kültürel yapının rolü. *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, 61-83.

İlhan, T. & Erdem, R. (2010). Kan bağı kayırmacılığı (nepotizm). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, 135-166.

Kavasoglu, İ., & Yenel, İ. F. (2018). Favoritism in football from the referee's perspective Hakemlerin gözünden futbolda kayırmacılık. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2509-2532.

Magni, G. (2021). Economic inequality, immigrants and selective solidarity: from perceived lack of opportunity to in-group favoritism. *British Journal of Political Science*, 51(4), 1357-1380.

Manning, J., & Lambert South, A. (2018). Family favoritism: Defining a communication-oriented construct. *Qualitative Research Reports in Communication*, 19(1), 18-24.

Martin, B. (2009). Academic patronage. *International Journal for Educational Integrity*, 5(1).

Meriç, E., & Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 467-498.

Mumcu, A. (1985). Osmanlı devletinde rüşvet. İstanbul: İnkılap yayınevi.

- Murat, A. K., & Sezer, Ö. (2018). Kamu Personel Sisteminde Çalışanların Görevde Yükselmesinde Kayırmacılık Sorunu. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı), 739-757.
- Mutz, D. C., & Kim, E. (2017). The impact of in-group favoritism on trade preferences. *International Organization*, 71(4), 827-850.
- Özler, N. D. E., & Büyükarlan, B. A. (2011). The overall outlook of favoritism in organizations: A literature review. *International journal of business and management studies*, 3(1), 275-285.
- Özkanan, A. & Erdem, R. (2016). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4), 7-28.
- Padgett, M. Y. & Morris, K. A. (2005). Keeping it" all in the family:" does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 34-45.
- Polat, B. (2016). Çalışanların kayırmacılık algıları ile sessizlik davranışları arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama (Master's thesis, Çankaya Üniversitesi).
- Polat, S. & Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.
- Ponzo, M., & Scoppa, V. (2010). The use of informal networks in Italy: Efficiency or favoritism?. *The Journal of Socio-Economics*, 39(1), 89-99.
- Prendergast, C., & Topel, R. H. (1996). Favoritism in organizations. *Journal of Political Economy*, 104(5), 958-978.
- Sargut, A. S. (2001). Kültürler arası farklılaşma ve yönetim. İmge Kitabevi.
- Sidani, Y. M., & Thornberry, J. (2013). Nepotism in the Arab world: An institutional theory perspective. *Business Ethics Quarterly*, 23(1), 69-96.
- Stata (2020). Turkey: Unemployment rate from 1999 to 2020. Erişim Adresi: <https://www.statista.com/statistics/263708/unemployment-rate-in-turkey/>
- Tahtaloğlu, H. (2021). Akademik Kadrolar Açısından Norm Kadro Uygulamalarına Genel Bir Bakış. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1107-1124.
- Yeniçağ (2021). İstifa ettirildi ardından açığa alındı. Erişim Adresi: <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/istifa-ettirildi-ardindan-aciga-alindi-sen-misin-rektorun-kizina-torpil-yapmayan-456678h.htm>
- Yıldırım, O. (2021). YÖK 100/2000 Bursu Üzerine Bir Değerlendirme: "Avantajlar Ve Dezavantajlar". Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 146-164.
- <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 15.10.2021)

<http://www.nisanyansozluk.com/?k=kay%C4%B1r-&lnk=1> (Erişim Tarihi: 15.07.2021)

Worldbank (2021). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate) – Turkey. Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=TR>

### Mülakat Soruları

- 1- Akademik kadroya giriş sürecinizden kısaca bahsedebilir misiniz?
- 2- Kadroya alım sürecinde sizin ya da çevrenizden birinin başına gelen ve prosedür dışı bir duruma işaret eden bir anınızı bizimle paylaşabilir misiniz?
- 3- Kurumunuzda akademisyenler arasında gruplaşmalar nasıl şekillenmektedir? Söz konusu gruplanmaların akademik işleyişteki etkisine örnek verebilir misiniz?
- 4- Akademik hayatınız süresince (öğrencilik, asistanlık, hocalık) informal ilişki olarak nitelendirilebilecek davranışlara hiç şahit oldunuz mu? Anlatabilir misiniz?
- 5- Sizce akademide yaşanan informal ilişkilerin (kayırmacılık) kökenleri ve sonuçları nelerdir?