



T.C.

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA AYRIMCILIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MİNE ÖZSALMAN GÖKSU

Malatya-2022

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA AYRIMCILIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MİNE ÖZSALMAN GÖKSU

Danışman: Prof. Dr. HASAN DEMİRTAŞ
II. Danışman: Dr. Öğr. Üyesi AHMET BOZAK

Malatya-2022

| | | | |
|---|------------------|-----------------|--|
|  İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ | KABUL ONAY FORMU | Doküman No | |
| | | Yayın Tarihi | |
| | | Revizyon No | |
| | | Revizyon Tarihi | |
| | | Sayfa No | |

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA AYRIMCILIK

DANIŞMAN
Prof. Dr. HASAN DEMİRTAŞ

HAZIRLAYAN
MİNE ÖZSALMAN GÖKSU

Jürimiz tarafından 19/09/2022 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda bu tez **oybirliği /oyçokluğu** ile başarılı bulunarak Eğitim Bilimleri **Ana Bilim** Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul etmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvanı Adı Soyadı

İmza

1. Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER

.....

2. Prof. Dr. Hasan DEMİRTAŞ

.....

3. Doç. Dr. Hüseyin AKAR

.....

ONAY

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararıyla da uygun görülmüştür.

Doç. Dr. Eyüp İZCİ

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Hasan Demirtaş ve Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Bozak danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım ***Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Ayrımcılık*** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

AD SOYAD

Mine ÖZSALMAN GÖKSU

ÖZET

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA AYRIMCILIK

ÖZSALMAN GÖKSU, MİNE
Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan Demirtaş
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Bozak
Haziran-2022, IX+94 sayfa

Bu çalışmada okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan öğretmenlerin okullarda karşılaştıkları ayrımcılığa dair fikirleri ve ayrımcılık durumları incelenmektedir. Araştırmanın çalışma grubunda Malatya ili, Yeşilyurt ilçesinde görev yapan 72 ve odak grup görüşmesine katılan 16 öğretmen yer almıştır. Nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bu çalışma olgu bilim deseninde yürütülmüştür. Verilerin elde edilmesi için araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ve sekizer kişilik 2 gruptan oluşan odak grup görüşmesi yöntemi kullanılmıştır. Veriler içerik analizi yapılarak öncelikle sınıflanmış ve ortaya çıkan temalar doğrultusunda bulgular değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin ayrımcılık kavramına dair fikirleri bulunmakla birlikte, çalıştıkları kurumların adaletli yönetilip yönetilmediği konusunda daha çekimser cevaplar verdikleri, ayrımcılığa maruz kalan personelin genel olarak ders programı, kurs seçimi konularında ayrımcılık yaşadıkları görülmüştür. Bunun yanı sıra ayrımcılığa uğrayan kişilerin dışlanmış, ötekileştirilmiş, üzülmüş ve farklı hissedebilecekleri belirtilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler, ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına dair en çok idarecilerin liyakate göre seçilmesi ve adalet duygusu sahibi olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

Anahtar Sözcükler: Ayrımcılık, kayırmacılık, ötekileştirme, öğretmen, yönetici

ABSTRACT

DISCRIMINATION IN SCHOOLS ACCORDING TO TEACHER'S OPINIONS

ÖZSALMAN GÖKSU, MİNE

Master's Degree, İnönü University Institute of Educational Sciences
Department of Educational Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hasan Demirtaş
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Bozak
June-2022, İX+94page

In this study, the opinions and discrimination situations of teachers working at primary, secondary and high school levels about the discrimination they encounter in schools are examined. In the study group of the research, there are 72 teachers working in Malatya province, Yeşilyurt district and 16 teachers who participated in the focus group interview. This study, in which qualitative research methods were used, was conducted in a phenomenological design. In order to obtain the data, a semi-structured interview form prepared by the researcher and a focus group interview method consisting of 2 groups of 8 people were used. The data were first classified by making content analysis and the findings were evaluated in line with the emerging themes. According to the results of the research, although the teachers have ideas about the concept of discrimination, it is seen that they give more hesitant answers about whether the institutions they work for are managed fairly, and that the personal who are exposed to discrimination generally experience discrimination in terms of curriculum and course selection. In addition, it has been stated that people who have been discriminated against may feel excluded, marginalized, upset and different. The teachers who participated in the research stated that the administrators should be selected according to their merits and have a sense of justice in order to eliminate discrimination.

Keywords: Discrimination, nepotism, othering, teacher, administrator

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| ONUR SÖZÜ..... | i |
| ÖZET | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| TABLolar LİSTESİ | vii |
| ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ..... | viii |
| KISALTMALAR | ix |
| BÖLÜM I..... | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi | 5 |
| 1.3. Sayıtlar | 6 |
| 1.4. Sınırlılıklar..... | 6 |
| 1.5. Tanımlar..... | 7 |
| BÖLÜM II | 8 |
| KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR..... | 8 |
| 2.1. Kuramsal Bilgiler | 8 |
| 2.1.1. Eşitlik ve Ayrımcılık..... | 8 |
| 2.1.1.1. Eşitlik | 8 |
| 2.1.1.2. Ayrımcılık..... | 9 |
| 2.1.1.2.1. Ayrımcılık Türleri..... | 10 |
| 2.1.1.2.1.1. Doğrudan Ayrımcılık | 10 |
| 2.1.1.2.1.2. Dolaylı Ayrımcılık | 10 |
| 2.1.1.2.1.3. Pozitif Ayrımcılık..... | 10 |
| 2.1.1.2.1.4. Negatif Ayrımcılık | 11 |
| 2.1.1.2.2. Ayrımcılık Kavramına Benzeyen Kavramlar | 11 |
| 2.1.2. Örgüt İklimi | 12 |
| 2.1.2.1. Örgüt Kültürü | 14 |
| 2.1.2.2. Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon | 14 |
| 2.1.2.2.1. Mesleki Tükenmişlik ve İşe Yansıması | 14 |
| 2.1.2.3. Örgütsel Adalet | 15 |
| 2.1.2.3.1. Türkiye’de ve Dünya’da Adalet Algısı..... | 16 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık | 17 |
| 2.1.3. Öğretmenlik Mesleği | 18 |
| 2.1.3.1. Okul İklimi | 18 |
| 2.1.3.1.1. Okul Yönetimi ve Yönetici Yeterlilikleri | 20 |
| 2.1.3.1.2. Yönetici-Öğretmen İlişkileri | 22 |
| 2.1.3.1.3. Eğitimde Çok Kültürlülük | 23 |
| 2.2. İlgili Araştırmalar | 24 |
| 2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar | 24 |
| 2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar..... | 26 |
| BÖLÜM III..... | 29 |
| YÖNTEM | 29 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli | 29 |
| 3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni..... | 30 |
| 3.3. Çalışma Grubu | 30 |
| 3.4. Verileri Toplama Araçlarının Hazırlanması ve Uygulanması..... | 33 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 35 |
| 3.6. Araştırmacının Rolü | 36 |
| 3.7. Geçerlik Güvenirlik | 36 |
| BÖLÜM IV | 37 |
| BULGULAR..... | 37 |
| 4.1. Görüşme Formları İle Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular | 37 |
| 4.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 37 |
| 4.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 40 |
| 4.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 42 |
| 4.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar..... | 45 |
| 4.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 47 |
| 4.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 48 |
| 4.1.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 50 |
| 4.2. Odak Grup Görüşmesine İlişkin Bulgular | 53 |
| 4.2.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 53 |
| 4.2.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 56 |
| 4.2.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 58 |
| 4.2.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar..... | 62 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 65 |
| 4.2.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 66 |
| 4.2.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 67 |
| BÖLÜM V | 71 |
| SONUÇVE ÖNERİLER..... | 71 |
| KAYNAKÇA | 77 |
| EKLER | 88 |
| Ek 1. Öğretmen Görüşme Formu | 88 |
| Ek 2. Katılım Kabul Formu | 92 |
| Ek 3. Etik Kurul Formu | 93 |
| Ek 4. Milli Eğitim İzin Formu..... | 94 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri..... | 31 |
| Tablo 2. Odak Grup Görüşmesi Katılımcıların Demografik Özellikleri | 32 |
| Tablo 3. Odak Grup Görüşmesi Katılımcıların Bilgileri | 35 |
| Tablo 4. Öğretmenlerin Ayrımcılık Kavramına İlişkin Görüşleri | 37 |
| Tablo 5. Çalışılan Kurumun Adaletli Biçimde Yönetilip Yönetilmemesine İlişkin Görüşler..... | 40 |
| Tablo 6. Çalıştığınız Kurumda Ayrımcılığa Uğradınız mı? Sorusuna İlişkin Görüşler | 43 |
| Tablo 7. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşlara İlişkin Görüşler..... | 45 |
| Tablo 8. Ayrımcılığa Uğrandıklarında Nasıl Hissettiklerine İlişkin Tablo..... | 47 |
| Tablo 9. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşın Hissettiklerine İlişkin Görüşler | 49 |
| Tablo 10. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması İçin Çözüm Yollarına İlişkin Görüşler.. | 51 |
| Tablo 11. Öğretmenlerin Ayrımcılık Kavramına İlişkin Görüşleri | 53 |
| Tablo 12. Çalışılan Kurumun Adaletli Biçimde Yönetilip Yönetilmemesine İlişkin Görüşler..... | 56 |
| Tablo 13. Çalıştığınız Kurumda Ayrımcılığa Uğradınız mı? Sorusuna İlişkin Görüşler | 59 |
| Tablo 14. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşlara İlişkin Görüşler | 62 |
| Tablo 15. Ayrımcılığa Uğrandıklarında Nasıl Hissettiklerine İlişkin Tablo..... | 65 |
| Tablo 16. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşın Hissettiklerine İlişkin Görüşler | 66 |
| Tablo 17. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması İçin Çözüm Yollarına İlişkin Görüşler.. | 68 |

ŞEKİLLERVE GRAFİKLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1. Eğitim sistemi..... | 19 |
| Şekil 2. Etik ilkeler ve etik dışı davranışlar..... | 22 |
| Grafik 1. Çalışılan Kurumun Adaletli Biçimde Yönetilip Yönetilmemesine İlişkin Görüşler..... | 40 |
| Grafik 2. Çalıştığınız Kurumda Ayrımcılığa Uğradınız mı? Sorusuna İlişkin Görüşler..... | 43 |
| Grafik 3. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşlara İlişkin Görüşler | 45 |



KISALTMALAR

| | |
|-------------|-------------------------------|
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| vd | : Ve diğerleri |
| diğ. | : Diğerleri |



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Okul, yalnızca eğitim-öğretimin sağlandığı bir kurum değil aynı zamanda farklı kültürlerin ve farklı insan davranışlarının bir arada bulunduğu kozmopolit bir yaşam alanıdır. Okulun bu özelliğinden dolayı yaşanan olay ve durumları yalnızca nesnel olarak ele almak farklılıkların açıklanmasında yetersiz kalmaktadır (Şişman ve Taşdemir, 2008). Nitekim okulda insan merkeze alındığından öğretmenlerin beklentileri, ilgileri, sosyo-kültürel özellikleri ve psikolojik durumları da dikkate alınmalıdır (Can, 2018). Okul yöneticilerinin de öğretmenlerini daha iyi anlayabilmesi ve sağlıklı insan ilişkileri oluşturabilmesi için öğretmenlerin farklılıklarına dikkat etmesi gerekmektedir (İmrek, 2004). Genel olarak değerlendirildiğinde ise bir eğitim kurumu içerisinde yöneticilerin, öğretmenlerin farklılıklarına yönelik tutumu, öğretmenlerin öğretmenlik performansını etkileyen bir unsur olmaktadır (Şahin, 2014).

Bir okulda görev yapan öğretmenler yaş, cinsiyet, din, politik görüş, ırk, kültür, yaşam tarzı vb. pek çok açıdan farklılık gösterebilmektedirler. Tüm eğitim kurumlarında eğitsel amaçları önceleyen öğretmenlere yöneticilerin de eşit, adil ve farklılıklarına saygı duyarak yaklaşmaları gerekmektedir. Nitekim öğretmenlerin öğretmenlik performansı da yöneticilerinin rahat, güvenli ve farklılıklara saygılı bir eğitim ortamı sağlamasından etkilenmektedir. Okul yöneticilerinin bu tutumları, öğretmenlerin okulu sahiplenmesine imkân sağlayacağından okulda verilen eğitimin de kalitesinin artmasını sağlayacaktır.

Okul ortamlarında çatışma durumlarının düşük seviyelerde olması empati becerisine sahip kişilere bağlıdır bu nedenle empati, okul, öğretmen ve idareciler için çok önemli bir yere sahiptir. Empatik öğretmenler, yöneticilerinin davranışlarını anlama noktasında daha duyarlı olmaları halinde problemlere çözüm bulmada da daha başarılı olacaklardır (Genç ve Kalafat, 2008). Etkili ve sağlıklı iletişim kuran öğretmenlerin iyi bir iletişimci olmaları ve empati kurma becerilerinin de yüksek olması gerekmektedir.

Öğretmenler bu becerileri sayesinde problem çözmeye ve çatışmaların çözümünde etkili olacaklardır (Çakır, 2016; Güçlü, 1998; Rehber, 2007).

Önyargı ve ayrımcılık insanlığın karşı karşıya olduğu en büyük sorunlardandır. Önyargı kültürel ve tarihsel sınıfların içerisinde olmayan herhangi bir grubu hedef haline getirebilmektedir. Yüz yıllardır belli gruplar önyargının potansiyel hedefi olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal açıdan fonksiyonel olan ve sosyal sınıflamalar aracılığıyla oluşturulan ırk, cinsiyet, yaş, fiziksel ve ruhsal sağlık temelinde farklılaştırılan gruplar önyargının hedefindedir (Mackie, Hamilton, Suskind ve Rosselli 1996). Önyargının insanlar üzerinde yaratacağı etki çeşitlilik göstermekle birlikte birincil etkisinin zarar verici olmasından ötürü insanların damgalanması sonucuna varan bir sürecin yaşanmasına sebep olur. Bu da genel olarak maruz kalan kişiye üzüntü, acı, yetersizlik, hayal kırıklığı ve yalnızlık hissi verebilir. Bunun sonucunda insanlar enerjilerini kendi gruplarına yönelik ortaya konan önyargı ve ayrımcılıkla mücadele etmeye verebilirler (Crocker & Major, 1994).

Okul ortamlarında sıklıkla karşılaşılan problem ve çatışmaların sebeplerinin başında da ayrımcılık ve kayırmacılık gelmektedir. Okul yönetiminde gerçekleşen ayrımcılık durumu yöneticilerin, okul işlerinde kendi çıkarları temelinde, haktan ve adaletten sapıp, etik dışı davranışlar ile arkadaşlık, akrabalık, yakınlık, aynılık gibi manevi durumların kullanılarak kişilerin yeterliklerine (liyakat) bakılmadan, kendilerine daha yakın olan kişileri himaye etme, koruma, destekleme, kollama gibi tutum ve davranışlar sergileyerek yakınlarına öncelik tanıma, ayrıcalık sağlama şeklinde tanımlanabilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde ayrımcılık ile ilgili olarak çok sayıda tanımlamanın olduğu görülmektedir. Ataöv (1996) tarafından yapılan tanıma göre ayrımcılık bir bireyin farklı özelliklerinden dolayı mağdur edilmesidir. Özkan ve Özkan (2010) tarafından yapılan tanımlamada da ayrımcılığın çalışan bireylere, çalışma alanına ilişkin özelliklerini göz ardı ederek, ilgili olmayan özelliğinden dolayı farklı davranmak olduğu görülmektedir. Çelenk (2010) tarafından yapılan tanımlamada ise ayrımcılığın bir bireye herhangi bir nedene bağlı olmadan diğer bireyler karşısında farklı davranmak olduğu belirtilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1958)'ne göre ayrımcılık, "İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya toplumsal köken bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok

edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamalarda görüldüğü üzere çalışanların çalıştıkları işleri ile ilgili olmayan bir özelliklerinden dolayı eşit olmayan davranışlara maruz kalmaları ayrımcılık olarak ifade edilmektedir.

Uygulanma biçimi ve amacı açısından iki farklı boyutta değerlendirilen ayrımcılık kavramı, uygulanma biçimine göre doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır (Weller, 2007). Doğrudan ayrımcılığın bireylerin veya grupların din, dil, ırk, renk ve mezhep gibi kişisel özellikleri dikkate alınarak diğer bireylerden veya gruplardan farklı davranılması olduğu, dolaylı ayrımcılığın ise bireylerin veya grupların tüm hak ve özgürlükler açısından benzer oldukları halde imada bulunularak, görmezden gelinerek veya dolaylı ifadelerle belirtilerek diğer birey veya gruplardan farklı davranılması olduğu belirtilmektedir (Çelenk, 2010).

Örgütlerde ise ayrımcılığa; cinsiyet ayrımcılığı, engelleme, siyasi nedenlerle ayrımcılık vb. pek çok tür ve şekilde rastlanılmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde örgütlerde en fazla karşılaşılan ayrımcılık türünün cinsiyet ayrımcılığı olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, örgüt içerisinde bireylerin karşı cinse yönelik olarak uyguladığı eşit ve adil olmayan davranış örüntüleridir (Patterson ve Walcutt, 2013). Özellikle cinsiyetçilik alanında karşılaşılan ayrımcılık örneklerinin zaman içerisindeki değişimi yavaş bir hızda seyretmektedir (Guttek, 1985). Kadınlara verilen seçme hakkı alanında farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin bu hak kadınlara Britanya’da 1928 yılında tanınmışken İsviçre’de 1971, Yeni Zelanda’da ise 1983’de tanınmıştır.

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan bir diğer ayrımcılık türü ise siyasi ayrımcılıktır. Siyasi ayrımcılık, örgüt içerisinde bireylerin benimsedikleri siyasi görüşlerinden dolayı eşit ve adil olmayan tutum ve davranışlara maruz kalmaları olarak ifade edilmektedir (ILO, 2006).

İlgili alanyazında ayrımcılık kavramı ile ilişkili kayırmacılık ve ötekileştirme kavramlarının da olduğu görülmektedir (Kaya, 2007). “Fark gözetme, eşit muamele etmeme” (Zeytinoğlu, 2010: 117; TDK, 2018) anlamlarına da gelen ayrımcılık, kayırmacılık ile benzer anlamlarda kullanılmıştır. Bu kavramlar kişilerin uğramış oldukları zarar ve yararlar bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Kayırmacılık kişiler arası benzerlik ve yakınlığa bağlı olarak bazı kişilere kaynak, hizmet ve malları sunmak

şeklinde ifade edilebilir. Örgütlerde kayırmacılık, yöneticilerin kendi iradeleri ile yakın oldukları bireylere yasalara uygun olmayan bir şekilde destek vermesi, koruması ve yükseltmesi olarak tanımlanmaktadır (Erdem ve Meriç, 2013). Ötekileştirme ise bireylerin veya grupların kendilerinden farklı gördükleri diğer birey ve grupları dışarıda bırakarak kendilerini daha üstün olarak görmeleri olarak ifade edilmektedir (Holliday, Hyde ve Kullman (2010).

Ayrımcılık aşağılama, kişi hakkında kötü düşünme gibi olumsuz durumlar için kullanılmakta; kayırmacılık ise iltimas geçme, hakkı olmadığı halde üstün tutulma gibi durumlar için kullanılmaktadır. Bu iki kavram kişiler açısından değerlendirildiğinde kişiye zararlı ve yararlı olması bakımından farklı olarak ortaya çıkmıştır. Ayrımcılığa tabii olan kişi zarar görmekte iken kayırmacılık yapılan kişi yarar görmektedir. Aslında ayrımcılık kişinin hak etmediği bir cezalandırma, kayırmacılık kişinin hak etmediği bir ödüdür diyebiliriz.

Yapılan araştırmalara bakıldığında kayırmacı tutum ve davranışlar toplumda adalet anlayışını zedelemekte ve güvensizliğe yol açmaktadır (Öztürk, 2008; Polat G., 2012). Çalışanların motivasyonları, performansları, iş tatminleri olumsuz yönde etkilenmektedir (Günel, 2005: 31-32).

Comerford (2002) Kanada'da kamu çalışanları ile yapmış olduğu bir çalışmada kayırmacılık davranışının iş yükü probleminden sonra gelen en önemli çatışma sebebi olduğunu vurgulamıştır (Kwon, 2006: 1). İletişimi olumsuz yönde etkileyen kayırmacılık durumlarının ortadan kaldırılması öğretmenler açısından hem etkili iletişim ortamına zemin hazırlayacaktır hem de öğretmenlerin empatik davranışlar sergileyerek daha iyi bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Örgütlerdeki en önemli etik dışı davranışlardan olan ayrımcılık, milli eğitimin temel felsefesinin bir parçası olan eğitimde fırsat eşitliği ilkesinin hayata geçirilmesi gereken eğitim kurumlarında en fazla dikkat edilmesi gereken konulardan birisidir (Aydın, 2002). Nitekim eğitim kurumlarında ayrımcılığı ortadan kaldırma görevi okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticilerinin sergileyecekleri yöneticilik tutum ve davranışları öğretmenlerin öğretmenlik performanslarını, örgütsel bağlılıklarını ve yaşam kalitelerini etkilemektedir. Bu hususta okul yöneticilerinin öğretmenlerin farklılıklarına

saygı duyan ve farklılıklarını okulun zenginliği olarak gören vizyon sahibi bireyler olması gerekmektedir (Keskinliç Kara, 2016).

Bir çalışma ortamında benzer nitelikteki bireylere farklı şekilde davranılması kişisel olarak pek çok alanda zarar görmelerine ve üretkenliklerinin azalmasına neden olabileceği gibi örgütün de işleyişine ve sürdürülebilirliğine önemli zarar vermektedir. Bu durum aynı şekilde örgütsel ahlak, örgütsel adalet ve etik açısından da pek çok problemin oluşmasına neden olmaktadır (Fritzsche, 1997; Yamak ve Topbaş, 2004; Demirel, 2011). Oysa çağdaş örgütlerin misyonunda tüm çalışanlarının değerli oldukları, tüm çalışanlara karşı eşit ve adaletli bir yaklaşım sergileneceği ve çalışanlar arasındaki farklılıklara saygı duyulacağı yer almaktadır.

Çalıştıkları örgütlerde ayrımcılığa maruz kalan bireylerin mesleki doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel adanmışlıkların daha düşük olduğu görülmektedir (Keskinliç Kara, 2015). Aynı şekilde ayrımcılığa maruz kalan bireylerin mesleki tükenmişliklerinin yüksek olduğu, kariyerlerinin daha düşük bir hızda ilerlediği, örgütsel motivasyonlarının düşük olduğu, çalışma performanslarının olumsuz etkilendiği, mesleki doyumlarının azaldığı ve psikolojik problemler ile fiziksel ve sağlık problemleri yaşayabildikleri görülmektedir (Korkut, 2009).

Etik olmayan bir davranış olan ayrımcılık, yönetimde ve günlük hayatta karşımıza çıkan, meşru sayılan bir kavram olarak tanımlanır. Adil olmayan bu ayrımcı ve kayırmacı tutumlar ile davranışlar, eşitsizlik durumunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların adalet algısını etkileyebilen değişkenler olan ayrımcı ve kayırmacı tutum, davranışlar ve uygulamalar güven ortamını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu araştırmada öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışlar incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin ayrımcılık kavramına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi, kurumlarında yaşadıkları ya da tanık oldukları ayrımcılık örneklerinin ortaya konması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda öğretmenlerin çözüm önerilerinin tespit edilmesidir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmen görüşlerine göre ayrımcılık nedir?
2. Öğretmen görüşlerine göre okullar adaletli biçimde yönetilmekte midir?
3. Öğretmenler çalıştıkları kurumlarda ayrımcılık durumu ile karşılaşmışlar mıdır?
4. Çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa uğrayan meslektaşları bulunmakta mıdır?
5. Ayrımcılık durumunda kişiler kendilerini nasıl hissetmektedirler?
6. Meslektaşları ayrımcılık durumunda nasıl hissederler?
7. Öğretmenlerin okullardaki ayrımcılık durumlarına ilişkin önerileri nelerdir?

Okullarda öğretmenlere, personele ayrımcılık durumları yaratacak tutum ve davranışlarda bulunulması birçok olumsuz durum yaratabilmekte ve kişilerin güven duygusunun zedelenmesine ve iş motivasyonlarının azalmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenler eğitimin temel taşları ve uygulayıcılarıdır. Dolayısıyla okullarda karşılaşılan ayrımcılık davranışları, ayrımcılığa uğrayan kişilerin bakış açılarını değiştirebilir, ikili ilişkilerini zedeleyebilir ve tüm bu davranışların sonucunda okullarda kaliteli ve etkili eğitim zarar görebilir.

Çalışmanın, eğitim yönetimi alanının, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin konuya dikkatinin çekilmesi, konu hakkında farkındalıklarının artırılması ve ayrımcılık durumlarının okul ortamlarında yaşanmaması açısından katkı sağlaması beklenmektedir.

1.3. Sayıtlar

1. Okullarda öğretmenlerin karşılaştıkları ayrımcılık durumları bulunmaktadır.
2. Meslektaşlarından ayrımcılık durumu yaşayan öğretmenler vardır ve okullarındaki ayrımcılık durumlarına ilişkin çözüm önerileri bulunmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2021- 2022 eğitim öğretim yılında, Malatya ili Yeşilyurt ilçesi okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma yapılan görüşmelerle ve görüşmede kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorularla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Ayrımcılık: Bir kişi veya gruba belli özelliklerinden dolayı ön yargılı davranmak. Bu davranış pozitif ya da negatif yönde olabilir. Ayrımcılık bir siyasi ya da dini görüşü benimseyenlere, ırka, cinsiyete veya yaşa karşı olabilir.

Kayırmacılık (Nepotizm): Adam kayırma, akraba kayırma, öznel ve adil olmayan ayrımcılık.

Öğretmen: Eğitim kurumlarında, önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda öğretim etkinliklerini planlı ve programlı bir biçimde düzenleyerek yürüten uzman kişidir.

Ötekileştirme: Kendinden farklı görülen diğer insanları aşağılamak, değersizleştirmek ve düşman haline getirmek.

Yönetici/ Müdür: Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için eğitim ve diğer personeli örgütleyen, etkileyen, yönlendiren, koordine eden ve denetleyen kişidir.

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde literatüre dayalı olarak araştırmanın konusuyla ilgili temel kavramların açıklanmasına ilişkin kuramsal bilgilere ve bu konularla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Bilgiler

Bu bölümde eşitlik, ayrımcılık, örgüt iklimi, öğretmenlik mesleğinden ve okul iklimi kavramları ile bu kavramların alt başlıklarından bahsedilmiştir.

2.1.1. Eşitlik ve Ayrımcılık

Eşitlik, ahlak ve ideal olarak insanların birbirleriyle olan durumlarında aynı konum ve değerde olmaları haline denir (Ünlü, 2009). Ayrımcılık ise temelde eşit olmama durumunu ifade ederek bazı kişilere diğerlerinden daha farklı davranılmasını içerir (Çelik, 2011).

2.1.1.1. Eşitlik

Eşitlik, kişilere benzer koşullarda, mantıklı bir sebep olmadığı durumlarda, herhangi bir şekilde farklı davranılmaması durumuna denmektedir (Polat ve Hiçyılmaz, 2017).Eşitlik, İlkçağ'da Yunan felsefesinde yurttaş ve köle ayırımına karşı, bir akla sahip olan canlıların dış dünyadan ayrıldığı ve bu sebeple insanların akıl yürütme kısımlarının aynı olduğu düşüncesinden doğmuştur. Ortaçağ'da eşitlik kavramı, Dünyada oluşan eşitsizliğin düzenin bir parçası olduğu, kadın, erkek, köle, özgür bütün insanların Tanrı karşısında aynı oldukları düşüncesinden oluşmaktadır. Modern çağda ise eşitlik kavramı, tüm insanların farklı kapasitelerle dünyaya gelmesinden ötürü, her insanın yeteneklerini ortaya çıkartması ve kendini gerçekleştirme için fırsat tanınması gerekliliğinden fırsat eşitliği şeklinde ortaya çıkmıştır(Ünlü, 2009).

Eşitlik, genel manada insanlar arasında haklar bakımından ayırım bulunmaması şeklinde ifade edilebilir. Eşitlik farklı yönlerden oluşur. Matematiksel eşitlik, rakamlar ve denklemler arasındaki eşitliği ifade eder. Ahlaksal ya da sosyal eşitlik kişilerin haklarının

tanınarak adalete uygun davranılmasını ifade eder. Hukuksal eşitlik ise herkesin kanun önünde eşit olması durumudur (Çelik, 2011).

Eşitlik ilkesi, XVIII. yüzyılda kanun önünde eşitlik olarak doğmuştur. Günümüzde daha çok siyasi ve hukuksal şekliyle kullanılmaktadır. Siyasi eşitlik, seçimlerde çoğunluğu oluşturan kişi ve gruplar arasında ayırım gözetilmeden ilerlenmesini savunan ilkedir. Hukuki eşitlik ise dil, din, ırk, renk, cinsiyet ve siyasi düşünce ayırımı yapılmaksızın yasalar önünde herkesin eşit olması düşüncesine dayanmaktadır. Eşitliğin farklı bir boyutu olan fırsat eşitliği, bir ortamda bulunanlar arasında eşit koşul ve imkanların bulunması şeklinde ifade edilmektedir(Ünlü, 2009).

2.1.1.2. Ayrımcılık

Ayrımcılık, köken olarak Latince “discriminare” kelimesinden gelmektedir. Anlam olarak ayırmak, bölmek şeklinde ifade edilebilir. Ataöv (1996), ayrımcılık tanımında, bir kişinin farklı bir özelliği olmasından ötürü mağdur edilmesi şeklinde bahseder. Özkan ve Özkan (2010), ayrımcılığı çalışanlara iş ile ilgili olmayan özelliklerini bir sebebe dayandırarak farklı davranmak şeklinde tanımlamışlardır (Polat ve Hiçyılmaz, 2017).

Türk Dil Kurumu tanımına göre ayrımcılık; ayırım yapmak, eşit davranmamak, fark gözetmek şeklinde ifade edilir. Ayrımcılık, toplumda bazı kişilerin, diğerlerine sağlanan hak ve ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır. İnsan haklarına göre kişiler arasında ayırım yapılmama ilkesine uymak gerekmektedir. Tüm insanlar hangi ırktan, dilden, dinden, cinsiyetten olurlarsa olsun ön yargıların kırılarak herkesin hür iradesiyle özgürce yaşaması sağlanmalıdır. Toplum arasında ayırım yapılması hoş olmayan durumların ortaya çıkmasına, insanlara zarar gelmesine, iletişimin azalmasına, toplumun bölünmesine sebep olacaktır (Çelik, 2011).

Ayrımcılık, insanların sahip olduğu özelliklere göre ortaya çıkmaktadır. Sosyal, ekonomik ya da politik sebepler yüzünden dışlanmış grupların dışlanmışlık düzeylerini azaltmak için pozitif ayrımcılık kavramı doğmuştur. Pozitif ayrımcılık, ayrımcılık sebebiyle ortaya çıkan eşitsizliği, dışlanan gruplara farklı haklar vererek çözmeyi hedefler (Ünlü, 2009).

2.1.1.2.1. Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık türleri uygulanma biçimine göre ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılıktır. Uygulanma amacına göre ayrımcılık türlerine bakıldığında kendi içinde pozitif ayrımcılık ve negatif ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir.

2.1.1.2.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

Bir kişi ya da grubun ırk, etnik köken, inanç, engellilik durumu, cinsiyet, yaş gibi niteliklerinden ötürü yapılan ayrımcılıktır. Doğrudan ayrımcılık, kişi ya da grupların hak ve özgürlüklerden diğer kişilere ya da gruplara göre yararlanmasını engelleyen her türlü farklı muameleyi kapsamaktadır (Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Doğrudan ayrımcılık yapılırken kişilerin kusurlu olup olmadığı önemli değildir. Doğrudan ayrımcılıkta hukuki eşitlik vardır. Dil, din, ırk, engellilik durumu, cinsiyet gibi durumlarda kişi ya da grupların daha az lehine olan muameleler şeklinde tanımlanmaktadır (Çelik, 2011).

2.1.1.2.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Görünüş itibariyle tarafsız olunmasına rağmen herhangi bir gerekçe olmaksızın belirli gruplar üzerinde orantısız etki yaratıyorsa dolaylı ayrımcılık oluşur. Dolaylı ayrımcılıkta ayrımcılığın belirlenmesi zordur. İşverenler tarafından tarafsız bir kural koyularak yalnızca belirli bir özelliğe sahip işçilerin olumsuz etkilenmesine yol açabilir. Dolaylı ayrımcılık, görünüş itibariyle tarafsız olunan bir uygulamanın belli bir grup ya da kişileri dezavantajlı durumda bırakmasıdır. Bu uygulamalar meşru bir amaç ile haklı çıkarılmadıkları zaman dolaylı ayrımcılık ortaya çıkmış olur. Dolaylı ayrımcılıkta, ayrımcılık yapan kişilerin sosyal ve kültürel alt yapılarının etkili olmasından ötürü hukuki düzenlemeler bu anlamda yetersiz kalmaktadır (Çelik, 2011).

2.1.1.2.1.3. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, tersine ayrımcılık olarak da adlandırılmıştır. Pozitif ayrımcılık, taraflar arasında eşitlik olmadığı durumlarda eşitliği sağlamak amaçlı yapılmaktadır (Polat ve Hiçyılmaz, 2017).

Pozitif ayrımcılık politikaları; gizli ve açık ayrımcılıkları ortadan kaldırmayı hedefleyen özel önlemler, toplumda ayrımcılığa maruz kalan bireylerin fırsat eşitliğinden

yararlanması için fırsat önceliği tanınmasını sağlayan politiklardır. Bu politikaların başında eşit koşullarda olmayan kadınların desteklenmesi ve kadınlara öncelik tanınması gelmektedir. Pozitif ayrımcılık, bir gruba olumlu olacağı için, eşit olunmayan her gruba uygulanan bir ayrımcılıktır. Toplumda tüm grupların fırsat eşitliğinden yararlanabilmesi için gerekli durumlarda pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılmalıdır. Bu sayede mağdur olan kesimler korunarak güçlü olanlar ile eşit seviyeye getirilir. Negatif yöndeki ayrımcılıkların azalması da sağlanmış olur (Çelik, 2011).

2.1.1.2.1.4. Negatif Ayrımcılık

Kişilerin tarafsız olmadıkları bazı sebeplerden ötürü diğer kişilerin sahip oldukları haklardan yararlandırılmaması ve dışlanması durumudur. (Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Negatif ayrımcılık, hak ve özgürlüklerden toplumun bazı kesimlerinin faydalanamaması anlamına gelmektedir. Negatif ayrımcılık olumsuz bir anlam ifade etse de pozitif ayrımcılık olumludur (Çelik, 2011).

2.1.1.2.2. Ayrımcılık Kavramına Benzeyen Kavramlar

Kayırmacılık; bir kişi ve gruba diğer kişi ve gruplara göre daha iyi davranılması anlamına gelmektedir. Bu davranışlar karar verici kişilerin tercihleri ile ifade edilir. Örgüt içindeki kayırmacılık ise; çalışanlara mesleki anlamda alanında en iyi olması sebebinin dışında iş dışındaki diğer nitelikleri sebebiyle ayrıcalık tanınması durumudur (Öztürk, 2015).

Kayırmacılık ve ayrımcılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrımcılık, belli bir kişi ya da gruba olumsuz davranışlar göstermek şeklinde ifade edilirken kayırmacılık, yöneticilerin kendilerine yakın hissettikleri kişileri, hak edip etmeme durumuna bakılmaksızın yasalara aykırı şekilde destekleme, koruma ve belirli yerlere getirme şeklinde ifade edilebilir (Polat ve Hiçyılmaz, 2017).

Örgüt içinde yaşanan kayırmacılık türlerine bakıldığında akraba, eş, dost, siyasi görüş, patronaj, hizmet, cinsel kayırmacılık şeklinde sıralanabilir. Akraba, eş, dost kayırmacılığı gelenekçi toplumlarda yaygın olarak görülmekte ve kamu görevlerinde istihdam sağlamada akraba, eş, dost ilişkileri esas alınmaktadır. Kişilerin beceri, yetenek, başarı ya da eğitim düzeylerine bakılmaksızın politikacı, bürokrat ya da diğer kamu görevlileri ile olan akrabalık bağları, kan bağları esas alınarak görevlendirme

yapılmaktadır. Akraba, eş, dost kayırmacılığında aynı memleketli olma, aynı topraklar üzerinde yaşama gibi faktörler etkilidir. Kayırmacılık hangi şekilde olursa olsun, çalışanlar tarafından istenmeyen bir durumdur ve çalışanlar da olumsuz etkilenirler. Kayırmacılık yapıldığında yetkiler amacın dışında kullanılmış olur bu da yolsuzluğun bir parçası olarak karşımıza çıkar (Argon, 2016).

Kayırmacılık okul yönetimi açısından incelendiğinde, yönetici ve idarecilerin kendilerine yakın hissettikleri çalışanları, yasalara aykırı şekilde desteklemesi, koruması ve hak etmedikleri yerlere gelmelerini sağlamasıdır. Okul yaşamına olumsuz etki eden kayırmacılık faaliyetleri için çalışanlar bilinçlendirilmeli, okullarda durum tespiti yapılarak gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır (Argon, 2016).

Nepotizm, kamu ve özel sektörde karşılaşılan önemli sorunlardan birisidir. Nepotizm; kişilerin yetenek, bilgi, beceri, eğitim düzeyi ya da tecrübelerine bakılmadan işe alınma, terfi ettirilme ya da diğer çalışanlara göre daha az iş yükü ile çalışma gibi etkenleri akrabalık ilişkileri yoluyla elde etmek olarak tanımlanmaktadır (Demirbilek, 2018). Bu tür kayırmacılıkta çalışanlar, duygusal bağılıkların etkisiyle akrabalarına ayrıcalık tanımaktadır. Akraba kayırmacılığı, daha az tepki ile karşılansa da maddi menfaate dayanmayan yolsuzluk suçları içinde en yaygındır (Polat ve Kazak, 2014).

2.1.2. Örgüt İklimi

Örgüt, belli bir amaç için birden fazla insanın bir araya gelmesiyle oluşturduğu yapıdır. Pek çok insanın beraber çalıştığı örgütlerde çatışmalar yaşanmaktadır. Çatışmaları azaltmak ve ortadan kaldırmak için örgüt ikliminde yöneticilerin tutumları önemlidir. Yöneticiler, otoriter bir yaklaşım ile çatışmaları sonlandırmaya çalışırlarsa çatışmaların tam olarak nedenleri belirlenemediği için olumlu sonuçlar alınamaz. Okul yöneticileri farklılıkları dikkate almak ve çatışmaları iyi şekilde yönetmek durumundadır. Bu sebeple yöneticilerin liderlik becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Kişiler arasındaki farklılıklar, örgüt içinde birlik beraberliği sağlamak amacıyla pek çok insanın ortak amaçlar için bir örgütte çalışması ve yöneticilerin çalışanlarının uyum içinde çalışmalarını sağlaması yönetim sanatı olarak ifade edilebilir (Gül ve Türkmen, 2018).

Örgüt iklimi, örgüt içindeki tüm çevresel faktörleri oluşturan, örgütteki kişiler arasında oluşan iletişim ile ortaya çıkan ve örgüt üyelerinin iş yeri algısını gösteren bir durumdur. Örgüt iklimi örgüt üyelerini ruhsal yönden etkiler, insani ilişkilere yön verir,

olumlu iklim özelliğinin oluşmasını sağlar. Örgütlerde çalışanlar arasında görülen temel farklılıklar şunlardır (Kepenekci ve Nayır, 2014):

- Demografik farklılıklar
- Sosyokültürel farklılıklar
- Bireysel farklılıklar.

Okul ortamları farklı nitelikteki kişilerin bir araya gelmesini sağlayan yapılardır. Değişen koşullarda, idare ve yöneticiler farklılıklarla çokça karşılaşır. Eğitim yönetimi açısından bakıldığında, birbirinden farklı özelliklere sahip kişilerin ortak alanlarında karşılıklı saygı, entegrasyon ve tolerans sağlanması açısından önemlidir. Özellikle toplum için bir model olan okullarda bu ortamların sağlanması olumlu bir bakış açısı sağlar (Bakaç vd., 2019).

Farklılıkların iyi yönetilmesi sayesinde maliyet azalır, örgüt kaynak sağlar, örgütsel sorunlara bakış açısı getirir, yaratıcılığı geliştirir, verimliliği artırır. Farklılıklar iyi yönetildiği takdirde farklı özelliklere sahip çalışanlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirirken verimli ve uyumlu şekilde gerçekleştirirler. Yöneticiler örgütte çalışan kişilerin farklılıklarını kontrol etmekten ziyade zenginlik kaynağı olarak görmelidirler. Okul yöneticileri; kişilerle ilgili farklılıkları okulun amacına uygun şekilde gerçekleştirerek çalışanların okula sağladıkları katkıları kısıtlamadan, okul kültürünün parçası olmalarını sağlamalıdır. Okul yöneticileri, örgüt içindeki farklılıkları bilmeli, bu farklılıkları anlamalı ve kabul etmelidirler (Gül ve Türkmen, 2018).

Örgüt ikliminin temel özellikleri Marshall Poole (1985) tarafından şöyle anlatılmıştır (Kantos, 2010):

- Örgüt iklimi, tüm örgütün ve örgüt alt birimlerinin özelliklerini belirler.
- Örgüt iklimi, örgütü bütün olarak kabul eder. Örgüt için duygusal tepkiler verir.
- Örgüt iklimi, örgütü kapsayan kişiler ve rutin uygulamalardan oluşur.
- Örgüt iklimi, örgütü kapsayan kişilerin tutum ve davranışlarını etkiler.

2.1.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, kişilerin içinde buldukları örgütün tanınması, değerleri, toplumsal ölçünleri, diğer örgüt ve üyeleri ile ilgili durumları göstermektedir. Örgüt kültürü, örgüt ve toplum arasında bağ kurar, örgütün toplum içindeki yerini belirler, örgütün başarısını belirler. Örgüt kültürü, örgütün ilerlemesi için önemlidir. Örgüt kültürü yazılı bir yargı olmamakla birlikte yazılı olmayan durumlar için yetki ve karar almada önemli olan bir etkidir (Akın, 2019).

2.1.2.2. Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon

Örgüte olan bağlılık çalışanların motivasyonlarının yüksek olması, iş doyumları, mutluluk, üretkenlik, pozitif düşünce ve başarı gibi değişkenlere bağlı olarak gelişir. Bu amaçlarla örgütlerde verimlilik artar, nitelikli çalışanlar da örgüt tercihlerini bu kriterlere göre belirlemiş olurlar. Motivasyon, örgütleri yöneten gizil bir güçtür. Son zamanlarda da örgüt içinde önemini çokça hissettirmiştir. Örgütsel bağlılığın içsel ve dışsal motivasyon için anlamlı olduğu saptanmıştır (Yıldız, 2017).

Örgütsel bağlılıkta birey ve örgüt arasında örgütsel anlamda uygulamalar ve örgüt çıkarlarına dayalı bir ilişki söz konusudur. Liberman (2011)'a göre; örgütsel bağlılıkta örgütsel özdeşleşme sağlanırsa örgüt başarısından söz edilebilir. Çalışanlar örgütle özdeşleştiklerinde örgüt fayda sağlayarak çalışanların da örgütsel aidiyet duyguları güçlenir. Örgütsel bağlılık sayesinde kararlar örgüt yararı için alınır, örgütün inanç ve değerleri ön plana çıkar, çalışanların örgüte bağlılık seviyeleri artar, daha uyumlu çalışırlar, sadakat artar ve öz saygı gelişir. Çakinberk, Derin ve Demirel (2011), tarafından yapılan çalışmada; örgütsel özdeşleşme sağlamış bir örgütte çalışanların örgüt için fazlasını yapma çabaları gösterdikleri belirtilmiştir. Bu sayede örgütün genel performansı da olumlu yönde gelişir (Yaşa, 2018).

2.1.2.2.1. Mesleki Tükenmişlik ve İşe Yansımaları

Tükenmişlik nedenleri kişisel nedenler ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Yaş, işe bağlılık, işten beklentiler, medeni durum, çocuk, motivasyon, kişilik, performans, stres, iş doyumunu, ast üst ilişkileri gibi pek çok neden kişisel nedenler olarak sıralanmaktadır. İşin niteliği, iş yükü, stres, rol belirsizliği, örgüt tipi, çalışma

süresi, örgüt özellikleri, eğitim, ekonomik ve toplumsal nedenler, örgüt içi ilişkiler, örgüt iklimi ise örgütsel nedenler olarak sıralanmaktadır (Çelik, 2011).

Eğitimde en temel örgütsel yapı olan okullar, içinde bulunan insanların mutlu olacağı bir ortam olmak zorundadır. Öğretmenler çalıştıkları okullarda mutlu olduklarında işlerini daha iyi şekilde yapma, okulla bütünleşme, motivasyonda artma, performansta gelişme gibi durumlar meydana gelir. Bu sayede öğrencilerde daha etkili ve verimli öğrenme ortamlarına kavuşurlar. Örgüt içinde mutluluğun sağlanması için okul yöneticisi tarafından iyi ve adil bir liderlik sergilenmeli ve benimsenmelidir (Akman, 2018).

Okul ortamında yönetici ve öğretmen ilişkisi, yöneticilerin öğretmenlere dönük uygulamaları, öğretmenlerin okul yönetimine olan inançları, öğretmenlerin yeterlik duygularını etkilemektedir. Okulda, öğretmenler arasında yüksek ve ulaşılabilir amaçlar oluşturulursa, iyi bir öğrenme ortamı sağlanırsa, akademik üstünlüğe saygı duyulursa öğretmenlerin öğretme yeterlilikleri artacaktır. Eğer ayrımcılık yapılırsa; öğretmenlerde motivasyon düşmesi, psikolojik sorunlar, olumsuz çalışma ortamı, verdiği hizmetin nitelik ve niceliğinde bozulmalar gibi sorunlar ortaya çıkacaktır. Yöneticilerin ayrımcılık yapmaları halinde öğretmenler tükenmişlik yaşama durumu ortaya çıkacaktır. Öğretmenlerin toplumdaki aktif rolleri düşünüldüğünde bu durumun ciddi bir problem olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Tükenmiş öğretmenler, yetersiz insan kitlelerinin oluşumuna sebep olur (Çelik, 2011).

2.1.2.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların işverenlerce kendilerine gösterilen adil davranışlarına olan inançları şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel adalet; kişi ve grupların örgüt adaletine olan algıları ve bu algıya verilen davranışsal tepkileri ifade eder. Kısacası örgütsel adalet, adalet algısının iş yerine yansıma sürecidir. Kişi ve grupların örgüt işleyişinde ve örgüt üyelerinin davranışlarında adil olmayan tavırlarına örgütsel adaletsizlik denir. Adaletsizlik algısının oluşmasında pek çok etken bulunmaktadır. Örgütte oluşan durumlar herkes için adaletsizlik algısı da oluşturmayabilir. Bu durumlarda daha çok kişilik, örgüt kültürü, sosyal değerler gibi etkenler etkili olmaktadır (Öztürk, 2015).

Adams (1965) “Eşitlik Teorisi” ile ortaya çıkan örgütsel adalet, kişilerin iş hayatında hissettikleri adaletsiz uygulama ve işler ile ilgili bir kavram şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel adalet, örgüt içi ödül ve ceza politikalarının uygulanması ile ilgili kuralların tümü olarak gösterilmiştir (Akman, 2018).

Örgütsel adalet, etik ve adil uygulamaların örgüt içine alınarak özendirilmesi gerektiğini vurgular. Adaletli örgüt yapısında çalışan kişiler yönetici yaklaşımlarını etik, adil ve gerçekçi şekilde algılamaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2014).

Örgütsel adalet ile sürdürülen iş ortamında çalışanlar verimliliklerini arttırmak için iş yerinde fedakarlıkta bulunmalı, yöneticilere ve örgüte karşı sadık kalmalı, aidiyet duygusunu artırmalıdır. Bunun yanında yöneticilerin çalışanlara yönelik, adil bir tutum içinde olmaları gerekmektedir. Çalışanların değerlendirme ve algıları yaptıkları işlere yansıdığından örgütsel adaletle olan değer de artmaktadır (Özmen, 2017).

2.1.2.3.1. Türkiye’de ve Dünya’da Adalet Algısı

Adalet kavramı Aristo, Plato, Rawls, Socrates, Nozick gibi felsefe ile ilgilenen kişilerin daha çok değindikleri ve araştırma yaptıkları bir konu olmuştur. Sosyal adalet ile ilgili ilk çalışmalar, sosyal etkileşimdeki adalet ilkelerini açıklamaya dönük olduğu görülmüştür. Bu çalışmaların örgütsel adalet kavramı üzerinde de durmadıkları ifade edilmiştir. Adalet kavramı, haklılık ve doğruluk ifadesi olarak kullanılmaktadır. Kavram kökü “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice”in karşılığı olarak oluşmaktadır. Günlük dilde adalet kavramı; bir durum ve davranışın adaletle uygunluğu, doğruluğu ve bireylerin dürüstlüğü ifade etmek için kullanılmaktadır (İçerli, 2010).

Adalet tarihsel gelişim sürecinde Fransız Devrimi’nden etkilenmiştir. Bunun yanında sosyal adalet gelişim sürecine bakıldığında yaptığı çalışma ve ileri sürdüğü düşünceler sayesinde 20. yüzyıla damga vuran aydınlar ortaya çıkmıştır. Rawls’a göre adalet anlayışı temelde tarafsızlık ve hakkaniyet ile oluşmaktadır (Sağdıç, 2018).

Örgütsel adalet kavramı ilk kez Greenberg tarafından 1987’de yayımlanan “Örgütsel Adalet Teorilerinin Taksonomisi” adlı makalede çalışma ortamında adaletin rolünü göstermek amacıyla kullanılmıştır (Küçükeşmen, 2015).

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel adalet kavramına katkı sağlayan kuramlardan biri Adams'ın "Eşitlik Kuramı"dır (Akyel, 2014). Örgütsel adalet kavramının temelini oluşturan bu kuramda Adams, eşitlik teorisinde adaleti sosyal mübadele ile anlatmaya çalışmıştır. Adams'a göre kişiler girdi ve çıktılar arasında bir sıkıntı yaşadığında öfke ve suçluluk duygularına kapılmaktadır. Burada yaş, kabiliyet, eğitim, kıdem gibi kişisel unsurlar, girdi olarak ifade edilmektedir. Para, makam, ödül, eğlenceli işler, disiplin ise çıktı olarak ifade edilmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012).

2.1.2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık 1930'da Barnard tarafından ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık kavramı rol dışı davranışlar şeklinde tanımlanmıştır. İlk kez 1983'te Dennis Organ tarafından yönetim bilimi alanına kazandırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgüte fayda getiren, biçimsel olmayan, istenmeyen davranışları azaltan davranışlardır. İşi zamanında bitirme, yenilikçi olma, gönüllü olma gibi davranışlardan oluşur. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar aktif, üretken, çalışkan ve örgüte zarar vermekten çekinen kişilerdir (Karaman ve Aylan, 2012).

Örgütsel vatandaşlık kavramı sınıflaması olarak kabul edilen beş boyutlu bir sınıflama ortaya çıkmıştır. Bunlar (Polat ve Celep, 2008):

1. Yardımseverlik
2. Vicdanlılık
3. Sportmenlik
4. Nezaket
5. Örgütsel Erdem

Yardımseverlik, gönüllülüğe dayalıdır. Çalışanın diğer çalışana yardımcı olmasını içermektedir. Vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını yerine getirmeleri şeklinde ifade edilebilir. Sportmenlik, çalışanların örgüt içindeki olumsuzluklara rağmen örgüte yönelik olumlu düşüncelerini ifade eder. Nezaket, olası sorunları tahmin etme ve sorunlara karşı arkadaşlarını uyarmaktır. Örgütsel erdem, örgüte karşı tümünden bağlılığı ifade etmektedir (Polat ve Celep, 2008).

Organ, iyi bir örgüt vatandaşını şu şekilde tanımlar. Örgütle ilgili tüm konularda fikir üretmeye çalışan, geliştirdiği fikirleri söylemekten çekinmeyen, toplantılara katılan, tartışmalarda aktif olan, gelişmelere ayak uyduran, değişimleri takip eden, duyuru kaynaklarını takip eden, örgütle ilgili konular için düşünen, bilgi sahibi olan ve bilgileri arkadaşlarıyla paylaşan nitelikte davranışlar gösteren kişilerdir (Karaman ve Aylan, 2012).

2.1.3. Öğretmenlik Mesleği

Türkiye’de öğretmenlik mesleği 1973 yılında çıkarılan Milli Eğitim Temel Kanununda şöyle ifade edilmiştir. “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim süreçlerini ele alan bir ihtisas mesleğidir.” Öğretmenler bu mesleği Türk Milli Eğitimin temel ilke ve amaçlarına uygun olacak şekilde gerçekleştirirler (Park, 2004).

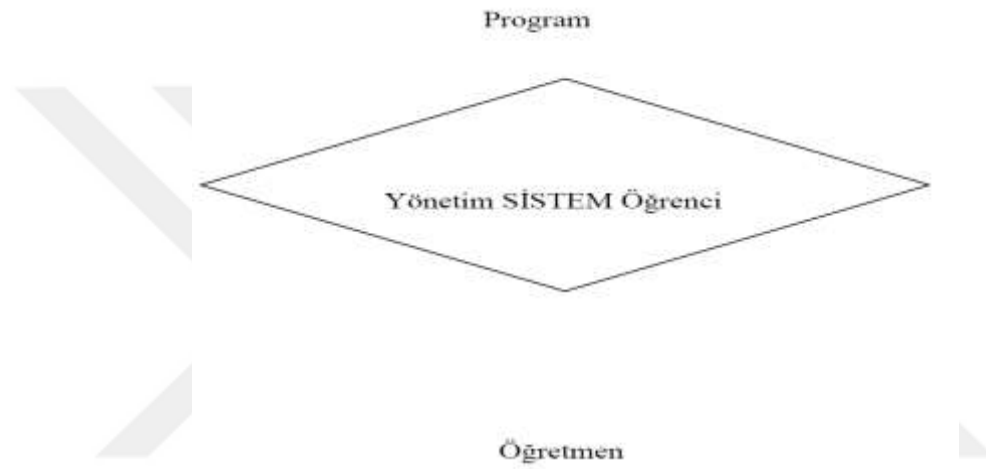
Eğitim sistemi bütüncül bir sistemdir. Bu sistemde sisteme dâhil olan her öge gibi öğretmenler de önemlidir. Öğretmenlik yapacak kişilerin belli nitelikler ile donatılmış olması gerekmektedir. Aksu (2000)’ya göre bir öğretmen; öğrenci başarısını değerlendirme, iyi ilişkiler kurma, öğrencileri sürece katma, konu alanı hâkimiyeti gibi niteliklere sahip olmalıdır. Alkan (1984), öğretmen nitelikleri için öğrencinin öğrenme sürecinden sorumlu olma, başarı ölçütlerini öğrenciye anlatma, öğrencinin öz değerlendirme yapmasını sağlama şeklinde açıklamıştır. Demircioğlu (2008), öğretmen görevleri için yönetim, mesleki uzmanlık, öğretme ve danışmanlık şeklinde sınıflama yapmıştır. Cullingford (1995), etkili bir öğretmenin dürüst olma, öğrenmeyi sağlama, organizatör olma, iletişim yeteneği ve mizah anlayışına sahip olma gibi niteliklerin olması gerektiğini belirtmiştir. Tüm bu görüşlere bakıldığında öğretmenlik mesleği için uzmanlık gerektiği görülmektedir (Tuncer, 2012).

2.1.3.1. Okul İklimi

Okulların yapı ve amaçları benzer olsa da her okulun kişiler üzerinde bıraktığı izlenimler farklıdır. Okulları, kişiler için farklı hale getiren okulların iklimleridir. Okul iklimi, okulun kişiliğini yansıtır. Bir okulu diğerlerinden ayıran, bağlı oldukları kişilerin davranışlarını etkileyen, örgütün iç özellikleri okul iklimini oluşturur. Her okulun kendine özgü bir iklimi vardır. Bunlardan bazıları plan dâhilinde geliştirilirken bazıları da daha önceki yönetimlerden devralındığı şekliyle yönetilmeye devam ettirilir. Okul iklimi

bireyler için destekleyici, koruyucu ve etkili öğrenmelerin gerçekleştiği yerler olması bakımından önemlidir (Yüner, 2018).

Okullar toplumsal açık sistemlerdir. Bu sistemler; okul kültürü, iklimi; müdür, öğretmen, öğrenci, diğer personel; dış çevre ve velilerden oluşmaktadır. Bu paydaşlardan her biri okulun süreç ve çıktıları üzerinde etkilerde bulunmaktadır. Okullar, toplumu değiştiren, geliştiren ve yönlendiren kurumlardır. Bu kurumlarda merkezi konumda olan okul müdürleridir. Okul müdürleri, eğitim sürecinde etkili birer anahtar görevi üstlenmektedirler (Kazak, 2021).



Şekil 1. Eğitim sistemi (Çelik, 2011).

Eğitim sistemini geometrik şekle benzetebiliriz. Bu sistemdeki temel öğeler; program, öğretmen ve öğrenciden oluşmaktadır. Öğretmen, süreçte öğrenme işinin planlayıcısı ve uygulayıcısıdır. Örgün eğitimde öğrenciyi keşfeden, tanımlayan ve yönlendiren kişidir. Öğrenciyi geleceğe hazırlayarak öğretilen bilgilerin faydaya dönüşmesinde rehber olan kişidir. Eğitimde temel amaç, sağlıklı bireyler yetiştirmektir. Öğrenme öğretme ortamlarının gerçekleştiği bir sınıf ortamında öğretmenin yerini hiçbir program, kitap ya da teknolojik malzeme tutmayacaktır (Çelik, 2011).

Okul yöneticileri atama yolu ile gelmektedir. Yöneticiler; öğretmen, öğrenci ve veliler tarafından benimsendiğinde lider konumuna gelebilmektedir. Okul yöneticileri, buldukları örgütleri çağın ihtiyaçlarına uygun şekilde etik kurallar çerçevesinde geliştirmek zorundadır (Konak ve Erdem, 2015).

2.1.3.1.1. Okul Yönetimi ve Yönetici Yeterlilikleri

Öğretim etkinliklerinin okulun amaçlarına uygun olarak yürütülmesinden okul müdürleri sorumludur. Okulların etkili olmasında okul müdürlerinin ayrı bir yeri vardır. Etkili okullar çaba harcanmadan ortaya çıkan kurumlar değildir. Etkili bir okul müdürü, öğretim koordinasyonu için zaman ayırır, öğretmenleri gözlemler, sorunları tartışır, öğretmen değerlendirmelerinde aktiftir. Etkili müdürlerin ayırt edici özellikleri etkili bir öğrenme ortamı oluşturması, öğretmenlerine olumlu tutumlar göstermesidir. Etkili okul müdürleri; öğrenci ve öğretmenlerini en üst noktaya taşımayı amaçlayan, okulda disiplini sağlayan, önleyen, öğrenme süreçlerini kolaylaştıran, okulun amaçlarını en iyi şekilde yerine getirmesini sağlayan kişilerdir (Kazak, 2021).

Çocuğun toplumsallaşma sürecinde iki aşama yer almaktadır. Burada aile ve akran grubu önemli ölçüde toplumsallaşma sürecini sağlayamayabilir. Ancak okul ortamı planlı ve kontrollü bir toplumsallaşma süreci içerir. Okulun toplumsallaşma sürecinde başarılı olabilmesi için öğretmen, öğrenci ve veli ilişkisinin olumlu yönde desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenle öğretmen ve okul yönetimi süreçte aktif rol oynamaktadır (Çelik, 2011).

Aydın (2012), okul yöneticilerinin etik dışı davranışlardan kaçınma ve kendine duyulan güvenin sarsılmasını önlemek için aşağıdaki önerileri sıralamıştır (Konak ve Erdem, 2015).

- (1) Eğitim felsefesine uygun vizyon geliştirmek,
- (2) Güçlü liderlik yapmak,
- (3) Ayrımcılığı önlemek,
- (4) Etkili öğretim gerçekleştirmek,
- (5) Toplumla iyi ilişkiler geliştirmek,
- (6) Grupların haklarını dengede tutmak,
- (7) Karar verici olmak,
- (8) Okul üyeleri için doğru işler yapmak,

(9) Etik konularda cesaret göstermek,

(10) Etik davranışların bütün olduğunu bilmek.

Etkili okul liderleri, örgütün oluşturulmasında, öğrenme topluluklarının gelişiminde, mesleki gelişimini desteklemede önemli rol oynamaktadır. Etkili okul liderleri, ortak norm, değer ve inançlar ortaya koyan tüm üyeler arasında ortak ilgi ve güven sağlayan bir okul kültürü oluşturmaya çalışırlar. Etkili liderlik özellikleri taşıyan bir okul müdürü, öğretmen ve öğrencilerin başarısı üzerinde de etkili olmaktadır. Okul müdürlerinin etkili liderlik davranışları, öğretmen uygulamalarının geliştirilmesi, etkili öğrenme ortamlarının sağlanması, öğrenci başarılarının iyileştirilmesi üzerinde etkilidir (Kazak, 2021).

Yöneticilerin yönetsel davranışlarında uyması gereken etik ilkeler ile etik dışı davranışlar sıralanmıştır.

Uyulması Beklenen Etik İlkeler

1. Adalet
2. Eşitlik
3. Dürüstlük
4. Tarafsızlık
5. Sorumluluk
6. İnsan hakları
7. Bağlılık

Etik Dışı Davranışlar

1. Ayrımcılık
2. Kayırma
3. Rüşvet
4. İhmal
5. Sömürü
6. Bencilik
7. Yıldırma-korkutma
8. İşkence-eziyet
9. Şiddet
10. Yaranma
11. Yolsuzluk
12. Savurganlık
13. Saldırganlık
14. Hakaret
15. Bedensel taciz
16. Yetkiyi kötüye kullanma
17. Dedikodu
18. Zimmet
19. Dogmatik davranış
20. Yobazlık-bağnazlık

Şekil 2. Etik ilkeler ve etik dışı davranışlar (Çelik, 2011)

2.1.3.1.2. Yönetici-Öğretmen İlişkileri

Okul yöneticileri etik liderlik becerileri ile öz değerlendirme yapabilmeli, dürüst, gerçekçi ve akılcı olmalı, çalışanlarının haklarını korumalıdır. Yöneticilerin vaatleri ile uygulamaları arasında tutarsızlık olmamalıdır. Böyle bir durum olduğunda çalışanlar hayal kırıklığına uğrayarak olumsuz tutum sergilerler. Vaatler uygulama ile örtüşmediğinde yönetici ve çalışanlar arasında güven duygusu gelişmez. Bir okul yöneticisi örgüt içinde öğretmenlerden etik değerlere uygun davranışlar bekliyorsa, aynı davranışları kendisi de sergilemelidir. Etik ilkeler okul kültürünün parçası olmalıdır bu sebeple öncelikle okul yöneticileri bu ilkeleri yüksek sesle dile getirmelidir (Kalaz, 2016).

Yöneticiler öğretmenlerle uyum içinde çalışmalıdır. Öğretmenlerin yeteneklerini iyi şekilde değerlendirmeli, öğretmenleri güdülemeli ve onların gelişimleri için hizmet içi eğitimler düzenlemelidir. Öğretim kadrosu ve diğer uzmanlık alanlarına nitelikli elemanların atanmasını talep etmelidirler. Etkili yöneticilerin özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Çelik, 2011):

1. Okulun amaçlarına bağlılık sergilemek
2. Yüksek hedeflerin olduğu bir okul ortamı sağlamak
3. Öğretimsel liderlik işlevini sağlamak
4. Güçlü ve dinamik liderlik sağlamak
5. Öğretmenlerle iş birliği yaparak onları geliştirmek
6. Okulda düzen ve disiplini sağlamak
7. Kaynakların etkili ve verimli kullanımını sağlamak
8. Zamanı iyi kullanmak
9. Sonuçları değerlendirmek.

Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri, kontrol sağlama ve mantıklı karar verme durumları önemlidir. Duyarlı olmak, güçlü olmak okulda ortaya çıkan sorunlar karşısında çözüm odaklı yöneticilerin varlığı, yönetim süreçlerini de olumlu etkileyerek sorunların çözümüne daha çok katkı sağlamaktadır (Kazak, 2021).

2.1.3.1.3. Eğitimde Çok Kültürlülük

Farklı yaşam tarzı, eğitim, ekonomik düzey, etnik köken, inanç, ideoloji ile farklı fiziksel ve duygusal özelliklere sahip öğretmenler bir okul ortamında birlikte çalışmaktadır. Bu okul ortamı çatışmaya da uyumu doğurabilir. Bu süreci bir denge üzerine oturtacak olan görevliler okul yöneticileridir. Yöneticilerin liderlik tutumları, politikaları ve yaptıkları uygulamalar süreci belirlemektedir. Bir örgüt olarak okulların etkili şekilde yönetilme durumları önemli bir sorundur. Okulların başarı düzeylerini artırabilmek, amaçlarına ulaşabilmek için çalışanların farklı özelliklerinin bilinmesi ve bu

özelliklere saygı duyulması örgütte temsil edilmesi önemlidir. Öğrenme, huzur ve güven ortamında gerçekleştiğinde etkili sonuçlar vererek bireye ve topluma yansır (Bakaç vd., 2019).

Okuldaki ilişkiler yönetici-öğretmen, yönetim-öğrenci, öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci ve okul-çevre ilişkileri olmak üzere farklı şekillerde ele alınmaktadır. Okul iklimi, okulun tüm öğelerinin birbirleriyle olan ilişkileri sonucu oluşmaktadır. Cohen, McCabe, Michelli ve Pickeral'a (2009) göre okuldaki ilişkiler okul ikliminin temelini oluşturmaktadır ve bu ilişkiler farklılıklara saygı çerçevesine göre olursa olumlu olacaktır (Kepenekci ve Nayır, 2014).

Okullarda görev yapan öğretmenler siyasi görüş, cinsiyet, yaş, din, ırk gibi farklılıklar sebebiyle birbirlerinden ayrılırlar. Okul ortamında eğitim sağlayan ve farklı niteliklere sahip olan öğretmenler, yöneticileri tarafından eşit şekilde muamele görmelidir. Burada temel faktör eğitim yöneticileri olan okul idarecileridir (Polat ve Hiçyılmaz, 2017).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümünde öğretmen görüşlerine göre okullarda ayrımcılık ile ilgili alanyazın taraması sonucunda elde edilen yurt içinde ve yurt dışındaki araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Cesur ve Erol'un (2020) okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin okul yönetimi içerisinde var olan kayırmacılık düzeyinin düşük olduğuna inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki negatif yönlü ve düşük seviye düzeyindeyken bu ilişkinin sebepleri ise başlıca yaş, cinsiyet ve kıdem olarak tespit edilmiştir. Buna rağmen, karşılaşılan kayırmacılıkta okul kademesi ve öğretmen branşlarında anlamlı bir fark gözlemlenememiştir. Bu çalışmanın bizim çalışmamızla benzer yönü, adaletli yönetilen okullarda kayırmacılık ve ayrımcılık durumlarının düşük seviyelerde yaşanacak olmasıdır.

Okçu, Adıgüzel ve Gök'ün (2018) öğretmenlerin motivasyonu ve okul yöneticilerinin okul yönetimi ile ilgili kayırmacı davranış algısının incelendiği çalışmada,

öğretmenlerin okul yönetimi ile ilgili algıladıkları kayırmacı davranış algısının düşük düzeyde olduğu durumlarda, motivasyonlarının olumlu yönde arttığı gözlemlenmiştir. Buna ek olarak regresyon analizinin kullanıldığı çalışmada okul yöneticilerinin kayırmacı davranış algısı ile öğretmen motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keskin'in (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve okullardaki yöneticilerin kayırmacılık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, okul çalışanları tarafından algılanan kayırmacılık davranışında cinsiyet değişkeninin anlamlı olmadığı; ancak mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerinin anlamlı bir düzeyde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Çalışmada elde edilen bir diğer sonuç ise okul çalışanlarının okul yöneticilerinin göstermiş olduğu kayırmacılık davranışı neticesinde örgütsel bağlılıklarında düşüş olduğu gözlemlenmiştir.

Yavuz, Hamedoğlu ve Yaman (2015), "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki çalışmalarında, Balıkesir'de görev yapan 350 öğretmen ile çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerinin demokratik ve adil bir ortam geliştirmeleri gerektiği saptanmıştır. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile benzer yönü okul yöneticilerinin öğretmenler arasında ayırım yapmaksızın demokratik bir yönetim anlayışı ile öğretmenlere yaklaşması gerekliliğidir.

Memduhoğlu ve Meriç (2014), çalışmalarında okul müdürlerinin yaşadıkları sorunları ele almışlardır. Okul müdürlerinin yetkiden fazla sorumluluk almak, okul yönetimi ve üstlerle ilgili işlerde fazla zaman harcamak gibi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Özellikle güvenli bir okul ortamı oluşturmaya çalışırken öğretime liderlik etme ve öğretmenlere zaman ayırma noktasında eksik olduklarını ifade ettikleri söylenebilir. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile benzer yönü okul müdürlerinin yaşadıkları sorunlardan ötürü öğretmenlere zaman ayıramama ve örgütsel bağlılığı sağlayamama durumları ile karşılaştıkları görülmüştür. Bu durumda da öğretmenlerin okula bağlılıklarında sorun olması açısından önemlidir.

Meriç ve Erdem (2013) tarafından yapılan "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık" adlı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kayırmacılık yapıp yapmadıkları tespit

edilmek istenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetici uygulamalarında bazen kayırmacılık yaptıkları saptanmıştır.

Korkmaz (2011), çalışmasında okul iklimi ve okul sağlığının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkisini araştırmıştır. Araştırma Ankara’da görev alan 657 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sağlık arasında güçlü bir ilişki olduğu, örgütsel iklim boyutunda müdürün destekleyici davranışı ve mesleki öğretmen davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile ilişkisine bakıldığında özellikle idarecilerin ve yönetimin öğretmenler üzerinde destekleyici tavırları bulunduğu ve öğretmenler arasında ayrımcılık yapmadıkları takdirde öğretmenlerin de örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık noktalarında okullarına bağlanma düzeylerinin arttığını söylemek mümkündür.

Memduhoğlu ve Şeker (2010), çalışmalarında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgütsel iklim ile ilgili görüşlerini incelemiştir. Araştırma Van’da görev yapan 305 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler Bilir (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Okullarda Örgütsel İklim Ölçeği” ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin çalıştıkları okullarda örgüt iklimi konusunda orta düzeyde olumlu bir algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile ilişkisine bakıldığında örgütsel iklim düzeyi yüksek olan okullarda öğretmenlerin ayrımcılığa uğramadan, kendilerini mutlu hissederek öğretim sürecine katılmaları ile okul başarısı da artacaktır. Bu sebeple olumlu örgütsel iklim öğretmenler ve idare arasındaki ilişkileri de olumlu sonuçlandıracaktır.

2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Djefaila ve Ghennam’ın (2020) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin öğrencilere karşı yapmış olduğu kayırmacılığın, öğrencilerin akademik başarılarına nasıl etki ettiği araştırılmış. Toplamda 108 öğrencini 2 ayrı öğretmen tarafından gözlem yöntemi ile incelendiği çalışmada kayırmacılığa maruz kalan öğrencilerin akademik başarılarının negatif etkilendiği gözlemlenmiştir.

Rotich (2016), araştırmasında Kenya’da 32 örgütten 389 çalışan ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgüt temelli öz saygı ile iş bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışanlar örgüt için değerli hissettikleri durum ve

ortamlarda daha yüksek iş bağlılığı göstermişlerdir. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile ilişkisi incelendiğinde çalışma ortamlarında çalışanların değerli ve moral düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda işe bağlılıklarının arttığı görülmektedir.

Chandler'ın (2012) “Siyahi Kadınların Akraba ve Eş-dost Kayırmacılığı, İş Tatmini ve İş Odaklı Verimlilik” başlıklı çalışmasında, iş tatmininin negatif etkileycilerinden olan akraba ve eş-dost kayırmacılığı incelenmiştir. 500 siyahi kadının katılmış olduğu çalışmada akrabalık ve eş-dost kayırmacılığı ayrı ayrı ele alınmış olup bu iki kavramın iş tatminine etkileri karşılaştırılmıştır. Akraba ve eş-dost kayırmacılığın iş tatmini üzerine etkisi negatif olarak ölçülmüş olup eş-dost kayırmacılığı algısının akraba kayırmacılık algısından daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber kayırmacılığın nedeni akraba veya eş-dost fark etmeksizin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Loewevd.'nin (2008) yılında yapmış olduğu çalışmada ise iş ortamındaki kayırmacılık olgusu, bunun iş ortamına etkisi ve bununla nasıl mücadele edileceği araştırılmıştır. Toplamda 4 aşamada gerçekleştirilen çalışmadaki örneklem Ürdün'de yaşayan kişiler arasından ve kartopu tekniği ile seçilmiştir. Birinci aşamada 99 uzmana yarı yapılandırılmış sorular yöneltilmiştir. İkinci aşamada 58 iş adamına nitel sorulardan oluşan bir anket yöneltilmiştir. 18 yüksek kamu görevlisine nitel soruların sorulduğu üçüncü aşamadan sonra son aşama olan dördüncü aşamada toplamda 180 kamu çalışanına nicel anket uygulanmıştır. Bu araştırma sonucunda ise kamuda çalışabilmenin ön şartı başarılı bir iş adamı olmak olarak ortaya konmuştur. Şeffaf ve hesap verilebilir bir sistem kurulmasının ise kayırmacılıkla mücadelede oldukça önemli olduğu çalışmanın öneriler kısmında belirtilmiştir.

Hutchinson (2002), “Kadınların Okul Liderliği: Onları Lider Yapmaya Yardım Etmek İçin Atılacak Adımlar” adlı çalışmasında müdür olmak isteyen kadınların karşılaştıkları zorlukları incelemiştir. Olumsuz düşünceler, okul yöneticiliğinde kadınlara fırsat verilmediği ve liderlerin erkek olma beklentileri gibi sebeplerle kadınların kendilerini ikilem içinde buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Gardier ve Tiggemann'ın (1999), yaptıkları araştırmada liderlik tarzı açısından ayırım yapılmasında en önemli faktörün cinsiyet olduğunu saptamışlardır. Kadınların kişiler arası ilişki ve görev yönelimlerinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit

edilmiştir. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile ilişkisi incelendiğinde aslında kadınların liderlik etmeleri yönündeki olumsuz görüş ve çalışmalara kıyasla kadın liderlerin daha etkili çalıştıkları görülmüştür.

Anderson (1964), çalışmasında okul müdürlerinin özellikleri ile örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda açık ve kapalı iklime sahip okullar arasında açık iklime sahip okul müdürlerinin kararlı, kendine güven duyan, sosyal, araştırmacı ve güçlü kişiler oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmanın bizim çalışmamız ile ilişkisi incelendiğinde açık iklime sahip okul müdürlerinin öğretmenlere olan davranışlarının da olumlu olacağı görülmekte ve ayrımcılık yapmadıkları takdirde okul ikliminin olumlu süreceği vurgulanmaktadır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu ve evren, verilerin toplanması, verilerin analizi, araştırmacının rolü, geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim yöntemi, belirli bir olgu doğrultusunda bireysel düşünce veya bakış açılarının ortaya çıkarılması ve yorumlanması amacıyla kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu yöntem ile araştırmacı araştırmaya katılan bireylerin kişisel tecrübelerine dikkat edebilmekte, bireyleri doğru bir şekilde algılamakta ve bireylerin olaylara bakış açısı üzerinde durabilmektedir (Baş ve Akturan, 2008). Nitel araştırmalarda doküman incelemesi, gözlem ve görüşme gibi veri toplama yöntemleri kullanılmaktadır. Bu yöntemler arasından bu çalışmada bireylerin öznel tecrübeleri, düşünceleri, algıları ve bakış açılarının yorumlanabilmesi amacıyla görüşme tekniği kullanılmıştır.

Görüşme formlarına ek olarak, araştırmada derinlemesine yanıtlara ulaşabilmek için nitel araştırma yöntemlerinden odak grup görüşmeleri yöntemi de kullanılmıştır. Odak grup görüşmeleri, grup dinamiği süreci ile birlikte, derinlemesine araştırma yapma ve çıkarımlarda bulunma açısından önemlidir. Bu yöntemde bir plan doğrultusunda katılımcılar düşüncelerini serbestçe söyleyerek tartışabilirler. Böylece yeni ve farklı fikirler ortaya çıkar (Çokluk ve diğ., 2011).

Nitel araştırmalarda, araştırmacının rolü çok önemlidir çünkü araştırmacı sürece yön verebilir ve kendi deneyimlerini yansıtabilir. Bu sebeple araştırmacı, süreçteki rolünü ve demografik özelliklerini açıklamakla yükümlüdür (Creswell, 2016; Yin, 2011). Araştırmacının araştırma sürecine dâhil olmasının araştırma süreciyle ilgili en geçerli bilgilere ulaşmada önemli olduğuna dikkat çeker. Bu çalışmada araştırmacı katılımcılara müdahalede bulunmamış ve katılımcıların birbirleriyle etkileşime girmelerini desteklemiştir. Araştırmacı tarafından sorular sorularak tartışma teşvik edilmiştir. Her katılımcının tartışmalarda yer almasına, grupta herkesin görüşüne yer verilmesine ve katılımcılar arasında dengenin sağlanmasına çalışılmıştır.

Odak grup görüşme formunda yer alan sorularla her öğretmenin soruya ilişkin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Kavram ya da konuların tartışılmasına yönelik rehberlik yapılmış, tartışmalarda katılımcıların genel fikirleri değil, kendi görüşlerini belirtmelerinin önemi belirtilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerini rahatça ifade etmeleri için hiçbir görüşün yargılanmayacağı özellikle belirtilmiştir. Öğretmenlerin görüş belirtmek istedikleri durumlarda fikirleri alınmış; böylece konunun farklı yönlerinin ele alınması sağlanmaya çalışılmıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde üç farklı görüşme tekniği olduğu görülmektedir. Bunlar yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme teknikleridir (Menduhoğlu, 2016). Nitel araştırmalarda derinlemesine bilgi edinebilmek için açık uçlu olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği daha fazla kullanılmaktadır (Kuş, 2003).

3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni

Araştırmanın evreni Malatya ili, Yeşilyurt ilçesinde okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan farklı branşlardaki öğretmenlerden oluşmaktadır.

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni Malatya ili, Yeşilyurt ilçesinde ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan farklı branşlardaki 88 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıları seçmek amacıyla amaçlı örneklem tekniklerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Böylece, belli bir ölçütü sağlayan durumun çeşitli açılardan ele alınması amaçlanmıştır. Maksimum çeşitlilikte amaç, küçük grup ile araştırılan konuyla ilgili olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Burada çeşitliliği sağlayarak genelme yapma amacıyla değil; farklılık teşkil eden durumlar arasında paylaşılan olguların ve ayrılıkların olup olmadığını saptamak ve çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Çalışmada yer alan 72 öğretmene yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır, 16 öğretmenle ise yarı yapılandırılmış görüşme formu ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunu yanıtlayan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

| Demografik özellikler | | f |
|-------------------------|------------------------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın | 46 |
| | Erkek | 26 |
| Görev yapılan okul türü | Okul Öncesi | 3 |
| | İlkokul | 26 |
| | Ortaokul | 30 |
| | Lise | 13 |
| Branş | Biyoloji | 1 |
| | Beden Eğitimi | 1 |
| | Türk Dili ve Edebiyatı | 1 |
| | Sağlık Hizmetleri | 1 |
| | Sosyal Bilgiler | 2 |
| | Din Kültürü | 2 |
| | Müzik | 3 |
| | Okul Öncesi | 3 |
| | Türkçe | 4 |
| | Teknoloji Tasarım | 4 |
| | Fen Bilimleri | 4 |
| | İngilizce | 7 |
| | Matematik | 8 |
| | Rehberlik | 8 |
| | Sınıf Öğretmeni | 23 |
| Mezuniyet Durumu | Ön Lisans | 3 |
| | Lisans | 65 |
| | Yüksek Lisans | 4 |
| Yaş | 20-25 yaş | 3 |
| | 26-30 yaş | 5 |
| | 31-35 yaş | 13 |
| | 36-40 yaş | 18 |
| | 41-45 yaş | 8 |
| | 46-50 yaş | 12 |
| | 50 yaş + | 13 |
| Toplam | | 72 |

Tablo 1 incelendiğinde görüşlerine başvurulmuş olan 72 öğretmenin 46'sının kadın, 26'sının erkek olduğu; 3 öğretmenin anaokulunda, 26 öğretmenin ilkokulda, 30 öğretmenin ortaokulda ve 13 öğretmenin lisede görev yaptığı; biyoloji, beden eğitimi, Türk dili ve edebiyatı ve sağlık hizmetleri branşlarından 1'er öğretmenin, sosyal bilgiler ve din kültürü branşlarından 2'şer öğretmenin, müzik ve okul öncesi branşlarından 3'er öğretmenin, Türkçe, teknoloji tasarımı ve fen bilimleri branşlarından 4'er öğretmenin, İngilizce branşından 7'şer öğretmenin, matematik ve rehberlik branşlarında 8'er

öğretmenin ve 23 sınıf öğretmeninin görüşlerine başvurulmuştur. 3 öğretmenin 20-25 yaş, 5 öğretmenin 26-30 yaş, 13 öğretmenin 31-35 yaş, 18 öğretmenin 36-40 yaş, 8 öğretmenin 41-45 yaş, 12 öğretmen 46-50 yaş aralığında ve 13 öğretmenin ise 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Görüşme formu üzerinden gerçekleştirilen, 16 öğretmenin yer aldığı odak grup görüşmesi katılımcılarının demografik bilgileri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Odak Grup Görüşmesi Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Demografik özellikler | | F |
|--------------------------------|-----------------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın | 15 |
| | Erkek | 1 |
| Mezuniyet durumu | Ön lisans | 1 |
| | Lisans | 14 |
| | Yüksek lisans | 1 |
| Görev yapılan okul türü | Okulöncesi | 1 |
| | İlkokul | 6 |
| | Ortaokul | 4 |
| | Lise | 5 |
| Branş | İngilizce | 1 |
| | Fen Bilimleri | 1 |
| | Rehberlik | 1 |
| | Matematik | 1 |
| | Türkçe | 1 |
| | Din Kültürü | 1 |
| | Müzik | 1 |
| | Beden Eğitimi | 1 |
| | Okul Öncesi | 4 |
| | Sınıf Öğretmeni | 4 |
| | Yaş | 20-25 yaş |
| 26-30 yaş | | 6 |
| 31-35 yaş | | 2 |
| 36-40 yaş | | 4 |
| 41-50 yaş | | 2 |
| 50 + yaş | | 1 |
| Toplam | | 16 |

Tablo 2 incelendiğinde görüşlerine başvurulmuş 16 öğretmenin 15’nin kadın, 1’inin erkek olduğu; 1 öğretmenin anaokulunda, 6 öğretmenin ilkokulda, 4 öğretmenin ortaokulda ve 5 öğretmenin lisede görev yaptığı; İngilizce, fen bilimleri, rehberlik, matematik, Türkçe, din kültürü, müzik ve beden eğitimi branşlarından 1’er öğretmenin,

4 sınıf öğretmeni ve 4 okul öncesi öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. 1 öğretmenin 20-25 yaş, 6 öğretmenin 26-30 yaş, 2 öğretmenin 31-35 yaş, 4 öğretmenin 36-40 yaş, 2 öğretmenin 41-50 yaş ve 1 öğretmenin ise 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

3.4. Verileri Toplama Araçlarının Hazırlanması ve Uygulanması

Bu araştırmada nitel veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce ilgili literatür taraması yapılmış ve araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formunda yer alacak sorular oluşturulmuştur. Görüşme formunun öğretmenlerin karşılaştıkları ayrımcılık durumlarını saptama amacına uygunluğunu belirlemek için tez danışmanlarının görüşlerine başvurulmuş olup uzman görüşleri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılarak 7 soruluk öğretmen görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmanın ilk görüşmeleri, araştırmanın planlanması aşamasında tasarlanamayan veya gözden kaçan herhangi bir sorunun olup olmadığının sınılanması ve önceden alınacak önlemlerle araştırmanın sağlıklı bir biçimde sürdürülmesi amacıyla pilot görüşmeler olarak 8 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda görüşme formundaki soruların uygun olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada odak grup görüşme yönteminden de faydalanılarak Malatya ili, Yeşilyurt ilçesinde çeşitli okullarda çalışan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan 16 öğretmenden derinlemesine veri toplamak ve değerlendirmelerde bulunmak planlanmıştır.

Görüşme formunun uygulandığı 72 öğretmene pandemi koşulları nedeniyle mail yolu ile ulaşılmıştır. Odak grup görüşmesinde yer alan öğretmenlerle ise zoom uygulaması üzerinden görüşme formu sorularının yöneltilerek 2 oturum şeklinde çalışma yürütülmüştür.

Odak grup görüşmeleri genel olarak dört aşamada gerçekleştirilir. Çokluk ve arkadaşları (2011), bunları şu şekilde sıralamıştır:

1. Aşama: Araştırma konusunu belirlemek ve konuyu ayrıntılı bir biçimde inceleyerek sınırlarını çizmektedir. Bu incelemede, konular önem sırasına konulmaktadır.

- Görüşme formunda yer alan sorular katılımcılara yöneltilmiştir.
2. Aşama: İkinci aşamada, araştırmaya katılacak kişiler, bu kişilerin özellikleri, kişilerin ortak özellikleri, görüşmede kullanılacak ana başlıklar ve sorulacak sorular belirlenmektedir.
 - Çalışmada da benzer bir katılımcı sayısının olmasına dikkat edilmiştir. Görüşmeler iki farklı gün içerisinde 8'er kişiden oluşan gruplarla gerçekleştirilmiştir. İlk grupta sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri, ikinci grupta ise branş öğretmenlerine yer verilmiştir. Katılımcıların bir kısmı birbirlerini tanırken tanımayan öğretmenler de bulunmaktadır. Diğer taraftan katılımcılar arasında hiyerarşik ilişki bulunmamaktadır.
 3. Aşama: Bu aşamada, odak grup görüşmesinin yeri, zamanı, moderatör, raportör, varsa diğer görevliler belirlenmekte ve görüşme yapılmaktadır.
 - Görüşme daha önceden öğretmenler ile ortak olarak belirlenen gün ve saat doğrultusunda zoom uygulaması üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler video ve ses kaydı ile gerçekleştirilmiştir.
 4. Aşama: Görüşme özetlenmekte, raporlar ve kısa notlar incelenmekte, veriler gözden geçirilmekte, görüşmeler analiz edilmekte ve raporlaştırılmaktadır.

Odak grup görüşmesi yapılacağı için öğretmenlere daha önceden konu ile ilgili açıklama yapılamayacağı, alanları ile ilgili bir konu üzerine görüşüleceği belirtilmiştir. Öğretmenler gönüllülük esasına göre katılmışlardır.

Araştırmada kullanılmak üzere; ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 sorunun, ikinci bölümünde ise tamamı açık uçlu 7 sorunun yer aldığı yarı yapılandırılmış görüşme formu öğretmenlere mail aracılığıyla ulaştırılıp veriler toplanmıştır. Her iki grup katılımcılarında en az 1 yıllık çalışma ön koşulu aranmıştır. Görüşme formunun birinci kısmında katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek için sorular yer almıştır. Görüşme formunun ikinci kısmında ise araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki sorular yer almıştır.

1. Sizce Ayrımcılık nedir?
2. Çalıştığınız kurumun adaletli biçimde yönetildiğini düşünüyor musunuz?
3. Çalıştığınız kurumda ayrımcılığa uğradınız mı? Cevabınız evet ise ne tür bir ayrımcılığa maruz kaldınız?
4. Çalıştığınız kurumda ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarınız oldu mu? Cevabınız evet ise nasıl bir ayrımcılığa maruz kaldılar?
5. Ayrımcılığa uğradığınızda kendinizi nasıl hissettiniz?
6. Sizce bir meslektaşınız ayrımcılığa uğradığında neler hisseder?
7. Sizce okullarda ayrımcılığı ortadan kaldırılabilmek için neler yapılmalıdır?

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan görüşme formu ve odak grup görüşmesi doğrultusunda elde edilen veriler içerik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, bir araştırmada birbirine benzeyen verilerin belirli tema ve kavramlar ile sınıflandırılarak anlamlı şekilde düzenlemesini sağlayan analiz yöntemidir (Akbulut, 2014). Bu yöntemin kullanılmasındaki temel amaç ise elde edilen verileri açıklayabilecek uygun kavram ve temalara ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Görüşme formunu dolduran öğretmen yanıtları ilk olarak Ö1, Ö2, Ö3, ... ,Ö72 şeklinde kodlanmıştır. Görüşme formlarında belirtilen görüşler benzerliklerine göre kodlanmış ve yakın olan kodlar uygun temalarda sınıflandırılmıştır. Odak grup görüşmesi yapılan öğretmen yanıtları ise yazıya geçirilmesinin ardından hem gizliliğin korunması hem de kişilerin yanıtlarının ayırt edilebilmesi amacıyla K1, K2, K3....,K16 şeklinde kodlanmıştır. Son olarak oluşturulan sınıflamalar temalar çerçevesinde yorumlanarak değerlendirilmiştir. Benzer verilerin kodlaması yapılırken başlangıçta amaçsız olarak belirlenen katılımcı sayısı ve tekrar eden ifade sayısının belirtilmesine dikkat edilmiştir. Belirsiz ifadelerde bulunan veya boş bırakılan cevapların bulunduğu formlar işaretlenerek ayrı olarak değerlendirilmiştir.

3.6. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmacı veri toplarken araştırmaya bizzat katılan, katılımcılarla birebir görüşen ve onlarla etkileşime geçen kişidir. Nitel araştırmacıların araştırılan konuyla ilgili kendi fikirleri vardır. Fakat veri toplama aşamasında bu fikir ve düşünceleriyle araştırmaya katılan katılımcıları etkilememelidirler. Nitel araştırmacılar katılımcıların kendi görüş ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleri için onlara özgür bir ortam sunmak zorundadırlar. Kendi görüş ve düşüncelerini yeri geldiği zaman açık ve şeffaf bir şekilde ifade edebilmeli ve tarafsız olmalıdırlar. Kullanmış oldukları yöntem ve teknikleri, veri kaynakları ile ilgili sayısal bilgileri ve ortaya çıkan sonuçları ayrıntılı bir şekilde açıklamalıdırlar.

Bu çalışmayı yürüten araştırmacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel bir anaokulunda sırasıyla psikolog, rehber öğretmen ve okul müdürlüğü yapmıştır. Bu yüzden öğretmenlerin okullarda karşılaşmış oldukları ayrımcılık durumları hakkında deneyimlidir ve konuyu bilen bir araştırmacıdır. Araştırmacının psikoloji eğitiminin araştırma sürecine olumlu katkıları sağladığı düşünülmektedir.

3.7. Geçerlik Güvenirlik

Araştırma kapsamında öğretmenler ile yapılan görüşmelerde geçerlik ve güvenirliği sağlayabilmek için çeşitli önlemler alınmıştır. Araştırmanın geçerliğini sağlayabilmek için elde edilen veriler objektif bir şekilde belirtilmiş ve öğretmenlerin verdikleri cevaplardan doğrudan alıntılama yapılmıştır.

Araştırmanın güvenirliğini sağlayabilmek için de araştırmaya katılan öğretmenler amaçsız bir şekilde Ö1, Ö2, Ö3... ve K1, K2, K3,... şeklinde kodlanmış ve verdikleri yanıtlar doğrudan alıntılama ile verilmiştir. Aynı şekilde görüşme formları da detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin kontrolünün sağlanabilmesi için de hazırlanan görüşme formu, ham veriler ve raporlaştırma aşamasında araştırmacı tarafından alınan notlar alan uzmanları tarafından incelenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmen görüşlerine göre okullarda ayrımcılığın belirlenmesi amacıyla öğretmenlere uygulanan görüşme formlarından elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Yapılan görüşmeler doğrultusunda elde edilen veriler çeşitli temalar ile kodlanarak ve doğrudan alıntılama yapılarak verilmiştir. Öğretmenlerin verdikleri yanıtlardan durumu en iyi açıklayan ifadeler doğrudan yer verilmiştir.

4.1. Görüşme Formları İle Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

4.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara ilk olarak yöneltilen “**Sizce ayrımcılık nedir?**” sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Ayrımcılık Kavramına İlişkin Görüşleri

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|-------------------|---|----|--|
| Ayrımcılık nedir? | Kişiler arasında eşitliğin olmaması, kişi veya gruba imtiyaz sunulması, kayırma | 14 | Ö6, Ö7, Ö12, Ö14, Ö15, Ö16, Ö30, Ö31, Ö43, Ö48, Ö57, Ö60, Ö61, Ö68 |
| | Aynı davranışı sergileyen kişilere farklı tepkiler verilmesi | 11 | Ö4, Ö10, Ö28, Ö29, Ö52, Ö58, Ö64, Ö66, Ö67, Ö70, Ö71 |
| | Kişileri daha geride ya da önde tutarak ayırmak | 10 | Ö3, Ö5, Ö18, Ö20, Ö23, Ö27, Ö32, Ö47, Ö54, Ö65 |
| | Kişiler üzerinden yapılan ön yargılı davranış biçimidir | 9 | Ö1, Ö8, Ö11, Ö13, Ö22, Ö25, Ö41, Ö49, Ö63 |
| | Ötekileştirmek, ayrı görmek | 8 | Ö1, Ö2, Ö9, Ö37, Ö40, Ö44, Ö56 |
| | Kuralların kişilere özel belirlenmesi | 7 | Ö17, Ö21, Ö24, Ö33, Ö34, Ö35, Ö53 |
| | Bireyleri mutsuzluğa sevk eden toplumsal sorun | 2 | Ö24, Ö26 |
| | Dil, din, ırk, mezhep bakımından ayırmak, bir kısmına taviz vermek | 2 | Ö55, Ö59 |

| | | |
|--|---|----------|
| Hakkı olmayana verilen fırsattır | 2 | Ö36, Ö39 |
| Cinsiyetçilik yapılmasıdır | 1 | Ö69 |
| Görev dağılımındaki hakkaniyetsizliktir | 1 | Ö62 |
| İnsan hakları dışında kalan her türlü davranış | 1 | Ö45 |

Tablo 4’te öğretmenlere yöneltilen ‘‘Sizce ayrımcılık nedir?’’ sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde 14 öğretmenin, kişi veya gruba imtiyaz sunulması ve eşitliğin olmaması, 9 öğretmenin kişiler üzerinden yapılan ön yargılı davranış görüşüne sahip oldukları görülmektedir. Adalet ve eşitliğin olmadığını belirten bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

‘‘Kişiler arasında eşitliğin olmaması, davranışlarda adaletsizlik. Bir kişi veya gruba diğer kişilerden daha iyi şartlar sunulması, pozitif anlamda özel şartlar sunulması.’’ (Ö6)

‘‘Ayrırmak, eşit ve adil davranmamak. Dil, din, ırk, cinsiyet, fiziksel görünüş vs. gibi sebeplerle insanlar arasında yapılan haksız ve adil olmayan davranışlardır.’’ (Ö12)

‘‘Ayrımcılık kişiye göre farklı davranılma durumudur.’’ (Ö21)

‘‘Ayrımcılık bir kişi ya da topluluğa yönelik adaleti ve eşitliği yok sayan davranışlardır. Statüsü, geliri, cinsiyeti, dış görünüşü vb. özellikleri yüzünden insanlara farklı davranış sergilemektir.’’ (Ö34)

‘‘Farklılıklar üzerinden insanları dışlamaktır.’’ (Ö40)

‘‘Taraf tutularak hak ettiğinin verilmemesi, hak etmediğın olumsuzlukların reva görülmesi, kayırma.’’ (Ö43)

“Bir kişinin veya grubun başka bir kişi veya grubun düşünce, davranış, kültürel olgu, dini inanç, cinsiyet gibi değerler bakımından ön yargı ile karşılaşması, kabul edilmemesidir.” (Ö55)

“Öğretmenlerin bir kısmına taviz verirken diğer bir kısmını dışlamak, ayırtırmaktır. Hem pozitif hem de negatif yönde olabilir.” (Ö59)

“Aynı toplumda bulunan bir kişi veya grubun, diğer kişi yada gruba göre daha imtiyazlı davranılması. Hak, hukuk, özgürlük vb. konularda yapılan adaletsizlikler, kayırmacılıktır.” (Ö60)

Öğretmenlerin görüşleri değerlendirildiğinde ayrımcılığa dair; imtiyaz, ötekileştirme, adaletsizlik, üstün görme, ayrı tutmak, negatiflik kavramlarının sıklıkla ifade edilmesi dikkat çekicidir. Bu konuda bazı öğretmen görüşleri aşağıda yer almaktadır.

“Bir insanı, bir diğerinden üstün görmek.” (Ö9)

“Kişi ya da gruplara yaş, cinsiyet, ırk vb. sebeplerle aynı şartlara sahip olmalarına rağmen daha fazla hak verilmesi.” (Ö7)

“Bence ayrımcılık kişinin çalıştığı kurumda, bulunduğu ortamda (mesela arkadaşlık ortamı) temel hak ve hürriyetinden bir kısım veya duruma göre tamamen yoksun bırakılmasıdır.” (Ö24)

“Adaletsizce yapılan her şeydir.” (Ö36)

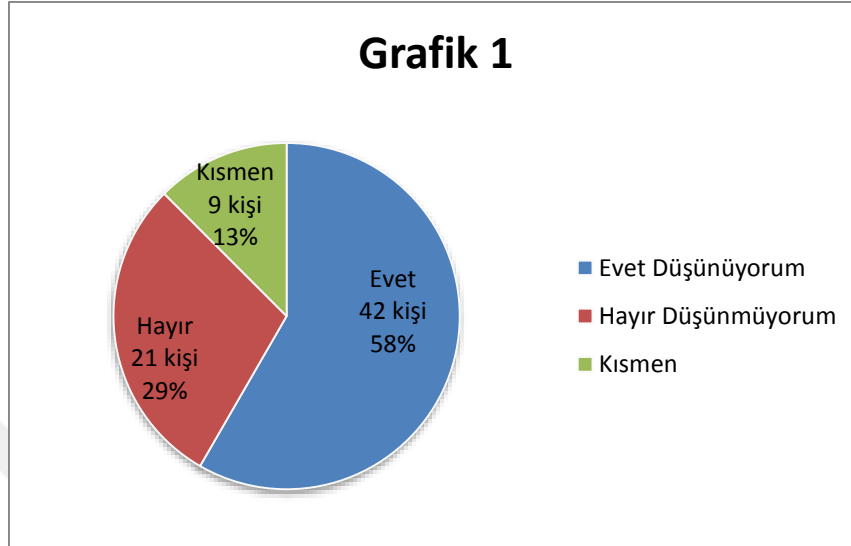
“Çalışanlar arasında biri ya da birileri hakkında iyi veya kötü olarak fark gözeterek davranmaktır.” (Ö47)

“Kendisine yakın hissettiği kişiye karşı daha farklı bir davranış ile yakınlık göstermektir.” (Ö54)

“Bir kişiyi, diğer kişiye tercih etmektir.” (Ö65)

4.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara ikinci olarak yöneltilen “Çalıştığınız kurumun adaletli biçimde yönetildiğini düşünüyor musunuz? Lütfen açıklayınız” Sorusuna verilen cevaplar Grafik 1 ve Tablo 5’te sunulmuştur.



Grafik1.Çalışılan Kurumun Adaletli Biçimde Yönetilip Yönetilmemesine İlişkin Görüşler

Grafik 1’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğu (%42) kurumlarının adaletli yönetildiğini ifade ederken bir kısmı ise (%21) adaletli yönetilmediğini ifade etmiştir. Katılımcılardan 9 kişi (%13) ise kurumlarının kısmen adaletli yönetildiğini belirtmiştir.

Tablo 4. Çalışılan Kurumun Adaletli Biçimde Yönetilip Yönetilmemesine İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | F | Öğretmen |
|------------------|---|---|--|
| Yönetimde Adalet | Negatif-pozitif ayrımcılık | 8 | Ö18, Ö21, Ö24, Ö31, Ö32, Ö33, Ö39, Ö61 |
| | Yönetici becerileri, adalet | 8 | Ö19, Ö20, Ö30, Ö31, Ö40, Ö46, Ö47, Ö62 |
| | İltimas | 3 | Ö29, Ö69, Ö71 |
| | Sendikaya göre davranmak | 2 | Ö2, Ö58 |
| | Misafir olarak görülme, statü farkı yaratma | 2 | Ö6, Ö34 |

| | | |
|--|---|-----------|
| Denetleme, değerlendirme | 1 | Ö28 |
| Siyasi görüşler | 1 | Ö66 |
| Dini görüş ve cinsiyete göre davranmak | 1 | Ö64 |
| Fikirleri önemsememe | 1 | Ö1 |
| Reklama göre muamele | 1 | Ö4 |
| Toplam | | 28 |

Tablo 5'te Öğretmen görüşlerine göre çalışılan kurumlar adaletli biçimde yönetilmekte midir? Sorusuna öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlar incelendiğinde negatif, pozitif ayrımcılık, adalet ve yönetici becerileri kavramları sıklıkla yansıtılmaktadır. Kurumlarının adaletli yönetildiğini belirten öğretmenlerin adaletli yaklaşım, performansa göre değerlendirilme, eşit değerlendirilme ve denetleme kavramlarını vurguladıkları gözlemlenmektedir. Tabloya ek olarak 7 öğretmenin kısa cevap ile “evet-hayır” yanıtını verip açıklama yapmadıkları gözlenmiştir. Çalıştıkları kurumların adaletli yönetildiğini ifade eden bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir.

“Evet. Öncelikle idareci arkadaşlarımızın nitelikli kişiler olduğunu düşünüyorum. Hiçbir şekilde ayrımcılık yapmaksızın tüm çalışanlara adaletli davrandıklarını, herhangi bir arkadaşımızın haksızlığa uğramaması, zor durumda kalmaması için özverili davrandıklarını düşünüyorum.” (Ö19)

“Evet. Çünkü okulumuz sürekli denetleniyor.” (Ö28)

“Evet, herkesin fikirleri değerlendiriliyor ve isteklerimiz büyük ölçüde karşılanmaya çalışılıyor.” (Ö39)

“Evet kurumumuzun adaletli yönetildiğini düşünüyorum çünkü herkes işini yapıyor ve herkese adaletli yaklaşıyor.” (Ö46)

“Evet, kurumumuzda çalışanlar arasında cinsiyet, politik, siyasi farklılıklar gözetilmez ve herkese eşit yaklaşılr.” (Ö47)

Katılımcılardan okullarının adaletli yönetilmediğini düşünen öğretmenlerin, karşılaştıkları sorunları daha açıkça belirtmeleri ve bu durumu gerekçeleriyle sunmaları

dikkat çekicidir. Çalıştıkları kurumların adaletli yönetilmediğine dair öne çıkan kodlar ise şu şekildedir:

“Hayır. Yöneticilerin bilgi ve beceri bakımından iyi bir donanıma sahip olmaları gerekir. Yöneticilerin eğitimde yeni anlayışlara sahip olması, araştırma-geliştirme- iyileştirme becerisine sahip olmaları gerekir. Kurumumuzda bu vasıflara sahip idarecilerimiz olmadığından eğitim işimizin iyi gitmediği aşikardır.” (Ö20)

“Hayır, düşünmüyorum. Okul yönetimine yakın insanlara iltimas sağlanıyor.” (Ö29)

“Genellikle hayır. Okuldaki iş yükü sesini çıkarmayan, uysal öğretmenlerin omzuna binerken, okul idaresi sıkıntı çıkararak, sorgulayan öğretmenlere çok daha az görev vermektedir.” (Ö31)

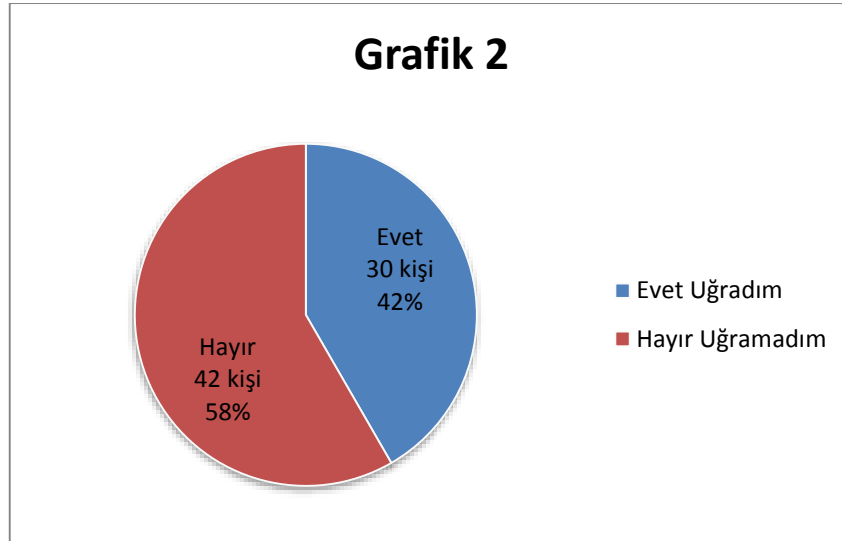
“Hayır tabii ki en basitinden öğrenci dağıtımında bile adaletsizlik yapılıyor.” (Ö62)

“Asla düşünmüyorum çünkü dine göre cinsiyete göre ayırım yapılıyor. Kadınsanız, başınız açıksa diğerleri gibi Müslüman değilseniz işleriniz yürümez.” (Ö64)

“Hayır yönetilmiyor çünkü yöneticiler kendi görüşlerine yakın olan kişilere karşı daha korumacı ve kollayıcı yaklaşıyorlar. Kişilerin isteklerini daha çok gözetiyorlar.” (Ö71)

4.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara üçüncü olarak yöneltilen **“Çalıştığınız kurumda ayrımcılığa uğradınız mı? Cevabınız evet ise ne tür bir ayrımcılığa maruz kaldınız? Lütfen açıklayınız?”** sorusuna dair yanıtlar Grafik 2 ve Tablo 6’da verilmiştir.



Grafik2. Çalıştığınız Kurumda Ayrımcılığa Uğradınız mı? Sorusuna İlişkin Görüşler

Grafik 2’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğu (%58) çalıştığı kurumda herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını ifade ederken önemli bir kısmı ise (%42) ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Ayrımcılığa uğrayanların oranı dikkate alınması gereken bir orandır.

Tablo 5. Çalıştığınız Kurumda Ayrımcılığa Uğradınız mı? Sorusuna İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|------------------------------|---|----|--|
| Ayrımcılık Türleri | Görmezden gelinme | 11 | Ö9, Ö24, Ö27, Ö37, Ö38, Ö42, Ö51, Ö61, Ö62, Ö64, Ö66 |
| | Kadrolu, sözleşmeli öğretmen | 5 | Ö1, Ö17, Ö20 Ö33, Ö34 |
| | Kurs dağıtımı | 4 | Ö2, Ö21, Ö58, Ö60 |
| | Haksızlık yapılması | 3 | Ö20, Ö23, Ö50 |
| | İstenmeyen öğretmen pozisyonuna düşürülme | 3 | Ö40, Ö45, Ö72 |
| | Pozitif ayrımcılık | 2 | Ö30, Ö31 |
| | Tecrübesiz görülme | 1 | Ö4 |
| Sınıf dağıtımında ayrımcılık | | 1 | Ö29 |
| Toplam | | | 30 |

Tablo 6’da Öğretmenler çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğramışlar mıdır? Sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerin büyük kısmının ayrımcılığa uğramadıklarını belirttikleri, ayrımcılığa uğrayanların ise görmezden gelinme, kurs dağıtımı ve sözleşmeli öğretmen ayrımı ifadeleri ortaya çıkmıştır. Ayrımcılığa uğradığını belirten bazı öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Uğradım. Okulda yıllardır çalışan öğretmenlerin davranışları tartışılmazken benim davranışlarım tartışıldı, onlardan ekstra etkinlik beklenmezken benden sürekli bir şeyler beklendi. Yaptığım halde eksik görüldüm, sözleşmeli ve aday öğretmen olduğum için ayrıştırıldım.” (Ö1)

“Evet uğradım. En basit örneği olarak başarı oranı düşük sınıflar tarafıma verilirken, başarısı yüksek sınıflar belirli öğretmenlere veriliyor.” (Ö3)

“Yeni tayin olduğumda okulun yaş grubu büyük ve tecrübeli olduğu için idare tarafından direk tecrübesiz olarak görüldüm.” (Ö29)

“Fazla değil. Mazeret durumunda izin almam gerektiğinde bazen idare edildim.” (Ö30)

“Çalıştığım kurumda ayrımcılığa uğradım. Kadrolu öğretmen olmadığım sık sık okul yönetimi tarafından hatırlatılıyor. Kadrolu öğretmenlere karşı tavırları ile aday sözleşmeli öğretmenlere karşı tavırlar arasında farklar var. Bu genelde sözlü yapılıyor.” (Ö34)

“Evet, sınıf oluşturulurken iyi öğrencileri başka şubeye verme, okul projesinden çıkarılma, öğretmen odasında yok sayılma durumlarına maruz kaldım.” (Ö38)

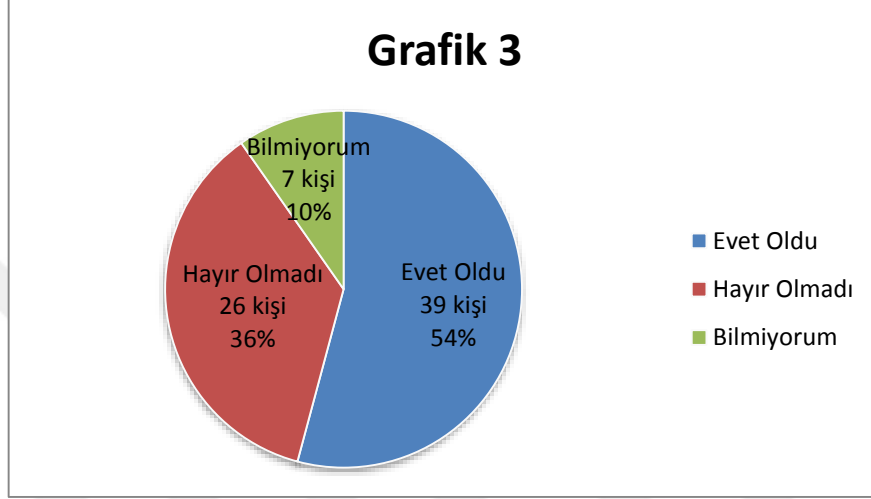
“Evet ayrımcılığa uğradım, idarecilerle aynı sendikadan olmadığım için bana farklı davranıldı, dışlandım. Diğer arkadaşlara çok hoşgörülü davranılırken benim hiçbir davranışım es geçilmiyor ve bu her fırsatta yapılıyor. Sınıfımın kapısının dinlenildiğine bile şahit oldum.” (Ö58)

“Çalıştığımız okulda ramazan ayında sırf oruç tutmadığımız için çayımız personel tarafından demlenmez. Bazı kişiler ramazan ayı boyunca konuşmaz, üstelik kadınsanız çifte bir ayrımcılığa maruz kalırsınız. Yeni kişilere alevi ve kürt olduğumuz söylenerek ön yargı oluşturan kişilerle aynı ortamda çalışmak zorunda kalıyoruz.” (Ö64)

“Evet, sendikamızdan dolayı bazı arkadaşlarım da dahil olmak üzere idare tarafından istenmeyen öğretmen durumuna maruz kaldık.” (Ö72)

4.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara dördüncü olarak yöneltilen “Çalıştığınız kurumda ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarınız oldu mu? Cevabınız evet ise nasıl bir ayrımcılığa maruz kaldılar? Lütfen açıklayınız.” Sorusuna dair yanıtlar Grafik 3 ve Tablo 7’de verilmiştir.



Grafik3.Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşlara İlişkin Görüşler

Grafik 3’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğu (%54) çalıştığı kurumda bir meslektaşının ayrımcılığa maruz kaldığını ifade ederken bir kısmı ise (%36) çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğrayan meslektaşı olmadığını ifade etmiştir. Bir kısım katılımcı ise bilmiyorum (%10) görüşü belirtmiştir.

Tablo 6. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşlara İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|------------------------------------|--|----|---|
| Meslektaşların Uğradığı Ayrımcılık | Haksız davranış | 11 | Ö20, Ö23, Ö27, Ö38, Ö40, Ö51, Ö55, Ö60, Ö61, Ö66, Ö71 |
| | Ders programı düzenlenmesinde adaletsizlik | 7 | Ö5, Ö9, Ö14, Ö17, Ö21, Ö29, Ö30 |
| | Dışlanma | 5 | Ö37, Ö53, Ö58, Ö62, Ö64 |

| | | |
|---|---|------------------------|
| Sendika farkından dolayı ayrımcılık | 5 | Ö2, Ö16, Ö45, Ö47, Ö72 |
| Yeni personelin yetersiz görülmesi | 3 | Ö1, Ö31, Ö33 |
| Cinsiyetçilik | 2 | Ö19, Ö50 |
| Baskıcı davranış | 2 | Ö4, Ö12 |
| Yaşlı öğretmenlerin arka planda kalması | 2 | Ö3, Ö44 |
| Üstü örtülü hakaret ve toleranssız davranış | 1 | Ö6 |
| Ücretli sınavların dağıtımında adaletsizlik | 1 | Ö24 |
| Toplam | | 39 |

Tablo 7’de Çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa uğrayan meslektaşları bulunmakta mıdır? Sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde 39 öğretmenin, ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarının olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmen görüşleri arasında en fazla haksız davranış konusunda adaletsizlik olduğu belirtilmiştir. Tabloya ek olarak öğretmen yanıtları incelendiğinde 26 kişinin ise meslektaşlarının ayrımcılığa uğramadığını, 7 kişinin ise ayrımcılık durumu yaşayan meslektaşının olup olmadığını bilmediğini, eğer ayrımcılığa uğradıysa da kendilerinin haberlerinin olmadığını belirterek ayrımcılık durumuna maruz kalmış olabilecekleri olasılığını belirtmişlerdir. Meslektaşlarının ayrımcılığa uğradığını belirten öğretmen görüşlerinden öne çıkan kodlardan bazıları şu şekildedir:

“Evet oldu. 11 yıldır aynı okulda görev yapmaktayım ve ayrımcılığa uğrayan arkadaşlarım da tıpkı benim gibi çoğunluğun üye olduğu sendikaya üye olmadıklarında maruz kaldılar.”(Ö2)

“Evet, ders programları dağıtıldı. Öğretmenin 12 saat dersi beş güne yayıldı.”(Ö5)

“Herkes okula geç gelebilir ancak idareci herkesi tolere ederken kişisel sıkıntı yaşadığı öğretmene üstü kapalı hakaretler edilirdi. ”(Ö6)

“Bazı okullarda aralarındaki problemlerden dolayı ders problemi sıkıntısı olmuştu. İdare ve öğretmen arasındaki kişisel sorun okul işlerine yansımış ve

olabilecek en kötü problem yapılmış ve öğretmenin dersleri parça parça ve her güne düzensiz bölünmüştür.” (Ö17)

“Her kurumda olur çünkü yapılan işe bakılmaz hep siyasi düşünce ön plana alınır tüm kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi. Fayda gerektiren işler o kişiye verilmez.” (Ö27)

“Sendika ve siyasi düşünceden dolayı maruz kalan arkadaşlarım olmuştu.” (Ö40)

“Sınıf oluşturulurken ayrımcılığa maruz kalmıştı. İyi öğrencileri başka öğretmenlerin sınıflarına verme.” (Ö51)

“Evet arkadaşımı sürekli veli ile karşı karşıya getirme gayretleri oldu idarenin.” (Ö62)

“İki öğretmen arasında yaşanan tartışmayla ilgiliydi. İki öğretmenin de dünya görüşü benzerdi ve müdür bu görüşten farklı bi görüşten olduğu için bu tartışmaya müdahil olmadı ve haksızlığa karşı sessiz kaldı.” (Ö71)

4.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara beşinci olarak yöneltilen **“Ayrımcılığa uğradığınızda kendinizi nasıl hissettiniz?”** Sorusuna dair yanıtlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 7. Ayrımcılığa Uğrandıklarında Nasıl Hissettiklerine İlişkin görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|-------------------------------|----------------------------|----|--|
| Ayrımcılığın Hissettirdikleri | Üzgün, mutsuz, kötü | 11 | Ö6, Ö23, Ö25, Ö28, Ö33, Ö34, Ö42, Ö44, Ö65, Ö66, Ö69 |
| | Çalışma isteğinin azalması | 9 | Ö10, Ö14, Ö16, Ö34, Ö36, Ö38, Ö46, Ö51, Ö72 |
| | Değersiz | 7 | Ö4, Ö5, Ö16, Ö29, Ö35, Ö43, Ö65 |
| | Dışlanmış | 6 | Ö1, Ö2, Ö50, Ö54, Ö63, Ö64 |
| | Hırslı ve intikam isteği | 5 | Ö52, Ö55, Ö58, Ö60, Ö61 |
| | Okula ait hissetmeme | 4 | Ö9, Ö17, Ö29, Ö62 |
| | Sinirli, Öfkeli | 4 | Ö21, Ö26, Ö30, Ö40 |
| | Olgunlukla karşılama | 4 | Ö24, Ö27, Ö31, Ö37 |
| | Ötekileşmiş | 2 | Ö45, Ö57 |
| | Farklı ve değerli | 2 | Ö15, Ö28 |
| | Rahatsız | 1 | Ö3 |
| | Engellenmiş | 1 | Ö68 |
| Toplam | | | 56 |

Tablo 8’de Ayrımcılık durumunda kişiler kendilerini nasıl hissetmektedirler? Sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde, öğretmenler ayrımcılığa uğradıklarında veya uğrayacakları zaman kendilerini üzgün, mutsuz ve kötü hissedeceklerini belirtmişlerdir. Tabloya ek olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğunun ayrımcılık durumu yaşamamış olduklarını belirtmelerine rağmen görüşme sorusuna dair düşüncelerini ifade ettikleri belirlenmiştir. Ayrımcılık durumunda neler hissedileceğine dair öğretmen görüşlerinden öne çıkan kodlardan bazıları şu şekildedir:

“Çalıştığım okula kendimi ait hissetmez, okula gitmek istemezdim.” (Ö9)

“Farklı ve değerli hissederim.” (Ö15)

“Tabi ki kötü. İnsani olmayan değerler herkesi üzeceği gibi beni de üzer.” (Ö25)

“Öfkelenirim ve kendimi yalnız ama güçlü hissetmişim.” (Ö26)

“Kişiler gelip geçici, kurumlar kalıcı diye düşünürüm. En fazla 1 sene dayanır, sonra o kişinin yüzünü zaten görmem diye düşünürüm. Kendi işime odaklanırım ancak çok rahatsız olmuşsam her türlü hakkımı hukuk nezdinde ararım.” (Ö31)

“Eski çalıştığım okulda uğramıştım. Değersizlik, anlaşılmama ve öfke hissettiklerimden bazıları.” (Ö43)

“Uğramadım ama empati kurarsam çok kötü hissederdim.” (Ö44)

“Eğer uğrasaydım çalıştığım kurumdan soğur öncelikle haklarımı aramaya çalışırdım, eğer hakkımı savunamıyorsam da kurumumu değiştirmek için çabalardım.” (Ö46)

“Yıllardır olduğu için alıştım.” (Ö57)

“Dışlanmış, haksızlığa uğramış hissederdim.” (Ö63)

“Mesleğimden nefret ettim, çalışma alanım beni zorluyordu ve işe gitmek istemiyordum, gitsem de mutlu olamıyordum.” (Ö72)

4.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara altıncı olarak yöneltilen **“Sizce bir meslektaşınız ayrımcılığa uğradığında neler hisseder?”** Sorusuna dair yanıtlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 8. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşın Hissettiklerine İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|------------------------------|--------------------------------------|----|--|
| Meslektaşların Hissettikleri | Dışlanmış, kötü | 21 | Ö1, Ö2, Ö8, Ö18, Ö33, Ö36, Ö37, Ö38, Ö40, Ö42, Ö44, Ö46, Ö49, Ö51, Ö57, Ö64, Ö65, Ö66, Ö67, Ö69, Ö71 |
| | Düşük moral ve motivasyon | 14 | Ö10, Ö14, Ö16, Ö19, Ö20, Ö21, Ö25, Ö31, Ö39, Ö47, Ö53, Ö58, Ö59, Ö72 |
| | Üzgün, değersiz | 11 | Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö9, Ö11, Ö17, Ö29, Ö34, Ö35, Ö70 |
| | Yalnızlık, kuruma ait hissetmeme | 5 | Ö41, Ö48, Ö50, Ö54, Ö55 |
| | Haksızlığa uğramış, ötekileştirilmiş | 5 | Ö22, Ö24, Ö45, Ö62, Ö63 |
| | Öfke, kızgınlık, sinirlilik | 5 | Ö12, Ö26, Ö27, Ö43, Ö68 |
| | Özel, kıymetli, sevinçli | 3 | Ö15, Ö28, Ö30 |
| | Güvensiz | 3 | Ö23, Ö32, Ö58 |
| | Kırgın | 2 | Ö13, Ö60 |
| | Düşmanlık | 1 | Ö7 |
| | Hırs, intikam | 1 | Ö61 |
| | Özgüvensiz, başarısız | 1 | Ö52 |
| | Toplam | | 72 |

Tablo 9’da Meslektaşları ayrımcılık durumunda neler hissederler? Sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerin hepsinin görüşme sorusuna yanıt verdikleri belirlenmiştir. Ayrımcılığa uğramayan ve meslektaşının ayrımcılığa uğramadığını belirten öğretmenler dâhil olmak üzere görüşme sorusunu yanıtlamışlardır. Bir önceki görüşme sorusuyla paralel olarak en çok değinilen duygu üzgün olma ve değersizliktir. Düşük moral- motivasyon, düşmanlık ve güvensizlik cevapları ise bu soruya verilen dikkat çekici cevaplardır.

“Önemsiz ve değersiz. Adalet duygusu zedelenmiş, insanlara olan güvenini kaybetmiş ve haksızlığa uğradığı için kızgın hisseder.”(Ö12)

“Kendisini okula ait hissetmez ve mesleğini yaparken istek ve heyecan kalmaz.”(Ö17)

“Kendisini güvensiz hisseder. Meslektaşları ile eşit hissetmez, mutsuz hisseder dolaylı olarak bu da performansına yansır.”(Ö23)

“Bu durum kişinin kendisi ile alakalı. Kimi haksızlığa uğramış hisseder, kimi kayda değer görmez, kimisi değerli hisseder, kimisi de sinirlenir ama nedenlerini çözümlemeye çalışır.”(Ö24)

“Ayrımcılığa uğrayan bireyler değersizlik hissi geliştirerek, kendilerini savunmaktan aciz oldukları düşüncesine kapılabilirler. Hatta bazı insanlar bu olumsuz tecrübenin etkisiyle kendi sosyo-kültürel çevrelerinde de korku, tehdit ve güvensizlik duyguları yaşayabilirler.”(Ö32)

“Meslekten soğur, işinde verimli olmaz ve kendisini çok kötü hisseder.” (Ö39)

“Çalışma isteği zayıflar, psikolojik sorunları olabilir, mobbinge uğradığını düşünebilir.” (Ö47)

“Kendini haksızlığa uğramış, dışlanmış ve değersiz hisseder. Kuruma olan bağlılığı azalır, aidiyet duygusunu yitirir.” (Ö48)

“Başarısızlık duygusuna kapılır, öz güveni düşer ve mutsuz olur.” (Ö52)

“Motivasyonu tamamen düşer, çalışma isteği kalmaz ve verimli olamaz.” (Ö59)

4.1.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara son olarak yöneltilen **“Sizce okullarda ayrımcılığı ortadan kaldırılabilmek için neler yapılmalıdır?”** Sorusuna dair yanıtlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması İçin Çözüm Yollarına İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | F | Öğretmen |
|-----------------------------------|--|----|---|
| Ayrımcılığa Karşı Çözüm Önerileri | İdareciler adaletli ve liyakat sahibi olmalı | 13 | Ö3, Ö9, Ö16, Ö18, Ö22, Ö24, Ö29, Ö30, Ö31, Ö42, Ö53, Ö67, Ö71 |
| | Kurallar net ve şeffaf olmalı | 10 | Ö7, Ö8, Ö11, Ö21, Ö35, Ö37, Ö40, Ö49, Ö57, Ö68 |
| | Herkese eşit davranılmalı | 8 | Ö10, Ö12, Ö14, Ö33, Ö50, Ö64, Ö69, Ö70 |
| | Farklılıklara saygı ve önyargısız olunmalı | 7 | Ö13, Ö23, Ö25, Ö32, Ö52, Ö66, Ö72 |
| | Mevcut rahat çalışma koşulları korunmalı | 6 | Ö39, Ö43, Ö44, Ö46, Ö47, Ö48 |
| | Öğretmenler haklarını arayabilmeli | 6 | Ö17, Ö34, Ö41, Ö60, Ö61, Ö65 |
| | İdarecilere fazla inisiyatif tanınmamalı, eğitime siyaset karıştırılmamalı | 5 | Ö4, Ö5, Ö45, Ö58, Ö62 |
| | Amirler denetlenmeli | 5 | Ö2, Ö6, Ö27, Ö28, Ö53 |
| | İdareciler eğitimden geçirilmeli | 4 | Ö19, Ö36, Ö51, Ö55 |
| | İletişim etkili ve verimli olmalı | 3 | Ö15, Ö20, Ö63 |
| | Öğretmen ayrımı yapılmamalı | 1 | Ö1 |
| | Öğrencilere eşitlik ve adalet kavramları öğretilmeli | 1 | Ö26 |
| Toplam | | | 56 |

Tablo 10'da Öğretmenlerin okullardaki ayrımcılık durumlarına ilişkin önerileri nelerdir? Sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına dair çözüm önerilerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin düşünceleri incelendiğinde ise birçoğunun birden fazla öneriyi bir araya getirdikleri ortaya çıkmaktadır. İdarecilerin adaletli ve liyakat sahibi olmaları gerektiği, kuralların şeffaf olması ve eşitlik düşünceleri öğretmen görüşleri arasında en çok

belirtilenlerdir. Ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik öğretmenlerin belirttikleri çözüm önerilerinden bazılarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Okuldaki öğretmenlerle ilgili işlemler, program hazırlama, görevlendirmeler şeffaf olmalı ve herkes tarafından görülmeli.”(Ö11)

“Öncelikle okullarda idarenin adil olması ve herkese eşit davranması gerekir. Hatta öğretmenleri bölen sendikalar olmamalı ve tek elden yönetilmeli.”(Ö16)

“Tarafsız, bilgi ve beceri bakımından donanımlı, iletişim becerisi çok iyi olan, kendine güvenen, vizyon sahibi yöneticilerle ayrımcılık ortadan kaldırılabilir. Okulda ekip ruhunu oluşturabilen, çalışanlara adil davranan yöneticiler seçilmeli.”(Ö20)

“Her insan olduğu gibi kabul edilmeli, o kişinin davranışlarına karşı ön yargılı olunmamalı. Empati yapılarak kişinin davranışlarının altında yatan nedenler incelenmelidir. Yöneticiler her zaman eşitlik ilkesi ile hareket etmelidirler. Birçok kişinin ayrımcılığa uğradığını düşünmesinin altında yanlış anlama ve iletişimsizlik bulunmaktadır. Yöneticinin çalışanları ile sağlıklı iletişim kurması bu sorunu ortadan kaldırabilir.”(Ö22)

“Her şey şeffaf olmalıdır. Herkesin fikrini özgürce söyleyebileceği ortamlar oluşturulmalıdır. Bir karar alınacaksa herkesin bilgisi dahilinde ve yazı ile sabitlenerek alınmalıdır. İnsanlar arasındaki resmiyet azaldığında adam kayırma, torpil geçme gibi durumların ortaya çıktığını düşünüyorum. Resmiyet sınırının okulda korunması gerektiğini düşünüyorum.”(Ö35)

“İdareci seçimleri bir çok açıdan değerlendirilip yapılmalı. Örneğin iyi bir idareci, iyi bir yönetici, iyi bir eğitimci ve okul idaresinden gerçekten anlayan kişilerin arasından seçilmeli. Çünkü okul ortamı sadece eğitim açısından düşünülmemeli. Kişileri arası ilişkileri düzenleyebilen ve aynı zamanda okulun çıkarlarını gözetebilen kişiler olmalıdır idareciler.” (Ö42)

“Şuan çalıştığım kurum içerisindeki ortamı korumak için tüm personel aynı noktada birleşmeye çalışıyoruz. Okul içerisinde dedikodu ortamına izin verilmiyor ve idareciler herkese eşit yaklaşımda oldukları için kimse tarafından

yanlış anlaşılacak bir pozisyon bulunmuyor. Öğretmenler arasında sorun çıkarsa ivedilikle çözüme kavuşturuyorlar.” (Ö44)

“İdareciler herkese eşit davrandığını kurum içerisinde herkese hissettirebilmeli.” (Ö50)

“Okul içi iletişim etkili hale gelmeli ve idareciler sağlıklı iletişim kurulduğundan emin olmalı. Yanlış anlaşılmalara ve dedikodunun önüne geçilmelidir.” (Ö63)

“Liyakat sahibi idareciler seçilmeli, siyasi bağlantılardan dolayı idareciler getirilmemeli. Hakkıyla gelen kişiler başkalarının hakkını da savunabilir yeri geldiğinde.” (Ö67)

“Sözleşmeli, kadrolu, genç, yaşlı, kadın, erkek gibi etiketler bırakılmalı herkesin öğretmen ve eğitimci olması açısından eşit davranılmalı.” (Ö70)

“Kişiler eğitimci olduklarını her zaman hatırlarlarsa okullarda önyargı kalmaz. Yeni başlayanlara ön yargısız yaklaşılmalı ve kişilere cinsiyet, mezhep, siyasi görüş açısından yaklaşılmamalı. Farklılıklara saygı duymayı öğrenmeliyiz.” (Ö72)

4.2. Odak Grup Görüşmesine İlişkin Bulgular

4.2.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup görüşmesi katılımcılarına ilk olarak yöneltilen “**Sizce ayrımcılık nedir?**” sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Ayrımcılık Kavramına İlişkin Görüşleri

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|-------------------|-----------------------------------|----|------------------------------|
| Ayrımcılık nedir? | Farklı davranmak, kişiyi ayırmak | 7 | K1/ K3/ K4/ K6/ K9/ K10/ K13 |
| | Yanlı davranmak, eşit davranmamak | 6 | K8/ K7/ K11/ K12/ K15/ K14 |
| | Güvende hissetmeme durumu | 1 | K16 |
| | Fırsat eşitliği vermemek | 1 | K2 |
| | İmtiyazlı, anlayışlı davranmak | 1 | K5 |
| Toplam | | 16 | |

Tablo 11’de Öğretmen görüşlerine göre ayrımcılık nedir? Sorusuna odak grup görüşmesine katılan öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde büyük kısmının farklı davranmak, eşit davranmamak kavramları üzerinde durdukları gözlenmiştir. Öğretmenlerin ayrımcılık kavramına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

K1 : Birine farklı, birine farklı davranmak. Kimisini kayırmak, kimini korumak.

K2 : Ayrımcılık, kişiye fırsat eşitliği vermemek. Eğitim açısından öğrenciyle ilgilenmemek, herkese aynı davranmak eşitlik olmuyor çünkü diğerlerinin ihtiyaçlarını göz ardı etmiş oluyorsun.

K3 : Kişinin görüşleri hoşumuza gitmediğinde, kişiyi ayırıştırıp ona bizden daha farklı davranmaktır.

K4 : Her hangi bir konuda farklı davranılması olarak görüyorum. Kişilere farklı davranılması.

K5 : Benim için ayrımcılık aynı statü, konum, durumdaki kişilere etik bi sebep olmaksızın daha imtiyazlı ve daha anlayışlı davranılması.

K6 : Bir canlıya diğerinden daha farklı davranmaktır. Bunun içerisine pozitif ayrımcılıkta girebilir mesela engelli bir bireye pozitif ayrımcılık durumu veya eğitim açısından bakacak olursak köy okullarındaki öğrencilere öncelikli tablet dağıtılması gibi. Sadece ayrımcılık denildiğinde negatif düşünülmemeli yani farklı davranılması ayrımcılıktır.

K7 : Hiçbir neden gösterilmeksizin bazı insanlara yanlı davranılması ve kişilere eşit davranılmaması.

K8 : Ayrımcılık denildiğinde benim aklıma kurumlar geliyor. Aynı haklara, aynı statülere sahip insanların idareciler tarafından pozitif veya negatif olarak farklı ve yanlı davranılması.

K9 : İlk etapta yaşadığımız toplum açısından cinsiyet ayrımcılığı geliyor ancak, hemcinslerimiz arasında da fazlasıyla mevcut olan bir durum. Sahip olduğumuz özelliklerimiz, ırkımız, mesleğimiz, dinimiz, cinsiyetimiz bağlamlarında farklı olarak görülmek ve davranılmak.

K10 : Öncelikle din, dil, ırk veya ten renginden dolayı bile insanlar ayrımcılığa uğrayabiliyorlar. Ancak bana göre eşitlik ve adalet ortadan kalktığında ayrımcılık ortaya çıkıyor. Burada dikkat etmemiz gereken nokta pozitif veya negatif ayrımcılık durumları. Bizim lehimize olan durumları pozitif ayrımcılık olarak adlandırıyoruz ve genelde insanlar pozitif ayrımcılık durumlarına fazla ses çıkartmazlar, negatif ayrımcılığa uğradıklarında ses yükseltiyorlar. Her duruma ses çıkartmalı ve adalet durumları göz önünde bulundurulmalı.

K11: Bireyin sahip olduğu her hangi bir özelliğinden dolayı, diğer insanlardan, kurumlardan farklı olarak görülmesi ve eşit davranılmaması diye düşünüyorum.

K12 : Kişilere bazı özelliklerinden dolayı siyasi görüş, çalışkanlık, tembellik, kadın, erkek oluşu veya hemşericilik, sosyal statüsünden dolayı farklı ya da ön yargılı davranılması. Bu durum pozitif ya da negatif yönde olabiliyor, pozitif olduğu zaman bu durumu fark etmiyoruz yada hoşumuza gidiyor. Hak ettiğimizi düşünüyoruz. Negatif olduğu zaman karşı çıkıyoruz bunun farkına varıyoruz ama ikisi de ayrımcılık oluyor sonuçta.

K13 : Aynı durumdaki bireylere farklı davranışlar sergilenmesi. Son zamanlarda daha çok cinsiyet üzerinden yaşadığım için ben cinsiyete göre farklı davranılması olarak yorumluyorum.

K14 : Cinsiyet, kılık kıyafet, yaş üzerinden farklı davranılıp, ayırtırmak. Diğer kişilerle aynı statüde olsan bile farklı muamele ile karşılaşıyorsun. Dışlanma, aşağılanma ile karşılaşıyorsun bu durumda da üzülüp, kırılıyorsun. Diğer arkadaşların tüm söylediklerine katılıyorum.

K15 : Adil davranılmaması, gerek cinsiyet, sosyo ekonomik durum, en çokta menfaat açısından diğerlerine farklı davranılması, kolaylık sağlamamak veya işine geldiği gibi davranmak.

K16 : Kişilerin çalıştıkları veya buldukları yerlerde kendilerini güvende hissetmemeleri durumudur. Çünkü kişi kendisini güvende hissetmezse farklı ve beklenmedik pozitif veya negatif durumlarla karşılaşabilir.

4.2.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup katılımcılarına ikinci olarak yöneltilen “Çalıştığınız kurumun adaletli biçimde yönetildiğini düşünüyor musunuz? Lütfen açıklayınız” Sorusuna verilen cevaplar Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 11. Çalışılan Kurumun Adaletli Biçimde Yönetilip Yönetilmemesine İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|------------------|--------------------------------|---|----------------------------|
| Yönetimde Adalet | Adaletli yönetilme | 6 | K1, K4, K13, K14, K15, K16 |
| | Eşit değerlendirme | 3 | K9, K10, K12, |
| | Gruplaştırma | 3 | K8/ K6/ K11 |
| | Performansa göre değerlendirme | 2 | K2, K3, |
| | Statü Farkı Yaratma | 1 | K7 |
| | Negatif Ayrımcılık | 1 | K5 |
| Toplam | | | 16 |

Tablo 12’de Öğretmen görüşlerine göre çalışılan kurumlar adaletli biçimde yönetilmekte midir? Sorusuna ilişkin odak grup katılımcılarının yanıtları incelendiğinde 5 öğretmenin adaletsiz biçimde yönetildiğine ilişkin cevap verdikleri gözlenmiştir. Diğer öğretmenler ise şu an çalıştıkları kurumlarının adaletli biçimde yönetildiğini belirtmişlerdir. Genel olarak öğretmenlerin görüşleri değerlendirildiğinde 11 öğretmenin kurumunun adaletli biçimde yönetildiği anlaşılmaktadır.

Kurumlarının adaletli yönetildiğini söyleyen öğretmenlerse performansa göre değerlendirilme, eşit değerlendirilme ve denetleme kavramlarını belirtmişlerdir. Öne çıkan öğretmen görüşleri ise şu şekildedir.

K1: Her okulda ufak tefek sorunlar olabilir ama ben genel olarak kurumumun iyi olduğunu düşünüyorum. Mesela ben düşüncelerimi dile getirebiliyorum ve bu da bir adaletli davranıştır.

K5: Bizim çalıştığımız kurum tam bir ayrımcılıklar üzerine kurulmuş bir okul. Müdürümüz ve birkaç çalışma arkadaşı yıllardır köy okullarında çalışmış kişiler ve onlar için tek önemli olan şey onların hakları ve geri kalan durumların hiçbir önemi yok. Açık arama, kişileri gruplaştırma üzerine kurulmuş durumda her şey.

K8: Şu an doğum iznine ayrıldım ama ilk kurumumdan bahsedecek olursam öğretmenlerin hepsi lojmanda kalıyorlardı ve ben kendi aracım ile gidip geliyordum ve öğretmenlerin arasında fazlasıyla gruplaşma vardı. Kendi gruplarının dışındaki kişilere selam dahi vermiyorlardı. Pandemiden dolayı çalışma saatlerimiz gayet esnekti idare ile sıkıntılı süreç yaşamamıştım ama dışarıdan gelen kişileri dışlıyorlardı. Sözel bir şey yoktu ama davranışlarına yansıyor çalışma arkadaşlarımdan.

K7: Benim şu an 3. Okulum ve daha öncesinde Ağrı'da 2 köy okulunda ve İstanbul'da çok kalabalık okullarda çalıştım. İstanbul'da ayrımcılık adına hiçbir durum yaşamama rağmen şu an ki okulumda ve çalıştığım köy okullarında bu durumu fazlasıyla yaşadım ve idareciler ve yakınlarındaki kişilerin egosundan kaynaklandığını düşünüyorum. Ben Bursa'dan gelmiştim ve dışarıdan gelen kişilerin fikirlerine bile değer vermiyorlar. Zayıf gördükleri ve yeni atanan kişilerin üzerinde baskı yapıyorlar küçük yerlerde.

K3: Ben ilk atandığım okuldayım ama geldiğimden beri çok yardımsever ve herkese ılımlı ve eşit davranıyor idarecilerimiz. Çalıştığım okul gayet kalabalık olmasına rağmen herkes birbirini desteklemeye ve yardımcı olmaya çalışıyor. Çok uç istekler olmadığı sürece idarecilerimiz bizim yanımızda davranıyor kurumumun adaletli yönetildiğini düşünüyorum yani.

K6: Benim 7. Kurumum ve kimisinde az var kimi kurumda çok var ama tüm kurumlarda ayrımcılık var. Muş, Van ve Malatya'da çalıştım. İstanbul'da çalışan arkadaşlarımda ve bir tanesi beden eğitimi öğretmeni biliyorsunuz ki okullarda en rahat olan branşlardandır ama ayrımcılığa fazlasıyla uğradı. Hem idare tarafından hem de çalışma arkadaşları tarafından. Bu durumun biraz kişilerle ilgili olduğunu düşünüyorum. Gruplaşmalar olabiliyor, eski öğretmen- yeni öğretmenler gibi bazen de ırk meselesi olabiliyor Kürt- Türk gibi. Şu anki kurumuma gelecek olursam eğer az da olsa ayrımcılık durumu var. Bir de şöyle bir durum var; ezilebileceği kişi ile ezemeyeceği kişilerin arasında da ayrımcılık yapıyorlar. Aday öğretmenle, kadrolu öğretmeni eziyorlar.

K9: Evet, mesela biz kadın öğretmenlerin en çok sorun yaşadığımız kurumlardan biri ders programı oluşturulmasıdır. Okulda herkes dinlenip ders programı bu doğrultuda hazırlanıyor. 51 kişi çalışıyoruz gayet kalabalığımız kadın erkek sayıları hemen hemen dengeli.

K10: Şu an çalıştığım kurum çok adil, vicdani duygularla yönetiliyor ve akademik başarı ön planda tutuluyor. Daha önce adil yönetilmeyen kurumlarda görev yaptım. Şunu söyleyebilirim ki kendi grupları dışındaki kişilere farklı davranışlar çok yıpratıcı bunları ilerleyen durumlarda anlatmak isterim. Şu anki okuluma dair ders programı olsun, kadın-erkek eşitliği olsun adaletli bir ortamda çalışıyorum.

K12: Kalabalık okullarda tam olarak adaletin sağlanmasının zor olduğunu düşünüyorum 65 kişilik bir okulda çalışıyorum. Buna rağmen %95 oranda iyi yönetildiğini düşünüyorum. Ders programları bize uygun yapılıyor, severek okulumuza gidiyoruz, pazartesi sendromu yaşamıyoruz. Nöbet sorunu yaşamıyoruz, kısacası mutluuz. Daha önceki idarelerle tabii ki sorun yaşadığımız dönemler olmuşt.

K14: Bizim okulumuzun da şu an adaletli yönetildiğini düşünüyorum ancak çalıştığım kurum proje okulu olması nedeniyle bazı sorunlar yaşayabiliyoruz. Bu da adaletle değil de kişilerin sizlerden beklentileriyle ilgili olabiliyor. Sağlık sorunu veya çocuklarla ilgili durumlarda anlayışla karşılaşmayabiliyoruz. Nöbet veya ders programı gibi durumlarda sorun yaşamıyoruz. Daha önceki idarelerle ilgili tabii ki nöbet, ders programı veya kendi gruplarından olmayan kişilere özellikle adaletsiz davranışları fazlasıyla olmuştur.

4.2.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup katılımcılarına üçüncü olarak yöneltilen “**Çalıştığınız kurumda ayrımcılığa uğradınız mı? Cevabınız evet ise ne tür bir ayrımcılığa maruz kaldınız? Lütfen açıklayınız?**” sorusuna dair yanıtlar Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 12. Çalıştığınız Kurumda Ayrımcılığa Uğradınız mı? Sorusuna İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|--------------------|---|---|---------------|
| Ayrımcılık Türleri | Dışlanma | 3 | K11/ K13/ K15 |
| | İstenmeyen öğretmen pozisyonuna düşürülme | 2 | K14/ K10 |
| | Pozitif ayrımcılık | 2 | K3/ K8 |
| | Sınıf dağıtımında ayrımcılık | 2 | K1/ K7 |
| | Kadrolu, sözleşmeli öğretmen | 1 | K5 |
| | Mezhepsel | 1 | K9 |
| | Sendika farklılığı | 1 | K12 |
| | Branşı değersizleştirme | 1 | K16 |
| | Kurs dağıtımı | 1 | K6 |
| | Toplam | | 14 |

Tablo 13'te Öğretmenler çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğramışlar mıdır? Sorusuna odak grup katılımcılarının verdiği yanıtlar incelendiğinde K2 ve K4 dışındaki tüm öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda ayrımcılık durumu yaşadıkları gözlemlenmektedir. Ayrımcılığa uğrayan öğretmenlerin dışlanma ve istenmeyen öğretmen pozisyonuna düşürülme ifadeleri ön plana çıkmaktadır. Ayrımcılığa uğradığını belirten öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

K1: Mesela bazen bakıyorsunuz bir sınıfa hep iyi çocuklar toplanmış, diğer sınıfa yaramazları toplamışlar. Üç tane yaramaz çocuk var onun öğrencileri paylaşılacakmış o durumda dedim ki madem seninkini paylaşıyoruz diğer sınıflardaki öğrencileri de paylaşalım ama arkadaş bana küstü. Belki haklı olabilir biz 12 sınıf çalışıyoruz bağımsız anaokuluyuz ve sabahçı öğrencilerin mevcudu öğlencilere göre çok az. Geçen sene benim sınıfımda bir sürü yaramaz öğrenci vardı ve bana bi çözüm oluşturulmadı ama şimdi bu arkadaşta çözüm üretilmeye çalışılıyor. Okullarda her şey var kimisine iyi davranırlar, kiminin sınıfını seçmece yaparlar, kendisine yakın olmayanı dışlarlar. Bizim müdür iyidir 15 yıldır çalışıyoruz ve elinden geldiği kadar yardımcı oluyor hepimize. Öğretmenlik gönül işi severek mesleğimi yapıyorum 35 senedir.

K7: Ayrımcılığı fazlasıyla yaşadım. Evlenip çalıştığım okula eş durumundan geldim ve ilk hafta düğün izinliydim. 2 tane 1. Sınıf vardı ve bir tanesi bana verilecekti

ama döndüğümde iki sınıfı birleştirmişler ve müdür yardımcısı- müdür sınıfa girip belli öğrencileri seçtiler ve diğer öğretmenin 10 yıldır bu okulda çalıştığını, bundan dolayı velilerin onu istediğini gerekçe gösterip, velilerle uğraşamazsın bu nedenle biz iyi sınıf, kötü sınıf diye ayırdıklarını söylediler. Ben hakkımı aramaya çalıştım ve daha önce idarecilikte yaptım ama kabul etmedim kesinlikle ve şikayet edeceğimi söyledim. Ses çıkartmayacağımı düşündüler. Benimle olan çekişmeleri devam etti ve benim sınıfımda kötü durumdaki öğrencilerle çok sıkıntı yaşamama rağmen devam ettim. İdare bana dışını geçiremeyeceğini anladıkları için diğer sene istediğiniz sınıfı alabilirsiniz dediler. Kadını ve okula yeni geldiğim için üzerimde baskı kurmaya çalıştılar.

K3: Ben aslında sosyoekonomik durumu düşük bir okulda çalışıyorum ama idare ve öğretmenler kendilerini ortama çok güzel adapte etmişler. Negatif olarak yaşamadım ama pozitif yönde yaşadım hatta bu gün. Bahçede nöbetçiydim ve hava çok soğuktan idarecim geldi ve istersem içeriye geçebileceğimi ve bahçede nöbet tutmak isteyen başka bir öğretmenin olduğunu söyledi. İki kadın öğretmen olmamıza rağmen ilk bana teklif etmesi bana göre pozitif bir ayrımcılık.

K8: Evet hem pozitif hem de negatif yaşadım ben kendi aracım ile gidip geliyordum okula bazen kış şartlarında gecikebiliyordum ama müdürümüz ufak tefek gecikmeleri tölere ediyordu ki aracım ile gidip gelmek benim tercihim olduğu için istese idare etmeyebilirdi. Negatif yönde ise diğer öğretmen arkadaşlardan sürekli aday öğretmen olduğum durumda yaşadım. Aday öğretmensin dikkat et, çıktı alırken bile beni dikte ederlerdi. İzin almam gerekirken idarecim rahat davranırken çalışma arkadaşlarım aslında bu durumun beni zor duruma düşüreceğini sürekli vurgulayıp beni rahatsız ediyorlardı. Bana göre bu durumun temel nedeni bir arada kalan kişilerin yeni gelenlere veya kendilerinden olmayan kişilere karşı uyguladıkları bir durumdur.

K9: Ben Ankara'da çalışırken yaşadım, daha öncesinde 3 sene Tokat'ta harika bir okulda çalıştım. Ki öğretmenliğin yeni başladığı durumlarını hiç yaşamamıştım. Ankara'da çalıştığım okulda mezhepsel ayrımcılığa uğradım. Bu durum pek çok farklı duruma yansdı. İkili eğitimde çalışıyordum ve ilk iki saat ve son iki saat dersim vardı ve arasındaki tüm dersler boştu. Bu durum maalesef başka bir öğretmen de sorun yaşadığında düzeldi.

K14: İlk 4 sene çok kötü durumdaki okullar ve öğrencilerle çalıştım Urfa'da. Hatta taşınmalı eğitim okulunda da çalıştım, bağımlı ailelerin ve çocukların olduğu okullarda çalıştım. Öğrencilerle çok ciddi sıkıntılar yaşadık ama idare bizden yana olurdu. Daha sonra Malatya'ya geldiğimde çok ciddi problemler yaşadım. Daha önceki hocamın bahsettiği gibi iyi öğretmen kötü öğretmen durumunu yaşadım. Bütün sınıfların A şubesi bende bir tane sınıfın B şubesi bendeydi ve başlarda bunu fark etmedim. B sınıfında derse girdiğimde gördüm ki o sınıfın öğrencileri çok kötü durumdaydı. İdareye sorduğumda neden bu şekilde bana hep A şubesi verildiğini sordum ve idare benimle uğraşmaya başladı. Derse 2 dakika geciktiğimde, hava karlı ve araç olmamasına rağmen geciktiğimde ve okula bildirdiğimde hakkımda tutanak tutuldu.

Farklı bir dönemde sınav yaparken elimde farklı bir kitap var diye benden savunma istendi. Diğer sınıflardaki hocaları gördüğümde masada oturup cevapları okumasına rağmen onlardan herhangi bir savunma istemediler.

K11: Öğretmenler gününde okulda tüm öğretmenlere isimlerinin olduğu kupa yaptırmışlardı hediye etmek için ama biz iki rehber öğretmen olarak bizi ayırmışlardı bizi uygun görmemişler demek ki. Kendimi dışlanmış hissetmiştim. Basit ve küçük bi hediyeydi ancak ilk yılım olmasına rağmen kırılmıştım.

Nedenini sormamıştım ve kendimi demek ki yeteri kadar ait hissetmemiştim diye düşünmüştüm. İki rehber öğretmendik sonuçta sadece bana yapılmamıştı bu durum değildi. Gruba yönelik olarak yapılmış bir durumdu. Rehberlik biraz öyle bir branş idare ve öğretmenler biraz farklı yaklaşıyor. Tanımadığınız kişi veya gruba nötr yaklaşmak gerekirken rehberlik grubuna negatif bir algı söz konusu belki de bana öyle denk geldi.

K16: Ben idareciler tarafından değil veliler ve öğrenciler tarafından ayrımcılığa uğradım. Branşım müzik olduğu için diğer derslere göre önemsizmiş gibi gösterilmeye çalışılıyor. Veli toplantılarında herkese ayrı masa veya sınıf ayrılırdı ama veliler görüşmeye geldiklerinde burun kıvrıp görüşmeye bile tenezzül etmeyip görüşme gereği duymuyorlardı. Müzik dersini yeteneği yok öğrencinin belki geçirmemek gerekiyor ama müdür geliyor 'hocam notları yükseltelim, okul ve öğrenci için önemli bu durum' şeklinde yaklaşımlarda bulunuyorlardı. Çaba sarf eden ile umursamayan kişi arasındaki fark ortadan kaldırırlardı. Yapmadığım zaman idareden sözel bildirim aldığım da oluyordu.

Bana göre okullarda resim, müzik, beden temel branş olması gerekiyor, bu kadar sınav odaklı olmayı doğru bulmuyorum.

K15: Yakın zamanda ayrımcılığa maruz kaldım. İkinci dönemde en az ders saati bana verilmişti ve bende gidip müdür yardımcıma bu durumu sorduğumda ‘ hocam senin ihtiyacın mı var neden bunun peşine düşüyorsun’ şeklinde cevap verdi ama bu durum ihtiyaçtan değil benim doğal hakkım olduğu için sorgulamak istemiştim. Madem birine az ders düşecek o zaman kura ile belirleyelim dediğimde ‘ sen benim adaletsiz davrandığımı mı söylemek istiyorsun’ şeklinde savunmaya geçti ve beni bastırmaya çalıştı. Bende bu durumda son ders saatlerimin boşaltulmasını istedim yine ‘hocam sen evli misin, çocuğun mu var ki boşaltayım’ dedi. Sanki evli olmamak bir başarısızlık veya eksiklik göstergesi yada isteklerimizi elde edebilmek için evli olmamız gerekiyor. Aslında son saatleri boş olan insanlar da evli kişiler değil sadece idareye yakın olan kişiler. Bunları da görünce ve dile getirince cinsiyeti de öne sürerek bastırmaya çalışıyorlar. Dilekçe vereceğimi söyleyince ders saatimi arttırmadılar ama bazı günlerimin son saatlerini boşalttılar.

4.2.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup katılımcılarına dördüncü olarak yöneltilen “**Çalıştığınız kurumda ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarınız oldu mu? Cevabınız evet ise nasıl bir ayrımcılığa maruz kaldılar? Lütfen açıklayınız.**” Sorusuna dair yanıtlar tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 13. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşlara İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|------------------------------------|--|----|-----------------------|
| Meslektaşların Uğradığı Ayrımcılık | Haksız davranış | 5 | K16/ K14/ K7/ K6 / K5 |
| | Ders programı düzenlenmesinde adaletsizlik | 4 | K8/ K10/ K13/ K15 |
| | Branşın değersizleştirilmesi | 2 | K11/ K4 |
| | Sınıf dağılımında adaletsizlik | 2 | K1/ K2 |
| Toplam | | 13 | |

Tablo 14'te Çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa uğrayan meslektaşları bulunmakta mıdır? Sorusuna odak grup katılımcılarının verdiği yanıtlar incelendiğinde sıklıkla haksız davranış ve ders programlarında yapılan adaletsiz davranış ifadeleri dikkat çekmektedir. Öğretmenlerden K12/ K9/ K3 ise meslektaşlarının ayrımcılık durumlarına denk gelmediklerini veya çalışma arkadaşlarının kendilerine belirtmediklerini ifade etmişlerdir. Ayrımcılık durumu yaşayan meslektaşlarının olduğunu belirten bazı öğretmen görüşleri ise şu şekildedir:

K1: Evet tabii ki. Bütün okullarda en çok gördüğüm durum öğrencilerin iyilerini bir sınıfa kaydırmak gibi. Eğer öğretmenlerden iyi olup, adı duyulan birisi varsa veliler hep onu tercih ederler ve iyi öğrenciler o sınıfta toplanır ve müdür de çaresiz kalıp yapabilir ve diğer sınıflara diğer öğrencileri topluyorlar.

K2: Tabii ki oldu. Mesela zorlu tüm çocukları arkadaşın sınıfına verdiler. Sınıfta 2 kaynaştırma öğrencisi olması gerekirken 5 kaynaştırma öğrencisi verdiler. Öğretmenlere verilen ödüller konusunda çok fazla ayrımcılık yapıyorlar. Genelde ödülleri müdürler, müdür muavinleri kendi aralarında paylaşıyorlar. O durum bile nadiren çünkü kendi aralarında teklif ederler ve kendileri alırlar bir şekilde körler sağırlar birbirlerini ağırlar.

K4: Başka bir arkadaşımın çalıştığı kurumda kendisi de okul öncesi öğretmeni mesela hiç söz hakkı verilmediğini, sıkıntılarının dinlenmediğini hatta toplantıya bile okul öncesi zümresinin çağrılmadığını. Yaptıklarının göz ardı edildiğini belirtmişti. Nedenini bilmiyoruz ama gruba yönelik yaşandı. Kendiışleri dışında sürekli başka işler veriliyordu.

K8: Kıdemli öğretmenler ve okul idaresi yakınlıklarından dolayı ders programlarını istedikleri gibi ayarlıyorlardı ama arkadaşımın özel durumu olmasına rağmen ders programının ayarlanmasında kesinlikle yardımcı olmadılar ve çok zor durumda bıraktılar.

K6: Bizim okulda idareci ve eşi aynı okulda çalışıyor ve her sene yeni gelen kişiyi dışlıyorlar bunun için kişinin her hangi bir özelliği yeterli oluyor, maddi durum, güzellik, çalışma veya eğitim durumu gibi yapılan işten bağımsız özellikler. Okulumuza en son gelen kadın arkadaş gayet güzel, alımlı ve işini iyi yapan birisiydi ama idarecinin eşi kıskançlık yapıp kadının dışlanmasını sağladı. Okulda dedikodu çıkarttı idareci ve sonu

kavgaya kadar gitti. Öğretmen arkadaş mecbur kalıp hakkını arayamayınca görevlendirme isteyerek aslında şartları daha kötü olan bir okula geçmek zorunda kaldı.

K11: Bazı branşlar okullarda öğretmenler, idareciler, öğrenciler tarafından değersiz görülüyor. Görsel sanatlar öğretmeni bir arkadaşımın verdiği bir nottan dolayı müdür tarafından odasına çağırılmıştı ve çok kötü bir üslupla öğrencinin notunun yükseltilmesi gerektiği dikte edilmişti. ‘ Senin dersin önemli olsa sınavı olurdu’ gibi anlamsız bir cümle kurulmuştu. İdareye yakın olan grubun ders programı çok ideal oluyordu. Dersleri peş peşe oluyordu ve çıkıp evlerine gidiyorlardı. İdareye yakın olmayan kişilerin ise parça parça dersleri oluyordu ve okulda boş ders olarak bekliyorlardı.

K10: Okulumuzda idareye yakın olan grubun ders programı çok güzeldi ancak idareye yakın olmayanların ders programları ilk saat- son saat şeklinde parça parçayı. Kolon kanseri tedavisi gören bir arkadaşımız ciddi bir sağlık sürecinden geçmesine rağmen ders programından dolayı uzun saatler okulda bekliyordu ya da eve gidip gelmek durumunda kalıyordu. Biz öğretmen arkadaşlar olarak kendisine üzülüyorduk ve idareye de ricada da bulunmuştuk ama değişiklik olmamıştı. İdarecimiz kendisine göre iyi ve kötü öğretmenler diye grup oluşturmuştu ve adaletsiz bir düzen yaratmıştı. Bu şekildeki bir ortamda çalışmak bizi de olumsuz etkiliyordu.

K15: Bizim okulumuzda da idareye yakın olanlar ve olmayanlar şeklinde gruplar var ne yazık ki. Aynı şekilde ders programlarının düzenli olması, boş günlerinin olması ve gruptan olmayan kişilere de diğer arkadaşların bahsettiği aynı haksızlıkların yapılması ne yazık ki. Bir öğretmen arkadaşta yaşadığı benzer durumu ve idareye itiraz ettiği ders programındaki dengesizlikle ilgili ancak her hangi bir çözüme kavuşturulamadı ‘öyle denk gelmiştir’ şeklinde geçiştirildi.

K16: Ben hamileliğimden dolayı kantinde nöbet tutmakta çok sıkıntı yaşıyordum ve rica ettiğimde nöbet yerim değişmişti. Üç hafta da bir nöbet yerlerimiz zaten değişiyor ve benden sonra kantinde nöbet tutması için başka bir hamile arkadaş görevlendirildi ve kendisi de kantinde nöbet tutmak istememişti ancak ona böyle bir seçenek tanınmadı. Ben o arkadaş adına bu duruma üzülmüştüm. Benim idareye farklı bir yakınlığım yoktu, aynı şartlara sahiptik ama onun nöbet yeri değiştirilmedi. Benimle ilgili bir durum olmamasına rağmen bana karşı da tavır almıştı.

4.2.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup katılımcılarına beşinci olarak yöneltilen “Ayrımcılığa uğradığımızda kendinizi nasıl hissettiniz?” Sorusuna dair yanıtlar Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 14. Ayrımcılığa Uğrandıklarında Nasıl Hissettiklerine İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | F | Öğretmen |
|-------------------------------|--|---|---------------|
| Ayrımcılığın Hissettirdikleri | Okula ait hissetmeme, çalışma isteğinin azalması | 3 | K14/ K5/ K7 |
| | Değersiz, çaresiz | 3 | K15/ K16/ K11 |
| | Zayıf, mutsuz, kötü | 3 | K1/ K9/ K13 |
| | Kırılmış | 2 | K12/ K10 |
| | Değerli | 2 | K3/ K8 |
| | Olgunlukla karşılama | 1 | K6 |
| Toplam | | | 14 |

Tablo 15’te Ayrımcılık durumunda kişiler kendilerini nasıl hissetmektedirler? Sorusuna odak grup katılımcılarının verdiği yanıtlar incelendiğinde, ayrımcılığa uğrayan öğretmenlerin çoğu kendilerini zayıf, mutsuz ve çaresiz hissettiklerini, çalışma isteklerinin azaldığını ifade etmişlerdir. Pozitif ayrımcılık durumu yaşadığını belirten öğretmenlerin ise kendilerini değerli hissettikleri gözlenmektedir. Odak grup katılımcılarının görüşleri ise şu şekildedir;

K1: Ben pek hakkımı bırakan birisi değilim. Kendimi kötü hissederim ama hakkımı savunurum. Öğretmen arkadaş bana kırıldı ama istemediği öğrencileri benim sınıfıma toplayamadılar.

K6: Şaşırmadım, kızmadım çünkü karı- koca okuldaki birçok kişiye benzer durumu yaşattıkları için. Ama bu sene vermediler ekstra puan kendi açımdan adalet sağlanmış oldu.

K5: Ben çok duygusalım ve çok zorlandım. Ben bu mesleği bu şekilde nasıl sürdüreceğim diye umutsuzluğa kapılıyordum, insanlarla olan iletişimimde mi sorun var diye kendimi sorguluyordum ya da diğer kişiler gibi benim de herkese cevap verip kendimi ezdirmemem mi gerekiyor diye düşünüyordum.

K16: Eve gittiğimde ağlıyordum, mesleğimden soğumuştum. İnsan kendisini kötü hiss ediyor, üzerimde velilerin beni istemeyeceğine dair baskı oluşturdular, istifa etmeyi düşündüm. Uyarı veya kınama alır mıyım diye düşünmeden insanlar haklarını savunmalılar. Bizler öğretmeniz ve eğitimli insanlarız ve herkes herkese saygı duymalı ve idareciler adalet duygusuna sahip olmalı.

K9: Tabi ki kendimi çok kötü hissettim ancak bu durum bana haklarımı çok iyi öğrenmem gerektiğini öğretti. Kendimi zayıf, güçsüz, öfkeli hissettim ve hala o okulu nefretle anarım.

K12: Kendimi çok kırılmış hissetmişim çünkü belli bir koşula bağlı olarak ödüllendirilmek istememişim.

K11: Kendimi değersiz hissettim, kurumuma aidiyet hissetmedim. Hayal kırıklığı yaşadım.

K13: Kendimi kötü hissettim ama bu geçici bir durumdu.

K14: Mesleği bırakma noktasında geldim ve işime olan bağlılığımı sorguladım.

4.2.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup katılımcılarına altıncı olarak yöneltilen “**Sizce bir meslektaşınız ayrımcılığa uğradığında neler hiss eder?**” Sorusuna dair yanıtlar Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 15. Ayrımcılığa Uğrayan Meslektaşın Hissettiklerine İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|------------------------------|--------------------|----|------------|
| Meslektaşların Hissettikleri | Kırgın, üzgün | 3 | K1/ K7/ K8 |
| | Dışlanmış, yalnız | 2 | K14/ K13 |
| | Değersiz, yetersiz | 2 | K11/ K5 |
| | Kızgın, öfkeli | 2 | K10/ K6 |
| | Kötü | 2 | K16/ K4 |
| | Mutsuz | 1 | K15 |
| Toplam | | 13 | |

Tablo 16’da Meslektaşları ayrımcılık durumunda neler hiss ederler? Sorusuna odak grup katılımcılarının verdiği yanıtlar incelendiğinde ayrımcılığa uğrayan

meslektaşlarının nasıl hissettiklerine ilişkin düşüncelerini paylaşan öğretmen görüşlerinden sıklıkla kırgın, üzgün, kızgın ve öfkeli hisseder ifadeleri dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarının hissettiklerine ilişkin görüşleri şu şekildedir;

K1: Tabi ki kırılır, üzülür, yeri geldiğinde diğerleri korunursa kendisini eksik hisseder.

K4: Motivasyonu çok düşmüştü. Okula bile gitmek istemiyordu bu nedenle okuldaki verimliliği de düşmüştü, öğrencilerine katkı sağlayamıyordu, ders işlerken çok zorlanıyordu.

K5: kendisini yetersiz ve kötü hisseder. Neyi yanlış yaptığını sorgular ve o dönemki hayatına olumsuz etki eder. Belki de belli bir süreden sonra ayrımcılığı kanıksayabilir veya sesini çıkartıp mücadele eder. Negatif olan tüm ayrımcılıklarda yorulur ve üzülür, kırılır.

K7: Çok kırılır, üzülür, kendisini çok değersiz ve kötü hisseder. Öz güveni düşer.

K10: Çok kızgın, öfkeli, dışlanmış hissetmişti. İşini iyi yapmaya çalışan biriydi.

K11: Kendisini değersiz ve yetersiz hissetmişti. Çaresiz kalıp idarenin istediğini yapmıştı. Bazen idareye bazen diğer öğretmenlere karşı öfkeli hissediyorlardı. Tabiki öğretmenlere de yansiyordu. Mesela ders programı konusu idareden kaynaklanan bir durum ama öğretmenlere de yansiyordu, arkadaş grupları da buna göre şekilleniyordu. Kimisinin boş derslerinin olması, kimisinin derslerinin peş peşe olup gününün daha rahat olmasından kaynaklı. Ayrımcılık aslında tüm grupları ayırıyordu.

4.2.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Odak grup katılımcılarına son olarak yöneltilen “**Sizce okullarda ayrımcılığı ortadan kaldırılabilmek için neler yapılmalıdır?**” Sorusuna dair yanıtlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 16. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması İçin Çözüm Yollarına İlişkin Görüşler

| Tema | Kodlar | f | Öğretmen |
|--------------------------------|--|---|--------------------------------|
| Karşı | İdareciler adaletli ve liyakat sahibi olmalı | 7 | K15/ K8/ K5/ K13/ K10/ K12/ K6 |
| | Rahat çalışma ortamı oluşturulmalı | 2 | K14/ K11 |
| Ayrımcılığa Çözüm Önerileri | Ekip ruhu oluşturulmalı | 2 | K9/ K3 |
| | Herkese eşit davranılmalı | 2 | K1/ K7 |
| | Kurallar net ve şeffaf olmalı | 1 | K16 |
| | Profesyonel okul yönetimi oluşturulmalı | 1 | K2 |
| | Mevcut çalışma ortamı korunmalı | 1 | K4 |
| Toplam | | | 16 |

Tablo 17’de Öğretmenlerin okullardaki ayrımcılık durumlarına ilişkin önerileri nelerdir? Sorusuna odak grup katılımcılarının verdiği cevaplar incelendiğinde, odak grup görüşmesine katılan öğretmenlerin tamamının yarı yapılandırılmış görüşme formunu dolduran öğretmenler gibi ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına dair çözüm önerilerini belirttikleri gözlenmektedir. Öğretmenlerin düşünceleri incelendiğinde ise çoğunluğunun idareci seçiminde liyakat konusuna önem verilmesi ve idarecilerin adil davranmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik öğretmenlerin belirttikleri çözüm önerileri şu şekildedir:

K15: İşin sorumluluğunu alabilecek, vasıflı kişiler idareci olarak seçilmeli, diğer türlü olduğu anda ‘Bal tutan parmağını yalar’ misali işin başındakiler kendi rahatları için diğer kişilerin durumlarını hiçe sayabiliyorlar. Gücü ellerinde bulundurmak için her şeyi yapıyorlar. Liyakat sahibi, vicdanlı kişiler olmalı.

K16: Okullarda iyi polis, kötü polis oynanıyor. Müdür iyiyse, müdür yardımcısı kötü polisi oynamak durumunda kalıyor. Bunun yerine okullarda en ince ayrıntılara kadar kurallar koyulursa herkes sınırını aşmadan davranır ve sorunlar ortadan kalkar. Bu kurallar hem öğretmeni hem de idareyi yormayacak ve koruyucu kurallar olmalı. Milli eğitim tarafından düzenlenmeli ki tüm okullarda eşitlik durumu sağlanabilsin.

K10: Yöneticilerimiz adil, eşitlikçi olmalı, kin tutmamalılar, barışçıl ve sorun çözücü olmalı. Okulda bir kişi bile adaletsiz bir davranışa maruz kaldığında bu durum herkese yansıyor ve istemeden ben nasıl yaparım da diğerlerinin üzerine basıp üste

çıkartım duygusuna kapılıyorlar. Eşitlik duygusu hissettirilse bu hisse kapılmayız. Eğitime ve öğrenciye ne kadar katkıda bulunabilirim üzerinde düşünülmesi.

K14: İdare şunu fark etmeli ki eğer öğretmen rahat bir ortamda çalışıyorsa eğitim ve okulun başarısı artar.

K11: Okullarda öğretmenler aidiyet duygusunu hissedebilmeli.

K12: Kurum yöneticilerinin empati yeteneği geliştirilmeli ve liyakat sahibi kişiler üzerinden seçilmeli.

K9: Öğretmenler özverili çalışmalı ve işi yapan, işi bilen kişiler işin başına geçmeli. Çalışma barışını sağlayabilecek, ekip ruhunu koruyabilecek kişiler yönetici olarak seçilmeli. Okullarda rotasyon uygulanmalı ve kişiler uzun yıllar mevcut okullarında bulunmamalıdır.

K1: Sabah grubunu az, öğlen grubunu çok yapıp sonra öğrenci değişimini doğru bulmuyorum. Ben şuan sabahçı grubum ve sayımız az buna bir çözüm üretilmesi lazım. Öğlen grubunda anasınıfında 25 öğrenci demek ne demek? Eşit bölünse her iki grup rahat eder. Ben Bitlis'te çalışırken bir dönem sabahçı, diğer dönem öğlenci olunurdu. Veli itiraz etmezdi ve sayılar birbirine daha yakındı. Veya kura çekilmeli dönemin başında ve herkes bu durumu kabul etmeli. Öğretmenler fikirlerini rahatlıkla dile getirebilmeli.

Sabahçılara haksızlık değil mi? Bütün bir sene boyunca 7 buçukta okula gidiyorlar. Dediğim gibi bu durumlara çözüm getirilmeli ve sabahçı- öğlenci gruplar düzenlenmeli. Aslında herkes haklı bu sene kura çektik ama tekrar durumları veliler değiştiriyor.

K2: Okullarda profesyonel bir müdür olması gerekiyor. Müdürlerin öğretmenlerden seçilmemesi gerekiyor çünkü müdürler siyasi olarak geliyor. Aksine müdürler, müdür olarak eğitilip, müdür olarak işe başlamalı. Müdür yardımcısı da aynı şekilde. Müdürlük ve idarecilik hakkında ayrı okullardan gelmeli çünkü bu kişiler hem işletmeci hem de öğretmenler. Kimi öğretmen iyi eğitmen ama idareci olmuyor. Kimisi de iyi işletmeci ama eğitmeden anlamıyor. Bizim şu anki müdürümüzün eğitimciliği ve idarecilik meziyetleri de iyi ve okulumuz şu an çok iyi ve okulumuz özel okul gibi. Bu şekilde öğretmenlerin 'ben müdür olacağım' çekişmesi de biter ve eğitime odaklanır.

İdareci olarak 20 sene çalışan müdür daha sonra öğretmenliğe döndüğünde emekliliğine kadar boşuna para almış olacak çünkü eğitimliğe dönemez.

K3: Okullarda gruplaşmalar olmamalı, kişiler yaptıkları işi unutmamalıdır. İdareciler bu durumu çok güzel hissedip müdahale etmeli bu öğretmenlerin üzerindeki otorite olduklarını hissettirmeliler. Kurallar açık olmalı. Yönetim esnek olabildiğini göstermeli ve kişiler de işlerinin görüldüğünün farkında olup yönetime karşı sorumluluklarını bilmeliler. Bizim okulda düzeni çok güzel oturttukları için düzeni bozan kişileri okulda barındırmıyorlar.

K6: Eşler, akrabalar beraber çalışmamalıdır ve kişiler uzun süre aynı okulda çalışmamalıdır. Empati duygusu, vicdanlı ve adaletli kişiler yetiştirilmeli. Diğer türlü ayrımcılık ve kayırmacılık ortaya çıkıyor.

K4: Zümre başkanımız deneyimli birisi ve ilişkilerimizi düzenliyor. Bu tarz bir hiyerarşi işleri kolaylaştırıyor aslında. Örneğin dönemin başında yardımcı ablaya ihtiyaç varken gönderilmemişti ve daha sonra başka birisi başladı aradan zaman geçti ve 2. Kişiyi torpille gönderdiler ve ihtiyacımız yoktu, düzenimiz oturmuştu ve bu duruma zümre başkanımız müdahale etti ve torpille gelen kişinin düzenimizi bozmasına izin vermedi. Gerekli bilgileri müdüre iletti ve müdürün de bizi desteklemesini sağladı. Kurumlarda durumları dengede tutmak ve haksızlığa izin verilmemesi gerekiyor.

K8: İdarecilerin kütük bilgileri kontrol edilmeli ve kendi memleketlerinde çalışmamalıdır. Aynı kurumda yıllarca çalışmamalıdır ve çalışılan ekipler değişmeli. İdareci kendisini geliştirmeli ve yetiştirmeli.

K7: Empati duygusu gelişmiş idareciler ve öğretmenler olmalı. Öğrencisine de ayrımcılık yapan kişiler oluyor ama bu durumu kim görürse gerektiğinde müdahale etmeli ve ses çıkartmalı. Bize pozitif ayrımcılık yapıldığında bizim hoşumuza gidebiliyor ama başkasına negatif bir ayrımcılık yapıldığında sessiz kalınmamalı. Adalet ve empati duyguları çok önemli.

K5: Bana göre yönetici kadrosu oluşmalı. İdareciler değil yöneticilik için ayrı kadrolar oluşturulmalı. Ben dili, olumlu iletişim, psikoloji gibi farklı eğitimler verilmeli. Düzenli eğitim ve testler olmalı. Kurumlarda iyi idareciler olursa ayrımcılık durumları ortadan kalkar ve idareciler 4 seneden fazla çalışmamalıdır aynı kurumda.

BÖLÜM V

SONUÇVE ÖNERİLER

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda karşılaştıkları ayrımcılığın ve buna yönelik çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla 88 öğretmen ile yürütülen bu çalışmada, öğretmenlerin ayrımcılığı nasıl tanımladıkları, kendilerinin ve meslektaşlarının ayrımcılık durumlarına maruz kalıp kalmadıkları, bu gibi durumlarda neler hissettikleri ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Öğretmenler ayrımcılığı genel olarak “kimi okul yöneticilerinin bazı öğretmenlere tolerans göstermesi, bazılarına eşit ve adil davranmaması, dışlama, kayırma, ötekileştirme” kavramlarıyla tanımlamışlardır. Zaten ayrımcılık, bir kamu yararı veya geçerli bir neden olmaksızın bireye aynı durumdaki diğer kişilere göre eşit olmayan davranışlarda bulunmak demektir (Çelenk, 2010). Tanımdan hareketle öğretmenlerin ayrımcılık kavramının bilincinde oldukları söylenebilir.

Araştırmanın ikinci alt amacına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin büyük bir kısmı (%58) okullarının adaletli yönetildiğini ve bunun en büyük etkeninin yönetici olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticilerinin liyakat sahibi olmaları, adil davranmaları ve performansa göre eşit muamele göstermeleri öne çıkan özelliklerindedir.

Benzer şekilde okullarının adaletli yönetilmediğini ya da kısmen adaletli yönetildiğini söyleyen öğretmenler hem okullarında karşılaştıkları durumları daha detaylı belirtmişler hem de yöneticilerinde olması gereken özelliklere daha çok vurgu yapmışlardır. Öğretmen görüşleri ayrımcılık, yönetici becerileri, iltimas, sendika kodları şeklinde yoğunluk göstermektedir. Yönetici seçiminde siyasi görüşlerin ön planda olması veya politik yakınlık nedeniyle yönetici vasfı kazanılması, kişilerin yönetici becerilerine de yansiyabilmektedir. Öğretmenlerin ‘yöneticilerin kendilerine yakın görüşte olanları koruyup kollaması, kendi fikrine yakın olanlara iltimas geçmesi’ düşüncesinde olmaları bu durumu destekler niteliktedir.

Araştırmanın üçüncü alt amacına ilişkin olarak katılımcıların yarısından fazlası (%58) çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa uğramadıklarını belirtmişlerdir. Ancak odak

grup görüşmesi katılımcılarından iki kişi dışındaki herkesin ayrımcılık durumu yaşamış olması dikkat çekicidir. Her iki grupta da görmezden gelinme, kadrolu-sözleşmeli öğretmenlik ve dışlanma temalarında öğretmen görüşleri yoğunlaşmıştır.

Günbayı, Tokel, Yörük ve Özçetin (2014) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin okul yöneticileri ile resmi ilişkilerden dolayı en fazla maruz kaldıkları problemler baskı, haksız yere eleştiri alma, suçlanma, alınan kararlarda görüşlerinin alınmaması, uzun ve plansız resmi işlemler, eşitsizlik, çözümsüzlük, fikirlerinin ciddiye alınmaması olduğu görülürken resmi olmayan ilişkilerden dolayı en fazla maruz kaldıkları problemler aşırı samimiyet, adaletsizlik ve iletişim eksikliği olduğu görülmektedir.

Özellikle sözel olmayan görmezden gelinme, fikirlerin önemsenmemesi, dışlanma durumlarının yaşatılması kişilerde psikolojik baskı yaratabilir ve bu durum öğretmenlerin çalışma performansına yansiyabilmektedir. Güven duygusunu temelden etkileyen, kişinin kendisini diğer kişilerle eşit hissetmemesi yalnızca kişisel bir durum olmaktan çıkıp, örgütün çalışma prensibine de etki edebilir.

Öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim ortamının kopuk olması, çalışılan kurumda güvenin olmadığı anlamına gelmektedir. Yöneticiler kişisel çıkarlarını ön planda tutarak görevlerini sürdürürler ve bu durumda kişisel beklentiler göz önünde tutulur, kurumun ve kurum çalışanlarının beklentileri önemsenmez.

Araştırmanın dördüncü alt amacına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin büyük çoğunluğu ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarının olduğunu belirtmişlerdir. 7 öğretmenin ise 'bilmiyorum, ayrımcılık durumu yaşadılarsa bile bu durumdan haberdar olmadım' yanıtını vermeleri ayrımcılık durumunun yaşanmış olabileceğini düşündürmektedir. Haksız davranış ve ders programının düzenlenmesinde adaletsizlik temaları hem görüşme formu katılımcıları hem de odak grup görüşmesi katılımcıları için görüşlerin çoğunluğunun toplandığı temalardır.

Haksız davranış olarak öğrencilerin sınıflara dağıtılmasında adil olunmaması ve ya öğretmenlerin ders programlarının düzenlenmesinde eşit muamele gösterilmemesinin temel gerekçesi olarak yöneticiler gösterilmiştir. Katılımcılar müdüre olan kişisel yakınlık ve ya benzer siyasi görüşe sahip olmanın kimi arkadaşlarının çıkar

sağlamalarına, tersi durumda ise arkadaşlarının okullarda problem yaşamalarına neden olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmanın beşinci alt amacına yönelik olarak öğretmenlere yöneltilen ‘ayrımcılığa uğradığınızda ne hissettiniz?’ sorusuna ayrımcılık durumu yaşamayan öğretmenlerin bir kısmının da empati yaparak cevap verdiği gözlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun yanıt verdiği soruda üzgün, mutsuz, değersiz ve çalışma isteğinin azalması kodları ön plandadır. Öğretmenlerin mutsuz ve değersiz hissetmelerinin bir sonucu olarak öğretmenlerin idarecilerine olan güven duyguları azalma gösterebilir ve bu da onların iş performanslarına yansiyabilmektedir.

Nitekim ilgili alanyazında da benzer araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Baştuğ (2009) tarafından yapılan çalışmada öğretmenleri en fazla strese sokan yönetici tutum ve davranışlarının adaletsiz ve tutarsız davranışlar olduğu görülmektedir. Yöneticilerin esasen öğretmen, eğitimci olduklarını unutmadan hareket etmeleri ve öğretmenliğin temel niteliklerini ve yeterliklerini sürdürmeleri örgütsel adaletin korunmasını sağlayabilir.

Kimi öğretmenin yaşadığı ayrımcılık durumu sonucunda sahip olduğu haklar hakkında daha fazla bilgi edinmesi ve ya bu doğrultuda idareye karşı hakkını savunmaya çalışması okullarda yeteri kadar şeffaf ortamın olup olmadığı sorularını akıllara getirmektedir. Tam tersi olarak kendi çıkarları doğrultusunda ayrımcılığa uğrayan öğretmenler ise kendilerini özel hissettiklerini belirtmişlerdir ve bu durumun sonucunda yaşadıkları mutluluk duygusunun iş performanslarına yansıdığını bildirmişlerdir.

Çalışanlar kendilerini ne kadar rahat ve huzurlu hissederse o doğrultuda daha fazla sorumluluk almaktadırlar, ekip çalışmasına daha yatkın ve esnek anlayış temelinde çalışırlar. Örgütlerdeki güven ortamı, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerini özgürce dile getirmelerine olanak tanımakta ve grup verimini artırmaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212).

Araştırmanın altıncı alt amacına ilişkin sonuçlar, “ayrımcılığa uğradığınızda ne hissettiniz” sorusunun sonuçları ile paralellik göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı ayrımcılığa uğrayan meslektaşlarının olmadığını belirtmelerine rağmen ‘Bir meslektaşınız ayrımcılığa uğradığında neler hisseder?’ sorusuna tüm katılımcılar yanıt

vermişlerdir. Yanıtlarda dışlanmış, kötü, yalnız, düşük moral ve motivasyon kodları öne çıkmıştır.

Önemsiz ve değersiz hisseden çalışanların adalet duygusu zarar görür ve kurumuna karşı güveni zedelenmesine neden olabilir. Kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmeyen çalışanlar ise mesleğini yaparken zorlanır, istek ve heyecan duymaz yanıtlarından da anlaşılacağı üzere ayrımcılığın sonucu olarak olumsuz duygu durumlarının farklı alanlara etkisinden söz edilebilir.

İlgili alanyazında da benzer bulgulara rastlanmaktadır. Öyle ki Tuna ve Türkmen (2015) tarafından yapılan çalışmada bir örgütte görev yapan bireylerin örgüt içerisinde ayrımcılığa maruz kalmasından dolayı verimliliğinin düştüğü ve çalışma performansının azaldığı görülmektedir.

Araştırmanın yedinci alt amacına ilişkin sonuçlar incelendiğinde katılımcıların tamamının ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına dair görüş belirtmeleri dikkat çekicidir. İdarecilerin liyakat sahibi olmaları gerektiği, kuralların şeffaf olması, eşit davranış görüşleri yanıtların büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin belirttiği öneriler içerisinde birden fazla alt görüş bulunmaktadır ve yöneticinin eğitim yönünün yanında kişisel becerilerine de vurgu yapılmıştır. Adil davranma, iletişim becerisinde başarılı olma ve psikoloji bilgisine sahip olma durumları idarecilerde liyakat sahibi olmalarının yanı sıra olması beklenen diğer vasıflar olarak belirtilmiştir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin yöneticilerin ayrımcılıklarını gösteren görüş belirtmeleri okullarda örgütsel adalet konusunda problem olduğunu düşündürmektedir. Örgütsel adalet, çalışanların kendilerine gösterilen adil davranışlara olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Colquitt ve Greenberg, 2003). Bu açıdan bakıldığında örgütte var olan adaletin çalışanların nasıl algıladıkları ile ilgili bir kavram olduğu söylenebilir (İnce ve Gül, 2005:76). Yapılan tanımlara bakıldığında örgütsel adalet kavramı; yöneticilerin, örgüt ve çalışanlarla ilgili alınan kararların, uygulamaların, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı sorusuna cevap olacak şekilde tanımlanabilir.

Örgütler ve çalışanlar için örgütsel adalet; bağlılık ve güven oluşumuna katkı sağlar. Çalışanlar adaletli bir ortamda çalıştıklarını algıladıklarında, örgütlerine bağlılık gösterme ve örgütle işbirliği yapma konularında istekli olacaklardır. Bu sayede otoritenin karar verme yöntemlerine güven duyacaklardır. Aksi bir durumda çalışanlar büyük ihtimalle düşük oranda bağlılık ve işbirliği gösterecek ve örgüte güven duyguları da düşük olacaktır (Cremers, 2004).

Tanımlarda da belirtildiği üzere örgütsel güven, çalışanların örgütlerini oluşturan paydaşlar, etkileşimler ve ilişkilerden kendilerine zarar gelmeyeceği ve kendi yararlarına olan durumlarda bulunulacağına dair inançları olarak tanımlanabilir.

Özellikle temeli insan olan örgütlerde çalışan başarısı, iletişim becerilerinin etkili şekilde gerçekleştirilmesine bağlıdır. İyi bir iletişim için insanı anlamak, beklentilerini fark etmek, empati kurmak gerekmektedir. Öğretmenler ve yöneticiler okul ortamında edindikleri bu becerileri problem çözme, karar verme ve çatışmaları çözmede de kullanmalıdırlar.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Uygulayıcılar İçin:

1. Okul yöneticilerine yönelik ayrımcı uygulamalar ve sonuçları ile ilgili hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaları sağlanarak, okul çalışanlarına adil yaklaşım farkındalığı edindirilmelidir.

2. Okul ortamlarında siyasetin yöneten-yönetilen ilişkilerine olumsuz yansıması ortadan kaldırılmalı ve sendikalar ön planda tutulmamalıdır.

3. Okul yöneticilerine cinsiyet, kültür, politik düşünce vb. ayrımı yapmadan her öğretmene eşit davranabilme becerisi kazanmalıdır. Bunun için okul yöneticilerine okul kültürü, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık vb. konularda eğitimler verilerek bu kavramların okullar için önemi ve sonuçları hakkında bilgilenmeleri sağlanmalıdır.

4. Okullarda ayrımcılık durumlarını ortadan kaldırmak için okul çalışanlarına kurallar açıkça belirtilmeli ve alınan kararlara personel dâhil edilmelidir.

5. Okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi süreçleri liyakat ve yeterlik esas alınarak uygulanmalıdır.

Araştırmacılar İçin:

1. Araştırma daha geniş örneklerde okul yöneticilerinin görüşleri de alınarak tekrarlanabilir. Ayrıca karma yöntemler ile daha derinlemesine sonuçlar elde edilebilir.

2. Ayrımcılık ile iş doyumunu, tükenmişlik, örgütsel bağlılık vb. olgularla ilişkisini ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.

3. Ayrımcılığın psikolojik sonuçlarının öğretmenlerin iş performansına yansımalarını belirleyen araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Y. (2014). Veri çözümlene teknikleri. A. Şimşek (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* içinde (s. 162-195). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akın, T.B. (2019). *Örgüt kültürü odağında ayrımcılık olgusunun irdelenmesi ve alan uygulanması*(Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Akman, Y. (2018). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Farklılıkları Yönetme Yeterlikleri ile Örgütsel Adalet İlişkisinin İncelenmesi, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 11, Sayı 1, 611-626.
- Aksoy, V. (2016). Öğretmen görüşlerine göre fen liselerinde yönetici-öğretmen ilişkilerinde karşılaşılan sorunlar (Ege Bölgesi Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aktan, C. C. (2001). *Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma*. C. C. Aktan içinde, Yolsuzlukla mücadele stratejileri(s. 51 – 69). Ankara: Hak – İş Yayınları.
- Akyel, Y. *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven İlişkisi*, Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi, 2014.
- Araslı, H., ve Tümer, 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*, 36(9), 1237 – 1250.
- Argon, T. (2016). Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokullarda Yöneticilerin Kayırmacılık Davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (1), 233-250.
- Arslan, Y. (2009). Kurumsallaşma ve örgütsel güven ilişkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. G.Y.T.E. S.B.Enstitüsü, İstanbul.
- Arslantürk, G. ve Şahan, S. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Akademisi Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulu, Polis Bilimleri Dergisi*, 2012. 14(1), s. 138-139.

- Asunakutlu, T., ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*. Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegema Yayıncılık. Ankara
- Bakaç, N., Okçu, V., Erdem, M. (2019). Farklılıkların yönetimine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 7 (2), 19-56.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul: kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri: NVivo7. 0 ile nitel veri analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baştuğ, A. (2009). Resmi ortaöğretim okullarındaki stres yaratan yönetici davranışlarından öğretmenlerin etkilenme durumları (Kırıkkale ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Berg, B.L. ve Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (H. Aydın, Çeviren). Konya, Turkey: Eğitim Yayınevi.
- Bilgin, N. (2000). *İçerik çözümlemesi*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (9.baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, N. (2018). *Okul yönetiminde rol oynayan öğeler*. N. Can (Ed.), Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi içinde (s. 177-206, 3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cesur, A. ve Erol, E. (2020). Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar İli Örneği. *OPUS*, 10(15); 3467-3496.

- Chandler, J. L. (2012). Black women's perceptions of the relationship among nepotism, cronyism job satisfaction, and job-focused self-efficacy. San Francisco: University of San Francisco.
- Colquitt, J. A., and Greenberg, J. (2003). *Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature*. J. Greenberg içinde, In organizational behavior. United States Of America: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cremers, D. (2004). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4–13.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri* (Çev. Edt: Bütün, M. ve Demir, S. B). Ankara: Siyasal Kitap.
- Çakır, E. (2016). Ortaokul öğrencilerinin empatik eğilim düzeyleri ile çatışma çözme davranışları arasındaki ilişki(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çalık, T. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. S. Özdemir içinde, Yönetim kuramları ve insan içinde (s. 54-72). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, G. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel ayrımcılık ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çelikten, M. (2004). Bir okul müdürünün günlüğü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 123-135.
- Çokluk, Ö. Yılmaz, K. Oğuz, E. (2011) Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi. *Kuramsal Eğitim bilim*, 4 (1), 95-107.
- Demirbilek, N. (2018). *Öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerine göre okul müdürlerinin kayırmacılık davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güven etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Djefafliya L. ve A. Ghennam (2020) Investigating Teachers' and Pupils' Attitude towards Favoritism as an Influencing factor on pupils academic achievement (Yüksek Lisans Tezi)
- Dökmen, Ü. (2008). *Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati*, 39. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dökümbilek, F. (2010). Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3), 467-498.
- Fritzsche, D., J. (1997). *Business Ethics A Global And Managerial Perspective*. Pennsylvania State University, Great Valley Graduate Center. McGraw- Hill Series in Management.
- Genç, S., ve Kalafat, T. (2008). Öğretmen adaylarının demokratik tutumları ile empatik becerilerinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 211-222.
- Gökdoğan, D. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bitlis.
- Güçlü, N. (1998). Sınıfta etkili öğrenci-öğretmen iletişiminin kurulması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 61-64.
- Güdül, S. (2010). *Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Okul Yöneticisi Ve Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Gül, İ., Türkmen, F. (2018). Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin farklılıkların yönetimi ve çatışma çözme becerilerinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 13(4), 649-668.
- Günbayı, İ., Tokel, A., Yörük, T. ve Özçetin, S. (2014). Ortaöğretim branş öğretmenlerinin yöneticilerle olan ilişkilerinden kaynaklanan stres. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 219-233.
- Günel, R. (2005). Aile işletmelerinde yönetimin bir sonraki kuşağa devrinde karşılaşılan sorunların tespitine ve bu sorunların çözümüne ilişkin bir araştırma (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Hogg, M.A. ve Vaughan, G.M. (2007). Sosyal Psikoloji (İ. Yıldız ve A. Gelmez Çev.). Ütopya Yayınevi.
- Holliday, A., Hyde, M. And Kullman, J. (2010). *Inter cultural communication an advanced resource book*. New York: Routhledge Taylor & Francis Group.
- ILO (1958). *Discrimination (EmploymentandOccupation) Convention*. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (No. 111)
- İmrek, M. K. (2004). *Lider olmak*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2004. 59(1): 2-17.
- İyişleroğlu, S. C. (2006). Aile şirketleri:Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel Adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*

(Yüksek Lisans Tezi). [http://tez.yok.gov.tr/UlusalTez Merkezi](http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi) adresinden alınmıştır.

Kantos, Z. E. (2010). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre kamu ve özel ilköğretim okulları için bir hesap verebilirlik modeli*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.

Karadağ, A. C. (2015). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin çok kültürlülük yeterlikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mardin Van Bitlis örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 35-48.

Kartal, S. E. (2010). Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması (Elazığ ili örneği). *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Kaya, N. (2007). Kadın mısın erkek mi?. *Derki Dergisi*. web: www.derki.com/Sayfalar8/kadinerkekhtml.02.01.2008 tarihinde alınmıştır.

Kazak, E. (2021). Kendi isteğiyle okul yöneticiliğinden ayrılan öğretmenlerin gerekçeleri ve bu gerekçelere dayalı yaşadıkları duygu durumları: Fenomenolojik bir çalışma. *Journal of Qualitative Research in Education*, 26, 265-291.

Kazak, E. (2021). Okul müdürlerinin etkililiğine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 79-96.

Kepekci, Y. K., & Nayır, K. F. (2014). Okul iklimini insan haklarına duyarlılık boyutunda sorgulama: Liseler üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-16.

- Keskin A. (2018).Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Keskinkılıç Kara S.B. (2016). Okullarda yaşanan siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (3): 1371- 1384.
- Kılıç, S. (2005). İstanbul'daki okul öncesi öğretmenlerinin empatik beceri düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,İstanbul.
- Konak, M. ve Erdem, M. (2015). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlkokul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çatışma Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 21(1), 69-91.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 117-139.
- Korkut, L. (2009). *Ayrımcılık karşıtı hukuk*. Ankara: Adres.
- Kuş, E. (2003). *Nicel-nitel araştırma teknikleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Küçükeşmen, E. (2015). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kwon, I. (2006). Endogenous favoritism in organizations . *University of Michigan Topics in Theoretical Economics*, 6(1), 1-24.
- Loewe, M., Blume, J., and Speer, J. (2008). How favoritism affects the business climate: Empirical evidence from Jordan. *Middle East Journal*, 6(2), 259–276.
- Memduhoğlu, H. B. ve Meriç, E. (2014). Okul müdürlerinin eğitim yönetiminin işlevleri bağlamında yönetim sürecinde karşılaştıkları temel sorunlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (33), 653-666.

- Memduhoğlu, H. B. ve Şeker, G. (2011). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Menduhoglu, H.B. (2016). Liselerde işgücüne ilişkin farklılık algısı ve farklılıkların yönetimi: *Nitel bir çözümleme*. *Eğitim ve Bilim*, 41(185), 199-217.
- Okcu, V., Adıgüzel Zehra, & Gök, M. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılıkla İlgili Algılarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi Batman İli Örneği. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 4(3), 368-385
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın Ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1: 91-104.
- Özmen, M. (2017). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sessizlik Nedenleri Arasındaki İlişkiler: Üniversite Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(19), s. 4.
- Öztürk, İ. (2015). *İş yaşamında üretkenlik karşıtı davranışlar: ayrımcılık ve adaletsizlik algıları ile olumsuz duyguların etkileri*. (Yüksek lisans tezi). TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Park, H.J. (2004). *Öğretmenlik mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye ve Güney Kore karşılaştırması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Patterson, L. ve Walcutt, B. (2013). Korean work place gender discrimination research analysis: a review of the literature from 1990 to 2010. *Asia Pacific business review*. 19 (1), 85–101.
- Polat, G. (2012). Örgütlerde nepotizmin örgütsel adalet algısı ile ilişkisinin tespitine yönelik bir araştırma(*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*).Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(54), 307-331.

- Polat, S.,& Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 71-92.
- Polat, S.,Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Ayrımcılık Davranışları ve Bu Davranışların Nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, Vol.5, No.2, s.47-48.
- Rehber, E. (2007). İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin empatik eğilim düzeylerine göre çatışma çözme davranışlarının incelenmesi (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Sağdıç, A. (2018). *Okullarda Sosyal Adalet Uygulamalarına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Şahin, İ. (2014). Öğretmen adaylarının nasıl yetiştirildiklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 241- 258.
- Şişman, M. ve Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Pagem Akademi.
- Tuzcuoğlu, N. (2009). Okulda insan ilişkileri. A. Oktay (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde* (s. 329-370). İstanbul: Kriter Yayınevi.
- TDK. (2022). Türk Dil Kurumu. Mart 14, 2022 tarihinde <http://www.tdk.gov.t> adresinden alınmıştır.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39(4), 308-331.
- Tuna, M. ve Türkmen, F. (2015). Kişilik tiplerinin çatışmayı yönetme yöntemlerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 43- 65. ISSN:1309- 0712
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki Kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 797 -818.

- Ünlü, T. (2009). *Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Üstüner, M. (2009, Nisan). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: What can a legal case teach us?. *Work, employment and society*. 21(3): 417–437.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme ile örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, A. (2017). *Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yıldız, A. (2017). *Okul yöneticilerinin pozitif algı düzeylerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi: öğretmen görüşlerine göre bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K. (2009). Özel Dershane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- Yüner, B. (2018). *Okul yönetişimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ve örgütsel duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 777-799.

Zeytinoğlu, E. (2010). Ayrımcılık yasağına genel bir bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 115-134.



EKLER

Ek 1. Öğretmen Görüşme Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu form, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda karşılaştıkları ayrımcılık durumlarını incelemeyi amaçlayan bir yüksek lisans tezi için bilgi toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle formun hiçbir yerine adınızı yazmanıza gerek yoktur. Araştırmada elde edilecek bilgilerin doğruluğu, formda yer alan soruları içtenlikle yanıtlamanıza bağlıdır.

Çalışmamaya ayırdığınız zaman, gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

ÖZSALMAN GÖKSU

Mine

İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü YL

Cinsiyetiniz Kadın Erkek

Yaşınız (Lütfen yazınız)

Branşınız (Lütfen yazınız)

Çalıştığınız okul düzeyi Okul Öncesi İlkokul Ortaokul Lise

Mezuniyet durumunuz Ön lisans Lisans Yüksek lisans Doktora

1. Sizce Ayrımcılık nedir?

.....

.....

.....

.....

.....

Ek 2. Katılım Kabul Formu

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, ‘Öğretmen Görüşlerine Göre Ayrımcılık’ adıyla, Mine ÖZSALMAN GÖKSU tarafından 01/01/2022 – 31/05/2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Öğretmenlerin ayrımcılık kavramına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi, kurumlarında yaşadıkları ya da tanık oldukları ayrımcılık örneklerinin ortaya konması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda öğretmenlerin çözüm önerilerinin tespit edilmesidir.

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel araştırma (X) Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Malatya ili / Yeşilyurt ilçesi

Araştırma Uygulaması: (X) Anket (X) Görüşme () Gözlem

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

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

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

Araştırmacı : Mine ÖZSALMAN GÖKSU

İletişim Bilgileri

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

...../...../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Ek 3. Etik Kurul Formu

| T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE ETİK KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu | | |
|---|---|---------------------------------|
| Oturum Tarihi : 06/01/2022 | Oturum Sayısı : 1 | Karar Sayısı : 2022/1-27 |
| Etik Açısından Uygun | | |
| Çalışma Adı | Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Ayrımcılık | |
| Araştırmacılar | Doç.Dr. Hasan Demirtaş (Danışman) Yükseklisans Öğrencisi Mine Özsalman Göksu (Yürütücü) Dr.Öğretim Üyesi Ahmet Bozak (Danışman) | |
| Başkan Kurul Üyesi Prof.Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Başkan Yardımcısı Kurul Üyesi Prof.Dr. Mustafa ARSLAN Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR Kurul Üyesi Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK Kurul Üyesi Prof.Dr. Nesrin SİS Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet ÜSTÜNER Kurul Üyesi Prof.Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Sekreter Hatice CİHAN | | |

E-İmzalıdır.
Etik Kurul Başkanı
Hüseyin Suphi ERDEM

Ek 4. Milli Eğitim İzin Formu



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34259660-605.01-45842388
Konu : Uygulama İzin Onayı
(Mine ÖZSALMAN GÖKSU)

16.03.2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 Genelgesi.

İnönü Üniversitesi Rektörlüğü'nün 09/02/2022 tarih ve 143461 sayılı yazılarında; Üniversitenin Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mine ÖZSALMAN GÖKSU'nun yürütmekte olduğu "Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Ayrımcılık" konulu tez çalışmasının ilimizde bulunan resmi anasınıfları, ilkokullar, ortaokullar, anadolu liseleri ve fen liselerinde uygulanması talep edilmektedir.

Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 14/03/2022 tarihinde yapılan toplantıda; ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili kurum müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması, kişisel verilerin gizliliğine dikkat edilmesi kaydıyla, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının araştırmasının bitimi tarihinden itibaren 30 gün içerisinde araştırma sonuçlarını Müdürlüğümüze bildirmesi şartı ile anket uygulaması yapmasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Murat İPEK
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
Battal KANBAY
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres :

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 () _____

Bügi için: C.UZAN

E-Posta:

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

Kep Adresi : mebi@h01.kep.tr

İnternet Adresi: _____

Faks: _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden ce25-1733-3472-b5f0-fd5e kodu ile doğrulanabilir.