

# Discrimination in Schools According to Teachers' Opinions: A Qualitative Analysis<sup>1</sup>

**Mine Özsalman Göksu (Teacher-MA)**

Malatya National Education Directorate- Türkiye  
ORCID: 0000-0002-8435-5815  
mineozsalman@gmail.com

**Prof. Dr. Hasan Demirtaş**

İnönü University, Türkiye  
ORCID: 0000-0003-4159-8937  
hasan.demirtas@inonu.edu.tr

**Assoc.Prof. Dr. Ahmet Bozak**

Hatay Mustafa Kemal University  
ORCID: 0000-0001-5275-0514  
abozok77@gmail.com

## Abstract

Prejudice and discrimination are among the most important problems facing humanity, both indirectly on the basis of their relations with each other and directly, each in its own right. Prejudice can target any group that is not within cultural and historical classes and can lead to discrimination. In this study, the opinions of teachers working at pre-school, primary, secondary and high school levels about the discrimination they face in schools and their discrimination situations are examined. In this study, phenomenological design, one of the qualitative research methods, was used. The phenomenological design is used to reveal and interpret individual thoughts or perspectives in line with a particular phenomenon. The study group included 72 teachers working in Yeşilyurt district of Malatya province. This study, in which qualitative research methods were used, was conducted in a phenomenological design. A semi-structured interview form prepared by the researcher was used to obtain the data. The data were first classified by content analysis and the findings were evaluated in line with the emerging themes. According to the results of the research, it was observed that the discriminated personnel generally experienced discrimination in terms of course program and course selection. In addition, it was stated that the discriminated people may feel excluded, marginalized, upset and different. The teachers who participated in the research stated that school administrators should be selected according to merit and have a sense of justice in order to eliminate discrimination.

**Keywords:** Discrimination, Prejudice, Teacher, School manager



E-International Journal  
of Pedagogogy

Vol: 4, No: 2, pp. 85-100

Research Article

Received: 04.09.2024  
Accepted: 05.11.2024



## Suggested Citation

Özsalman-Göksu, M., Demirtaş, H. & Bozak, A. (2024). Discrimination in schools according to teachers' opinions: A qualitative analysis, *E-International Journal of Pedagogogy (e-ijpa)* 4(2), 85-100. TrDoi: <https://trdoi.org/10.27579808/e-ijpa.124>

<sup>1</sup> This article was produced by Mine Özsalman Göksu from her master's thesis titled "Discrimination in Schools According to Teachers' Views" prepared under the supervision of Prof. Dr. Hasan Demirtaş and Assoc. Prof. Dr. Ahmet Bozak.

## Extended Abstract

**Problem:** Prejudice and discrimination are among the most important problems facing humanity, both indirectly on the basis of their relations with each other and directly, each in its own right. In the Turkish Language Association Dictionary (2024), prejudice is defined as 'a preconceived positive or negative judgement about a person or a thing based on certain conditions, events and images; prejudice, preconceived idea, prejudgement', while discrimination is defined as 'unfair situations in which people are not treated equally because of their actual or attributed characteristics without any valid reason' (Milliyet, 2021). Prejudice can target any group that is not within cultural and historical classes and can lead to discrimination. When considering schools as cosmopolitan living spaces where diverse human behaviors coexist, it is prominent that merely approaching incidents and situations objectively will not be sufficient to explain differences, given this characteristic of schools (Şişman & Taşdemir, 2008). Indeed, the expectations, interests, socio-cultural characteristics, and psychological states of teachers within the school must also be taken into account (Can, 2018). Within educational institutions, the attitude of school administrators towards the differences among teachers becomes a factor influencing teachers' teaching performance (Şahin, 2014). Teachers working in a school can vary in terms of age, gender, religion, political views, race, culture, lifestyle, and many other aspects. Furthermore, teachers' teaching performance is also influenced by their administrators' ability to create a comfortable, safe, and respectful environment for diversity. Discriminatory behavior is one of the frequently encountered problems and conflicts in school environments (Toprakçı & Altunay, 2015; Toprakçı, 2017).

Upon reviewing the relevant literature, it is observed that there are numerous definitions related to discrimination. Discrimination is defined as the victimization of an individual due to different characteristics (Ataöv, 1996), treating individuals differently based on irrelevant characteristics while disregarding their work-related attributes (Çelik, 2011; Özkan & Özkan, 2010), and treating an individual differently from others without any justification (Polat & Hiçyılmaz, 2017). According to the International Labour Organization (1958), discrimination is defined as "any distinction, exclusion, or preference that has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation based on race, color, sex, religion, political opinion, national or social origin."

This research examines discriminatory attitudes and behaviors experienced by teachers in their schools. Behaviors that create discriminatory situations towards teachers and staff in schools can lead to various negative consequences, such as undermining individuals' sense of trust and decreasing their work motivation. Teachers are the cornerstone and implementers of education. Therefore, discriminatory behaviors encountered in schools can alter the perspectives of those who experience discrimination, disrupt their interpersonal relationships, and ultimately undermine the quality and effectiveness of education in schools. The study aims to draw attention to the field of educational administration, raise awareness among school administrators and teachers regarding the issue, and contribute to preventing discriminatory situations in school environments.

The main purpose of this research is to determine teachers' views on the concept of discrimination, identify examples of discrimination they have experienced or witnessed in their institutions, and ascertain teachers' suggestions for eliminating discrimination. To achieve this aim, the following questions were addressed:

1. How do teachers evaluate discrimination?
2. What types of discrimination have teachers encountered in the institutions they work in?
3. According to teachers, how do people who are subjected to discrimination feel?
4. What are teachers' suggestions for ending discrimination in schools?

**Method:** In this study, a qualitative research method called phenomenology was employed. Phenomenology is used to reveal and interpret individual thoughts or perspectives based on a

specific phenomenon (Yıldırım & Şimşek, 2013). This method allows researchers to pay attention to participants' personal experiences, perceive individuals accurately, and focus on individuals' perspectives on events (Baş & Akturan, 2008). Among these methods, the interview technique was used in this study to interpret individuals' subjective experiences, thoughts, perceptions, and perspectives.

**Findings:** According to the research findings, personnel who have experienced discrimination generally encounter discrimination in matters such as course selection and program assignments. Additionally, individuals who experience discrimination may feel excluded, marginalized, saddened, and different. Participating teachers expressed that the elimination of discrimination primarily depends on school administrators being selected based on merit and having a sense of justice.

**Suggestions:** Regarding the first theme of the research, teachers generally described discrimination as "some school administrators showing tolerance towards some teachers, being unequal and unfair in their treatment, exclusion, favoritism, and marginalization." Indeed, discrimination refers to behaving unequally towards an individual compared to others in the same situation without a legitimate reason (Çelenk, 2010). From this definition, it can be inferred that teachers are aware of the concept of discrimination. However, it is understood that this discrimination does not involve school administrators harboring hatred or acting vindictively.

Regarding the second theme of the research, more than half of the participants (58%) stated that they had not experienced discrimination in their institutions. In a study attempting to determine the extent to which school principals are fair in their behavior towards teachers and in-school practices, Yıldızbaş et al. (2023) found that teachers' perception of organizational justice in their schools was moderate, and principals generally behaved fairly in their actions and practices. Participants who reported experiencing discrimination focused their views on being ignored, contractual vs. permanent employment, and exclusion.

Concerning the third theme of the research, it was observed that some teachers who did not experience discrimination responded with empathy. The prominent codes in the responses of most participants were feeling sad, unhappy, worthless, and a decrease in work motivation. As a result of feeling unhappy and worthless, teachers' trust in their administrators can be undermined, which can affect their job performance. Similar research findings are also found in the relevant literature. In a study conducted by Baştuğ (2009), it was found that the attitudes and behaviors of administrators that cause the most stress for teachers are unfair and inconsistent behaviors. Whether teachers who experience discrimination gain more knowledge about their rights and attempt to defend themselves against administration in this regard raises questions about whether there is enough transparency in schools. Conversely, teachers who experience discrimination in their favor mentioned feeling special, and they reported that this feeling of happiness reflects on their job performance.

Regarding the fourth theme of the research, when examining the results, it is noteworthy that all participants expressed their views on the elimination of discrimination. The majority of responses emphasized the necessity for administrators to be merit-based, rules to be transparent, and equal treatment. Participating teachers particularly emphasized the educational aspect of school administrators alongside their personal skills. Being fair, successful in communication, and having knowledge of psychology were mentioned as expected qualities in addition to merit for administrators.

## Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Ayrımcılık: Nitel Bir Analiz<sup>2</sup>

**Mine Özsalman Göksu (Öğretmen-YL)**

Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü-Türkiye

ORCID: 0000-0002-8435-5815

mineozsalman@gmail.com

**Prof. Dr. Hasan Demirtaş**

İnönü Üniversitesi-Türkiye

ORCID: 0000-0003-4159-8937

hasan.demirtas@inonu.edu.tr

**Doç. Dr. Ahmet Bozak**

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

ORCID: 0000-0001-5275-0514

abozok77@gmail.com

### Özet

Önyargı ve ayrımcılık hem birbirini besleyerek hem de bir başlarına olmak üzere insanlığın karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardandır. Önyargı kültürel ve tarihsel sınıfların içerisinde olmayan herhangi bir grubu hedef haline getirebilmekte ve ayrımcılığı ortaya çıkarabilmektedir. Bu çalışmada okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan öğretmenlerin okullarda karşılaştıkları, yaşadıkları ya da gözlemledikleri ayrımcılığa dair fikirlerini ve ayrımcılık durumlarını incelenmektedir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, belirli bir olgu doğrultusunda bireysel düşünce veya bakış açılarının ortaya çıkarılması ve yorumlanması amacıyla kullanılmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunda Malatya ili, Yeşilyurt ilçesinde görev yapan 72 öğretmen yer almıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışma fenomenoloji deseni yürütülmüştür. Verilerin elde edilmesi için araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi yapılarak öncelikle sınıflanmış ve ortaya çıkan temalar doğrultusunda bulgular değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 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 okul yöneticilerinin liyakate göre seçilmesi ve adalet duygusu sahibi olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Ayrımcılık, Önyargı, Öğretmen, Okul yöneticisi



E-Uluslararası  
Pedandragoji Dergisi

Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 85-100

Araştırma Makalesi

Gönderim: 04.09.2024

Kabul: 05.11.2024



### Önerilen Atıf

Özsalman-Göksu, M., Demirtaş, H. & Bozak, A. (2024). Öğretmen görüşlerine göre okullarda ayrımcılık: Nitel bir analiz, *E-Uluslararası Pedandragoji Dergisi (e-upad)*, 4(2), 85-100.

### GİRİŞ

<sup>2</sup> Bu makale Mine Özsalman Göksu tarafından, Prof. Dr. Hasan Demirtaş ve Doç. Dr. Ahmet Bozak danışmanlığında hazırlanan "Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Ayrımcılık" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Önyargı ve ayrımcılık hem birbirleri ile ilişkileri temelinde dolaylı hem de her biri başlı başına olmak üzere doğrudan yapmış oldukları etki ile insanlığın karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardandır. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde (2024) önyargı, “bir kimse veya bir şeyle ilgili olarak belirli şart, olay ve görüntülere dayanarak önceden edinilmiş olumlu veya olumsuz yargı; peşin yargı, peşin fikir, peşin hüküm” olarak tanımlanırken; ayrımcılık “herhangi bir geçerli neden olmaksızın, fiili ya da kendilerine atfedilmiş olan özellikleri sebebiyle, insanların eşit muamele görmedikleri haksız durumlar” (Milliyet, 2021) olarak tanımlanmaktadır. Önyargı kültürel ve tarihsel sınıfların içerisinde olmayan herhangi bir grubu hedef haline getirebilmekte ve ayrımcılığı ortaya çıkarabilmektedir. 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 1990). 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 (Major & Feinsein, & Crocker, 1994).

Okul, farklı insan davranışlarının bir arada bulunduğu kozmopolit bir yaşam alanı olarak düşünüldüğünde, okulun bu özelliğinden dolayı yaşanan olay ve durumları yalnızca nesnel olarak ele almanın farklılıkların açıklanmasında yeterli olmayacağı görüşü ön plandadır (Şişman ve Taşdemir, 2008). Nitekim okulda öğretmenlerin beklentileri, ilgileri, sosyo-kültürel özellikleri ve psikolojik durumları da dikkate alınmalıdır (Can, 2018). Eğitim kurumu içerisinde okul 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. Diğer yandan öğretmenlerin öğretmenlik performansı da yöneticilerinin rahat, güvenli ve farklılıklara saygılı bir eğitim ortamı sağlamasından etkilenmektedir. Örneğin uzlaşma gerektiren bir sorun önyargıya bağlı olarak çözülemeyebilmektedir (Toprakçı ve Altunay, 2015). Okul ortamlarında sıklıkla karşılaşılan problem ve çatışmaların sebeplerinden biri de ayrımcılık davranışıdır. Önyargıdan kaynaklınsın ya da kaynaklanmasın ayrımcılık okullarda öğretmenin öğrencilere, öğretmenin öğretmenlere, okul yöneticilerinin birbirlerine ve öğretmenlere vb. gibi şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Toprakçı, 2017). Tüm eğitim kurumlarında eğitsel amaçları önceleyen öğretmenlere yöneticilerin de eşit, adil ve farklılıklarına saygı duyarak yaklaşmaları gerekmektedir. Okul yöneticilerinin bu tutumları, öğretmenlerin okulu sahiplenmesine imkân sağlayacağından okulda verilen eğitimin de kalitesinin artmasını sağlayacaktır. 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. Bireyin farklı özelliklerinden dolayı mağdur edilmesi (Ataöv, 1996), çalışan bireylere, çalışma alanına ilişkin özelliklerini göz ardı ederek, ilgili olmayan özelliğinden dolayı farklı davranılması (Çelik, 2011; Özkan ve Özkan, 2010), bir bireye herhangi bir nedene bağlı olmadan diğer bireyler karşısında farklı davranılması (Polat ve Hiçyılmaz, 2017) ayrımcılık olarak tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (1958) 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 ayrımcılık, 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). Bu iki ayrımcılık türünden farklı olarak pozitif ve negatif ayrımcılık da alan yazında yer almaktadır. Pozitif ayrımcılık, taraflar arasında eşitlik olmadığı durumlarda eşitliği sağlamak amaçlı yapılmaktadır (Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Negatif ayrımcılık, hak ve özgürlüklerden toplumun bazı kesimlerinin faydalanamaması anlamına gelmektedir (Çelik, 2011).

Örgütlerde ise ayrımcılığa; cinsiyet ayrımcılığı, engelleme, siyasi nedenlerle ayrımcılık vb. pek çok tür ve şekilde rastlanılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, örgüt içerisinde bireylerin karşı cinse yönelik olarak uyguladığı eşit ve adil olmayan davranış örüntüleridir (Patterson ve Walcutt, 2013). Örgütlerdeki 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). Bu hususta okul yöneticilerinin öğretmenlerin farklılıklarına saygı duyan ve farklılıklarını okulun zenginliği olarak gören vizyon sahibi bireyler olması gerekmektedir (Keskinkılıç Kara, 2016).

Çalıştıkları örgütlerde ayrımcılığa maruz kalan bireylerin mesleki doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel adanmışlıkların daha düşük olduğu görülmektedir (Keskinkılıç 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). Djefafila ve Ghennam (2020) ayrımcılığa maruz kalan öğrencilerin akademik başarılarının negatif etkilendiğini, Chandler (2012) ayrımcılığın akraba veya eş-dost fark etmeksizin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Loewe vd. (2008) şeffaf ve hesap verilebilir bir sistem kurulmasının ayrımcılıkla mücadelede oldukça önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Ayrımcılık çalışanların örgütsel adalet inancını da zedelemektedir. 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. Örgütlerde ayrımcı uygulamalar zamanla çalışanların yöneticilere, örgüte ve örgütsel adalete olan inançlarını zedelemektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışlar ile bunların bireylere etkileri incelenmiştir. 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.

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

1. Öğretmenler ayrımcılığı nasıl değerlendirmektedir?

2. Öğretmenler çalıştıkları kurumlarda ne tür ayrımcılık durumları ile karşılaşmışlardır?
3. Öğretmenlere göre ayrımcılığa maruz kalan kişiler kendilerini nasıl hissetmektedirler?
4. Öğretmenlerin okullardaki ayrımcılık durumlarının sona ermesine ilişkin önerileri nelerdir?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, 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). Bu yöntemler arasından bu çalışmada bireylerin öznel tecrübeleri, düşünceleri, algıları ve bakış açılarının yorumlanabilmesi amacıyla görüşme tekniği kullanılmıştır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Malatya ili, Yeşilyurt ilçesinde ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan farklı branşlardaki 72 öğretmenden oluşmaktadır. Belirli bir ölçütü belirleyen durumları farklı açılardan ele almak için amaçlı örneklem ve maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmiştir. Burada çeşitlilikten kasıt genelleme değil; farklılık teşkil eden durumların, paylaşılan olgular ve ayrılıkların, çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarının ortaya çıkarılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışmada yer alan 72 katılımcının 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	0-25 yaş	3
	6-30 yaş	5
	1-35 yaş	13
	6-40 yaş	18
	1-45 yaş	8
	6-50 yaş	12
	0 yaş +	13
Toplam		72

Tablo 1 incelendiğinde 72 öğretmenin 46'sının kadın, 26'sının erkek olduğu; Öğretmenlerin 3'nün anaokulunda, 26'sının ilkökulda, 30'nun ortaokulda ve 13'ünün 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 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur.

### **Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması ve Uygulanması**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanırken alanyazın 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 ve eğitim yönetimi alanında iki akademisyenin görüşlerine başvurulmuş olup uzman görüşleri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılarak 7 soruluk öğretmen görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunun uygulandığı 72 öğretmene pandemi koşulları nedeniyle mail yolu ile ulaşılmıştır. Okullarındaki ayrımcılık durumlarını değerlendirebilmeleri için katılımcılarda okullarında en az 1 yıllık çalışma ön koşulu aranmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan görüşme formu 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 düzenlenmesini sağlayan analiz yöntemidir (Akbulut, 2014). Bu yöntemin kullanılmasındaki temel amaç ise elde edilen verileri açıklayabilecek uygun kavram ve temaların belirlenmesidir (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. 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.

### **Araştırmacının Rolü**

Nitel araştırmacıların araştırılan konuyla ilgili kendi fikirleri vardır. Fakat veri toplama aşamasında bu fikir ve düşünceleriyle araştırmaya katılan katılımcıları etkilememelidirler. Bu çalışmayı yürüten araştırmacı, Millî 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, araştırmaya katılanların duyu ve düşüncelerini anlamasını kolaylaştırmasının araştırma sürecine olumlu katkılar sağladığı düşünülmektedir.

### **Geçerlik Güvenirlik**

Araştırma kapsamında öğretmenler ile yapılan görüşmelerde geçerlik ve güvenilirliği sağlayabilmek için çeşitli önlemler alınmıştır. Araştırmanın geçerliğini sağlayabilmek için elde edilen veriler objektif bir şekilde belirtilmiş ve öğretmenlerin verdikleri cevaplardan doğrudan alıntılama yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlayabilmek için de araştırmaya katılan öğretmenler Ö1, Ö2, Ö3... şeklinde kodlanmıştır. Aynı şekilde görüşme formları da detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Çalışma yazarlarca yapılan analizlerin uyum yüzdesi % 87 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen verilerin kontrolünün sağlanabilmesi için de hazırlanan görüşme formu, ham veriler ve raporlaştırma aşamasında araştırmacı tarafından alınan notlar alan uzmanları tarafından incelenmiştir.



## 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 alıntılara yapılarak verilmiştir. Öğretmenlerin verdikleri yanıtlardan durumu en iyi açıklayan ifadelere doğrudan yer verilmiştir.

### 1. Araştırmanın Birinci Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcılara ilk olarak yöneltilen "Sizce ayrımcılık nedir, ayrımcılığı nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin ayrımcılığa ilişkin görüşleri

Tema	Kodlar	f	Öğretmen
Ayrımcılığın anlamı	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 önyargılı 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	Ö12, 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 2'de öğretmenlere yöneltilen "Sizce ayrımcılık nedir, ayrımcılığı nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde 14 öğretmenin, kişi veya gruba imtiyaz sunulması ve eşitliğin olmaması, 9 öğretmenin kişiler üzerinden yapılan önyargılı 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)

"Ayırmak, 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)

"Taraftutularak hak ettiğinin verilmemesi, hak etmediğin 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, ayırtmaktır. 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)*

## 2. Araştırmanın İkinci Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcılara ikinci olarak yöneltilen “Çalıştığınız kurumda ne tür ayrımcılık durumları ile karşılaştınız, gözlemlediniz? sorusuna ilişkin yanıtlar Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin karşılaştıkları- gözlemledikleri ayrımcılığa ilişkin görüşleri

Tema	Kodlar	f	Öğretmen
Ayrımcılık türleri	Görmezden gelinme	11	Ö9, Ö24, Ö27, Ö37, Ö38, Ö42, Ö51, Ö61, Ö62, Ö64, Ö66
	Kadrolu, sözleşmeli öğretmenlik statüsüne göre farklı davranmak	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

Tablo 3’de “Çalıştığınız kurumda ne tür ayrımcılık durumları ile karşılaştınız, gözlemlediniz?” Sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerin büyük kısmının (f=42) ayrımcılığa uğramadıklarını belirttikleri, ayrımcılığa uğrayanların ise görmezden gelinme, kurs dağıtımı ve sözleşmeli öğretmen ayrımı vurguları öne 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 surf oruç tutmadığımız için çayımız personel tarafından demlenmez. Bazı kişiler ramazan ayı boyunca konuşmaz, üstelik kadınsanız çifte 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)

### 3. Araştırmanın Üçüncü Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcılara üçüncü olarak yöneltilen "Öğretmenlere göre ayrımcılığa maruz kalanlar kendilerini nasıl hissetmektedirler?" Sorusuna dair yanıtlar Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin ayrımcılığa maruz kalanların nasıl hissettiğine ilişkin görüşleri

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 karşılaşma	4	Ö24, Ö27, Ö31, Ö37
	Ötekileştirilmiş	2	Ö45, Ö57
	Farklı ve değerli	2	Ö15, Ö28
	Rahatsız	1	Ö3
Engellenmiş	1	Ö68	

Tablo 4'te "Öğretmenlere göre ayrımcılığa maruz kalanlar 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 hissedirdim.” (Ö63)

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

#### 4. Araştırmanın Dördüncü Sorusuna İlişkin Bulgular

Katılımcılara son olarak yöneltilen “Sizce okullarda ayrımcılığı ortadan kaldırılabilmek için neler yapılmalıdır?” Sorusuna dair yanıtlar Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çözüm yollarına ilişkin görüşleri

Tema	Kategoriler	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

Tablo 5’de “Sizce okullarda ayrımcılığı ortadan kaldırılabilmek için neler yapılmalıdır?” 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 önyargılı 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 kaldıracaktır.”(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 birçok 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 hissettirilmeli.” (Ö50)

“Okul içi iletişim etkili hale gelmeli ve idareciler sağlıklı iletişim kurulduğundan emin olmalılar. Yanlış anlaşılmalardan 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 önyargısız yaklaşılmalı ve kişilere cinsiyet, mezhep, siyasi görüş açısından yaklaşılmalıdır. Farklılıklara saygı duymayı öğrenmeliyiz.” (Ö72)

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda karşılaştıkları ayrımcılığın ve buna yönelik çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla 72 öğretmen ile yürütülen bu çalışmada, öğretmenlerin ayrımcılığı nasıl tanımladıkları, ayrımcılık durumlarına maruz kalıp kalmadıkları, bu gibi durumlarda neler hissettikleri ve ayrımcılığın nasıl önlenebileceğine yönelik düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci sorusuna yönelik öğretmenler ayrımcılığı genel olarak “kimi okul yöneticilerinin bazı öğretmenlere tolerans göstermesi, bazılarında 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. Ancak bu ayrımcılığın okul yöneticilerinin nefret duyma ya da kindar davranma boyutunda olmadığı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde; Elma (2019) ve Özkul vd. (2022) araştırmalarında okul yöneticilerinin pek kindar davranışlar sergilemediklerini, bunun aksine daha çok affedici tutumda oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Okul yöneticilerinin kayırmacı davranış sergileyerek ayrımcılık yaptıkları öğretmen görüşlerinden anlaşılmaktadır. Demirtaş ve Demirbilek (2019) araştırmalarında kayırmacılığın, güvensiz ortam oluşturacağı, verimsizliğe neden olacağı, huzursuz bir ortam yaratacağı ve eğitimi olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusuna yönelik katılımcıların yarısından fazlası (%58) çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa uğramadıklarını belirtmişlerdir. Yıldızbaş vd. (2023) okul müdürlerinin davranışlarında ve okul içindeki uygulamalarında öğretmenlere karşı ne düzeyde adil davrandıkları tespit etmeye çalıştıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları okullarındaki örgütsel adalete

ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu, davranış ve uygulamalarında genellikle adaletli oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Ayrımcılığa uğradığını belirten katılımcılar ise görmezden gelinme, kadrolu-sözleşmeli öğretmenlik ve dışlanma şeklinde görüşlerinin yoğunlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim ortamının kopuk olması, çalışılan kurumda güvenin olmadığı anlamına gelmektedir (Toprakçı, Altunay ve Karataş Acer, 2019). Yöneticiler kişisel çıkarlarını ön planda tutarak görevlerini sürdürürler ve bu durumda kişisel beklentiler göz önünde tutulur, kurumun ve kurum çalışanlarının beklentileri önemsenmez. Günbayı vd. (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.

Araştırmanın üçüncü sorusuna yönelik olarak 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 ayrımcılık uygulamaları ile kendilerini mutsuz ve değersiz hissetmelerinin bir sonucu olarak öğretmenlerin idarecilerine olan güven duyguları zedelenebilmekte 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. Kimi öğretmenin yaşadığı ayrımcılık durumu sonucunda sahip olduğu haklar hakkında daha fazla bilgi edinmesi veya 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. Bu anlamda kayırılmanın, pozitif ayrımcılığın kimi öğretmenleri mutlu ettiği söylenebilir. Ancak okul gibi kurumlarda adalet ve hakkaniyet gibi değerlerin aşındırılmamasına özellikle dikkat edilmesi gerekir. Son yıllarda toplumumuzda hemen tüm kurumlarda yaygın olarak tartışılan ayrımcılık, liyakate önem vermeme ve oldukça yaygınlaşmış nepotizm uygulamaları toplumsal ve kurumsal yozlaşmanın en belirgin etkenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın dördüncü sorusuna yönelik 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. Katılımcı öğretmenler özellikle okul yöneticisinin eğitim yönünün yanında kişisel becerilerine de vurgu yapmıştır. Adil davranma, iletişimde başarılı olma ve psikoloji bilgisine sahip olma durumları idarecilerde liyakat sahibi olmalarının yanı sıra olması beklenen diğer özellikler olarak belirtilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin yöneticilerin ayrımcılıklarını gösteren görüş belirtmeleri okullarda örgütsel adalet konusunda problem olduğunu düşündürmektedir.

Araştırma sonuçlarından hareketle geliştirilen öneriler; okul yöneticilerine yönelik ayrımcı uygulamalar ve sonuçları ile ilgili hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaları sağlanarak, okul çalışanlarına adil yaklaşım farkındalığı sağlanabilir. Okullarda ayrımcılık durumlarını ortadan kaldırmak için okul çalışanlara kurallar açıkça belirtmeli ve alınan kararlara personel dâhil edilmelidir. Okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi süreçleri liyakat ve yeterlik esas alınarak uygulanmalıdır.

Ülke yöneticilerinin ve politika yapıcıların söylem ve öncelikle eylemleri ile ayrımcılığı ortadan kaldırmaya, nepotizmden uzaklaşmaya dönük davranışlar sergilemeleri, okul ve diğer kurum yöneticilerinin yönetsel eylemlerini şeffaflık ve hesap verebilirlik içinde sürdürmesi ve liyakatin esas alınması olumsuz uygulamaları büyük ölçüde engelleyecektir.

Konu ile ilgili olarak ayrımcılığın psikolojik sonuçlarının öğretmenlerin iş performansına yansımalarını belirleyen araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akbulut, Y. (2014). Veri çözümlene teknikleri. A. Şimşek (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* içinde (s. 162-195). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.
- Major, B. & Feinstein, J., & Crocker, J. (1994). Attributional ambiguity of affirmative action. *Basic and Applied Social Psychology*, Volume:15, Issue: 1-2
- Çelik, G. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel ayrımcılık ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çelenk, S. (2010). Ayrımcılık ve medya. (Ed.), B. Çaplı ve H. Tuncel. Televizyon haberciliğinde etik. Ankara: Fersa Matbaacılık.
- Demirtaş, H. ve Demirbilek, N. (2019). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111-142.
- Djefafli, L. and Ghennam, A. (2020). Investigating teachers' and pupils' attitudes towards favoritism as an influencing factor on pupils academic achievement, (Unpublished master's thesis). <https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/10749/1/M821.289.pdf>
- Elma, C. (2019). Teachers' perceptions on school managers' spiteful behaviours. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(83), 57-81.
- 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.
- ILO (1958). *Discrimination (employment and occupation) convention*. declaration on fundamental principles and rights at work. (No. 111)
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Keskinkılıç Kara S.B. (2016). Okullarda yaşanan siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (3): 1371- 1384.
- Korkut, L. (2009). *Ayrımcılık karşıtı hukuk*. Ankara: Adres.
- 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.
- Mackie, D. M., Hamilton, D. L., Susskind, J., & Rosselli, F. (1996). Social psychological foundations of stereotype formation. In C. N. Macrae, C. Stangor, & M. Hewstone (Eds.), *Stereotypes and stereotyping* (pp. 41-78). New York, NY: Guilford Press.
- Milliyet Gazetesi (2021) Ayrımcılık nedir? Erişim [12.10.2024] <https://www.milliyet.com.tr/egitim/sozluk/ayrimcilik-nedir-tdk-sozluk-anlami-ne-demek-ayrimcilik-yapmak-ne-demek-6596876>
- 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.

- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S., ve Yıldızbaş, Y. V. (2022). Öğretmenlerin yönetsel kindarlık algıları ve örgütsel yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 1095-1111. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1117551>
- Patterson, L. & Walcutt, B. (2013). Korean work place gender discrimination research analysis: a review of the literatüre from 1990 to 2010. *Asia Pacific Business Review*, 19(1), 85-101.
- Polat, S. ve Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Ayrımcılık Davranışları ve Bu Davranışların Nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, Vol.5, No.2, s.47-48.
- 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: Pegem Akademi.
- Tuzcuoğlu, N. (2009). Okulda insan ilişkileri. A. Oktay (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde* (s. 329-370). İstanbul: Kriter Yayınevi.
- TDK (2024) Ön yargı. Türk Dil Kurumu Sözlüğü, Erişim [08.11.2024] <https://sozluk.gov.tr/>
- Toprakçı, E. ve Altunay, E. (2015). Anılarla öğretmenlik. Ankara Pegem A Akdemi
- Toprakçı, E. (2017). Sınıf yönetimi, Ankara: Pegem Akademi,
- Toprakçı, E. Altunay, E. ve Karataş Acer, E. (2019). Anılarla Okul Müdürlüğü, Ankara: Pegem Akademi
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labourmarketsandthelabour market prospects of older workers: What can a legal case teach us? *Work, employmentand society*. 21(3): 417-437.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldızbaş, Y. V., Özkul, R., Doğan, Ü. ve Abdurrezzak, S. (2023). Öğretmenlerin örgütsel adalet ile çalıştıkları okulun etkililiğine ilişkin algıları. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), 636-651.

**Çıkar Çatışması Bildirimi:** Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

**Destek/Finansman Bilgileri:** Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

**Etik Bildirimi:** Çalışmanın yazarları olarak, özgün bir çalışma üretildiğini; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallarına uygun davranıldığını; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterildiğini ve bu kaynaklara kaynakçada yer verildiğini; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapılmadığını, çalışmanın Committee on Publication Ethics (COPE)' in tüm şartlarını ve koşullarını kabul ederek etik görev ve sorumluluklara riayet edildiğini beyan ederiz.