



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ YAŞAMINDA İNANÇ AYRIMCILIĞI:
BANDIRMA ÖRNEĞİ**

Kübra YAZKAN

175017003

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Hamit AKÇAY

BANDIRMA 2020

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞ YAŞAMINDA İNANÇ AYRIMCILIĞI:
BANDIRMA ÖRNEĞİ

Kübra YAZKAN

175017003

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Hamit AKÇAY

BANDIRMA 2020

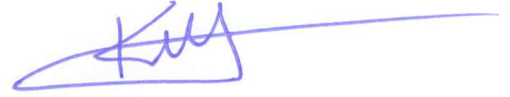
ETİK BEYAN

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (17/08/2020)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Kübra YAZKAN



ÖZET

İŞ YAŞAMINDA İNANÇ AYRIMCILIĞI: BANDIRMA ÖRNEĞİ

Kübra YAZKAN

Bu çalışmada, iş yaşamının temel bileşenlerinden biri olan işgörenlerin iş yaşamlarındaki inanç temelli ayrımcılık algısını incelemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Balıkesir'in Bandırma ilçesinde bulunan 287 kamu ve özel sektör çalışanı ile yapılan anket uygulamasından elde edilen veriler istatistiksel analizler ile değerlendirmeye alınmıştır. Analizlerde parametrik olmayan test tekniklerinden Mann Whitney ve Kruskal Wallis kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan inanç ayrımcılığı ölçeği, algılanan ön yargı ve gizli semptomlar olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Çalışma sonucunda, cinsiyet, gelir düzeyi, kurumda çalışma süresi, herhangi bir dine inanma ve dindarlık düzeyi değişkenlerine göre ayrımcılık algısının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamı, İnanç Ayrımcılığı, İşgören,

ABSTRACT

BELIEF DISCRIMINATION IN BUSINESS LIFE: THE CASE OF BANDIRMA

Kübra YAZKAN

In this study, it is aimed to examine whether the employees, who are one of the main components of business life, have a belief-based discrimination perception in their business life. In this context, the data obtained from the survey application conducted with 287 public and private sector employees in Bandırma district of Balıkesir were evaluated with statistical analyzes. Mann Whitney and Kruskal Wallis, which are nonparametric test techniques, were used in the analysis. The belief discrimination scale used in the study consists of two sub-dimensions: perceived prejudice and closet symptoms.

As a result of the study, it was found that the perception of discrimination varies significantly according to the variables of gender, level of income, working time in the institution, belief in any religion and religion level.

Keywords: Business Life, Belief Discrimination, Employee

ÖNSÖZ

Ayrımcılık alanında yapılan akademik araştırmalara bakıldığında birçoğunda ırk/etnik, cinsel eğilim, cinsiyet, hastalık temelli ayrımcılığa odaklanıldığı, inanç temelli ayrımcılığın büyük ölçüde göz ardı edildiği görülmüş olup mevcut çalışma ile bu konu üzerinde farkındalık yaratılmaya çalışılmıştır.

Derslerine katılmaktan büyük keyif aldığım bölüm hocalarıma gerek ders gerekse tez sürecinde bana her zaman destek olup yol gösteren tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hamit AKÇAY'a teşekkürlerimi sunarım. Araştırma sürecinin zorlu kısımlarında verdiği destekle sorunların çözüme kavuşmasını sağlayan Doç. Dr. Necla TEKTAŞ'a ve çalışmanın en başından sonuna kadar benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN'a sonsuz şükranlarımı sunarım. Son olarak veri toplama aşamalarında zaman ayırıp ankete geri dönüş yapan tüm çalışanlara yürekten teşekkür ederim.

Kübra YAZKAN

Bandırma 2020

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM	2
AYRIMCILIK.....	2
1.1. Ayrımcılık Tanımı	2
1.2. Ayrımcılıkla İlişkili Kavramlar.....	4
1.3. AYRIMCILIK TÜRLERİ.....	7
1.3.1. Uygulama Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri.....	7
1.3.1.1. Doğrudan Ayrımcılık	7
1.3.1.2. Dolaylı Ayrımcılık	8
1.3.2. Amacı Bakımından Ayrımcılık Türleri.....	8
1.3.2.1. Pozitif Ayrımcılık	8
1.3.2.2. Negatif Ayrımcılık	9
1.3.3. Konusu Bakımından Ayrımcılık Türleri	9
1.3.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık	9
1.3.3.2. İnanç Temelli Ayrımcılık.....	11
1.3.3.3. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık	13
1.3.3.4. Yaş Temelli Ayrımcılık	16
1.3.3.5. Engellilik Temelli Ayrımcılık	17
1.4. Çalışma Hayatında Ayrımcılık.....	17

İKİNCİ BÖLÜM.....	21
İNANÇ AYRIMCILIĞI	21
1. Din ve İnanç Kavramları.....	21
2. İş Yaşamında İnanç Ayrımcılığı	21
3. Dünyada İnanç Ayrımcılığı.....	26

4. Türkiye’de İnanç Ayrımcılığı	32
4.1. Türkiye’de Din Özgürlüğünü Etkileyen Tarihsel Süreç	33
4.1.1. Tek Parti Dönemi (1923-1946)	33
4.1.2. 12 Eylül Askeri Darbesi	36
4.1.3. 28 Şubat Süreci	39
4.2. Türkiye’de Başörtüsü Sorunu	41
4.3. Türkiye’de Dini Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	49
İŞ YAŞAMINDA İNANÇ AYRIMCILIĞI: BANDIRMA ÖRNEĞİ.....	49
1.1. Araştırmanın Konusu	49
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	49
1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	49
1.4. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknik	50
1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	50
1.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	51
1.7. Araştırmanın Bulguları	52
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA.....	67
EKLER	80
ÖZGEÇMİŞ	82

TABLÖLAR

Tablo 1 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Güvenilirlik Analizi	53
Tablo 2 : Çalışanların Demografik Özellikleri	54
Tablo 3 : Ölçek İfadelerine Verilen Cevapların Dağılımı ve Ortalaması	56
Tablo 4 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Açısından İncelenmesi	57
Tablo 5 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi	57
Tablo 6 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi	58
Tablo 7 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesi	59
Tablo 8 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Şu anda Çalışma Durumu Açısından İncelenmesi	60
Tablo 9 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kurum Türü Açısından İncelenmesi	60
Tablo 10 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi	61
Tablo 11 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Herhangi Bir Dine İnanma Durumu Açısından İncelenmesi	61
Tablo 12 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Hissedilen Dindarlık Düzeyi Açısından İncelenmesi	62

GİRİŞ

İnsanın var olduğu her yerde dolayısıyla hayatın her alanında karşımıza çıkan ayrımcılığın en yaygın ve bariz örneklerinin görüldüğü alanlardan biri çalışma hayatı olmaktadır. İş yaşamının hiyerarşik ağlarla örülü sisteminde üst kademe yöneticilerin alt düzey çalışanlara karşı uyguladığı ayrımcılık, işletmelerde işgören temini ve seçimi aşamasında işin gerektirmediği birtakım kısıtlamalar konulması ya da işin gerektirdiği niteliklerle açık şekilde bağdaşmayan bazı özelliklerin yer alması şeklinde başlayarak daha sonraki aşamalarda içerik ve yöntem değiştirerek devam edebilmektedir.

Son yıllarda inanç ayrımcılığı iddiaları gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuatlarca koruma altına alınan diğer kategorilerin çoğuna kıyasla daha hızlı artmıştır (Ghumman ve diğerleri, 2013: 439). Ayrımcılık yasağı kapsamı mevzuat bağlamında genişletilse dahi fiiliyatta ayrımcılığın önlenemediği, günlük hayatta ve iş yaşamında inanç ayrımcılığına uğrayan insan sayısının her geçen gün arttığı gerçeği bu alanda büyük bir problemin olduğunu göstermektedir.

Küreselleşmeyle birlikte ülkeler çokuluslu, çok kültürlü, çok dinli, çok dilli hale gelirken, bu heterojen yapıyı musalaha içinde bir arada tutmak ve çoğunluğun yanında azınlık grupların da temel hak ve özgürlüklerini tesis etmek devletler için büyük önem arz etmektedir.

Bir bireye veya gruba tanınan imtiyazların, topluluğun geri kalan kısmına tanınmadığı veya azınlık bir grubun diğerlerinden farklı bir muameleye tabi tutulduğu durum ve uygulamalara sıkça rastlanılması, bu durumun yarattığı bozulmanın derinleşmemesi noktasında gerek zihinsel gerekse eylemsel planda ivedi adımların atılması gerekliliğini doğurmaktadır.

İnanç ayrımcılığı alanında yapılan nitel ve nicel çalışmalar, insanlara ayrımcılığın hangi ifade ve davranışlar üzerinden nasıl, ne şekilde ve hangi sıklıkta meydana geldiğine dair bir fikir verirken bu çalışmalar ayrımcı davranışın mağdurlar üzerinde yarattığı etki ve travmaya dair realist bir tablo çizmekten uzaktır. Bu noktada, mağdurların deneyimledikleri zorluk ve sorunları tahayyül etmek insanların empati gücüne kalmıştır.

Çalışma hayatı içinde zaman zaman karşılaşıldığı belirtilen inanç ayrımcılığı pratiklerinin, Bandırma örneği üzerinden araştırılması ile gerçekleştirilen bu çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; ayrımcılık kavramının tanımsal çerçevesine, özelliklerine ve uygulama, amaç ve konusu bakımından ayrımcılık türlerine yer verilmektedir. İkinci bölümde; inanç ayrımcılığının kavramsal çerçevesini oluşturacak biçimde öncelikle din, inanç ve inanç ayrımcılığı tanımları yapılmakta devamında ise dünyada ve Türkiye’de inanç ayrımcılığı meselesi ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde; iş yaşamında inanç ayrımcılığını tespit etmek amacıyla Allen, Wang, Richards, Ming ve Suh tarafından geliştirilen İnanç Ayrımcılığı Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmiştir. En son olarak sonuç ve öneriler kısımları ile çalışma tamamlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIK

1.1. Ayrımcılık Tanımı

Hayatın hemen her alanında farklı şekillerde tezahür eden ayrımcılık kavramına dair literatürde pek çok tanım bulunmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili yapılan tanımlar, özleri itibarıyla temelde aynı düşünceyi barındırmaktadır. Ayrımcılığa maruz kalanlar; toplumda avantajsız konumda olduğu kabul edilen gruplar, çocuklar, yaşlılar, sakatlar ya da azınlık konumundaki diğer bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya tarihine bakıldığında, geçmişten günümüze birey ya da grupların farklılıkları, inançları ya da acizyetleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldıkları açık şekilde görülmektedir.

Ayrımcılık kavramı, Türkçe sözlükte “ayrım yapma” “eşit davranışta bulunmamak”, “fark gözetmek” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 1983). Ayrımcılık kelime anlamı olarak geçerli bir neden olmaksızın, fiili veya kendilerine atfedilen özellikleri nedeniyle insanların eşit muamele görmedikleri haksız bir durum olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1983). Hukuki boyutuyla bu kavram, belirli bir gruba mensup kişi veya kişilere diğerleriyle kıyaslandığında haksız muamelede bulunulması anlamına gelmektedir (Karan, 240). Diğer bir deyişle ayrımcılık; herhangi bir yasal dayanağı olmadan, bazı özelliklerinden dolayı aynı şartlardaki bireylere farklı davranılması anlamına gelmektedir. Farklı davranışlara maruz kalan birey, sonuçtan olumlu etkilendiği takdirde pozitif ayrımcılık, olumsuz etkilendiği durumda ise negatif ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Alkan, Erdem, Çelik, 2016:1).

1878 yılında İngiltere’deki bir mahkeme kararında telaffuz edilmesiyle hukuk literatürüne giren “ayrımcılık” kavramı (Yüksel, 2000: 58) 1958 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kabul ettiği sözleşme (ILO 1958)’ye göre ırk, renk, cinsiyet, “din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal menşei bakımından yapılan işte, meslek edinmede veya edinilen işte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici ya da bozucu etkisi olan

her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma, üstün tutma veya haktan mahrum etme” olarak ifade edilmiştir.

Ayrımcılık kelimesi, sosyal psikoloji alanında ise etnik köken, yaş, cinsiyet, inanç vb. farklılıklara dayanan, önyargıyla bazı bireylerin ve grupların kaynaklara ulaşmasının kısıtlanması olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000: 28).

Birbirlerinden bağımsız alanlarda çok sayıda insan, farklı zamanlarda ayrımcılığın tanımını yapmışlar ve ayrımcı davranışı tanımlama noktasında birbirinden farklı ölçütler geliştirmişlerdir. Bugün hangi tür uygulama ve eylemlerin ayrımcılık yasağı kapsamına girdiğine dair uluslararası arenada hukuksal ve siyasal düzlemde farklılıklar mevcuttur. Bununla beraber, dünya üzerindeki pek çok devlet ulusal yargı sistemleri aracılığıyla bireylerin maruz kalabilecekleri ırk, etnik köken, cinsiyet, din temelli ayrımcılıkların önüne geçmek adına kendi yasal düzenlemelerini geliştirmişlerdir. Engellilik, yaş, cinsel eğilimden kaynaklı sebepler ise ilk grupta sıralanan nedenlerden çok daha sonra koruma altına alınmıştır (Makkonen, 2002: 6).

Frey (1960)’e göre ayrımcılık; bir vatandaşın herhangi bir gruba aidiyeti ya da diğer vatandaşlardan farklı bir özelliği sebebiyle fiziken veya ruhen mağdur edilecek şekilde diğerinden farklı muamele görmesi olarak tanımlamıştır.

Cashmore, (1988)’a göre ayrımcılık; genellikle bir devletin veya bir toplumun bazı üyelerinin diğer üyelere sağlanan belli başlı ayrıcalıklardan mahrum edilmesi şeklinde ifade edilmiştir.

Ayrımcılık, gündelik yaşamın çeşitli alanlarında görülebilmektedir. Toplumsal yaşamda bu durum, örneğin halka açık etkinliklere katılım, eğitim, meslek icrası ya da ücret uygulaması konusundaki kısıtlamalar olarak kendini belli etmektedir. Özel yaşamda ise ayrımcılık, bir kişinin başka bir kişiyi bir ya da daha fazla özelliği sebebiyle dikkate almaması, onu bir gruptan dışlaması ya da küçümsemesi vb. şeklinde görülmektedir. Kişi veya kişilerin ayrımcılığa uğramasına neden olan pek çok farklı faktör bulunmaktadır. Örneğin; cinsiyet, eğitim seviyesi, ırk-etnik köken, din-inanç, hastalık, engellilik, yaş, dil, mezhep, eğitim seviyesi, politik-siyasi görüş, fiziki görünüş, gelir, memleket vb. Ayrımcılık, farklı alanlarda farklı görünümle ortaya çıkmaktadır. Birtakım ayrımcılık türleri kolay tespit edilebilir ifade, davranış ve tutumları içermekteyken bazı ifade, davranış ve tutumların ayrımcılık içerdiğini tespit

etmek özel bir farkındalık ve değerlendirme yapma kapasitesiyle ilintilidir. Kaas ve Manger, (2010: 1175) özellikle verilerin toplanması aşamasında otorite sahiplerinin subjektif davranışları, bilgi paylaşımında bulunmamaları ve ayrımcılık ve benzeri uygulamaların varlığını kabul etmediklerinden ötürü ayrımcılığın ölçülmesinin zor olduğunu ifade etmektedir.

“Ayrımcılık, dışlama ve itaat ettirmeyle alakalı olup; ayrımcılığa maruz kalan bireye kendisinin ayırıcı ve aşağılayıcı olduğu mesajını etkili bir şekilde hissettirir. Ayrımcılığın bu aşağılayıcı doğası, ayrımcılığa maruz kalan bireylerde çoğunlukla ayrımcı uygulamanın bir an önce sona ermesi isteğini uyandırır ve bu duyguyla hareket eden birey, ayrımcı uygulamayı çoğunlukla adli mercilere intikal ettirmemeyi seçer” (Schutter, 2005: 50). Ayrımcılığa maruz kalan bireylerin çoğunluğunun bu şekilde hareket ettiği gerçeği göz önüne alındığında, herhangi bir toplumda ayrımcılık yasağı ilkesiyle bağlantılı adli vaka sayısının, gerçeği tam anlamıyla yansıtmadığı görülmektedir.

Ayrımcılık; belirli bir grup içerisindeki insanların nüfusun geriye kalan kısmıyla kıyaslandığında, gerçekte onlarla eşit olmayan pozisyonlarını ve onlara kıyasla dezavantajlı durumlarını da ifade etmektedir. Bu yönüyle ayrımcılık kavramı, gerçek anlamda hak ve fırsat eşitliğinin bulunmadığı bir durumu da kapsamaktadır (Yüksel, 1999: 33).

1.2. Ayrımcılıkla İlişkili Kavramlar

Ayrımcılık konusu ele alınırken, ayrımcılık süreciyle ilintili olan bazı kavramlardan bahsetmek gerekmektedir. Kişileri ayrımcı davranışlarda bulunmaya sevk etmesi muhtemel olan bu kavramlardan bazıları damgalama (stigma), ön yargı (prejudice), algılanan ön yargı/ayrımcılık (perceived prejudice/discrimination), stereotip (kalıp yargı), dışlama (exclusion), ve zenofobidir (xenophobia).

Uluslararası Kadın Araştırmaları Merkezi (ICRW) (2010)’a göre ayrımcılık sürecini başlatan ilk adım, dezavantajlı ya da azınlıkta olan grupların çoğunluk tarafından damgalanması olmaktadır. Damgalanma sonrası olumsuz ön yargılarla beslenen süreç zenofobi, dışlanma ve nihai olarak da ayrımcılıkla sona ermektedir.

Damgalama, bir bireyin zihinsel veya fizyolojik engeli, ırkı, ilaç bağımlılığı, hastalığı baz alınarak bireyin kusurlu olarak değerlendirilip diğer insanların gözünden düşürülmesi olarak ifade edilmektedir. Toplum tarafından damgalanma sonrası bireyde toplum korkusu oluşmakta ve bu korku bireyin münzevi bir hayat yaşamasına neden olmaktadır (Goffman, 1963: 275).

Sosyal bilimciler tarafından üzerinde uzlaşılan ön yargı tanımı; ön yargının bir grup veya hatta da grubun üyelerine karşı sahip olunan negatif bir ön değerlendirme olduğudur (Mazlumder, 2016: 18). Fikri ve hissi faktörlerin tesiri altında, ön yargılarının bağımlısı haline gelmiş birey, eşitlik ilkesini hiçe sayarak aynı şartlar altındaki kişilere aynı şekilde davranması gerekirken ayrımcı muamelede bulunmaktadır. Kıyafetleri ve görünüşünden dolayı lokantaya gelen bir müşteriye kötü muamele edilmesi, muayene olmak için hastaneye gelen bireye, kimlik bilgilerinden yola çıkılarak memleketinden dolayı ayrımcı davranmak veya kötü muamelede bulunmak ön yargılar sonucu gelişen tutumlara örnek olarak gösterilebilmektedir (Cüceloğlu, 2011: 49)

Algılanan ön yargı; bireyin gerçek durumuyla tutarlı olmayan bir tutum, yargı veya değerlendirme algısı olarak değil, bireyin ilişkili olduğu sosyal grup üyelerinin kimliğiyle alakalı algısı şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tür algılamalar, gerçek ön yargılara tam olarak karşılık gelebilmektedir. Ampirik araştırmalar, baskın bir etnik gruptan ön yargı algılayan kişilerin stres ve anksiyete, depresyon, terör, öfke, düşmanlık ve kişilerarası duyarlılık gibi diğer sağlıksız duygular yaşadıklarına dair kanıtlar sunmaktadır (Yao ve Yang, 2017: 3). Dion, (2001: 1)'a göre algılanan ön yargı, kişinin kendisini bir ayrımcılık veya önyargı kurbanı olarak hissetmesi ya da bireylerin kişisel, ekonomik ya da politik sebeplerden ötürü ayrımcılığa uğradıkları hissi olarak tanımlanmaktadır.

Gizli belirtiler (closet symptoms) inananların, dini inançlarının ne olduğunu açık ve net bir şekilde söylemek konusundaki tereddüt ve korkularını ifade etmektedir (Allen ve diğerleri, 2018).

Her ne kadar birçok azınlık grubu arasında ayrımcılık yaygın olsa da bir durumun ayrımcı olarak algılanma derecesi bakımından bireysel farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum, çoğu ayrımcı davranışın belirsiz doğasından

kaynaklanmaktadır. Birçok durumda bireyler, yeni yaşadıkları olayın gerçekten de ayrımcı olup olmadığına ilişkin bir ikilem içinde bulunmaktadır; bu süreçte bazı bireyler açık bir şekilde ayrımcılık hallerinin izini sürerken, diğerleri aynı durumu açık kanıtlar bulunmasına rağmen önemsememektedir. Bireyin bir durumu ayrımcı olarak algılamasına katkıda bulunabilecek özellikler; güçlü grup tanımlaması ve kimliği, milliyetçilik ve yüksek oranda etnik olarak belirgin karakteristik özellikleri içermektedir. Bu özelliklere sahip olan bireyler, etnik ayrımcılık konusunda daha fazla kişisel deneyim yaşadıklarını belirtmiştir ve bu kişilerin kendilerini ayrımcılık hedefleri olarak algılamaları daha olasıdır (Rippy ve Newman, 2006: 7).

Farklı ayrımcılık türleriyle ilgili yapılan çalışmalarda, azınlık grubu olduklarından dolayı, algılanan ayrımcılıktan erkeklere kıyasla kadınların daha çok etkilendiği, bununla birlikte, ayrımcılığın tekrarlanma sıklığında bildirilmiş cinsiyet farklılıklarının olmadığı görülmüştür (Schmitt ve diğerleri, 2002: 147).

“Kalıp yargılar; insanları birtakım türlere, tiplere bölmeyi ifade eden zihinsel yapıtlardır ve belli özelliklerin belli bir gruba ait insanlarda mevcut sanılmasını ifade etmektedirler. Önyargı, kalıp yargılar ve ayrımcılık genelde birlikte görülmekte fakat biri yokken diğerinin var olması da mümkün olmaktadır. Örneğin, bir etnik grup alevi olmak gibi tarafsız bir nitelikte stereotiplendiğinde, ortada bir önyargı veya ayrımcılık söz konusu olmayabilir. Bilinçli veya bilinçsiz şekilde ayrımcılığın stereotipler ya da önyargı olmadan da ortaya çıkması mümkün olmaktadır” (Mazlumder, 2010: 19).

Farklı gruplara yönelik önyargılar, beraberinde o gruplara karşı bir fobiyi, korku hissini de getirmektedir. Bu fobi, eşcinsellere ya da eşcinselliğe karşı homofobi, Müslümanlara karşı İslamofobi, aynı ulustan olmayanlara ya da yabancılara veya aynı ulustan olmayan ya da yabancı gibi görünen herhangi bir şeye yönelik de zenofobi olarak ortaya çıkmaktadır.

İslamofobi kelimesi yazılı bir metinde ilk olarak Şubat 1991'de, Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanan bir dergide kullanılmıştır (Runnymede Trust, 1997). İşlevsel olarak zenofobi kelimesine benzeyen İslamofobi, İslam'a ve Müslümanlara karşı duyulan korku ve nefreti tanımlamak için kullanılan bir kavram olmuştur. Dini ayrımcılık alanında yapılan çalışmalar, 11 Eylül 2001 olaylarını takiben

İslamofobinin ve Müslümanlara karşı ayrımcılığın arttığını göstermektedir (Sheridan, 2016: 317).

Ayrımcılık konusunda yapılan çalışmalarda sık karşılaşılan bir diğer kavram, etnosentrik ya da etnik ön yargıdır (ethnocentrism or ethnic prejudice). Belirli bir etnik gruba üye olanların diğer tüm gruplardan daha üstün olduğu inancına yani etnik ön yargıya sahip bireylerin, kendilerinden farklı etnik geçmişi ya da ulusal kökeni olan bireylere karşı ayrımcı davranışlarda bulunma ihtimalleri oldukça yüksektir. Ayrımcılık kapsamında ele alınan bir diğer ön yargı şekli olan dinsel ön yargı (religious prejudice) belirli dinleri tercih eden bireyleri hedef alan, onları asimile ve elimine etme amacı güden bir ayrımcılık türüdür. Dinsel ön yargının popüler hedef gruplarından biri olan Yahudilere karşı geliştirilen “Antisemitizm-Yahudi düşmanlığı”, Yahudi olan bireylere karşı uygulanan ayrımcılığı ifade etmekte kullanılan bir kavramdır (Mazlumder, 2010: 19).

1.3. AYRIMCILIK TÜRLERİ

1.3.1. Uygulama Biçimine Göre Ayrımcılık Türleri

1.3.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

İş yaşamında davranışsal ayrımcılık bazı durumlarda belirgin olarak fark edilebilirken bazı durumlardaysa dolaylı olarak, başka kişi, araç ya da aracıları kullanarak veya başkalarına getirilen kısıtlamaların sonucunda bir kişiye sağlanan avantajlar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Doğrudan ayrımcılık; aynı yahut benzer konumdaki birey ya da gruplara hak ve özgürlüklerinin eşit şekilde kullandırılmasını önlemeye ve zorlaştırmaya yönelik her türlü farklı davranış olarak ifade edilmektedir (Korkut, 2009: 38).

Bir çalışanın, gerekli koşullara diğerleri kadar iyi uyum sağlayamaması sonucu çalışma arkadaşlarından daha az avantajlı duruma düşmesiyle doğrudan ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2016: 8).

Literatürde bulunan tanımlar ışığında, doğrudan ayrımcılığın meydana gelebilmesi için üç ana unsurun bir araya gelmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Birincil unsur; birey ya da grupların aynı veya benzer konumda olması, ikincil unsur; mevcut

birey ya da gruplar arasında farklı muamele yapılması, üçüncül unsur ise yapılan muamelenin geçerli bir sebebinin bulunmamasıdır. (Işıl, 2006: 75).

1.3.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Aslanbumin, (2011: 35)’e göre, dolaylı ayrımcılık; tarafsız ve eşit şartlarda yapılan bir uygulama veya işlemin koruma altındaki bir grubun dezavantajlı duruma düşmesi sonucu oluşan durumdur.

Dolaylı ayrımcılık tabiri ile doğrudan fark edilemeyen, görünürde olumsuz bir durum yaratmamasına karşın ayrıntılara odaklanıldığında dolaylı ifade yöntemleri ve imalar yoluyla belirli bir kesimin ayrımcılığa tabii tutulması kastedilmektedir. Dolaylı ayrımcılığın bir başka versiyonu ise “yok sayma” şeklinde gerçekleşmektedir. Bu durumda, ayrımcılık olgusu bizatihi kişinin yok sayılmasından kaynaklanmaktadır (Çelenk, 11).

Öte yandan, objektif görünen bir davranış ya da uygulamanın bir çalışanı diğerleriyle kıyaslandığında dezavantajlı bir durumda bırakması sonucu ortaya dolaylı ayrımcılık çıkmaktadır. Dolaylı ayrımcılığa çalışma hayatında en sık işe alım süreçlerinde rastlanmaktadır (Wood vd., 2009: 33).

1.3.2. Amacı Bakımından Ayrımcılık Türleri

1.3.2.1. Pozitif Ayrımcılık

Toplumsal yaşam içerisinde dışlanmış birey ve grupların istihdam, eğitim, siyaset vb. alanlarda mevcut sistem içerisine katılımlarını sağlamak amacıyla yürürlüğe koyulan uygulama ve politikalar ‘pozitif ayrımcılık’ olarak ifade edilmektedir. Etnik köken, ırk, cinsiyet vb. temelli ayrımcı davranışları telafi etmek ve fiili eşitsizlikleri sonlandırmak amacıyla pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duyulmuştur (Öztan, 2004: 41). Bazen birtakım durumlarda, eşitliğin temini pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla mümkün olabilmektedir.

Kimi zaman eşit davranabilmek için bireyin din, dil, renk, ırk, sağlık durumu, sosyal statü, cinsiyet vb. durumlardan dolayı dezavantaj yaratan durumunu, göz ardı

ederek birey lehine yapılan davranış ya da uygulamalar pozitif ayrımcılık olarak ifade edilmektedir (Healy ve SchwarzWoelzl, 2007: 160).

Pozitif ayrımcılık, temelde toplumda dezavantajlı konumda olan veya mağdur olduğu düşünülen gruplara uygulanan bir ayrımcılık şeklidir. Pozitif ayrımcılık, negatif ayrımcılık uygulamaları neticesinde, tarafların eşitliğinin tesis edilmesi amacıyla ortaya çıkmış olup çoğunlukla negatif ayrımcılığın var olmadığı bir yerde pozitif ayrımcılığın da mevcut olmadığı görülmektedir (Demir, 2011: 51).

1.3.2.2. Negatif Ayrımcılık

Toplumdaki bireylerin sahip oldukları niteliksel farklılıkları veya sadece benzerlerinden farklı olmaları, örneğin engel veya hastalık durumu, o toplum içinde azınlık olan bir gruba ait olunması, bu özelliklerin, toplumun diğer kesimleri tarafından bu bireylerin aleyhine kullanılmasına sebep olmaktadır. Bu durum sonucunda, bireyler çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmakta ve benzerlerinin sahip olduğu haklardan faydalanamamaktadır. Bireylerin iş yaşamında bu şekilde maruz kaldıkları ayrımcılık türü, negatif ayrımcılık olarak ifade edilmektedir. Yani, bireyin tarafsız olmayan değişik sebeplerden ötürü diğer bireylerin sahip olduğu haklardan faydalandırılmaması, dışlanmasıdır (Mollamahmutoğlu, 2004: 103) Bir diğer ifadeyle, negatif ayrımcılık; bireyin eşitlik ilkesi kapsamında diğerlerine göre eksik ya da yetersiz çıktılarla değerlendirilmesidir (Rowe, 1990: 155).

1.3.3. Konusu Bakımından Ayrımcılık Türleri

1.3.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

İnsanların farklı dinlere olan inanışları, konuştukları dil ve ait oldukları ırk ve etnik köken sebebiyle birbirlerinden farklı özelliklere sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum, farklılıklara sahip bireylerin ayrımcılık yapılarak birbirinden uzaklaştırılması veya karşı karşıya getirilmesi yerine bir arada eşit şekilde yaşayabilme gereksinimini ortaya çıkarmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde “*herkes ırk, renk, cins, dil, din, politik düşünce, ulusal ya da sosyal köken, mülk ya da diğer nedenlere bakılmaksızın bu beynamedeki tüm hak ve özgürlüklere sahiptir*” ifadesiyle ırk ve etnik kökene bağlı ayrımcılık

yasaklanarak bireylerin doğuştan gelen ya da sonradan edinilen özellikleri nedeniyle birbirine karşı üstünlüklerinin olmadığına altı çizilmiştir (Demir, 2011: 4).

Türkiye'nin 13 Ekim 1972 tarihinde imzaladığı, BM üyesi 157 ülkenin taraf olduğu, 21 Aralık 1965 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşmesi uyarınca, iş yaşamında ırk ayrımcılığı yasaklanmıştır. Ülkemizde kişilerin soylarına bakılmaksızın kanun önünde eşitliği, anayasamızda ve ilgili tüm yasalarda güvence altına alınmıştır. *“Türkiye’de ise hem Anayasanın 10. maddesinde hem de 4857 Sayılı İş Kanunun 5. ve 18.maddelerinde herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu vurgulanmakta, bu faktörlerin ilişkisinde ayrımcılık ve geçerli fesih sebebi olamayacağı belirtilmektedir”* (Kutanis, Ulu, 2016: 6).

Etnik grup; içinde yaşadığı topluma yönelik aidiyet duygusu oluşmamış, toplumun bir parçası olmayı başaramamış, farklı bir kimlik sahibi olmayı sürdüren ve farklı bir soydan oluşan topluluktur. Belirli bir toplum içerisinde azınlık olan topluluğun yaşantısı, onları çoğunluk olan topluluğun yaşantısından farklı kılıyorsa bu durumda ‘etnisite’den bahsediliyor demektir. Toplumun küçük bir bölümünü oluşturan bu topluluğun, toplumun geri kalan büyük çoğunluğundan farklı bir etnik gruba sahip olduklarına inanmaları etnisitenin en önemli ögesidir (Demir, 2007: 31).

İrkçilik; “kendi ırkını öteki ırklardan üstün sayma ve siyasal tutumunu buna dayandırma eğilimi” olarak tanımlanmaktadır. Irk kelimesi, insanlar arasındaki fiziksel farklılıkları belirtmekte kullanılan bir sözcükken, günümüzde etnik köken anlamında da kullanılmaktadır. Irk, kalıtsal özelliklere vurgu yaparken, etnik ise sosyal ve kültürel özellikleri içermektedir (Harlak, 2000: 34).

Küresel ölçekte yapılan çalışmalar incelendiğinde, ırkçılık pratiklerine dünyanın hemen her köşesinde rastlamak mümkün gözükmektedir. Flores ve meslektaşları (2008: 408) tarafından yapılan çalışmada, ABD’de yaşayan Meksikalı ve Latin Amerikalı çalışanların, etnik kökenlerinden ötürü iş bulma güçlüğü, çalışma arkadaşlarından kötü muamele görme, adil olmayan muameleye maruz kalma, saygı eksikliği, kendilerine karşı insanların basmakalıp yargılara sahip olması gibi sorunlarla

karşılaştığı görülmüştür. Etnik kökenlerinden dolayı maruz kaldıkları ayrımcılık, bu iş görenlerin fiziksel ve ruhsal durumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Birçok farklı ülkeden göç almakta olan Avustralya’da da Malezya, Fiji ve Sri Lanka gibi ülkelere gelen göçmen çalışanlar, çeşitli ayrımcı davranışlarla karşılaşmaktadır. Yine başka bir örnekte, Almanya’da yaşayan üçüncü kuşak Türk öğrencilerin %10’u Türk olmalarından ötürü her zaman farklı uygulamalara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Aksoy, 2010: 30). İsveç’te iş başvurusu esnasında, Müslüman Arapların mülakata çağırılma olasılığının %5 daha düşük olduğu tespit edilmiş ve işe alım kararlarında Araplara yönelik negatif bir tutumun gözlemlendiği belirtilmiştir (Rooth, 2010: 525).

1964 yılında Yurttaş Hakları Kanunu’nun kabulünden bu yana, ırk temelli ayrımcılığın yasak olduğu Amerika Birleşik Devletleri’nde, bugün toplumun çoğunluğunu oluşturan beyazların, siyahilerle kıyaslandığında refah ve eğitim düzeylerinin oldukça yüksek olduğu, siyahilerin yargı süreçleri ve sağlık hizmetleri gibi konularda daha dezavantajlı konumda olduğu açıkça görülmektedir (Walter, 2020). ABD’de 25 Mayıs 2020 tarihinde polisler tarafından gözaltına alınırken öldürülen siyahi George Floyd’un ardından, başta ABD olmak üzere, Avrupa başkentleri ve diğer birçok ülkede, polis şiddetini ve ırkçılığı protesto eden göstericilerin sokaklara çıkması, ırkçılığın uluslararası arenada halihazırda çözüme kavuşmayı bekleyen sıcak bir gündem maddesi olduğunu göstermektedir (www.euronews.com, 2020).

Ayrımcılığın temel çıkış noktalarından biri olan ırkçılık, geçmişten günümüze dünya gündemini meşgul eden ve hala çözüm geliştirilmemiş bir sorundur. Irkçılık sorununun altında yatan sebeplerin tespiti ve gerekli çalışmaların yapılarak ivedilikle ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aksi takdirde, bu sorun dünya genelinde büyük yıkımlara sebep olmaya devam edecektir.

1.3.3.2. İnanç Temelli Ayrımcılık

Dini inanç ve ibadet özgürlüğü, demokratik bir toplumda, bireylerin yasal teminat altında bulunması gereken temel özgürlüklerinden biridir. Bir inanca sahip olmama, dinlere karşı ilgisiz kalma özgürlüğünü de içermektedir. Türkiye’de bireylerin dini inanç özgürlükleri, Anayasa’nın ‘Din ve Vicdan Hürriyeti’ başlığı altında düzenlenen 24.maddesi; “*herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine*

sahiptir; kimse dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanıp, suçlanamaz'' şeklindeki ifade ile koruma altına alınmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan "*Herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne hakkı vardır*" (İHEB, 1948) maddesi ile dini inançlarından ötürü insanlara farklı muamele yapılmaması gerektiği, insanların inanç hürriyetlerinin yasal hakları olduğu vurgulanmış ve birey ve toplumların inanç özgürlükleri evrensel düzlemde koruma altına alınmıştır. Kişilere gerek ulusal gerek uluslararası mevzuatlarla tanınmış olan bu hakkın, onlar tarafından kullanılmasını engellemek ya da inançlarından dolayı onlara ayrımcı muamelede bulunmak, suç teşkil etmektedir.

İnanç ayrımcılığı; çalışma ortamında veya işe başvurma sürecinde kişilerin dini inançlarından ötürü farklı muameleye maruz kalmaları, taciz edilmesi ve dinsel ibadetlerinin engellenmesi, kısıtlanması ve dışlanmasını ifade etmektedir (Ghumman ve diğerleri, 2013: 441).

Birbirinden farklı nedenlerle meydana gelen göçler, toplumlarda nüfus yapısını değiştirip kültürel çeşitliliğin artmasına sebebiyet vermektedir. Bunun sonucunda, farklı inançlara sahip bireylerin beraber yaşama zorunluluğu doğmaktadır. Bununla birlikte toplumun çoğunluğunun mensup olduğu dinin baskın duruma geçmesinin iş yaşamında farklı yansımaları olabilmektedir. Nitekim bir işyerinde, inançları nedeniyle azınlık durumunda kalan işgörenler, baskın dine mensup işveren ya da çalışma arkadaşları tarafından ayrımcı davranışlara maruz kalabilmektedir (Turpçu, 2004: 1011).

Türkiye'de din ve vicdan hürriyeti alanında meydana gelen en büyük sıkıntılardan biri, inanç temelli kılık kıyafetin birtakım kurumlarda yasaklanmış olması ve bundan ötürü kadınların adil olmayan tutum ve davranışlara maruz kalmış olmalarıdır. İnançları doğrultusunda giyinmenin sonucunda, kadın ve erkekler gerek çalışma hayatında gerekse eğitim hayatlarında farklı türlerde ayrımcılığa maruz kalmış, hatta bir kısmı eğitim hayatını noktalamak zorunda kalmıştır (Benli, Özdoğan ve Atabey, 2011: 107).

Türkiye'de çalışma hayatında bireylerin dini inançları nedeniyle maruz kaldıkları ayrımcı tutum ve davranışlarla ilgili verilerin yalnızca şikayet ve mahkeme kayıtlarına yansıdığı ölçüde tespit edilebilmesinden dolayı inanç ayrımcılığına maruz

kalan çalışanların kesin sayısını belirleyebilmek söz konusu değildir, bununla beraber, mezhepler arası çatışma eğilimi ülkede inanca dayalı yaşanan ayrımcılıklara delil olabilmektedir (Kutanis ve Ulu, 2016: 366).

İnanç ayrımcılığı alanında yapılan araştırmaların bulguları doğrultusunda, mezhep temelli ayrımcılık vakalarıyla çalışma hayatında karşılaşmak mümkün gözükmektedir. Russell ve arkadaşları (2008: 37) tarafından İrlanda’da gerçekleştirilen araştırmada, sosyal hayatta karşılaşılan Katolik-Protestan ayrımına iş hayatında da rastlandığı vurgulanırken ayrımın doğurduğu negatif etkiler üzerinde durulmuş, inanç ayrımcılığı pratiklerinin en açık örnekleri olarak İrlanda Cumhuriyeti’nde Protestanların, Kuzey İrlanda’da ise, Katoliklerin iş başvurularının geri çevrilmesi gösterilmiştir.

Son yıllarda küresel çapta inanç temelli ayrımcılık eylemlerinin çoğaldığı ve bu eylemlerin kendilerine spesifik hedefler seçtiği anlaşılmaktadır. Nitekim 11 Eylül 2001 tarihinde Amerika’da meydana gelen saldırılar sonrasında, Müslümanlara yönelik ayrımcılık eylemlerinin tüm dünya genelinde yoğunluk kazandığı görülmüştür (Alkan, Erdem, Çelik, 2016: 10).

İnanç ayrımcılığı alanında yapılmış gerek ulusal gerekse küresel düzlemdeki çalışma bulgularına bakıldığında, yasalar yoluyla koruma altına alınmış olan din ve vicdan özgürlüğünün, günlük hayatta, özellikle de çalışma yaşamında korunup sürdürülmesinin çok mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.

1.3.3.3. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Cinsiyet; kişinin erkek ya da kadın olarak gösterdiği fizyolojik, biyolojik ve genetik özellikler anlamına gelmektedir (Akın, 2007: 8). Sosyal anlamda cinsiyet; erkeğin ve kadının belirlenen rol ve sorumlulukları olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet ise biyolojik farklılıklardan ziyade erkek ve kadınlardan beklentileri ve onların algılanmalarına yönelik bir ifade olarak tanımlanmaktadır (Onay, 2009: 1117). Blau ve Tatum (2000: 110)’a göre cinsiyet doğal, biyolojik ve değiştirilmez iken toplumsal cinsiyet ise sosyo-kültürel ve insan icadıdır, değişkendir, zamana, kültüre ve aileye göre değişebilmektedir.

Çalışma hayatında üzerinde en çok tartışılan ve konuşulan ayrımcılık türlerinden biri de cinsiyet temelli ayrımcılık olmuştur. Bu alanda yapılan araştırma bulgularına göre iş yaşamında karşılaşılan cinsiyet ayrımı ve önyargılar her iki cins için de ciddi bir sıkıntı yaratmaktadır. Belirli bir işin kadın ya da erkek şeklinde ayrılması, iş başvurularında bireylerin cinsiyetleri temel alınarak bir seçim yapılması, çalışma hayatında ayrımcılığın vücut bulmuş en somut ve belirgin biçimidir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 283).

Cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet temel alınarak yapılan değerlendirmeleri kapsamakta ve uygulaması açık ve örtülü olarak iki farklı türde gerçekleşmektedir (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996: 799). Açık ayrımcılık; benzer özelliklere sahip kadın ya da erkek iş görenden birine ayrıcalıklı davranılması olarak tanımlanmaktadır. Belirli bir iş başvurusunun ilanında sadece erkek adayların başvurusunun kabul edilmesi, hamilelikleri sebep gösterilerek kadınların iş akdinin feshedilmesi, ücretlerde kadınların aleyhine, erkeklerin lehine bir fark olması iş yaşamında karşılaşılan açık ayrımcılık örneklerinden bazılarıdır. Örtülü ayrımcılık ise objektif bir bakış açısıyla ortada ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir şüpheli durum olmamasına karşın belirli bir cinsiyet grubunun mevcut durumdan olumsuz yönde etkilenmesi olarak ifade edilmektedir. Açık pozisyonlar için yeni çalışan alımlarında küçük çocuk sahibi kadınların seçilmemesi, teşvik primlerinin yarı-zamanlı çalışan kadınlara verilmemesi, fazla sayıda seyahat gerektiren işlerde kadın çalışanların yerine erkeklerin tercih edilmesi örtülü ayrımcılık uygulamalarına örnek olarak gösterilebilmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 43).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda ILO tarafından gerek dünyada gerekse Türkiye’de gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre, çalışma hayatında daha çok kadınların aleyhine ayrımcılık yapıldığı, aynı tür işte çalışan kadınların erkelerden %30-40 daha az ücret aldığı, gelişmekte olan ülkelerdeki istihdam oranlarında yedi erkek yöneticiye karşılık bir kadın yöneticinin bulunduğu görülmektedir (Demir, 2011: 768).

İşgücüne katılımda artan orana rağmen, kadınların tepe yönetimi pozisyonlarında tercih edilme sıklığı çok düşük olmaktadır (Hersby ve diğerleri, 2011: 319). Kadınlar, erkekler tarafından domine edilen farklı iş sektörlerinde çalışmaya başlasalar bile iş yaşamı konvansiyonel erkek değerleri tarafından şekillenmekte, bu

durum bilhassa üst yönetim kadrolarında açığa çıkmaktadır (Kutanis ve Ulu, 2016: 363).

Cinsiyet temelli ayrımcılık konusunda önemli bir yer tutan cam tavan etkisi, yükselme sırasında kadınları engelleyen gelenek ve önyargı gibi görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır (Cooper Jackson, 2001: 33). Çeşitli ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalar, cam tavan etkisinin sadece gelişmekte olan ülkelerde değil refah düzeyi yüksek gelişmiş ülkelerde de sık rastlanan bir olgu olduğunu göstermektedir. Buna göre, Kanada'daki ve Amerika'nın Alaska, Texas ve California eyaletlerinde bulunan büyük ölçekli işletmeler üzerinde yapılan çalışmada, 257 işletme arasında sadece iki işletmede kadın üst düzey yöneticinin çalışmakta olduğu kaydedilmiştir (Pai ve Vaidya, 2009: 106). Antalya ili ve çevresindeki işletmelerde Anafarta ve arkadaşları (2008: 125) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadın yöneticilerin %70,9'unun eğitim, %20'sinin terfi olanakları, %78,8'ininse ücret açısından ayrımcı muameleye maruz kaldıkları algısına sahip oldukları belirtilmiştir.

Kadın hakları hususunda Türkiye oldukça köklü bir deneyime sahiptir. 1924 yılında "tevhidi tedrisat kanunu" ile kızlar ve erkekler arasındaki eğitim ikiliğine son verilmiş, 1926 yılında "Türk Medeni Kanunu" ile birey ve aileye eşit haklar sağlanmıştır. Kadınlara ilk kez 1930 yılındaki yerel seçimlerde daha sonrasında 1934 yılında genel seçimlerde seçme, seçilme hakkı tanınmıştır. Kadınların Türkiye'de seçme ve seçilme hakkını elde etmesi ve siyasi haklarını kazanması, birçok batı ülkesinden önce gerçekleşmiştir (Wolff ve diğerleri, 2018: 15).

Birleşmiş Milletler düzeyindeki 9 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), bu sözleşmeler arasında özellikle kadınların insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan tek sözleşme olması yönüyle oldukça dikkat çekicidir. BM Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edilen CEDAW, 1981'de yürürlüğe girmiş ve Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanmıştır. Sözleşmenin imzalanması, taraf devletleri kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla ve CEDAW Komitesi'ne düzenli olarak kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda ülkedeki devlet uygulamalarını raporlamak ve sunmakla yükümlü kılmaktadır (www.kadinininsanhaklari.org).

Cinsiyet unsurunun, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerle önüne geçilmeye çalışılan ayrımcılık hususunda rol oynaması, eşitsizlik sorunun mevzuat eksikliğinden ziyade uygulamadaki aksaklıkların bir neticesi olduğunu göstermektedir (Weichselbaumer, 2003: 632).

1.3.3.4. Yaş Temelli Ayrımcılık

Hemen her iş başvuru formunda yer alan ve işe alımlarda önem verilen en önemli kıstaslardan biri yaş faktörü olmaktadır. İşgören seçim sürecinde yaş durumunun ayırt edici bir özellik olmasını sağlayan ana sebeplerden biri, genç iş görenlerin sahip olduğu dinamizmden fayda sağlama arzusu ve onlardan daha fazla verim alınacağına olan inançtır (Demir: 2011: 768). Çalışma hayatında yaş temelli ayrımcılık, iş göreninin olumlu veya olumsuz performansı gözetilmeksizin bu kişilerin yaşlı ya da genç olmalarından ötürü onlara duyulan önyargıdan kaynaklanmaktadır (Kaya: 2016: 26).

Çalışma hayatında, hemen her yaş grubundan bireyin yaşı dolayısıyla uğrayabileceği yaş temelli ayrımcılıktan en fazla olumsuz etkilenen grup yaşlılar olmaktadır (Baybora, 2010: 93). Yaşa göre ayrımcılık her ne kadar cinsiyet ve ırk ayrımcılığı kadar sık görülen bir ayrımcılık türü olmasa da kimi sektörlerde, bankacılık vb. yaşlı işgörenlerin aynı mevkide çalıştıkları kişilerden daha düşük ücret aldıkları ve daha fazla işten ayrıldıkları gözlemlenmiştir (Adams, 2004: 223).

Kelly Services (2006) tarafından, aralarında Türkiye'nin de olduğu 28 ülkede 70 bin çalışanla gerçekleştirilen "İşe Başvururken Ayrımcılık Global İşgücü İndeksi" adlı araştırma sonuçlarına göre; Türkiye işgörenlerin iş yaşamında yaş ayrımcılığına maruz kaldıkları ülkeler içinde, orta sıralarda bulunmaktadır. Anketi cevaplayan Türk işgörenlerin %19'u iş başvurularında yaşları nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını belirtirken, 45 yaş ve üzeri işgörenlerden %32'si yaşlarından dolayı iş başvurularının olumsuz neticelendiğini bildirmiştir. İşletmelerde, yaşları nedeniyle bireyler ve gruplar arasında uygulama farklılıklarının oluşmasına sebebiyet veren ana faktörler, diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi önyargı ve bireysel değerlendirmeler olmaktadır (Demir, 2011: 769)

1.3.3.5. Engellilik Temelli Ayrımcılık

Engellilik; zihinsel, psikolojik ve fizyolojik fonksiyonlarda oluşan hasar sonucu bireylerin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan dezavantajlı durumda olma hali olarak tanımlanmaktadır (Aras, 2010: 53). Engelli olarak adlandırılan, sosyal yönden dezavantajlı konumda olan bu bireylerin maruz kaldıkları ayrımcı muameleler sonucu kendilerinden çalışma hayatında faydalanılamamakta ve kendilerine devlet tarafından sunulmuş olan hak ve imkanlardan yararlanamamaktadırlar (Alkan, Erdem, Çelik, 2016: 377).

5378 sayılı Kanunun 3/maddesinde engellilere yönelik ayrımcılık; “siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama” olarak tanımlanmaktadır (Kutunis, Ulu, 2016: 367).

Engelli bireyler, iş arama ve başvuru sürecinin dışında çalışma hayatında hizmet sunumu ve ücret konusunda da ayrımcı muamelelere maruz kalabilmektedir (Stewart ve diğerleri 2011: 173). TÜİK (2002) tarafından sağlanan verilere göre işgücüne dahil olamayan engelli işgören oranı %78,29’dur.

İş yaşamında engellilere yönelik ayrımcı muamelelerin önüne geçmek amacıyla, engelli bireyleri çalışma hayatına entegre ederek onları aktif ve üretken işgören konumuna getirmek büyük önem arz etmektedir. Engelli bireylerin istihdamında çok yönlü zorlukları aşma noktasında hukuki düzenlemeler, işverenlerin tutumu, rehabilitasyon çalışmaları ve eğitim oldukça önemli bir rol oynamaktadır (İçli ve diğerleri, 2001: 2).

1.4. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

Toplumsal yaşamın dört temel yapıtaşı olan ekonomik, sosyal, sağlık ve eğitim alanındaki gereksinimlerin karşılanması devletlerin yürüttüğü sosyal refah politikalarıyla mümkün olmaktadır. Bu hizmetlerin halka ulaşmasında aracı konumundaki kurumlar, bu yönüyle kurumsal yapının, kültürünün, işleyişinin ve

kararlarının toplumsal kültürü oluşturmada ve şekillendirmesinde önemli rol oynamaktadır. Kurumlar; politikalar, kurallar ve kararları ile toplumdaki insanlar üzerinde söz sahibi olup hayatlarını da biçimlendirme özelliğine sahiptirler. Bununla beraber, kurumların karar alma süreci şahısların elindedir. Kurumların yaptırım gücünü kararları ile sağlayan yönetici pozisyonundaki kişilerin kurumsal kararları kendi kişisel ve sosyal kimliğini oluşturan pek çok faktör tarafından etkilenebilmektedir.

ILO, “111 sayılı İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi” ile işyerinde *“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe 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 tutma veya üstün tutmayı yasaklamaktadır”* (ILO, Türkiye). İstihdamda ayrımcılık, uluslararası kanunlar yoluyla dünya çapında yasaklanmış olmasına rağmen hakikatte ayrımcılık pratiklerine dünya genelinde oldukça sık rastlanmaktadır. Kurumların, çalışma hayatında kararlarını objektif zemine oturtamaması, dünyada milyonlarca çalışanın adil çalışma şartlarından mahrum olarak çalışmasına neden olmaktadır (ILO, 1958).

İş yaşamında ayrımcılık, çalışma hayatına girişin ilk safhası olan işgören temini ve seçimi noktasında ortaya çıkabilmektedir. ILO (1958)’ya göre kişiler arasında önemli bir eşitsizlik durumu yarattığı için, iş yaşamında bireylerin iş niteliklerinin gerektirdiği temel şartların dışında bazı özellikler aranması, ayrımcılığın en açık örneği olarak değerlendirilmektedir.

İşgörenler, doğuştan gelen cinsiyet, yaş ya da ırk gibi ya da sonradan ortaya çıkan durumlarıyla ilgili örneğin engel, hastalık, fiziksel görünüm, din, siyasi düşünce, medeni durum, hayat tarzı, giyim tarzı, vb. nedeniyle çalışma hayatı içerisinde ayrımcı davranışlara maruz kalabilmektedir. İş yaşamındaki en yaygın ayrımcılık pratikleri; hamilelik nedeniyle işten çıkartılma, düşük pozisyonda çalıştırma, terfinin geciktirilmesi ya da engellenmesi, ücret ayrımcılığı gibi şekillerde gerçekleşmektedir. Hem uluslararası hem de ulusal düzenlemelerde yasaklanmış olmasına rağmen “taciz” ve “mağdurlaştırma” çalışma hayatında en sık rastlanan iki ayrımcılık pratiğidir (Weichselbaumer, 2003: 630).

Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, düşmanca, onur kırıcı, aşağılayıcı veya saldırganca bir ortam yaratan veya kişi tarafından bu şekilde addedilen ve istenilmeyen her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır. Mağdurlaştırma: Eşitlik ilkesine uyulmasını talep eden veya kanunlarda yasaklanan tutum ve davranışlara karşı şikâyetle bulunan, şikâyetle bulunma ihtimali bulunan veya bu şikâyet süreçlerine katılan veya katılması ihtimali bulunan kişiler ile bu kişileri temsil edenlerin, bu talep ve şikâyetler nedeniyle maruz kaldıkları her türlü olumsuz tutum ve davranışı ifade etmektedir (Mazlumder, 2010: 20).

Örgüt içinde ayrımcılık, çeşitli farklı nedenden kaynaklı olarak farklı şekillerde ortaya çıkmakta ve her ayrımcılık çalışanlar üzerinde değişik negatif sonuçlar doğurmaktadır. İş yaşamında kendisine yönelik ayrımcılık algılayan işgörenin olumsuz davranışlar sergilemesi, hatta işi bırakma kararı alması olası sonuçlar olarak görülmektedir (Öztürk, 2015: 125).

Ayrımcılık alanında yapılan çalışmalar, ayrımcılık deneyimi ve örgüt içi roller arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Reskin (2000: 320), cinsiyet ve ırk ayrımcılığına ilişkin incelemesinde, bu sosyal kategorilerin daha düşük organizasyonel düzeylerde “neredeyse otomatik” bir ayrımcılık deneyimi yoğunlaşmasına yol açtığını öne sürerken daha düşük düzeyli çalışanların, kuruluştaki daha yüksek olanlara göre azınlık durumlarının çok daha farkında olabileceğini ve sonuç olarak ayrımcılık yaşadıklarını algılama olasılığının daha yüksek olabileceğini savunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 1958) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde “ayrım” terimi; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe 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 tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, ülkenin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” şeklinde ifade edilmektedir.

Toplumda çok az güce sahip olan veya güçsüz duruma düşen birey ve gruplar genellikle “ezilen” ve “dışlanmış” şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilerin yaş, etnik köken, sosyal sınıf, cinsiyet, zihinsel ya da fiziksel engel ya da cinsel seçimlerinden ötürü karar alma süreçlerinin dışında bırakılması veya eğitim, iş ve diğer imkanlara kısıtlı bir şekilde ulaşması, “kurumsal ayrımcılık” olarak ifade edilmektedir (Altındağ, 2019: 71).

Örgütsel ayrımcılık; örgüt yapısı içindeki bazı işgörenlere ve gruplara sağlanan hak ve olanakların diğer iş gören ve gruplara sağlanmaması olarak tanımlanmaktadır (Seymen ve Bolat, 2005: 36). Yaş, etnik köken, ırk, cinsiyet, cinsel eğilim, fiziksel özellikler, hastalık veya engel, dil, din, gelir düzeyi, coğrafi yerleşim, sosyal statü, kültür, askeri deneyim, siyasi görüş, dış görünüş, ekonomik durum, iş deneyimi, vatandaşlık, kişisel değerler vb. faktörler, örgütlerde ayrımcılığın nedenleri olabilmektedir (Kutunis ve Ulu, 2016: 361).

İKİNCİ BÖLÜM

İNANÇ AYRIMCILIĞI

1. Din ve İnanç Kavramları

Güncel Türkçe Sözlük tarafından “*Tanrı’ya, doğaüstü güçlere, çeşitli kutsal varlıklara inanmayı ve tapınmayı sistemleştiren toplumsal bir kurum, diyanet, bu nitelikteki inançları kurallar, kurumlar, töreler ve semboller biçiminde toplayan, sağlayan düzen*” şeklinde ifade edilen din kavramı, mecazi olarak “*inanılıp çok bağlanılan düşünce, inanç veya ülkü, kült*” anlamlarına sahiptir (TDK, 1983).

İnanç kavramı ele alınırken, din kavramı ile olan ilişkisini de açıklamak gerekmektedir. Çoğunlukla beraber kullanılan din ve inanç kavramlarının aynı anlama geldiği varsayılsa da aralarında bir anlam farklılığı bulunmaktadır. Bununla beraber iki kavramın temelinde de kutsallık ve yasak kavramı yatmaktadır (Artun, 2015: 1).

“*Bir düşünceye gönülden bağlı bulunma, birine duyulan güven, inanma duygusu, inanılan şey, görüş, öğreti*” anlamlarına sahip olan inanç kelimesi dini bağlamda kullanılan bir terim olarak; “*Tanrı’ya, bir dine inanma, akide, iman, itikat*” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 1983). Din ve inanç, aralarında anlam farkı olan iki kavram olmakla birlikte, ayrımcılık literatüründe birbirlerinin yerine kullanılabilen kavramlardır.

2. İş Yaşamında İnanç Ayrımcılığı

Din, inanç, dil, ırk ve siyasal görüşler insanların sahip oldukları farklı kimliklerin her biridir. Gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında bu farklılıkların elimine edilmeye çalışılması, bu değerlerin kaybına yol açtığı gibi toplumsal barışı da tehdit etmektedir. Tüm din ve inanç grupları, yasalarca koruma altına alınan din ve vicdan özgürlüğünü herhangi bir ayrımcı muameleyle karşılaşmaksızın özgürce yaşayabilmelidir (Mazlumder, 2010: 12).

Din özgürlüğü, yasalarca koruma altına alınmış bir hak olmasına karşın işgörenler sahip oldukları inanç yüzünden çalışma hayatında farklı şekillerde ayrımcı

muamelelere maruz kalabilmektedir. Ayrımcı muamelelerin en sık karşılaşılan türleri; işe alınmama, istihdamda farklı muamele, terfinin geciktirilmesi ya da engellenmesi, taciz, mağdurlaştırma ve iş akdinin feshedilmesidir (Dean ve diğerleri, 2015: 230).

Dean, Safranski ve Lee (2014: 228)'ye göre, işyerindeki dini anlaşmazlıklar, çalışanların inançlarını işyerinde uygulayabilmelerine olanak sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunda, farklı dini inançlara sahip çalışanlar çatıştığında veya çalışanlar dini inançları nedeniyle taciz yaşadıklarında ortaya çıkabilmektedir.

1964 yılında Amerika'da yürürlüğe konulan Medeni Haklar Yasası (Civil Rights Act, 1964) bağlamında, çalışanlar genellikle dört farklı türde inanç ayrımcılığı iddiasında bulunmaktadır. Bunlar; dinsel taciz, farklı muamele, dini inançları makul şekilde yerine getirememesi ve inanç ayrımcılığı iddiasında bulunan bir başvuru sahibine veya çalışanına misillemedir (Ghumman ve diğerleri, 2013: 441).

Dinsel taciz, çalışanların bir istihdam koşulu olarak dini uygulamalara katılmaya zorlandıkları veya katılmaları gerektiğinde ortaya çıkmaktadır. Taciz, işverenin çalışana başkalarının inançlarına uyması veya dini inancından ya da uygulamalarından vazgeçmesi için baskı yaptığı zaman meydana gelmektedir. Dinsel taciz, çalışanların dinlerinden dolayı düşmanca veya saldırgan bir çalışma ortamına maruz kaldıklarında da ortaya çıkabilmektedir. Düşmanca bir çalışma ortamı iddiasında bulunmak için, bir çalışan inancı nedeniyle tacize maruz kaldığını, tacizin rahatsız edici, yeterince şiddetli ve sürekli olduğunu ve göz korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratarak çalışanın istihdam ve iş performansının koşullarını değiştirdiğini kanıtlamak zorundadır (Lee, 2003: 277).

En çok karşılaşılan dinsel taciz vakalarından önemli bir kısmı Müslümanların işyerinde tacizi ile ilgilidir (Malos, 2010: 289). Apple'daki Müslüman bir çalışan davasında, davacı çalışma arkadaşlarının kendisine uzun uzun baktıklarını ve ona intihar bombacılarıyla ilgili sorular sorduklarını, bunun yanı sıra birlik ve vatanseverliğin sembolü olarak her çalışanın ofis kapısının dışına kırmızı, beyaz ve mavi kurdele yerleştiren birim yetkililerinin kendi ofisinin kapısına bu kurdeleleri asmadıklarını, yaşanan bu gelişmeler sonrası, öncelikle performans notlarının düştüğünü, sonra şirketteki pozisyonun düşürüldüğünü ve en sonunda da iş akdinin sonlandırıldığını belirtmiştir (Zayed, 2006).

İnanç ayrımcılığı türlerinden bir diğeri olan istihdamda farklı muamele, bireylerin inancına bağılı olarak işe alım, işe alma, terfi, disiplin, işten çıkarma, tazminat ve diğeri istihdam şartları, koşulları veya ayrıcalıklarına ilişkin muamele farkını ifade etmektedir. İşgörenlerin işverenlerden farklı inançlara sahip olmaları nedeniyle cezalandırılma durumlarına pek çok farklı örnekte rastlamak mümkündür. Örneğin, 2007 yılında, Noyes / Kelly Services, Inc. şirketinde işverenleriyle aynı inançları paylaşmadığı için kadın çalışanın terfi yapılmayıp Dostluk Kardeşliği dini grubunun üyesi olan diğeri çalışanların terfi ettiği olayda, mahkeme işverenin inanç ayrımcılığı suçu işlediğine hükmetmiştir (Ghumman ve Jackson, 2008: 261).

Dini inançları makul bir şekilde yerine getirememesi, işverenin çalışanın dini inancına uymasına izin verecek şekilde yapmayı reddettiği çalışma ortamına yönelik (ör. çalışma programı, kıyafet ve hazırlık, iş yerinde dini ifade veya uygulama) herhangi bir düzenlemeyi ifade etmektedir. Çalışanların en fazla mağduriyet yaşadığı konular kılık kıyafet ve çalışma programı düzenlemelerini kapsamaktadır (Carter, 2010: 332).

Eşit Çalışma Hakkı Komisyonu (EEOC) tarafından 2011 yılında Abercrombie and Fitch firmasına karşı açılan ve hala devam etmekte olan davada, Müslüman kadın çalışana şirket logosunun renkleriyle uyumlu olması durumunda başörtüsü takabileceği söylendikten birkaç ay sonra bir şirket yöneticisi çalışana isteyken başörtüsünü çıkarmak zorunda olduğunu söylemiş sonrasında bu işgören kurumun kılık kıyafet politikasını ihlal ettiği gerekçesiyle işten kovulmuştur.

Eşit Çalışma Hakkı Komisyonu (EEOC) tarafından Abercrombie ve Fitch firmasına karşı 2011 yılında açılan, başörtüsü takması sebebiyle işe alınmayan Müslüman çalışan davasında, ABD Bölge Mahkemesi, Abercrombie ve Fitch firmasının kılık kıyafet politikasını tutarsız bir şekilde uyguladığını belirten bir özet karar vermiştir (Rudin ve Harshman, 2004: 109).

Misilleme ise, bir çalışanın dini inançlarını iş yerinde yerine getirmek istediğinde, işverenin buna karşı olumsuz eylemlerde (ör. işten kovmak, suç duyurusunda bulunmak, vb.) bulunmasıdır. Misilleme; alt pozisyona indirme, önemli iş görevlerini elden alma, ücret kesintileri, çalışma saatlerinde azalma gibi bir dizi diğeri olumsuz eylemi de içermektedir. ABD menşeli Supercuts şirketine karşı 2011'de

açılan Eşit Çalışma Hakkı Komisyonu (EEOC)’nun da müdahil olduğu davada, dini inancı gereği Pazar gününü boş gün olarak talep eden davacı çalışana bir sene boyunca bu hak tanındıktan sonra, yeni müdür tarafından Pazar günleri çalışma zorunluluğu getirilmiş ve çalışan iki hafta Pazar mesailerine gitmedikten sonra işten kovulmuştur (Ghumman ve Jackson, 2008: 261).

Din, aynı zamanda başka kimliklerle de ilişkilendirilebilmekte ve bu nedenle kişinin dinine dayalı ayrımcılık, ulusal köken, ırk veya renge dayalı ayrımcılıkla da örtüşebilmektedir, bu durumda da belirli ulusal kökenler ve ırksal gruplar belirli bir dine bağlı olarak algılanmaktadır. Örneğin, Amerika'daki Orta Doğu kökenli göçmenlerin %73'ünün Müslüman oluşu, Amerikan toplumunda Orta Doğulu göçmenlerin hepsinin Müslüman olduğu gibi yanlış bir algı oluşturabilmekte ve farklı dine mensup Orta Doğulu bireylerin Müslüman oldukları varsayılarak taciz edilmeleri mümkün olabilmektedir (Ball and Haque 2003: 321).

Ghumman ve Jackson (2010: 371) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre, Müslüman oldukları dış görünüşlerinden, taktıkları başörtüsü nedeniyle belli olan kadınların erkeklere kıyasla çalışma hayatında ayrımcılıkla karşılaşma oranları daha yüksek ve işe alınma beklentileri daha düşük olmaktadır.

Müslüman bir işgörenin başörtüsü sebebiyle yaşadığı mağduriyetlerden biri 2006 yılında Belçika’da gerçekleşmiştir. G4S Secure Solutions isimli Belçikalı şirketin resepsiyonunda üç yıldır çalışmakta olan Samira Achbita artık işe başörtüsü ile gelmek istediğini ifade ettiğinde, bu talebi işvereni tarafından reddedilmiş ve şirketin idari kaidelerinde bahsi geçen siyasi, felsefi ve dini simgeler yasağına atıfta bulunarak çalışanın işine son vermiştir. Achbita şirkete tazminat davası açmış, Belçika yargısının ilk iki merciinde bir sonuç alamamış, sonrasında dava üçüncü mercii olan Belçika Yargıtayı tarafından Avrupa Adalet Divanı’na gönderilmiştir. Avrupa Adalet Divanı Genel Savcısı Juliane Kokott tarafından hazırlanan raporda, işyerinde başörtüsü takmak şirketin idari kuralları baz alınarak yasaklanıyorsa ve bu yasak herhangi bir dine karşı önyargı ve stereotiplerden beslenmiyorsa doğrudan ayrımcılık sayılmayacağı ve Achbita’nın durumunda doğrudan dini ayrımcılığın bulunmadığı belirtilmiştir. Savcıya göre, bu yasak işverenin işletmede din ve dünya görüşleri açısından temin etmeye uğraştığı meşru tarafsızlık politikası nedeniyle yerinde bir yasak olarak ele alınabilmektedir. Davayla ilgili açıklamalarda bulunan Müslüman

Kadınlar Aksiyon İttifakı (AmF e.V) Kokott'un raporunda savunulanan aksine, işyerinde başörtüsünün yasaklanmasıyla işgörene doğrudan ayrımcılık yapıldığını zira başörtüsü takmayı dininin bir buyruğu olarak gören ve buna riayet etmek isteyen Müslüman kadının, şirketin idari kuralları tarafından doğrudan dışlanmakta olduğunu ve kurallara karşın başını örttüğünde de işinin kaybetme riskini alarak vicdani bir ikilemle baş başa bırakıldığını belirtmektedir (www.perspektif.eu.com, 2016). Avrupa Adalet Divanının Achbita'nın davasıyla ilgili 2017 yılında aldığı kararda, G4S Secure Solutions isimli şirketin herhangi bir din ve inanç açısından ayırım gözetmeden bir işyeri düzenlemesi yaptığını, dosyada şahsa veya onun inancına dair özel bir muamele olduğuna ilişkin bir delil bulunmadığı bu yüzden bu tip bir düzenlemenin doğrudan AB Direktifinde ifade edilen ayrımcılık yasağını kapsamadığı kararına varılmıştır (www.setav.org, 2017).

Belirli bir dini veya etnik gruba ait olan bireyler, ayrımcı davranışlara daha sık maruz kalsa da inançsız, herhangi bir dine inanmayan Ateist ve Agnostik bireyler de zaman zaman, çalışma hayatında inanç ayrımcılığı pratiklerinin hedefinde olabilmektedir. Örneğin, Associates Commerce Solutions (ASC) adlı şirkette çalışan Ateist kadın işgören çalışma arkadaşları tarafından bilgisayarına bırakılan İsa resmiyle ilgili şikayetini üst birimlere bildirdikten sonra şirket içinde huzursuzluğa sebebiyet verdiği gerekçesiyle işten kovulmuştur (Ashe ve Renton, 2019).

Laik ülkelerin işgücünün genel seküler yapısı nedeniyle, dinin işyerindeki varlığı gerginliklere sebep olabilmektedir (Ettorre, 1996: 18). Ayrıca, çeşitli ülkelerden gelen göçmen işgörenler, işyerini seküler bir ortam olarak görmeyip işyerinde dinlerine bağlı olmayı sürdürmeyi umabilir ve bunu işverenlerinden talep edebilmektedir (Morgan, 2004: 15). İnsan haklarını esas alan demokratik rejimlerin en önemli görevlerinden biri olan “işgörenlere din ve vicdan özgürlüğüne uygun bir ortam ve çalışma koşulları sağlamanın” önemi, modern demokrasiler tarafından son yıllarda daha iyi anlaşılmaya başlanmıştır. Nitekim, ABD’de Başkan Clinton döneminde yayımlanan “Federal İşyerlerinde Dini Pratik ve Dini İfadeye Dair Prensipler” başlığını taşıyan 14 Ağustos 1997 tarihli başkanlık genelgesiyle “Yürütme, federal çalışanlara mümkün olan en geniş çapta kişisel dini ifadeye izin vermelidir” hükmünü getiren genelge, bu hakkın kullanımını ve sınırlarını son derece belirgin örneklerle açıklamaktadır (Mazlumder, 2010: 548).

İnanç ayrımcılığı ile ilgili literatür incelendiğinde, küresel ölçekte, iş yaşamında tüm din / inanç / inançsızlık grupları dahil olmak üzere, herkesin ayrımcı davranışların hedefi ve mağduru olabildiği görülmektedir.

3. Dünyada İnanç Ayrımcılığı

İnanç temelli ayrımcılık, ırksal ve etnik ayrımcılıktan ayırt etmesi zor bir ayrımcılık türüdür. Weller ve meslektaşları tarafından yapılan 2001 yılında Galler'de gerçekleştirilen inanç ayrımcılığı araştırması, haksız muamele gören katılımcıların sıklıkla bir kategoriye veya diğerine ayrımcılık atfetmenin zor olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, aynı araştırmada inanca bağlı ayrımcılık deneyiminin farklı etnik ve ırksal gruplar arasında değiştiği de görülmüştür (Weller, Feldman, Purdam, 2001: 1846)

Multikültürel alandaki akademik araştırmaların çoğu, ırk / etnik, LGBT ve cinsiyet ayrımcılığına odaklanmış olmasına rağmen, multikültürel bir diğer konu olan inanç ayrımcılığı büyük ölçüde göz ardı edilmiştir (Sheridan, 2006: 321). İşyerinde inanç ayrımcılığı üzerine yapılan araştırmalar, işyerinde karşılaşılan diğer ayrımcılık türlerinden çok daha az ilgi görmüştür (Ali, Yamada, Mahmood 2015: 118). Hodge (2007: 98), da sosyal hizmet literatüründe inanç ayrımcılığı ile ilgili yetersizlik bulunduğunu belirtmiştir.

İnanç ayrımcılığı üzerine yapılan çalışmaların azlığına rağmen, son on yılda inanç ayrımcılığı iddiaları, Sivil Haklar Sözleşmesi kapsamında korunan diğer kategorilere göre daha hızlı artmıştır (Ghumman, 2013: 440). Sheridan (2006: 320), dini bağlılığın, ırk veya etnisiteden daha anlamlı bir önyargı yordayıcısı olduğunu belirtmiştir.

Jordanova ve meslektaşları (2015: 1728) tarafından İngiltere'de yapılan inanç ayrımcılığı ve zihinsel hastalık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, inanç temelli ayrımcılığın, Müslüman ya da Musevi olan insanlar tarafından daha sık bildirildiği tespit edilmiştir. Bir diğer bulguya göre, Hristiyanların, Hristiyan olmayan diğer gruplara göre haksız muamele rapor etmeleri daha az olası bir durumdur. Çalışmaya katılan gruplar arasında, inanç temelinde haksız muamele görme olasılığı en yüksek grup İngiltere ve Galler'deki Müslüman katılımcılar olarak belirlenmiştir.

Jordanova'ya göre, 2005 yılında Londra'da meydana gelen ve 52 kişinin yaşamını yitirdiği, El-Kaide tarafından üstlenilen bombalı saldırı öncesine dair inanç ayrımcılığı yaygınlığına ilişkin veriler olmasa da bu saldırı sonrasında Müslüman bireylerin algılanan inanç ayrımcılığı düzeylerinin artması mümkün gözükmektedir.

Toplumsal olaylar ve terör eylemleri bazı dini gruplarını işyerinde ayrımcılığa karşı daha hassas hale getirebilmektedir. 11 Eylül'den sonra ABD'deki İslamofobi, Müslümanlara karşı ayrımcı davranışların artmasına neden olmakla birlikte, Eşit Çalışma Hakkı Komisyonu (EEOC)'a başvuran Müslümanların ayrımcılık talepleri diğer dini gruplara göre daha yüksek olmuş ve inanç temelli ayrımcılık iddialarının yaklaşık dörtte birini oluşturmuştur (Ball ve Haque, 2003: 325).

11 Eylül saldırılarından bu yana, özellikle Müslüman çalışanlar ayrımcılık ve işyerinde taciz nedeniyle hedef seçilmiştir. 11 Eylül saldırılarından hemen sonra, Eşit Çalışma Hakkı Komisyonu (EEOC) Müslüman davacıları içeren ayrımcılık şikayetlerinin sayısında %250 oranında bir artış olduğunu bildirmiştir. 11 Eylül 2001 ile 2012 başı arasında, yalnızca Müslüman çalışanlara karşı inanç ayrımcılığı iddiasıyla 1000'den fazla suçlama başlatılmıştır (Malos, 2010: 303).

İnanç ayrımcılığı alanında yapılan çalışmalar, Müslümanlara ve Araplara karşı ön yargı, ayrımcılık ve şiddetin 11 Eylül 2001'den bu yana küresel ölçekte önemli ölçüde arttığını göstermektedir (Allen ve Nielsen, 2002: 1484).

Uluslararası Af Örgütü (Amnesty International) tarafından 24 Nisan 2012'de yayımlanan raporla Avrupa hükümetlerini, özellikle eğitim ve istihdamda Müslümanlara karşı ayrımcılığı körükleyen olumsuz tiplere ve ön yargıları yıkmak için daha fazla adım atmaya çağırarak Af Örgütü'nün ayrımcılık uzmanı Marco Perolini, Müslüman bireylere çalışma ve eğitim hayatında uygulanan ayrımcılığı şu sözlerle aktarmıştır: "Müslüman kadınlar işe alınmıyor, kızlar geleneksel giysilerle, örneğin başörtüsü takarak okula gittikleri zaman sınıflarına giremiyorlar. Erkeklerin iş başvuruları sakalları yüzünden reddedilebiliyor". Uluslararası Af Örgütü'nün Nisan 2012'de yayımladığı "Tercih ve ön yargı: Avrupa'da Müslümanlara karşı ayrımcılık" başlıklı, Müslümanlara din ya da inançları nedeniyle yaşamlarının birçok alanında uygulanan ayrımcılığın etkileri üzerinde durulan çalışmada, özellikle Belçika, Fransa, Hollanda, İspanya ve İsviçre'ye odaklanılmış ve bu ülkelerde ayrımcılık yaşayan

birçok kişinin beyanları esas alınarak ifadeleri aktarılmıştır. Raporda verilen örneklerle göre, işverenlerin, dini ve kültürel sembollerin müşterilerini ya da diğer çalışanlarını rahatsız edeceği, ya da şirketin imajı veya "tarafsızlığına" zarar vereceği gerekçeleriyle Müslümanların iş başvurularını reddetmesi, bu ülkelerde kabul görmektedir. Af Örgütünün raporunda, Belçika, Fransa ve Hollanda'nın, işe alma sürecinde kimseye ayrımcılık uygulanmamasını öngören yasaları gereği gibi hayata geçirmediği belirtilirken, bu durumun açıkça bir yasa ihlali olduğu şu sözlerle anlatılmıştır: "Bu, işe alırken başvurulara farklı muameleye, sadece yapılacak işin doğasının özel olarak gerektirdiği durumlarda izin veren, Avrupa Birliği'nin ayrımcılığa karşı yasal düzenlemelerinin açıkça ihlalidir". Af Örgütünün raporunda, Müslümanlar arasında, özellikle de yabancı kökenli Müslüman kadınların işsizlik oranının genel nüfusa göre daha yüksek olduğunun gözlemlendiği ve Avrupa Birliği'nin işe alınmada, din ve inanç temelinde ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerinin, Avrupa çapında yaptırım gücü bulunmadığı gerçeğinin altı çizilmiştir (BBC: 2012).

Allen ve Nielsen (2002: 1175)'e göre, bir saldırının veya ihlalin kurbanının kim olacağını belirleyen en önemli faktör, Müslüman olarak kişilerin görsel kimlikleri olmaktadır. Birincil görsel tanımlayıcı birçok Müslüman kadının giydiği türban veya başörtüsüdür. 15 Avrupa Birliği ülkesi baz alınarak gerçekleştirilen çalışma raporlarında, kadınların, özellikle de Müslüman ya da Arap kökenli olanların, ayrımcı davranışın hedefi olma olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

11 Eylül sonrası artan Müslüman karşıtı düşünceden dolayı, Müslümanlara yönelik işyerinde ayrımcılık vakaları artmış ve kılık kıyafeti, başörtüsü, sakal vs. sebebiyle görünür olan Müslümanlar bu ayrımcılığın hedefi olmuştur. Müslüman kadınlar tarafından kullanılan en belirgin dini ifade biçimlerinden biri başörtüsüdür ve bu sebeple kadınların ayrımcı pratiklerin hedefi olma riski, erkelere kıyasla daha yüksektir (Ali, Yamada, Mahmood, 2014: 146).

Müslüman kadınların inanç temelli ayrımcılıkla karşılaşma sıklığının erkeklerden daha fazla olduğunu destekleyen bir başka bulgu da Allen ve Nielsen'in çalışma sonuçlarında ortaya konmuştur. Allen ve Nielsen (2002: 1181), kadınların 11 Eylül sonrası İslamofobik eylemlere maruz kalma oranlarının erkeklerden daha fazla olduğunu, bunun muhtemel nedeninin ise kadınların taktıkları başörtüsünden dolayı Müslüman olarak daha kolay tanımlanabilir olmaları olarak ifade etmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde, Omeish (1999: 320) tarafından yapılan ve doğrudan inanç ayrımcılığını araştıran bir çalışma, Müslüman öğrencilerin ön yargı ve ayrımcılığı yüksek öğretim kurumlarında genel ve sıradan bir özellik olarak algıladıklarını ortaya çıkarmıştır.

Sheridan (2006: 321) tarafından yapılan 11 Eylül 2011 saldırıları öncesi ve sonrası İslamofobi adlı çalışmada yer verilen beyanlardan bazılarında, mağdurlar dini inançları nedeniyle hangi sözler üzerinden tacize maruz kaldıklarını şu şekilde aktarmıştır:

“Üniversitedeyken, bir kız bana tüm Müslümanların öldürülmesi gerektiğini, tüm Müslümanların kötü olduğunu söyledi. Öğretim üyesi bu sözlerle kulak misafiri oldu ama hiçbir şey yapmadı.”

Pakistanlı Müslüman erkek, 17 yaşında, öğrenci

“Birkaç kez, genç bayanlar bana arabalarından bağırdı, küfretti. Bir keresinde de 'sakalsız Bin Ladin' olarak adlandırıldım.”

Hintli Müslüman kadın, 26 yaşında, öğretmen

“Bir kebab evinde çalışırken insanlar gelip bize Osama Bin Laden diye seslendiler ve dükkandaki tüm pencerelerimizi kırdılar ve çok fazla hasara neden oldular.”

Pakistanlı Müslüman erkek, 20 yaşında, işçi

“Ben beyaz bir Müslüman olduğum için insanlar neden bu inancı seçtiğimi anlayamıyorlar; bu yüzden sürekli bana aptalca lakaplar takıyorlar.”

Beyaz Müslüman kadın, 27 yaşında, öğrenci

“Özgeçmişimde üniversitemin İslami Derneğinin aktif bir üyesi olduğumu belirtmekten ya da bir Müslüman olduğumu söylemekten korkuyorum çünkü sanki bir teröristmiş gibi görünmekten korkuyorum. Eğer başörtüsü takıyor olsaydım bu korkunun daha da artacağını hissediyorum. Yakın zamanda bir iş mülakatına gittiğimde üniversitede neler yaptığımı soruldu. İslam Cemiyeti'ne üye olduğumu belirttikten sonra ve benimle görüşen hanımın ses tonunun değiştiğini hissettim.”

Pakistanlı Müslüman kadın, 24 yaşında, doktora öğrencisi

İslamofobi, Müslüman bireyleri gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında düşman hedef olarak görüp mağdur edebilirken, Antisemitizm de aynı şekilde Yahudi bireyleri kendisine düşman hedef olarak görmektedir. 1879'da Alman gazeteci Wilhelm Marr, Yahudilere karşı duyulan nefreti ve on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıllarda genelde Yahudilerle ilişkilendirilen çeşitli liberal, kozmopolit ve uluslararası siyasi eğilimi işaret ederek, "antisemitizm" kavramını literatüre kazandırmıştır. Nazi Almanyası ve 1933–1945 yıllarındaki işbirlikçileri tarafından, Avrupalı Yahudilerin zulme uğrayarak katliama maruz bırakılması olarak bilinen holokost, dünya tarihinde antisemitizme verilebilecek en dramatik örnektir (İftira ve İnkarla Mücadele Birliği: 2013).

Bir bireyin Yahudi olmasından ötürü ona aşağılayıcı verici isimler verilmesi, kıyafeti nedeniyle işe alınmaması, sheitel (peruk), yarmulke (sinagog şapkası, kipa) veya tzitzit (cüppe) giyindiği için kendisine "doğru görünüme" sahip olmadığının söylenmesi istismar edilmesi veya kovulması, fiziksel şiddete maruz kalması en sık rastlanan antisemitik davranışlardan bazılarıdır (Lowles ve Merron, 2018).

İnanç ayrımcılığının bir başka türü olan antisemitik vaka örneklerine, inanç ayrımcılığı alanında yapılan birçok çalışmada rastlamak mümkündür. Yapılan çalışmalarda, Yahudi bireylerin iş yaşamında en çok dinlerinin tatil günleri ve çalışma programlarının çakışması sonucu mağdur edildikleri ortaya konmuştur. Creusere v. James Hunt adlı inşaat şirketinde (2003) görevli bir Yahudi marangoz, dini inançları nedeniyle Cumartesi günleri çalışmayı reddedip bunun yerine Pazar günleri çalışmayı teklif etmiş ancak cumartesi günleri çalışmayı reddettiği için işveren tarafından kovulmuştur. Şirket, Pazar çalışması için daha yüksek ücret gerektiren bir sendika sözleşmesi kapsamında faaliyet gösterdiği için işveren çalışanın Pazar günü çalışma teklifini reddedip iş akdini fes etmiştir (Ghumman ve diğerleri, 2013: 445).

ABD'li yetişkinlerin %2'sinden azı Yahudi olmasına rağmen, Antisemitizmin ülkede yükselmekte olduğuna dair kanıtlar varlığını sürdürmektedir. Antisemitizmle mücadele eden bir sivil toplum kuruluşu olan, İftira ve İnkarla Mücadele Birliği (Anti-Defamation League - ADL) tarafından yapılan kamuoyu araştırmasına göre, Yahudi karşıtı saldırılar 2016'dan bu yana %60 artmıştır. Bu artışın ADL'nin bu istatistikleri izlemeye başlamasından bu yana en büyük artış olduğu belirtilmiştir. 2018 yılında ADL tarafından gerçekleştirilen ankete katılan Amerikalı Yahudilerin neredeyse %90'ı

Antisemitizmi bir sorun olarak tanımlamış ve %84'ü Antisemitizmin son beş yılda arttığını ifade etmiştir (Daniel, Benenson, Fyall, 2019: 13).

İngiltere'de yayın yapan HR isimli medya şirketi tarafından, 2018 yılında gerçekleştirilen kamuoyu araştırmasında, 2016-2017 yılları arasında Yahudi aleyhtarı saldırıların %34 oranında arttığı ortaya çıkmıştır. Yahudi karşıtlığının iş yaşamında büyüyen bir sorun haline gelmesinden endişe edilen ülkede, dini inançları nedeniyle çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalan Yahudilerin açtıkları davalar, gündemde önemli yer tutmaktadır. Son zamanlarda, Milletvekilleri Kurulunun dikkatine sunulan bir davada, Yahudi bir çalışanın dini bir festivale katılmak için yıllık izin talep etmesine sinirlenen bölüm müdürü, ofiste diğer tüm çalışanların gözü önünde Yahudi festivalleriyle yüksek sesle alay ederek Yahudi çalışana gözdağı vermiştir. Davayla ilgili açıklama yapan İngiliz Yahudiler Temsilciler Kurulu Başkanı Gillian Merron; bölüm müdürünün bu davranışının Yahudi karşıtlığı veya genel din karşıtı ön yargı tarafından yönlendirilip yönlendirilmediğinden emin olmadığını, fakat bu davranışın sadece yasal haklarını kullanan Yahudi bir çalışan üzerinde yıkıcı bir etki oluşturabileceğini belirtmiştir (Lowles ve Merron: 2018).

İngiltere'deki Yahudi işçilerin, işyerinde karşılaştıkları Antisemitik vakalara ilişkin yapılmış en geniş kapsamlı iki çalışmadan ilki “İşyerinde Irk” 2015 yılında Business in the Community (BiTC) tarafından ve ikincisi “İşyerinde Irkçılık” 2016 yılında Trade Union Congress (TUC) tarafından gerçekleştirilmiştir. Hem BiTC hem de TUC tarafından, katılımcıların işyerindeki ayrımcılık deneyimlerini paylaşmaları için bir dizi açık uçlu soru sağlanan ankette, katılımcılar şu Antisemitik ifade ve 'şakalara' doğrudan maruz kaldıklarını belirtmiştir:

- “Yahudiler zengin ve şımarıktır ve her zaman istediklerini elde ederler ve İslam'a zarar verirler.”
- “Yahudi halkına güvenilmemeli.”
- “Rahip gibi görünen biri” olarak adlandırılmak

Anket katılımcıları ayrıca şu durumlarla karşılaştıklarını bildirmiştir:

- Meslektaşlardan gelen Antisemitik sosyal medya gönderileri
- İşyerindeki sosyal etkinliklerden menedilme
- Yöneticiler tarafından Yahudi oldukları için farklı muamele görme

- Sadece "domuz eti" içeren yiyecekler sipariş eden iş arkadaşları

Yukarıda belirtilen bu davranışlar, çok farklı sektörlerde çalışan Yahudi çalışanların, sağlık görevlisi, memur, satış temsilcisi, ulaşım ve dağıtım işçisi, kütüphane asistanı, akademisyen, hemşire, ebe ve laboratuvar asistanı vb, isteyken veya işyeri dışında çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları Yahudi karşıtı düşüncenin günlük formlarından bazılarıdır. Araştırmaların ulaştığı en çarpıcı sonuçlardan biri, İngiltere'deki Yahudi çalışanların, karşılaştıkları ön yargının kapsamı nedeniyle, yaşadıkları ayrımcılıkla ilgili sendikalarından yardım görmeyeceklerini düşünmeleri ve sorunlarının ciddiye alındığını hissetmediklerini belirtmeleridir (Ashe ve Renton: 2019).

4. Türkiye’de İnanç Ayrımcılığı

Türkiye’de din ve inanç gruplarına ilişkin net ve ayrıntılı veriler bulunmamasına rağmen bu alanda yapılan araştırmalar, istatistikler, yayınlanmış ulusal ve uluslararası raporlar veya ilgili inanç gruplarının mensuplarına ilişkin verdikleri sayılardan erişilebilenler ışığında bir ortalama ulaşmak mümkündür.

Türkiye’deki dini demografinin en büyük bileşenini %97’lik oranla İslamiyet oluşturmaktadır. İslam’ın içinde en geniş grup, Sünni Müslümanlardan oluşmaktadır (Kayabaş ve Kütküt: 2011: 13).

Bu alanda yapılmış en güncel araştırmalardan biri olan, Diyanet İşleri Başkanlığınca 2014 yılında gerçekleştirilen Türkiye’de Dini Hayat Araştırması’nda, katılımcıların %99,2’si İslam dinine mensup olduklarını belirtmiştir. Sadece %0,4’ü İslam dışındaki diğer dinlere mensup olduğunu ya da herhangi bir dine mensup olmadıklarını ifade etmiştir. İslam dinine mensup olanların %77,5’i Hanefi, %11,1 Şafi, %0,1’i Hanbeli, binde 3’ü Maliki ve %1’i Caferi mezhebine mensup olduklarını açıklamıştır. Hiçbir mezhebe mensup olmayanların oranı %6,3 olarak, ameli mezhebini bilmeyenlerin oranı ise yüzde 2,4 olarak belirlenmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014: 29).

Türkiye’deki en büyük dini azınlığı oluşturmakta olan Alevilerin nüfusuna ilişkin farklı sayılardan bahsedilmektedir. 2006’da Ali Çarkoğlu ve Binnaz Toprak (2006: 37) tarafından yapılan bir araştırmada, Türkiye nüfusunun %11,4’ünün Alevi olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtilirken, Alevi Bektaşî Federasyonu ise Türkiye nüfusunun %33’ünün Alevi inancına mensup olduğunu belirtmektedir (Eser: 2008). Araştırma ve Danışmanlık Şirketi Konda tarafından gerçekleştirilen Gündelik Yaşamda Din, Laiklik ve Türban araştırması sonuçlarına göre, Türkiye nüfusunun %5.73’ünü Alevi-Şiiler oluşturmaktadır (www.milliyet.com.tr, 2007).

Türkiye’deki gayrimüslim dini azınlıkların nüfusu kesin olarak bilinmemekle birlikte, Türkiye’de yaklaşık 65.000 Ermeni Ortodoks Hristiyan, 23.000 Yahudi, 4.000 Rum Ortodoks Hristiyan, 10.000 Bahaî, 15.000 Suriyeli Ortodoks (Süryani) Hristiyan, 5000 Yezidi, 3300 Yehova Şahidi, 3000 Protestan ile az ama kesin olarak bilinmeyen sayıda Bulgar, Kildani, Nesturi, Gürcü, Roma Katoliği ve Marunî Hristiyan bulunmaktadır (Uluslararası Din Özgürlüğü Raporu, 2012: 2).

Türkiye’de dini ayrımcılık meselesinin odak noktalarından birini, uzun yıllar boyunca başörtüsü konusu oluşturmuştur. Konda tarafından yapılan araştırma sonucuna göre 2003’te başını örten kişi sayısı %64,2 iken 2007 yılında bu oran %69,4’e yükselmiştir (Konda, 2007: 10). IPSOS Pazarlama ve Kamuoyu Araştırmaları Şirketi tarafından 2018 yılında gerçekleştirilen “Türkiye’yi Anlama Kılavuzu” adlı araştırma sonuçlarına göre ise kadınların %58’i başını örtmektedir (www.ipsos.com.tr, 2018).

Oldukça heterojen bir dini yapıya sahip Türkiye’de inanç ayrımcılığı meselesi, girift ve farklı açılardan ele alınması ve incelenmesi gereken bir konudur. Bu bağlamda, Türkiye’de inanç ayrımcılığı meselesi, Türkiye’de Din Özgürlüğünü Etkileyen Tarihsel Süreç, Başörtüsü Sorunu ve Dini Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık olarak üç alt başlık üzerinden ele alınacaktır.

4.1. Türkiye’de Din Özgürlüğünü Etkileyen Tarihsel Süreç

4.1.1. Tek Parti Dönemi (1923-1946)

Osmanlı Devleti’nden miras aldığı toplumsal, siyasal ve ekonomik yapının üzerinde, 29 Ekim 1923’te, Türkiye Cumhuriyeti tarih sahnesindeki yerini almıştır.

Ulus-devletin inşa edilmeye başlandığı, batılılaşmanın ve toplumsal alanın neredeyse tamamında bir dönüşümün gerçekleştirilmeye çalışıldığı bu dönemde, bu amaçları gerçekleştirmek üzere çeşitli reform ve devrimler gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte başta din olmak üzere, kültürel yapının pek çok alanında çağdaşlaştırma faaliyetlerine başlanmıştır. Tek parti döneminde din, toplumda devrimler yerleşirken dönüştürülmesi gereken kurumlardan en önemlisi olmuştur (Kara, 2017: 111).

Cumhuriyetin ilanından sonra, laikleşme yolunda atılan en önemli adımlardan biri, 3 Mart 1924 tarihinde çıkarılan yasa ile hilafetin kaldırılması olmuştur. Hilafetin kaldırılmasından sonra, günlük hayatın tüm noktalarına sirayet edip onları düzenleyen dinin, bu noktalarla ilişkisi bütünüyle kopmuştur (Mardin, 2007: 96). Hilafet kurumunun kaldırılmasının yol açtığı bir başka mühim sonuç, devletin dini kimliğinden ayrılması ve yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin İslam dünyasıyla irtibatının kesilmesi olmuştur (Kara, 2012: 308).

3 Mart 1924 tarihinde gerçekleşen bir başka önemli olaysa, çıkarılan ikinci bir yasayla Evkaf ve Şer'îye Vekâleti (Vakıflar ve Din İşleri Bakanlığı) kaldırılması ve yerine Diyanet İşleri Riyaseti (Başkanlığı) kurulması olmuştur. Diyanet İşleri Başkanlığı Yasasının ilk maddesinde Müslümanlık kuralları “eylemler” ve “inançlar & ibadetler” şeklinde ikiye ayrılmış, eylemler alanı TBMM'nin yasama yetkisi altına alınmış ve şariat hukuku kaldırılmış, inançlar & ibadetler alanı Diyanet İşleri Başkanlığına bırakılmıştır (Berkes, 2009: 535).

Halifeliğin kaldırıldığı tarihte çıkarılan üçüncü yasa, Tevhid-i Tedrisat Yasası ile ülkedeki tüm eğitim ve öğretim kurumları birleştirilmiş ve medrese ve okullar eğitim Bakanlığına bağlanmıştır. 11 Mart 1924 tarihinde, dönemin eğitim bakanı Vasıf Çınar tarafından Tevhid-i Tedrisat Yasası temel alınarak ülkedeki bütün medreselerin kapatılması emri verilmiştir. 30 Kasım 1925 tarihli ve 677 sayılı kanunla ise tekkeler, türbeler kapatılmış, tarikatlar kaldırılıp, 1933'te ilahiyat fakültesi kurulmuştur (Jashne, 1972: 74).

20 Nisan 1924'te kabul edilen ve 1960 yılına kadar yürürlükte kalan yeni Anayasa, dönemin şartları gereğince teokratik bir anayasa olmuştur. Anayasanın 2. maddesinde, Türkiye Devleti'nin dini, din-i İslam'dır ifadesi yer alırken, 26. maddesinde, TBMM'nin görevleri arasında din işlerinin yürütülmesi yer almış, bu

maddelerle beraber 70. madde de ise, vicdan özgürlüğü kabul edilmiştir. Ulusal egemenlik ilkesini kendisine şiar edinen yasama organının, ilahi misyonlar üstlenmesi konjonktürün sebep olduğu bir çelişki yaratmış ve bu çelişkinin ilk uygun zamanda ortadan kaldırılması gerektiği Mustafa Kemal tarafından ifade edilmiştir. Nitekim 10 Nisan 1928 tarihinde verilen önerge ile Anayasanın 2. maddesindeki Türkiye Devleti'nin dini, İslam dinidir ifadesi kaldırılmıştır (Özek, t.y.: 480).

30 Kasım 1925'te kabul edilen yasayla birlikte, tekke, zaviye ve türbeler kapatılmış, türbedarlıklar ile şeyhlik, dervişlik, müritlik, dedelik, seytlik, çecelebilik vb. birtakım unvanlar kaldırılmıştır. Bununla beraber, tarikatların cemiyetleri dağıtılmış, toplanmaları, törenleri ve özel kıyafetleri de yasaklanmıştır. Bu yasak, sivil toplum unsurlarının bütünüyle yok olmasına sebebiyet vermiştir (Lewis, 2008: 358).

Latin alfabesinin 3 Kasım 1928'de kabul edilmesiyle, Arapça ve Farsça karışımı bir dil olan Osmanlıca yerine, milli bir bilim ve kültür dili olarak Türk dil sisteminin temelleri atılmıştır. Arap alfabesi ile okuyup yazmak, Batı temelli düşünce sistemine geçişte bir engel olarak görülmekteydi ve bu değişimle beraber Arapçanın hakimiyetine son verilerek İslam dünyası ile yüzyıllardır süregelen rabıtayı koparmak ve dinin gündelik yaşam üzerindeki egemenliğini kırmak hedeflenmekteydi (Tanör, 2009: 253).

Tek parti döneminde gerçekleştirilen bir başka radikal reform hareketi ise, 25 Kasım 1925 tarihli Şapka İktisası Hakkındaki Yasanın kabul edilmesi olmuştur. Kanun gerekçesinde, sarık ve fesin geri kalmışlığı temsil ettiği, bu yüzden değiştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Arka arkaya gerçekleştirilen ani ve kökten değişimler karşısında suskun kalan toplum, sembolik bir anlamı olan şapka kullanımına karşı çıkıp fes takmak konusunda ısrarcı olmaya çalışmışsa da rejim tarafından engellenmiştir (Beriş, 2009: 74).

Halk tarafından gelecek olası tepkiler nedeniyle, cumhuriyetin ilk yıllarında kadın kılık ve kıyafetinin düzenlenmesi konusunda somut ve katı bir düzenleme yapılmamıştır. Hükümet tarafından getirilecek olan düzenlemelerin yerel yönetimler aracılığıyla uygulamaya konması kararlaştırılmış, bu kapsamda, Nisan 1926'da aldığı kararla Bartın Belediyesi, kadınların peştemal, destemal ve ağbani ile sokağa çıkmalarını yasaklarken belediye tarafından 10 yıl sonra 1935'te alınan yeni kararla

peçe ve çarşaf yasaklanmış, kadınların yüzlerini örtemeyecekleri ve medeni kılıkla gezmeleri gerektiği duyurulmuş, kadınlara manto giyme kuralı getirilmiştir. Zaman içinde yasağın kapsamı genişletilerek, peçe yasağının uygulandığı illerin sayısı 35'e ulaşmıştır (Solgun, 2010: 145).

İslamiyet'in ulusallaştırması çalışmaları kapsamında, ibadetlerin Türkçeleştirilmesi gündeme alınmış, bu alanda ilk icraat olarak ezan ve kamet Türkçeleştirilmiş ve ilk Türkçe ezan 1932 yılında Ayasofya'da okunmuştur (Jashne, 1972: 45).

Kur'an'ı ve İslam'ı doğru anlamamanın bağnazlık ve cehalet karşısında en etkili çözüm olduğuna inanan Mustafa Kemal Atatürk, ilk kez 1927 yılında Kur'an'ın Türkçe'ye çevrilmesini ve halka ücretsiz temin edilmesini sağlamıştır (Din, Bilim, Uygarlık ve Atatürk, 2006: 47).

Cumhuriyet döneminin din politikası, laiklik ilkesi gereğince, dini devlet yönetiminin dışına taşıyarak dine atfedilen hurafe ve bağnazlıklardan onu kurtarmaya çalışma gayretiyle dinde bir aydınlanma devinimi başlatmakla birlikte, dini milli bir kimliğe büründürme hedefini sürdürmüştür (Kara, 2017: 132). Fakat Cumhuriyetin ilk yıllarında, bazı aydınlar tarafından laiklik, batılılaşma ve çağdaşlaşma hareketleri kutsanırken, İslamiyet'in haksız bir şekilde geri kalmışlığın ve başarısızlığın sebebi olarak gösterilmesi, bu aydınların ve taraftarlarının kendi benliklerinden kopmalarına, kendilerini sevmemelerine ve Müslüman kültürden haz etmeyen bir tavır takınmalarına neden olmuştur (Kadioğlu, 2011: 58).

4.1.2. 12 Eylül Askeri Darbesi

Türk Silahlı Kuvvetlerinin 12 Eylül 1980 günü, emir-komuta zinciri içinde gerçekleştirdiği askeri müdahale ile Süleyman Demirel'in Başbakan olduğu hükümet görevden alınıp, Türkiye Büyük Millet Meclisi lağvedilmiş, 1961 Anayasası uygulamadan kaldırılmış ve Türkiye siyasetinin yeniden tasarlandığı yaklaşık dokuz yıl süren bir askeri dönem başlamıştır. Yönetime el koyanlar tarafından tekvin edilen "Milli Güvenlik Konseyi" Genelkurmay Başkanı Orgeneral Kenan Evren, dönemin Kuvvet Komutanları ve Jandarma Genel Komutanından oluşmuştur (Gözler, 2000: 98).

Darbe ardından geçen 3 yıl içerisinde, önemli kanunların tamamına yakını değiştirilmiş ve askeri yönetimin belirlediği Danışma Meclisi tarafından hazırlanan Anayasa, 7 Kasım 1982 yılında yapılan ve aleyhte konuşmanın ve propaganda yapmanın yasak olduğu referandumda %92'lik "Evet" oyu ile kabul edilmiştir (www.cnnturk.com, 2011).

Egemen ideolojinin yeniden yapılandırıldığı bu dönemde, Kemalizmin bel kemiği olan laiklik dinle harmanlanmıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen ilk eylem, 1982 Anayasası ile ilk ve orta öğretime din kültürü ve ahlak bilgisi dersinin konması ve zorunlu hale getirilmesi olmuş, din öğretimi vermede devlet tek yetkili kılınmıştır. Türk-İslam sentezi ve egemen ideoloji Kemalizmin kombinasyonu ile ideolojik bunalım sorunu ekarte edilmeye çalışılmıştır. 1982 Anayasasındaki millilik ve milli kültür vurgusunun temelleri, İslami öğelerle bezeli Türk milliyetçiliğinde bulunmaktadır (Öğün, 1995: 177).

Gerçekleştirilen darbenin gerekçesi olarak gösterilen, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, kardeş kavgası olarak nitelendirilen anarşi ve terör nedeniyle ciddi olarak zarar gördüğü fikri ile Türk-İslam sentezi paralellik içindedir. Siyasi arenadan sol hareketin bütünüyle arındırıldığı süreçte, geride kalan kardeşler arasında sulh sağlama görevi ve sorumluluğu dine verilmiştir. Böylelikle, Türk-İslam sentezi, 12 Eylül askeri darbesinin yasal bir zemine kavuşmasında ve yeni tarihsel bloğun oluşumunda önemli ve birleştirici bir rol üstlenmiştir (Buğra, 2004: 128).

Egemen ideolojinin yeniden yapılandırıldığı bu dönemde, Diyanet İşleri Başkanlığı da dönüşüm geçirmiş, milli dayanışma ve bütünleşmeyi güçlendirmede ve Türklüğün İslamileştirilmesi ile İslam'ın Türkleştirilmesi sürecinde aktif rol oynamıştır. Kendisini Türk milli kimliğini korumak ve muhafaza etmekle yeni nesilleri ateist ve komünist ideolojilere karşı korumakla görevli bir kurum şeklinde tanımlayan Diyanet İşleri Başkanlığı, sahip olduğu konumu güçlendirmek için milliyetçilikten faydalanırken, ordu da meşru zeminini genişletmek ve Türk milliyetçiliğini yaymak adına dinden istifade etmiştir. Bu bağlamda din ve ahlak öğretimi zorunlu hale getirilirken, ezan, hutbe ve vaazlar merkezileştirilmiştir (Yavuz, 2005:102).

“Söz konusu bu merkezileşme eğilimi, din üzerindeki devlet tekelinin yeniden kurularak, toplumun homojenleştirilmesi esasında, ‘resmi din/resmi İslam’ yaratılması ve bu doğrultuda alternatif İslam yorumlarının ve potansiyel güç odaklarının oluşmasının önlenmesi ve denetim altına alınmaya çalışılması olarak değerlendirilebilir” (Özçelik, 2009: 88).

İlk kuruldukları günden bu yana tartışmaların ve siyasi çekişmelerin odağı olan İmam Hatip Liseleri, bu süreçte tekrar ilgi odağı olmuş, bu liselerde yetişen bireylere devletin tekvin etmeye çalıştığı resmi dini topluma nakletme misyonu yüklenmiştir. Bu liselerde yetişecek aydın din adamları ile devletin resmi dini topluma ulaştırılacak böylece yobaz ve geleneksel din adamlarının toplumdaki etkinliği yok edilerek bu kişilerin toplumu batıl inançlarla zehirlemesi engellenecek ve devlet kontrolü dışındaki diğer İslami yorumların ve aykırı güç odaklarının oluşumuna da son verilecektir (Özçelik, 2009: 88).

12 Eylül 1980 askeri darbesi Türkiye’de farklı ideolojiden, mezhepten ve ırktan insanın, Alevi, Sünni, Kürt, Türk, sağcı, solcu vb. temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edildiği bir dönem olmuştur. Süreç içinde dini grupların yaşadığı mağduriyete yönelik net rakamlara ulaşmak mümkün değilken, 12 Eylül askeri darbesi döneminde yaşanan genel mağduriyetin bilançosu şu şekildedir:

650.000 kişi gözaltına alınmış,
7.000 kişi için idam istenmiş,
517 kişiye idam cezası verilmiş,
49 kişi idam edilmiş,
1.633.000 kişi fişlenmiş.
98.404 kişi örgüt üyesi olmaktan dolayı yargılanmış,
71.000 kişi TCK’nın 141, 142 ve 163. maddesinden yargılanmıştır. (Memleket dahilinde grupların şiddet kullanması ve laikliğe aykırı propaganda suçları)
30.000 kişi sakıncalı olduğu için işten çıkarılmış,
14.000 kişi vatandaşlıktan çıkarılmış,
30.000 kişi siyasi mülteci olarak yurtdışında yaşamaya başlamış,
171 kişinin işkenceyle öldüğü belgelerle kanıtlanmış,

14 kişi cezaevindeki açlık grevlerinde ölmüş, 189 film yasaklanmış, 39 ton gazete ve dergi sakıncalı olduğu için imha edilmiştir (Mazlumder, 2010: 107).

4.1.3. 28 şubat Süreci

Türkiye siyasi tarihine geçen kararlar ve bu kararların uygulanması sırasında Türkiye'de siyasi, idari, hukuki ve toplumsal alanlarda yaşanan değişimlere neden olan bir süreç olan 28 şubat, bir diğer ismiyle post-modern darbe, 28 şubat 1997'de yapılan Milli Güvenlik Kurulu toplantısı sonucu açıklanan kararlarla başlayan ve irticaya karşı, ordu ve bürokrasi merkezli bir mevzudur. 28 şubat'ta yapılan Milli Güvenlik Kurulu toplantısında, laikliğin Türkiye'de demokrasi ve hukukun teminatı olduğu sert bir şekilde vurgulanmış ve alınan MGK kararları hkmete bildirilmiştir. Kararda; laiklik için yasalar uygulanmalı, tarikatlara bağlı okullar denetlenmeli ve MEB'e devredilmeli, 8 yıllık kesintisiz eğitime geçilmeli, Kuran kursları denetlenmeli, Tevhidi Tedrisat uygulanmalı, tarikatlar kapatılmalı, irtica nedeniyle ordudan atılanları savunan ve orduyu din dşmanıymış gibi gösteren medya kontrol altına alınmalı, kıyafet kanununa riayet edilmeli, kurban derileri derneklere verilmemeli, Atatürk aleyhindeki eylemler cezalandırılmalı denilmiştir (www.sozcu.com.tr, 2020).

İrticayla mücadele eylem planı' olarak anılan bu dönem, başörtülülerin okullara sokulmadığı, ibadetlerini yerini getirmek isteyen insanların kamusal alanda sıkıntılar yaşadığı bir dönem olmuştur. "şeriat geliyor" şeklindeki suni korku politikasının ardından, özellikle başörtüsüyle okumak isteyenlere büyük bir linç kampanyası başlatılmış, başörtülü niversite ve imam hatip öğrencilerine okul kapıları birer birer kapanmıştır. 1997 'de Sivas Cumhuriyet niversitesi başörtülü hemşirelik bölüm birincisinin trene alınmaması da o yıllarda başörtülü öğrencilere yapılan zulmün sembolü olmuştur. 28 şubat'ta okullara girmek isteyen başörtülü öğrenciler güvenlik görevlilerince engellenmiş binlercesi gözaltına alınmıştır (www.yenisafak.com, 2019).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Başkanı Süleyman Arslan tarafından 28 şubat 1997 post-modern darbesi, şu ifadelerle anlatılmıştır: İnsan hakları ihlallerinin sıkça yaşandığı post-modern bir darbe dönemi olan 28 şubat sürecinde, birçok insan inançlarından ötürü haksız muamele görmüş, din ve vicdan hürriyetleri

yok sayılmıştır. Birtakım haksız uygulamalarla fırsat eşitliği ortadan kaldırılarak bireyler okullarından uzaklaştırılmış ve eğitim hakları ellerinden alınmıştır. Çok fazla sayıda devlet memuru görevlerinden uzaklaştırılmış, bir kısmı da işe alım esnasında inanç temelli ayrımcılığa tabi tutularak çalışma, sosyal güvenlik ve kamu hizmetlerine girme ve bu hizmetlerden faydalanma haklarından mahrum bırakılmıştır. Pek çok sivil toplum örgütü kapatılarak veya faaliyetleri kısıtlandırılarak örgütlenme ve ifade özgürlüğü hakları ellerinden alınmış, sermaye sahipleri kategorize edilmek suretiyle üretim ve mülkiyet hakları kısıtlanmış, fişlemelerle özel hayatın mahremiyeti ihlal edilmiştir. Halk tarafından seçilmiş iktidarın görevden uzaklaştırılması ve parti kapatma pratikleriyle birlikte seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunma hakları ihlal edilmiştir. Anayasaca korunan temel hakların ihlali ile her biri milyonlarca sayıda insanın mağduriyet yaşamasına sebebiyet vermiş bu uygulamaların etkilerini gidermek uzun seneler almıştır (www.tihek.gov.tr, t.y.).

28 Şubat sürecinde meydana gelen olaylara dair sayısal veriler incelenecek olursa;

1.635 personel 1990-2011 yılları arasında “irtica” suçlamasıyla YAŞ kararlarıyla TSK’dan atılmış,

11.000 öğretmen 1997-2001 yılları arasında istifa etmiş,

3.527 öğretmenin görevine 1997-2001 tarihleri arasında son verilmiş,

11.890 öğretmen 1997-2001 tarihleri arasında kılık-kıyafet/fişlemeler nedeniyle disiplin cezası almış,

33.271 öğretmen 1997-2001 tarihleri arasında kılık-kıyafet/fişlemeler nedeniyle disiplin soruşturmasına uğramış,

4.625 Milli Eğitim Bakanlığı personeli fişlenmiş,

2.639 kamu personeli MİT tarafından irticayla ilişkili görülmüş,

418 öğretim görevlisi MİT tarafından irticacı olarak fişlenmiş,

949 öğretmen MİT tarafından irticacı olarak fişlenmiş,

210 vali/kaymakam hakkında irtica gerekçesiyle rapor tanzim edilmiş,

396 diyanet personeline irtica gerekçesiyle disiplin cezası verilmiş,

128 diyanet personeli irtica gerekçesiyle meslekten atılmış,

139 yükseköğretim kurumları personeli kılık-kıyafet yasağı nedeniyle kamu görevinden çıkarılmıştır (Rakamlarla 28 Şubat Raporu, 2014: 41-43).

4.2. Türkiye’de Başörtüsü Sorunu

Türkiye’de başörtüsü sorunu ve bu alanda yapılan tartışmalar laiklik bağlamında ele alınmıştır. Laiklik ilkesi, 5 Şubat 1937 tarih ve 2115 sayılı yasa ile Türkiye Cumhuriyeti’nin nitelikleri arasında yer almış, laik devlet ilkesinin cumhuriyetin temel nitelikleri arasında yer verilmesine 1961 ve 1982 Anayasalarında devam edilmiş ve bu süreçten itibaren Türkiye’de anayasal bir ilke haline gelen laikliğin tanımı ve gerekleri konusunda yıllar boyu süregelen tartışmalar yaşanmaya başlamıştır. Üniversiteler başta olmak üzere, kamusal alan adı altında kamu kurum ve kuruluşları, hastaneler, askeri tesisler vb. alanlara dini inançları nedeniyle başörtüsü takan kadınların girip giremeyeceği ve buralarda çalışıp çalışamayacağı başlıca tartışma konusu olmuştur (Saka ve Altınöz, 2011: 6).

“Anayasa Mahkemesi, din ile devletin birbirinden ayrılmasını laikliğin gereği saymıştır. Hukuki yönden, klasik anlamda laiklik, din ve Devlet işlerinin birbirinden ayrılması anlamına gelmektedir. Ayrılık, dinin Devlet işlerine, Devletin de din işlerine karışmaması biçimindedir. Laik düzende din, siyasallaşmadan kurtarılır, yönetim aracı olmaktan çıkarılır, gerçek ve saygın yerinde tutularak kişilerin vicdanlarına bırakılır. Laik devlet düzeninde kamusal düzenlemelerin kaynağı dini kurallar olamaz ve bu düzenlemelerin dini kurallara göre yapılması düşünülemez” (Mazlumder: 2010: 34).

Laiklik tartışmaları kapsamında en fazla mağduriyetin yaşandığı alanlardan biri başörtüsü yasağı olmuştur. Başörtüsü yasağı, dini inançları gereği başörtüsü takan öğrencilerin yüksek öğrenim görme hakkını engellemekle kalmamış yargı ve siyaset ilişkisini de etkilemiş, yasağı kaldırmaya yönelik bütün yasal ve anayasal teşebbüsler uzun seneler boyunca yargı engeline takılmıştır (Arslan: 2009: 3).

1923 Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla hazırlanan ilk anayasada, resmi olarak bir başörtüsü yasağı getirilmemesine karşın, resmi kurumlarda başörtüsü ile çalışan bulunmamaktaydı. Başörtüsünün tartışmaların odağı haline gelmesi, 1960'lı yılların ilk yarısında, başörtülü üniversite öğrencilerinin sayısının artmasıyla olmuş bununla beraber başörtüsü yasağındaki radikal kırılmalar, 1980 askeri darbesi ve 28 Şubat süreci olarak da bilinen askerin 1997 yılındaki siyasete dolaylı müdahalesi ile gerçekleşmiştir (Kayabaş ve Kütküt, 2010: 13).

12 Eylül 1980 darbesi sonrasında çıkarılan ve yaklaşık olarak 31 yıl yürürlükte kalan 25 Ekim 1982 tarihli 'kamuda kılık kıyafet yönetmeliği' sebebiyle kadınların kamu kurumlarında başörtüleriyle çalışması engellenmiştir. Milli Güvenlik Konseyi'nin oluşturduğu Bakanlar Kurulu tarafından 'Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık Kıyafetine Dair Yönetmelik'in 5. maddesi uyarınca kamuda kadınların başlarının daima açık olması zorunluluğu getirilmiştir. 1982 yılında hem Milli Eğitim Bakanlığı hem de Yüksek Öğretim Kurulu tarafından yayımlanan benzer genelgelerle başörtüsü eğitim alanında da yasaklı hale getirilmiştir (www.haksozhaber.com, 2011).

Kamuda başörtüsü yasağının zirveye çıktığı dönem, askerin dolaylı yoldan siyasete müdahale ettiği '28 Şubat süreci' olmuştur. 1997 yılında yapılan Milli Güvenlik Kurulu toplantısında, irticanın öncelikli tehdit olarak kabul edilmesiyle irticayla mücadelede yapılması gerekenler, 18 maddede toplanmış ve sonrasında hayata geçirilmiştir. Listenin en aktif şekilde uygulanan maddesi ise başörtülülere karşı kamu kurumlarında yaptırımlar içeren madde olmuştur. Bu süreçte, başörtüsü yasağı, dönemin İstanbul Üniversitesi Rektörü'nün başörtüsünü yasaklayan 23 Şubat 1998 tarihli genelgesiyle resmen başlamıştır. Başörtüsü kaynaklı mağduriyetlerin medyada sık sık haber ve manşet olduğu bu dönemde, başörtülü öğrenciler okula geldiklerinde güvenlik ekipleriyle karşı karşıya kalmış ve yönetim tarafından ikna odalarında başlarını açmaya zorlanmışlardır. Tüm bu süreç boyunca mağdur olan öğrenci sayısına ilişkin net bir rakam bulunmazken, başörtülü öğrencilerin bir kısmı başlarını açarak ya da peruk, bere vs. yöntemlere başvurarak eğitimlerine devam etmiş bir diğer kısmı eğitim hayatlarını yarıda bırakarak evlerine dönmüş, maddi imkanı olan bir kısım da eğitimine yurtdışında devam etmiştir. 2002 yılındaki seçimlerde AK Parti iktidara geldiğinde, hala hassas bir tartışma konusu olan başörtüsü yasağına yönelik

radikal bir adım atılmamış, süreç içinde uygulamada birtakım yumuşamalar yapılmış olsa da yasal düzenleme yapılmamış, Anayasa Mahkemesinin verdiği kararlar da yasağın kaldırılmasına mani olmuştur. 2007 yılına gelindiğindeyse YÖK başkanlığındaki değişimle, başörtülü öğrencilerin üniversitelerde eğitim görmesinin önü açılmış ve YÖK başkanı tarafından rektörlüklere gönderilen talimatla yasak uygulamadan kalkmıştır. Başörtüsü yasağının kamu personeli için kalkması ise dönemin Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan'ın 1 Ekim 2013'te açıkladığı demokratikleşme paketi ile mümkün olmuş, kılık kıyafet yönetmeliğinin 5. maddesinde yapılan değişikliklerle kısıtlayıcı hükümler kaldırılmıştır. Hakim ve savcılar için 2015'te, polisler için 2016'da ve TSK çalışanları içinse 2017'de başörtüsü serbest bırakılmıştır (www.aljazeera.com.tr, 2013).

4.3. Türkiye’de Dini Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık

Türkiye’de tek parti döneminde gerçekleştirilen radikal devrimler, darbeler sürecinde yaşanan mağduriyetler, başörtüsü sorunu, imam hatip liselerine senelerce uygulanan katsayı adaletsizliği göz önüne alındığında sadece dini azınlık gruplarının değil, Müslüman çoğunluğun da dini özgürlüklerle ilgili sorunlar yaşadığı, Sünni Müslümanların din ve vicdan özgürlüğü ile temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edildiği görülmektedir. Türkiye’de laiklik, devletin bütün dinler ve inançlara karşı tarafsız ve eşit mesafede kalması şeklinde özgürlükçü bir ilke olmamış, resmi ideoloji doğrultusunda devletin din ve inanç alanını tayin etme fonksiyonu görmüş, bu durum da hak ihlallerini beraberinde getirmiştir. Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş ideolojisi; katı laik, dinin sadece vicdanda yeri olduğuna dair anlayış, Sünni Müslüman, Alevi, Hristiyan, Süryani ve agnostiklerin maruz kaldıkları dini ayrımcılık probleminin temelinde yatmaktadır (Mazlumder, 2010: 117). İdeolojik devlet yapısı, baskıcı anayasa, çarpık eğitim sistemi, negatif algı toplumda laik-antilaik, Alevi-Sünni gibi tartışma zeminleri yaratmıştır (Tosun, 2016).

Türkiye’deki en büyük dini azınlığı oluşturan Alevilerle ilgili temel sorunlardan biri Aleviliğin bir din mi, mezhep mi yoksa siyasi görüş mü olduğuyla ilgili tartışmalardır. Alevi kelimesi, farklı özelliklere ve inançlara sahip Müslüman Şii cemaat için kullanılan bir terimdir (Bir Eşitlik Arayışı: Türkiye’de Azınlıklar, 2007:

14). Alevilerin yıllardır cemevlerinin ibadethane statüsünde yer alması, devlet tarafından diğer ibadethanelere tanınan hakların cemevlerine de tanınması ve cemevlerinde görev yapan dedelerin kamusal hizmetli sayılması ile ilgili verdikleri mücadeleler hala bir sonuca ulaşmamıştır.

Stratejik Düşünce Enstitüsü tarafından 2009 yılında hazırlanan Alevi Raporu, Alevilerin algılarıyla ilgili dikkat çekici bulgular içermektedir. Alevi olan ve olmayan bireylerin algısındaki kırılma, rapor bulgularında kendisini açıkça belli etmektedir. ‘Türkiye’de Alevi sorunu var mıdır?’ sorusuna Alevilerin %87,2’si evet yanıtı verirken, Alevi olmayanların %57,7’si hayır yanıtını vermiştir. Alevilerin, Sünnilere göre daha az hak ve özgürlüğe sahip olduğuna inanan Alevilerin sayısı %60,6 iken, Alevi olmayan katılımcıların %14,9’u Alevilerin Sünnilere göre daha az hak ve özgürlüğe sahip olduğunu belirtmiştir (Kayabaş ve Kütküt, 2011: 14). Alevi Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen (2010) “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Araştırması” sonuçlarına göre ise araştırmaya katılan katılımcıların %64’ü geçtiğimiz 12 ay içerisinde din ya da inançlarından ötürü ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Erdemir ve diğerleri, 2010).

Türkiye’de gayrimüslim azınlığı oluşturan en büyük gruplar; Ermeni Ortodoks Hristiyanlar, Katolik Hristiyanlar, Museviler, Ortodoks Süryani Hristiyanlar, Rus Ortodoks Hristiyanlar, Bahailer, Yezidiler, Yehova Şahitleri, Irak Keldani Hristiyanları ve Rum Ortodoks Hristiyanlardır. Bununla birlikte, Türkiye’de sayıları kesin olarak bilinmeyen bir grup Bulgar Ortodoks, Nasturi, Gürcü Ortodoks, Süryani Katolik ve Maruni Hristiyan da bulunmaktadır (Uluslararası Din Özgürlüğü Raporu, 2018).

Lozan Antlaşması, gayrimüslim azınlıkların din özgürlüğünü korumakta ve bu azınlıklara din eğitimi ve dersleri alma hakkı tanımaktayken bu koruma yalnızca Rum, Ermeni ve Musevilerle sınırlı kalmakta ve diğer gayrimüslim azınlıkları dışarıda tutmaktadır. 1923 Lozan Antlaşmasında atıfta bulunulan, kapsamı açıkça belirtilmeyen “gayrimüslim azınlıklar” devletin yorumu doğrultusunda, sadece kabul gören üç cemaate, “Ermeni Ortodoks Hristiyanlar, Museviler ve Rum Ortodoks Hristiyanlar”, özel hukuki azınlık statüsü vermektedir. Fakat Türkiye’de Lozan Antlaşması’nın sağladığı güvencenin dışında kalan, Süryaniler, Bahailer, Yezidiler,

Türk Protestan Hristiyanları, Asuriler, Keldaniler ve Nusayriler gibi gayrimüslim azınlıklar bulunmaktadır (Mazlumder, 2010: 380).

Gayrimüslimlerle ilgili Türkiye'nin yakın tarihindeki büyük kırılma noktalarından biri, 1 Kasım 1942'de çıkarılan bir kanun olan Varlık Vergisi olmuştur. II. Dünya Savaşı yıllarında, ülkede enflasyon ve karaborsacılığın artmasıyla beraber yüksek miktarda gelir kazanan bir sınıfın oluşmasıyla gelişen koşullarda, bu kazançların vergilendirilmesi amacıyla devlet tarafından uygulamaya konulan verginin mükelleflerinin %87'si gayrimüslim azınlıklardan, %7'si Türklerden, %6'sı ise değişik kademedeki azınlıklardan oluşmaktaydı. Birçok gayrimüslim vergiyi ödeyebilmek için mallarını satmak zorunda kalırken vergisini süresinde ödeyemeyen mükellefler, borçlarını bedenen çalışarak ödemeleri amacıyla çalışma kamplarına yollanmışlardır (Danzikyan, 2018). Aralık 1942 ve Ocak 1944'te başta İstanbul olmak üzere Türkiye'de gayrimüslimlere ait binlerce taşınmaz mülk, ev ve işyeri satılarak el değiştirmiştir. Varlık Vergisi'nin uygulandığı süreç içinde, kesinleşen vergi miktarı 465.384.820 milyon TL olmuş, 1944 yılında, kesinleşen bu miktarın yüzde 74,11'ine denk düşen 314.920.940 TL'si tahsil edilmiştir. Bu miktarın tahsil edildiği mükellef sayısı 114.368 kişi olmuş, varlık vergisi aracılığıyla elde edilen yaklaşık 315 milyon liralık verginin yüzde 52'sine denk düşen 223 milyon liralık kısmını gayrimüslimler, yüzde 29'a denk düşen 122,5 milyon lirayı Müslümanlar, yüzde 19'luk bir oranı temsil eden 79,5 milyon lirayı ise Ecnebler ödemek zorunda kalmıştır. Verginin en çok tahsil edildiği şehir, elde edilen gelirin yüzde 54'üne karşılık gelen bir oranla İstanbul olmuş, İstanbul'u sırasıyla İzmir ve Ankara takip etmiştir (Şahin ve Özenç, 2008: 92). 15 Mart 1944 tarih ve 4530 sayılı Varlık Vergisi Bakayasının Terkinine Dair Kanun ile o tarihe kadar hesaplanmış, ancak tahsil edilememiş vergilerin silinmesiyle Varlık Vergisi uygulaması ortadan kalkmıştır (Erdem, 2019).

1924 yılında kabul edilen Tevhidi Tedrisat Kanunu ile Türkiye'deki tüm okullar Milli Eğitim bakanlığına bağlanmış, gayrimüslimlere ait bütün okulların eğitimi de bu yasayla birlikte devletin kontrolüne geçmiş ve gayrimüslim vatandaşların eğitim hayatı radikal bir şekilde değişime uğramıştır. Tevhidi Tedrisat Kanunundaki mevcut yasalar gereği, gayrimüslimlerin kendi inançları doğrultusunda çocuklarına verilecek olan derslerin muhtevasını belirleme hakları engellenmiştir (Mazlumder, 2010: 409).

Bugün Türkiye’de, hepsi İstanbul’da olmak üzere, 16’sı Ermenilere, 5’i Rumlara 1’i de Musevilere ait toplam 22 azınlık okulu bulunmaktadır. Tarih Vakfı’nın Ekim 2011-Mayıs 2013 arasında yürüttüğü "Geçmişten Günümüze Azınlık Okulları: Sorunlar ve Çözümler" adlı raporunda Türkiye’de azınlık okullarında çalışacak Ermenice ve İbranice öğretmeni yetiştiren eğitim fakülteleri, bu okullara ders kitapları ve materyalleri hazırlayan bir kamu veya özel kurum bulunmadığı ve Lozan Antlaşması’ndaki açık düzenlemeye karşın azınlık okullarına devlet bütçesinden pay ayrılmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, azınlık okullarının mevcut sorunlarından bazıları raporda şu şekilde sıralanmıştır: *"Statü/süzlük sorunu", "mütekabiliyet ilkesi ve azınlık okulları", "öğretmen yetiştirmede ve işe almada yaşanan güçlükler", "ders kitapları ve eğitim materyallerinin temini", "azınlık okullarına kayıt için aynı azınlığa mensup ve TC yurttaşı olma koşulu", "azınlık okullarına devlet bütçesinden pay ayrılmaması-maddi güçlükler", "öğrenci sayısı", "azınlık okullarına genel bakış: ön yargılar", "okullarda azınlık dilinde etkinlik düzenlemek", "azınlık okulları ile diğer okullar arasında iletişim eksikliği", "tüm okullarla birlikte yaşanan ortak sorunlar" ve "kamu otoriteleri ile diyalog"* (www.minorityrights.org, 2013).

Mevcut yasalara göre, bir çocuğun azınlık okulunda eğitim görebilmesi için çocuğun anne ya da babasının T.C. vatandaşı olması şartının dışında Ermeni, Rum ya da Musevi olduğunu ispat etmesi de gerekmektedir. Böylece nüfus kayıtlarında Müslüman olarak görünen bir Ermeni veya Rum çocuğunun azınlık okullarına girebilmesinin önü kapatılmış olmaktadır. Öte yandan, azınlık okullarında Türkiye Cumhuriyeti Devleti vatandaşı olmayan Ermeniler, Rumlar ve Museviler yalnızca ‘misafir öğrenci’ statüsünde eğitim görebilmektedir (www.milliyet.com, 2013).

Anayasanın 24’üncü maddesinin dördüncü fıkrasının ikinci cümlesine göre, “din kültürü öğretimi ilk ve orta-öğretim kurumlarında okutulan zorunlu dersler arasında yer alır” hükmü uyarınca, ilk ve ortaöğretimde din dersleri zorunludur (Gözler, 2010: 318). Kimliklerinde “Hristiyan” ya da “Musevi” ibaresi yer alan öğrencilerin, zorunlu din derslerinden muaf olmak için başvuru hakkı bulunurken, diğer gayrimüslim azınlıklar, Ateist, agnostikler, Aleviler ya da Sünni olmayan diğer Müslümanlar, Bahailer, Yezidiler ya da kimliklerinde din ibaresinin yer aldığı bölümü boş bırakan şahısların zorunlu din derslerinden muaf bulunma hakkı bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Hristiyanlık ve Musevilik dışındaki diğer dinlere

mensup veya herhangi bir dine inanmayan öğrencilerin din kültürü ve ahlak bilgisi dersini okuma zorunluluğu bulunmaktadır (www.usembassy.gov.tr, 2018).

Türkiye’deki gayrimüslimlerle ilgili ana meselelerden biri, gayrimüslim vakıfların sorunlarıdır. Osmanlı devlet geleneğinden Türkiye Cumhuriyeti’ne miras kalan en önemli yapılardan biri olan cemaat vakıfları; gayrimüslim azınlığın sosyal yaşamlarını düzenleyip din, eğitim, sağlık ve hayır kurumlarını muhafaza eden kurumlar olarak önemli fonksiyonlara sahipti. Bu vakıflar, ellerinde bulundurdıkları arazi ve gayrimenkul gibi taşınmaz mülklerle çok büyük bir serveti kontrol etmekteydi. Gayrimüslim cemaatlere, vakıfları üzerinden yapılan baskı politikalarının planlanması ve tatbik edilmesinde başta Vakıflar Genel Müdürlüğü (VGM) olmak üzere bürokrasinin önemli rolü olmuştur. Cemaat vakıflarının tapulu taşınmazlarına hukuk dışı yollarla el konmasına yönelik 1936 Beyannamesi ve mazbut vakıf gibi uygulamalar bürokrasi tarafından uygulanmış, yargı yolu ile de yasal meşruiyet kazandırılmıştır. Gerek Türkiye’nin Avrupa Birliği (AB) üyeliği sürecine girişi, gerekse Gayrimüslim vakıfların Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nde (AİHM) açtığı davalar sonucunda, meselenin uluslararası zeminde de tartışılır hale gelmesi sorunun çözümüne yönelik bir aciliyet gerektirmiş, 2002’de iktidar olan Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), cemaat vakıflarının mülkiyet sorunu ve mevcut birtakım sorunlarına çözüm sağlayabilmek adına, Vakıflar Kanunu’nda birtakım değişiklikler yapmış, Şubat 2008’de de yeni bir Vakıflar Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Gerçekleştirilen reformlarla cemaat vakıfları yeni mal edinmek ve mevcut malları üzerinde hak sahibi olabilmek noktasında çok önemli haklar kazanmıştır. Diğer taraftan, vakıfların el konulan mallarının bütünüyle iadesi ve üçüncü kişilere aktarılmış mallar için tazminat ödenmesi, halihazırda çözüm bekleyen konulardır (Kurban ve Hatemi, 2009: 7-8).

Türkiye’de Müslüman olmayan bir bireyin devlet memuru olarak görev yapamayacağı, polis veya subay olamayacağı, TSK, Dışişleri, Emniyet, MİT gibi devlet dairelerinde memur statüsünde çalışan bir gayrimüslim bulunmadığı iddiaları, 2013 yılında milletvekili Sinan Aydın Aygün tarafından meclis gündemine taşınmış ve konuya ilişkin bir soru önergesi verilmiştir. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik tarafından soru önergesine verilen cevapta, Anayasanın 70. maddesindeki “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez” hükmü

ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'inci maddesindeki “Devlet memuru olabilmek için aranan genel şartlardan biri Türk Vatandaşı olma şartıdır. Bu hükümlere göre Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gayrimüslim vatandaşların kamu hizmetlerine girme hakkı en başta Anayasa ile güvence altına alınmıştır” hükmü yer almıştır (www.memurunyeri.com.tr, 2013). Türkiye’de yaşayan gayrimüslim azınlık sayısının yıllar içinde azalması ve gayrimüslimlerin yıllara dayanan bir aile geleneği olarak ticaret ve zanaatla uğraşmayı tercih etmeleri, Türkiye Cumhuriyeti’nde memur olarak görev yapan gayrimüslim azınlık sayısının düşük olmasına neden olan faktörler arasında gösterilebilir.

Dindar Sünni Müslümanlar, Aleviler, Kürtler, Araplar ve diğer inanç ve etnisite mensupları için sorun yaratan siyasal, hukuki ve kültürel etmenler, gayrimüslim azınlıklar için de geçerlidir. Sonuç olarak, dini azınlıklar meselesi çerçevesindeki sorun ve çözümleri tek bir şekilde ele almaktan ziyade tüm inanç gruplarıyla ilgili sorunların çözümü amacıyla insan hakları ve hürriyeti bağlamında daha geniş çaplı ve bütüncül birtakım düzenlemeler gerekmektedir (Tosun, 2016).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA İNANÇ AYRIMCILIĞI: BANDIRMA ÖRNEĞİ

1.1. Araştırmanın Konusu

Geçmişten günümüze, işgörenler iş yaşamının farklı safhalarında, işle alakası olmayan din, inanç, etnik köken, yaş, renk, hastalık, politik görüş gibi çeşitli sebeplerden dolayı ayrımcılığa uğrayabilmektedir. İşgörenlerin çalışma hayatındaki inanç temelli ayrımcılık algısını tespit etmek ve bu alandaki sorunları ortaya çıkarmak, ayrımcılıkla mücadele açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda, çalışmanın konusu olarak “İş Yaşamında İnanç Ayrımcılığı: Bandırma Örneği” seçilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, çalışma hayatının temel bileşenlerinden biri olan işgörenlerin iş yaşamlarındaki inanç temelli ayrımcılık algısını incelemek amaçlanmıştır.

Ayrımcılık ile ilgili literatür incelendiğinde, daha çok cinsiyet, ırk, cinsel eğilim, hastalık gibi ayrımcılığın farklı türleriyle ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir. İnanç ayrımcılığı ile ilgili yayınlanan ulusal ve uluslararası raporlar haricinde, iş yaşamında inanç ayrımcılığını baz alan spesifik bir çalışmanın yapılmadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmayla literatürde var olan mevcut boşluğun giderilmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Balıkesir’in Bandırma ilçesinde ikamet eden ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise Bandırma ilçesinde yaşayan 287 kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde yapılmıştır.

1.4. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknik

İşgörenlerin iş yaşamlarındaki inanç temelli ayrımcılık algısını incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, cevaplayanlar tarafından yönetilen anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde inanç ayrımcılığı ile ilgili sorular ikinci bölümde demografik sorular yer almıştır. Demografik soruların en alt bölümünde inanç sebebiyle cezalandırılmayla ilgili üç adet soru bulunmaktadır.

Anketin inanç ayrımcılığı ile ilgili sorularının yer aldığı birinci bölümde, Allen, Wang, Richards, Ming ve Suh tarafından oluşturulan inanç ayrımcılığı ölçeği maddelerine yer verilmiştir. Ölçekte, algılanan önyargı, gizli semptomlar ve negatif etiketler olmak üzere 3 boyut ve 11 madde bulunmaktadır.

Araştırmanın ölçeği 5'li likert ölçeği üzerinden değerlendirilmiştir. Bu ölçeğe göre; 1 = Asla, 2 = Nadiren, 3 = Bazen, 4 = Sık sık, 5 = Her zaman ifadelerini temsil etmektedir. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Analizlerde, nitel değişkenler frekans ve yüzde değerleri, nicel değişkenler için ise minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma gibi değerler verilmiştir.

1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Yapılan normallik analizine göre inanç ayrımcılığı ölçeği ve alt boyut puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Buna göre, analizlerde parametrik olmayan test tekniklerinden Mann Whitney ve Kruskal Wallis kullanılmıştır. 2 gruplu kategorik değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney testi ile 3 ve daha fazla gruplu kategorik değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumu ise Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's alpha katsayısı hesaplanmaktadır. Bu katsayının 0,80'den büyük olması güvenilirliğin çok yüksek olduğu, 0,60 ile 0,80 arasında olması iyi olduğu ve 0,40 ile 0,60 arasında olması ise kullanılabilir düzeyde olması anlamına gelmektedir. 0,40'tan daha düşük değerler anketin güvenilirliğinin düşük olduğu ve kullanılmaması gerektiği anlamını taşımaktadır (Özdamar, 2010:

633). Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,885'tir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

1.6. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Algılanan ön yargı boyutu demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1.1: Algılanan ön yargı yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.2: Algılanan ön yargı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.3: Algılanan ön yargı eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.4: Algılanan ön yargı gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.5: Algılanan ön yargı şu anda çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.6: Algılanan ön yargı çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.7: Algılanan ön yargı kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.8: Algılanan ön yargı herhangi bir dine inanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir

H1.9: Algılanan ön yargı hissedilen dindarlık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Gizli semptomlar boyutu demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2.1: Gizli semptomlar yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.2: Gizli semptomlar cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.3: Gizli semptomlar eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.4: Gizli semptomlar gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.5: Gizli semptomlar şu anda şalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.6: Gizli semptomlar şalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.7: Gizli semptomlar kurumda şalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.8: Gizli semptomlar herhangi bir dine inanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir

H2.9: Gizli semptomlar hissedilen dindarlık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir

1.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, sırasıyla araştırmadaki örneklem grubunun demografik soruları ve inanç ayrımcılığı lğine ilişkin bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir. Araştırmanın rneklemi kapsamında şalışanların cinsiyet, yaş, öğrenim durumları, gelir düzeyleri, mevcut durumda şalışıp şalışmadıkları, şalıştıkları kurum türü, kurumda şalışma süreleri, herhangi bir dine inanıp inanmadıkları ve kendilerini dindarlık düzeyi açısından nasıl değerlendirdiklerinden oluşan sorular sorulmuştur. Demografik soruların altında inanç nedeniyle işten çıkartılma, cezalandırılma ve cezalandırılma şekliyle ilgili üç adet soru bulunmaktadır.

İnanç ayrımcılığı lğinin algılanan önyargı ve gizli semptomlardan oluşan boyutlarının güvenilirlik oranı %64 ile %83 arasında değişmektedir. Faktör yükünün 0,100'den küçük olması nedeniyle 11. Madde analizden çıkarılmıştır. Bu araştırmada kullanılan dini ayrımcılık lğinin orijinal versiyonunda 3 boyut çıkmışken bu şalışmada, ülkemizdeki örneklemde kaynaklı olarak iki boyut oluşmuştur.

lğin güvenirlik oranı %88 olarak bulunmuştur. Buna göre lğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

Tablo 1 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Boyut	Madde	Cronbach's Alpha
Algılanan Ön Yargı	İnsanların dinimle ilgili düşmanca açıklamalar yaptığını duydum. Dini görüşlerim nedeniyle saygısızlığa uğradım. İncam yüzünden başkaları tarafından sosyal olarak dışlanmış hissettim. İncam nedeniyle başkalarından düşmanlık gördüm. İnsanlar incam yüzünden benim hakkımda birtakım varsayımlara sahip. Diğer insanlar mensup olduğum dinden insanlarla ilgili olumsuz yargılara sahip.	0,876
Gizli Semptomlar	Başkalarının dini inançlarını öğrenmesinden korktum. Dini görüşlerimi gizli tutmaya meyilli hissettim. Dindar biri olduğum için yok sayıldım. İncam nedeniyle işimin sağladığı imkanlardan yararlanamadım.	0,741

Çalışanların demografik özellikleri 9 grupta incelenmiştir. Bu gruplar; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, gelir düzeyi, mevcut durumda çalışıp çalışmama, çalışılan kurum türü, kurumda çalışma süresi, herhangi bir dine inanıp inanmama ve kendilerini dindarlık düzeyi açısından nasıl değerlendirdikleri başlıklarından oluşmaktadır. Demografik soruların alt bölümünde inanç nedeniyle işten çıkartılma, cezalandırılma ve cezalandırılma şekliyle ilgili olarak üç adet soru bulunmaktadır.

Tablo 2 : Çalışanların Demografik Özellikleri

		N	%
Yaş	18-24	32	11,1
	25-34	88	30,7
	35-44	100	34,8
	45-54	51	17,8
	55-64	13	4,5
	65 ve üzeri	3	1,0
Cinsiyet	Kadın	122	42,5
	Erkek	165	57,5
Eğitim düzeyi	İlkokul	29	10,3
	Ortaokul	38	13,5
	Lise	75	26,6
	Lisans	134	47,5
	Lisansüstü	6	2,1
Gelir düzeyi	2.324 ve altı	101	36,5
	2.325-2.999	61	22,0
	3.000-3.999	58	20,9
	4.000-4.999	21	7,6
	5.000-5.999	18	6,5
	6.000 ve üzeri	18	6,5
Şu anda çalışıyor musunuz?	Evet	228	80,3
	Hayır	56	19,7
Çalıştığınız kurum türü	Kamu	64	24,4
	Özel	198	75,6
Kurumda çalışma süresi	1-5 yıl	131	51,2
	6-10 yıl	67	26,2
	11-15 yıl	24	9,4
	16-20 yıl	12	4,7
	21-25 yıl	22	8,6
Herhangi bir dine (İslam, Hristiyanlık, Yahudilik, Budizm, vs.) inanıyor musunuz?	Evet	273	95,5
	Hayır	13	4,5
Kendinizi dindarlık düzeyi açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?	Hiç Dindar Değilim	13	4,5
	Biraz Dindarım	51	17,8
	Orta Düzeyde Dindarım	114	39,9
	Dindarım	91	31,8
	Çok Dindarım	17	5,9
İnancınız nedeniyle işten çıkartıldınız mı?	Evet	1	,3
	Hayır	286	99,7
İnancınız nedeniyle cezalandırıldınız mı?	Evet	2	,9
	Hayır	233	99,1
Soruya cevabınız evet ise cezalandırılma şekliniz neydi?	Düşük pozisyonda çalıştırılma	1	50,0
	Diğer	1	50,0

Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında, 32'si (%11,1) 18-24 yaş, 88'i (%30,7) 28-34 yaş, 100'ü (%34,8) 35-44 yaş, 51'i (%17,8) 45-54 yaş, 13'ü (%4,5) 55-64 yaş, 3'ü (%1,0) 65 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında, 122'si (%42,5) kadın, 165'i (%57,5) erkek olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, 29'unun (%10,3) ilkokul, 38'inin (%13,5) ortaokul, 75'inin (%26,6) lise, 134'ünün (%47,5) lisans, 6'sının (%2,1) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların, 101'inin (%36,5) 2.324 ve altı, 61'inin (%22) 2.325-2.999, 58'inin (%20,9) 3.000-3.999, 21'inin (%7,6) 4.000-4.999, 18'inin (%6,5) 5.000-5.999, 18'inin (%6,5) 6.000 ve üzeri gelir düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların 228'si (%80,3) halihazırda çalıştıklarını belirtirken, 56'sı (%19,7) çalışmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında, 131'inin (%51,2) 1-5 yıl arası, 67'sinin (%26,2) 6-10 yıl arası, 24'ünün (%9,4) 11-15 yıl arası, 12'sinin (%4,7) 16-20 yıl arası, 22'sinin (%8,6) 21-25 yıl arası bulundukları şirkette çalıştıkları görülmüştür.

Katılımcıların 273'ü (%95,5) bir dine inandığını belirtirken, 13'ü (%4,5) bir dine inanmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların dindarlık düzeylerine bakıldığında, 13'ünün (4,5) hiç dindar olmadığı, 51'inin (%17,8) biraz dindar, 114'ünün (%39,9) orta düzeyde dindar, 91'inin (%31,8) dindar, 17'sinin (%5,9) çok dindar olduğu görülmektedir.

İnancınız nedeniyle işten çıkarıldınız mı sorusuna katılımcıların 286'sı (%99,7) hayır derken, 1'i (%0,3) evet demiştir.

İnancınız nedeniyle cezalandırıldınız mı sorusuna katılımcıların 233'ü (%99,1) hayır derken, 2'si (%0,9) evet demiştir.

Cezalandırılma şekliniz neydi sorusuna katılımcılardan 1'nin (%50) cevabı düşük pozisyonda çalıştırılmaktayken, 1'inin (%50) cevabı diğer cezalardan biri olmuştur.

Tablo 3 : Ölçek İfadelerine Verilen Cevapların Dağılımı ve Ortalaması

	Hiçbir zaman		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Dini görüşlerim nedeniyle saygısızlığa uğradım.	222	77,4	32	11,1	24	8,4	8	2,8	1	,3	1,38
Dindar biri olduğum için yok sayıldım.	237	82,6	30	10,5	18	6,3	2	0,7	0	,0	1,25
İnsanlar inancım yüzünden benim hakkımda birtakım varsayımlara sahip.	191	66,6	57	19,9	22	7,7	14	4,9	3	1,0	1,54
Dini görüşlerimi gizli tutmaya meyilli hissettim.	215	74,9	33	11,5	25	8,7	9	3,1	5	1,7	1,45
Başkalarının dini inançlarımı öğrenmesinden korktum.	241	84,0	30	10,5	10	3,5	4	1,4	2	,7	1,24
İnancım yüzünden başkaları tarafından sosyal olarak dışlanmış hissettim.	208	72,5	45	15,7	27	9,4	6	2,1	1	,3	1,42
İnancım nedeniyle işimin sağladığı imkanlardan yararlanamadım.	239	83,3	32	11,1	13	4,5	3	1,0	0	,0	1,23
İnancım nedeniyle başkalarından düşmanlık gördüm.	222	77,4	38	13,2	20	7,0	4	1,4	3	1,0	1,36
İnsanların dinimle ilgili düşmanca açıklamalar yaptığını duydum.	205	71,4	38	13,2	29	10,1	11	3,8	4	1,4	1,51
Diğer insanlar mensup olduğum dinden insanlarla ilgili olumsuz yargılara sahip.	198	69,0	44	15,3	24	8,4	18	6,3	3	1,0	1,55
Dini olarak kim olduğumu ifade etmekte özgür hissetmiyorum.	171	59,6	25	8,7	14	4,9	5	1,7	72	25,1	2,24

Buna göre ortalaması en büyük olan ifadeler;

- Dini olarak kim olduğumu ifade etmekte özgür hissetmiyorum.

- Diğer insanlar mensup olduğum dinden insanlarla ilgili olumsuz yargılara sahip.
- İnsanlar inancım yüzünden benim hakkımda birtakım varsayımlara sahip.

Ortalaması en küçük olan ifadeler;

- İnancım nedeniyle işimin sağladığı imkanlardan yararlanamadım.
- Başkalarının dini inançlarımı öğrenmesinden korktum.
- Dindar biri olduğum için yok sayıldım.

Tablo 4 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Açısından İncelenmesi

Boyut	Yaş	n	Sıra Ort	X2	p
Algılanan Ön Yargı	18-24	32	134,42	4,436	,350
	25-34	88	143,51		
	35-44	100	140,95		
	45-54	51	145,47		
	55 ve üzeri	16	180,22		
Gizli Semptomlar	18-24	32	136,64	5,802	,214
	25-34	88	136,79		
	35-44	100	146,29		
	45-54	51	143,33		
	55 ve üzeri	16	186,22		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının yaş açısından incelenmesi için yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre yaşı farklı olan gruplar arasında inanç ayrımcılığı ölçeği alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre, H1.1: Algılanan Ön yargı yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). H2.1: Gizli semptomlar yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 5 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Ort	U	p
Algılanan Ön Yargı	Kadın	122	159,08	8225,500	,003*
	Erkek	165	132,85		
Gizli Semptomlar	Kadın	122	163,94	7632,000	,000*
	Erkek	165	129,25		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet açısından incelenmesi için yapılan Mann Whitney test sonuçlarına göre kadın ile erkekler arasında algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H1.2: Algılanan ön yargı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, kadınların (159,08) erkeklerle (132,85) kıyaslandığında çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadın ile erkekler arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H2.2: Gizli semptomlar cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, kadınların (163,94) erkeklerle (129,25) kıyaslandığında çalışma hayatında inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmektedir.

Tablo 6 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi

Boyut	Eğitim düzeyi	n	Sıra Ort	X2	p
Algılanan Ön Yargı	İlkokul	29	160,67	3,215	,360
	Ortaokul	38	128,09		
	Lise	75	141,25		
	Lisans ve üstü	140	141,30		
Gizli Semptomlar	İlkokul	29	144,60	6,651	,084
	Ortaokul	38	112,29		
	Lise	75	149,83		
	Lisans ve üstü	140	144,33		

*** $p<0,05$**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının eğitim düzeyi açısından incelenmesi için yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre eğitim düzeyi farklı olan gruplar arasında algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). H1.3: Algılanan ön yargı eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi farklı olan gruplar arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). H2.3: Gizli semptomlar eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 7 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesi

Boyut	Gelir düzeyi	n	Sıra Ort	X2	p
Algılanan Ön Yargı	2.324 ve altı	101	118,87	15,352	,009*
	2.325-2.999	61	141,40		
	3.000-3.999	58	149,24		
	4.000-4.999	21	164,55		
	5.000-5.999	18	150,86		
	6.000 ve üzeri	18	169,17		
Gizli Semptomlar	2.324 ve altı	101	110,04	30,440	,000*
	2.325-2.999	61	160,41		
	3.000-3.999	58	142,69		
	4.000-4.999	21	139,81		
	5.000-5.999	18	165,39		
	6.000 ve üzeri	18	189,69		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının gelir düzeyi açısından incelenmesi için yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre gelir düzeyi farklı olan gruplar arasında Algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H1.4: Algılanan ön yargı gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, geliri 6000 ve üzeri olanların (169,17) geliri 2.324 ve altı olanlara (118,87) oranla çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Gelir düzeyi farklı olan gruplar arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H2.4: Gizli semptomlar gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, geliri 6000 ve üzeri olanların (189,69) geliri 2.324 ve altı olanlara (110,04) oranla çalışma hayatında inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmektedir.

Tablo 8 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Şu anda Çalışma Durumu Açısından İncelenmesi

Boyut	Şu anda çalışma durumu	n	Sıra Ort	U	p
Algılanan Ön Yargı	Evet	228	141,46	6146,000	,633
	Hayır	56	146,75		
Gizli Semptomlar	Evet	228	140,72	5978,000	,433
	Hayır	56	149,75		
Dini Ayrımcılık Ölçeği	Evet	228	142,24	6324,500	,912
	Hayır	56	143,56		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının şu an da çalışma durumu açısından incelenmesi için yapılan Mann Whitney test sonuçlarına göre şu an da çalışma durumu farklı olan gruplar arasında dini ayrımcılık ölçeği ve alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre, H1.5: Algılanan ön yargı şu anda çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$). H2.5: Gizli semptomlar şu anda çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$).

Tablo 9 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kurum Türü Açısından İncelenmesi

Boyut	Çalışılan kurum türü	n	Sıra Ort	U	p
Algılanan Ön Yargı	Kamu	64	137,37	5960,500	,430
	Özel	198	129,60		
Gizli Semptomlar	Kamu	64	141,41	5702,000	,200
	Özel	198	128,30		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının çalışılan kurum türü açısından incelenmesi için yapılan Mann Whitney test sonuçlarına göre çalıştığı kurum türü farklı olan gruplar arasında algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). H1.6: Algılanan ön yargı çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Çalıştığı kurum türü farklı olan gruplar arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). H2.6: Gizli semptomlar çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 10 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Boyut	Kurumda çalışma süresi	n	Sıra Ort	X2	p
Algılanan Ön Yargı	1-5 yıl	131	121,05	7,998	,092
	6-10 yıl	67	125,37		
	11-15 yıl	24	142,71		
	16-20 yıl	12	142,79		
	21-25 yıl	22	159,07		
Gizli Semptomlar	1-5 yıl	131	115,99	16,579	,002*
	6-10 yıl	67	126,35		
	11-15 yıl	24	151,90		
	16-20 yıl	12	174,21		
	21-25 yıl	22	159,09		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının kurumda çalışma süresi açısından incelenmesi için yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre kurumda çalışma süresi farklı olan gruplar arasında algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). H1.7: Algılanan ön yargı kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kurumda çalışma süresi farklı olan gruplar arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H2.7: Gizli semptomlar kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre kurumda çalışma süresi 16-20 yıl olanların (174,21) çalışma süresi 1-5 yıl olanlara (115,99) oranla çalışma hayatında inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmektedir.

Tablo 11 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Herhangi Bir Dine İnanma Durumu Açısından İncelenmesi

Boyut	Herhangi bir dine inanma	n	Sıra Ort	U	p
Algılanan Ön Yargı	Evet	273	139,58	703,000	,000*
	Hayır	13	225,92		
Gizli Semptomlar	Evet	273	141,36	1191,500	,034*
	Hayır	13	188,35		

***p<0,05**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının herhangi bir dine inanma durumu açısından incelenmesi için yapılan Mann Whitney test sonuçlarına göre herhangi bir

dine inanma durumu farklı olan gruplar arasında algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H1.8: Algılanan ön yargı herhangi bir dine inanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, herhangi bir dine inanmayanların (225,92) inananlara (139,58) oranla çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Herhangi bir dine inanma durumu farklı olan gruplar arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H2.8: Gizli semptomlar herhangi bir dine inanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre, herhangi bir dine inanmayanların (188,35) inananlara (141,36) oranla çalışma hayatında inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmektedir.

Tablo 12 : İnanç Ayrımcılığı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Hissedilen Dindarlık Düzeyi Açısından İncelenmesi

Boyut	Dindarlık düzeyi	n	Sıra Ort	X2	p
Algılanan Ön Yargı	Hiç Dindar Değilim	13	233,81	22,029	,000*
	Biraz Dindarım	51	131,23		
	Orta Düzeyde Dindarım	114	138,32		
	Dindarım	91	140,49		
	Çok Dindarım	17	162,06		
Gizli Semptomlar	Hiç Dindar Değilim	13	197,31	7,175	,127
	Biraz Dindarım	51	144,80		
	Orta Düzeyde Dindarım	114	142,35		
	Dindarım	91	135,82		
	Çok Dindarım	17	147,29		

*** $p<0,05$**

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının hissedilen dindarlık düzeyi açısından incelenmesi için yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre hissedilen dindarlık düzeyi farklı olan gruplar arasında algılanan ön yargı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). H1.9: Algılanan ön yargı hissedilen dindarlık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre kendini hiç dindar hissetmeyenlerin (233,81) biraz dindar hissedenlere (131,23) oranla çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Hissedilen dindarlık düzeyi farklı olan gruplar arasında gizli semptomlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). H2.9: Gizli semptomlar hissedilen dindarlık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

İşgörenler, iş yaşamının farklı safhalarında (işe alma, terfi, ücret vb.) işle alakası olmayan din, inanç, etnik köken, yaş, renk, hastalık, politik görüş gibi çeşitli sebeplerden dolayı ayrımcı davranışlarla karşı karşıya karşılaşılabilmektedir. Günümüzde, hayatın hemen hemen her alanında kendisine uygulama alanı bulan ayrımcılık ile mücadele adına devletlerin ivedilikle alması gereken pek çok önlem bulunmaktadır.

Bu çalışmada, Balıkesir'in Bandırma ilçesinde ikamet eden 287 kamu ve özel sektör çalışanının iş yaşamlarındaki inanç temelli ayrımcılık algısı incelenmiştir. Çalışma kapsamında, inanç ayrımcılığı ölçeğinin iki alt boyutu olan algılanan ön yargı ve gizli semptomlar ile demografik değişkenler arasındaki anlamlılık ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, cinsiyet, gelir düzeyi, kurumda çalışma süresi, herhangi bir dine inanma ve dindarlık düzeyi değişkenlerine göre ayrımcılık algısının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş, eğitim düzeyi, şu anda çalışma durumu ve çalışılan kurum türü değişkenlerine göre ayrımcılık algısının anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyutlarının cinsiyet açısından incelenmesi sonucunda, kadınların erkeklerle kıyaslandığında çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu ve kadınların erkeklere oranla çalışma hayatında dini inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmüştür. Müslüman kadınların inançları gereği taktıkları başörtüsünden dolayı daha görünür ve Müslüman olarak daha kolay tanımlanabilir olmalarından ötürü, kadınların inanç temelli ayrımcılıkla karşılaşma sıklığının erkeklerden daha yüksek olduğu, bu alanda daha önce yapılan birçok farklı çalışmanın sonucunda ortaya çıkmıştır.

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyutlarının gelir düzeyi açısından incelenmesi sonucunda, geliri 6.000 ve üzeri olanların geliri 2.324 ve altı olanlara oranla çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu ve dini inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmüştür. Gelir düzeyi 6.000 ve üzeri olan grubun, çalışma hayatında üst ve güçlü

grupta yer aldığı ve bu nedenle ayrımcılığa maruz kalmayacağı varsayılabilir ancak gelir düzeyi 6.000 ve üzeri olan grubun, dindarlık düzeyi yüksek ve Müslüman kimliği görünür bireylerden oluşması durumunda, aynı gelir düzeyi grubunda bulunan elit çalışanlar tarafından ayrımcı davranışların hedefi haline getirilmesinin mümkün olabileceği söylenebilir.

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının kurumda çalışma süresi açısından incelenmesi sonucunda, kurumda çalışma süresi 16-20 yıl olanların çalışma süresi 1-5 yıl olanlara oranla çalışma hayatında dini inançlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmüştür. Kurumda çalışma süresi 16-20 yıl olan işgörenlerin tecrübe ve birikimleri göz önüne alındığında, bu grubun çoğunlukla Türkiye’de 28 Şubat sürecine tanıklık eden bireylerden oluştuğu ve bu süreçte yaşanan olayların bu bireylerin dini inançlarını ifade etme konusunda tereddüt yaşamalarına neden olabileceği söylenebilir.

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyutlarının herhangi bir dine inanma durumu açısından incelenmesi sonucunda, herhangi bir dine inanmayanların inananlara oranla çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu ve inanç durumlarını belirtmek konusunda daha fazla tereddüt ve korku hissettikleri görülmüştür. İnanç ayrımcılığı alanında yapılan araştırmalarda, belirli bir dini veya etnik gruba ait olan bireyler ayrımcı davranışlarla daha sık karşılaşmasına rağmen, Ateist ve Agnostikler gibi inançsız ya da herhangi bir dine inanmayan bireylerin de zaman zaman çalışma hayatında inanç ayrımcılığı pratiklerinin hedefinde olduğu görülmüştür.

İnanç ayrımcılığı ölçeği alt boyut puanlarının hissedilen dindarlık düzeyi açısından incelenmesi sonucunda, kendini hiç dindar hissetmeyenlerin biraz dindar hissedenlere oranla çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anketin alt bölümünde yer alan, inancınız nedeniyle işten çıkarıldınız mı sorusuna katılımcıların sadece biri evet derken, inancınız nedeniyle cezalandırıldınız mı sorusuna ise katılımcıların sadece ikisi evet demiştir. Bu durum da inanç nedeniyle işten çıkartılma veya cezalandırılma durumlarının oldukça nadir karşılaşılan vakalar olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, Balıkesir'in Bandırma ilçesinde ikamet eden kamu ve özel sektör çalışanlarıyla yapılmıştır ve katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı ve kullanılan analiz ve tekniklerin uygun olduğu varsayımları araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur. Her ne kadar bu çalışmada, inanç temelli ayrımcılığa odaklanılmış olsa da ırk, cinsiyet, yaş ve sosyoekonomik durum gibi diğer bazı ayrımcılık türleri bireylerin algıladığı ayrımcılık düzeyini etkileyebilmektedir. Bu araştırmanın bu alanda yapılacak olan yeni çalışmalar için bir kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir. Mevcut çalışmanın farklı bölgelerde ve çeşitli iş sektörlerinde farklı boyutlarıyla ele alınarak tekrarlanması ve karşılaştırmalı bulgular elde edilerek değerlendirilmesinin faydalı olacağına inanılmaktadır.



KAYNAKÇA

ADAMS, S. J. (2004) “Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers”, **Labour Economics**, Sayı: 11, ss. 219– 241.

AKIN, A. (2007) “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılık ve Sağlık”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, Sayı: 26 Cilt: 2, ss. 1-9.

ALİ, S.; T. YAMADA, A. MAHMOOD (2015) “Relationships of the practice of hijab, workplace discrimination, social class, job stress, and job satisfaction among muslim american women”, **Journal of employment counseling**, Sayı: 52, ss. 146-157.

ALKAN, A.; R. ERDEM, R. ÇELİK (2016) “Sağlık Alanındaki Ayrımcı Tutum ve Davranışlar: Kavramsal Bir İnceleme”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 19, ss. 365-390.

ALLEN, C.; J. S. NIELSEN, (2002) “Summary report on Islamophobia in the EU after 11 September 2001”, Vienna: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia.

ALLEN, G. E. K. ve diğerleri (2018) “Religious Discrimination Scale: Development and Initial Psychometric Evaluation” **J Relig Health**, ss. 1-14.

ANAFARTA, N.; F. SARVAN, N. YAPICI (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”. **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı: 15, ss. 111-137.

Anti-Defamation League (2013) **A Brief History of Anti-Semitism** “Çevrimiçi” <https://www.adl.org/sites/default/files/documents/assets/pdf/education-outreach/Brief-History-on-Anti-Semitism-A.pdf>, Erişim 26/05/2019

AKSOY, E. (2010) “Almanya’da Yaşayan Üçüncü Kuşak Türk Öğrencilerin Kimlik Algılamaları ve Buna Bağlı Olarak Karşılaştıkları Ayrımcılık Sorunları”, **Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, 12: 738-800.

Aljazeera Turk (2013) **Türkiye’de başörtüsü yasağı: Nasıl başladı, nasıl çözüldü?** “Çevrimiçi” <http://www.aljazeera.com.tr/dosya/turkiyede-basortusu-yasagi-nasil-basladi-nasil-cozuldu>, Erişim 08/04/2019

ALTINDAĞ, Ö. (2019) “Bir Sorun Çözme Yöntemi Olarak Güçlendirme Yaklaşımı” **International Congress on Current Debates in Social Science**, 69-78.

ARSLAN, Z. (2009) **Başörtüsü, Ak Parti ve Laiklik: Anayasa Mahkemesinden İki Karar Bir Gerekçe**, “Çevrimiçi” <https://www.setav.org/basortusu-ak-parti-ve-laiklik-anayasa-mahkesinden-iki-karar-bir-gerekce>, Erişim 10/02/2020.

ARTUN, E. (2015) **Türklerde İslamiyet Öncesi İnanç Sistemleri-Öğretiler- Dinler**, “Çevrimiçi” <http://turkoloji.cu.edu.tr/HALKBİLİM/ermanİnan>, Erişim 27.01.2019.

ASHE, S.; J. RENTON (2019) **Antisemitism at Work in the UK: Ignorance and Denial** “Çevrimiçi” <http://monitoracism.eu/antisemitism-at-work-in-the-uk-ignorance-and-denial/> Erişim 27/12/2019

ASLANBUMİN, D. (2011) Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku Ve Uluslararası Hukuk Açısından İncelenmesi: “Kavram, Köken, Tarihsel Süreç ve Bugünü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayrımcılık Nedir Ne Değildir “Çevrimiçi” <http://www.cetinkaya.av.tr/1-Ajanda-ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k-nedir-ne-degildir-3-79>, Erişim 28/03/2019

BALL, C.; A. HAQUE (2003) “Diversity in religious practice. Implications of Islamic values in the public workplace”, *Public Personnel Management*, Sayı: 32, ss. 315-330.

BASİM, H.N.; H. ŞEŞEN, E. ŞEŞEN (2007) “Are They Equal? Comparison of Turkish and English Job Announcements in Terms of Some Discrimination Factors”. **Humanity & Social Sciences Journal**, Sayı: 2, 34-42.

BERKES, N. (2009) **Türkiye'de Çağdaşlaşma**. İstanbul, YKY.

BBC (2012) **Avrupa Müslümanlara Ayrımcılık Yapıyor** “Çevrimiçi” https://www.bbc.com/turkce/haberler/2012/04/120424_amnesty_muslims, Erişim 21/07/2019

BENLİ F.; S. ÖZDOĞAN, H. ATABEY (2011) “Başörtüsü Yasağı ve Ayrımcılık Raporu”, İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği, Ankara.

BERİŞ, H. E. (2009) **Tek Parti Döneminde Devletçilik**. Ankara, Liberte Yayınları.

Bir eşitlik arayışı: Türkiye’de azınlıklar (2007) Minority Rights Group International.

BLAU, G.; TATUM, D. (2000) “Correlates of Perceived Gender Discrimination For Female Versus Male Medical Technologists” **Sex Roles: A Journal of Research**, Sayı: 43, Cilt: 2, ss. 105-118.

BUDAK, S. (2000) **Psikoloji Sözlüğü**. Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.

BUĞRA, A. (2004) “Dini Kimlik ve Sınıf: Bir MÜSİAD-Hak-İş Karşılaştırması” **Sürekli Kriz Politikaları**. İstanbul, Metis Yayınları.

CARTER, B. G. (2010) “The strengths of Muslim American couples in the face of religious discrimination following September 11 and the Iraq war”, **Smith College Studies in Social Work**, Sayı: 80, ss. 323-342.

CASHMORE E. E. (1988) **Dictionary of Race and Ethnic Relations**. Routledge, London.

CnnTürk (2011) “Bir gecede değişimin adı: 12 Eylül Darbesi” “Çevrimiçi” <https://www.cnnurk.com/2011/yasam/diger/09/12/bir.gecede.degisimin.adi.12 eylul.darbesi/588447.0/index.html>, Erişim 28/02/2020

CnnTürk (2013) “İşte azınlık okullarının sıkıntıları” “Çevrimiçi” <https://www.cnnurk.com/2013/guncel/09/19/iste.azinlik.okullarinin.sikintilari/724047.0/index.html>, Erişim 21/01/2020

COOPER JACKSON, J. (2001) “Women Middle Managers’ Perception of The Glass Ceiling”. **Women in Management Review**, Sayı:16, Cilt: 1, ss. 30-41.

CÜCELOĞLU D. (2011) **İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları**, İstanbul, Remzi Kitabevi.

ÇARKOĞLU, A.; B. TOPRAK (2006) **Değişen Türkiye’de Din, Toplum ve Siyaset**, İstanbul, TESEV.

ÇELENK, S. (2009) **Ayrımcılık ve Medya**, “Çevrimiçi” www.nuveforum.net/.../54456d1291278826-sevilay-celenk-ayrimcilikmedya-pdf, Erişim 03/04/2019

DALKIRANOĞLU, T. (2006) “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı.

DALKIRANOĞLU, T.; ÇETİNEL, F.G. (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 20, Cilt: 1, ss. 277-297.

DANİEL, L.; R. FYALL, J. BENENSON (2019) “Talking about antisemitism in MPA classrooms and beyond”, **Journal of Public Affairs Education**, ss. 1-23.

DANZİKYAN, Y. (2018) **Varlık Vergisi Türkleştirme Politikasında Önemli Bir Aşama** “Çevrimiçi” <http://www.agos.com.tr/tr/yazi/21572/varlik-vergisi-turklestirme-politikasinda-onemli-bir-asama>, Erişim 25/10/2019

DEAN, L. ve diğerleri (2015) “Bad apples, behaving badly? Workplace religious discrimination disputes and resolution behaviors”, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, Sayı: 12, Cilt: 3, ss. 227–256.

DEMİR, M. (2011) “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm sektörü örneği”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 8, Sayı:1, ss. 760-784.

DEMİREL, Y. (2011) “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, *Tisk*, 11.

Din, Bilim, Uygarlık ve Atatürk (2006) Ankara, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

DION, K. (2001) “The Social Psychology of Perceived Prejudice and Discrimination” **Canadian Psychology** Cilt:1, Sayı: 43, ss. 1-10.

Discrimination Against Jews/Antisemitism “Çevrimiçi” <https://theconversation.com/with-anti-semitism-on-the-rise-again-there-are-steps-everyone-can-take-to-counter-it-122116> Erişim 11/08/2019

Eğitim-Bir-Sen (2014) **Rakamlarla 28 Şubat Raporu**, “Çevrimiçi” https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/28_subat_rapor_web.pdf, Erişim 08/12/2019

ERDEM, H. (2019) **Varlık Vergisi ya da Sermayenin Türklere Nakli “Çevrimiçi”**
<https://www.indyturk.com/node/91016/varl%C4%B1k-vergisi-ya-da-sermayenin-t%C3%BCrklere-nakli>, Erişim 13/04/2019

ERDEMİR, A. ve diğerleri (2010) **Alevi Bakış Açısıyla Türkiye’de Ayrımcılık, “Çevrimiçi”**
http://www.akdgenelmerkez.org/akd/index.php?option=com_content&view=section&id=7&Itemid=37, Erişim 02/05/2020

ESER, T. (2008) **Tepkiler Artınca Diyanet Geri Adım Attı, “Çevrimiçi”**
http://www.alevifederasyonu.com/index.php?option=com_content&task=view&id=204, Erişim 13/04/2020

ETTORRE, B. (1996) “Religion in the workplace: Implications for managers”, **Management Review**, Sayı: 85, ss. 15-20.

Euronews (2013) **Türkiye’de Kamuda Başörtüsü Yasağı Resmen Kalktı “Çevrimiçi”**
<https://tr.euronews.com/2013/10/08/turkiye-de-kamuda-basortusu-yasagi-resmen-kalkti>, Erişim 18/03/2020

Euronews (2020) **ABD’de George Floyd’un öldürülmesi dünya genelinde ırkçılık karşıtı protestoların fitilini ateşledi “Çevrimiçi”**
<https://tr.euronews.com/2020/06/07/abd-de-george-floyd-un-oldurulmesi-dunya-genelinde-irkclik-karsit-protestolar-n-fitilini-a>, Erişim 06/06/2020

FLORES, E. ve diğerleri (2008) “Perceived Discrimination, Perceived Stress, and Mental and Physical Health Among Mexican-Origin Adults”, **Hispanic Journal of Behavioral Sciences**, Cilt: 30, Sayı: 4, 401-424.

FREY (1960) **“Freedom of Residence” in Illinois.**

GHUMMAN, S.; L. JACKSON (2008) “Between a cross and a hard place: Religious identifiers and employability”, **Journal of Workplace Rights**, Sayı: 13, 259-279.

GHUMMAN, S. ve diğerleri (2013) “Religious discrimination in the workplace: A review and examination of current and future trends” **Journal of Business and Psychology**, Cilt: 4, Sayı: 28, ss. 439–454.

GOFFMAN E. (1963) **Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity**. Simon and Schuster, Inc., New York.

GÖREGENLİ, M. (2008) Ayrımcılık ve İnsan Hakları: Aralık 2007 Çalışma Toplantısı Raporu.

GÖREGENLİ, M. (2012) “Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıp Yargı ve Ayrımcılık” **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar Dergisi**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

GÖZLER, K. (2000) **Türk Anayasa Hukuku**, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları.

GÖZLER, K. (2010) “1982 Anayasasına Göre Din Eğitim ve Öğretimi”, **Prof. Dr. Tunçer Karamustafaoğlu’na Armağan**, Ankara, Adalet Yayınevi.

GUTEK, B.A.; COHEN, A.G., TSUI, A. (1996) “Reactions to Perceived Discrimination” **Human Relations**, Sayı: 49, Cilt: 6, ss. 791-814.

Haksöz Haber (2011) 'Türkiye'de Başörtüsü Yasağı Süreci' “Çevrimiçi” <https://www.haksozhaber.net/turkiyede-basortusu-yasagi-sureci-19251h.htm>, Erişim 01/05/2020

HARLAK, H. (2000) **Önyargılar**, İstanbul, Sistem Yayıncılık.

HEALY, M.; M. SCHWARZ-WOELZL (2007) “Recruitment Policies and Practices in the Context of Demographic Change”, **Mature**, Vienna, ss.158-303.

HERSBY, M. D. ve diğerleri (2011) “Responding to Group-Based Discrimination: The Impact of Social Structure on Willingness to Engage in Mentoring”, **Group Processes & Intergroup Relations**, Sayı: 14, Cilt: 3, ss. 319–335.

HODGE, D. R. (2007) “Religious discrimination and ethical compliance: Exploring perceptions among a professionally affiliated sample of graduate students”, **Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought**, Sayı: 26, Cilt: 2, ss. 91–113.

ICRW (2010) Uluslararası Kadın Araştırmaları Merkezi 2010 Raporu “Çevrimiçi” <https://www.icrw.org/>, Erişim 05/03/2019

ILO (1958) Discrimination Employment and Occupation Convention, **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work** (No. 111).

Ipsos (2018) **Türkiye’yi Anlama Kılavuzu** “Çevrimiçi” <https://www.ipsos.com/tr-tr/turkiyeyi-anlama-kilavuzu-2018-yayinda> Erişim 07/06/2019

İŞİL, G. İ. (2006) Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İÇLİ, T. ve diğerleri (2001) Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Ankara: Körler Federasyonu Yayını No: 4.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi “Çevrimiçi” http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:in-san-haklari-evrensel-beyannames&catid=37 Erişim 03/05/2019

JASHNE, G. (1972) **Yeni Türkiye'de İslamlık**. Ankara, Bilgi Yayınevi.

JORDANOVA, V. ve diğerleri (2015) “Religious discrimination and common mental disorders in England: A nationally representative population-based study” **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, Sayı: 50, Cilt: 11, ss. 1723–1729.

KAAS, L.; M. MANGER (2010) “Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment” **Discussion Paper Series**, Germany, ss. 1-22.

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği “Çevrimiçi” <https://www.kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/>, Erişim 12/10/2019

KADIOĞLU, A. (2011) “Milletini Arayan Devlet: Türk Milliyetçiliğinin Açmazları”, **Türkiye Günlüğü**, Sayı: 75, ss. 142-200.

KARA, H. (2017) “Tek Parti Dönemi Din Politikası (1923-1946)”, **Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 19, ss. 111-136.

KARA, H. (2012) Siyasal, Toplumsal ve Ekonomik Değişim Sürecinde Türkiye’de Din-Devlet İlişkileri. Yayınlanmış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KARAN, U. “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi” “Çevrimiçi” <https://www.anayasa.gov.tr/media/4440/8.pdf>, Erişim 03/03/2020

KAYA, N.; S. SOMEL (2013) **Geçmişten Günümüze Azınlık Okulları: Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, Tarih Vakfı.

KAYA, S. (2016) Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYABAŞ, E.; M. KÜTKÜT (2010) Türkiye’de Din veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi.

Konda (2007) “Çevrimiçi” <http://www.milliyet.com.tr/2007/03/22/guncel/agun.html>, Erişim 07/05/2019

KORKUT, L. (2009) **Ayrımcılık Karşıtı Hukuk**, Ankara, Cantekin Matbaası Adres Yayınları.

KURBAN, D.; K. HATEMİ, (2009) **Bir Yabancılaştırma Hikâyesi: Türkiye’de Gayrimüslim Cemaatlerin Vakıf ve Taşınmaz Mülkiyet Sorunu**, Tesev, ss. 1-66.

KUTANİS, R.; S. ULU (2016) “İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:35, ss. 359-372.

LEE, R. D. (2003) “Workplace discrimination against Muslims, Arabs, and others since September 11, 2011”, **Journal of Individual Employment Rights**, Sayı: 10, ss. 273-297.

LEWIS, B. (2008) Modern Türkiye’nin Doğuşu. Ankara, Arkadaş Yayınevi.

LOWLES, N.; G. MERRON (2018) **Hot topic: Anti-Semitism in the workplace** “Çevrimiçi” <https://www.hrmagazine.co.uk/article-details/hot-topic-anti-semitism-in-the-workplace>, Erişim 27/04/2020

MAKKONEN, T. (2002) “Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore”, “Çevrimiçi” <http://web.abo.fi/institut/imr/norfa/timo.pdf> Erişim 01/04/2019

MALOS, S. (2010) “Post-9/11 backlash in the workplace: Employer liability for discrimination against Arab- and Muslim-Americans based on religion or national origin”. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Sayı: 22, ss. 297-310.

MARDİN, Ş. (2007) **Türkiye’de Din ve Siyaset, Makaleler 3**, İstanbul, İletişim Yayınları.

Mazlumder (2010) Türkiye’de Dini Ayrımcılık Raporu, Ankara.

Memurunyeri (2013) “Çevrimiçi” <https://memurunyeri.com/memur/manset-haber/3828-kamu-personelinin-dini-inancina-gore-kaydi-tutuluyor-mu.html> Erişim 15/03/2020

Minority Rights (2016) Uluslararası Azınlık Hakları Grubu (MRG), Türkiye Cumhuriyeti Hükümetini, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kurulmasına İlişkin Kanun Tasarısında Değişiklik Yapmaya Çağırılmaktadır “Çevrimiçi” <https://minorityrights.org/2016/03/09/uluslararasi-azinlik-haklari-grubu-mrgturkiye-cumhuriyeti-hukumetini-insan-haklari-ve-esitlik-kurumu-kurulmasına-iliskin-kanun-tasarisinda-degisiklik-yapmaya-cagirmaktadir/>, Erişim 11/01/2020

MOLLAMAHMUTOĞLU, H (2004) **İş Hukuku**. Ankara, Turhan Kitabevi.

MORGAN, J. F. (2004) “How should business respond to a more religious workplace?” **SAM Advanced Management Journal**, Sayı: 69, ss. 11-19.

OMEISH, M. S. (1999) “Muslim students’ perceptions of prejudice and discrimination in American academia: Challenges, issues, and obstacles and the implications foreducators, administrators, and university officials”, Dissertation Abstracts International: SectionA: Humanities and Social Sciences.

ONAY, M. (2009) “Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Amprik Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış**, Sayı: 9, Cilt: 4, ss. 1101-1125.

ÖĞÜN, S. (1995) **Modernleşme, Milliyetçilik ve Türkiye**. İstanbul, Bağlam Yayınları.

ÖZÇELİK, P. K. (2009) “12 Eylül’ü Anlamak” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 66, ss. 73-93.

ÖZDAMAR, K. (2004) **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**, Eskişehir, Kaan Kitabevi.

ÖZEK, Ç. (Tarihsiz) **Devlet ve Din**. İstanbul, Ada Yayınları.

ÖZTAN, E. (2004) “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık Politikaları” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 59.

ÖZTÜRK, İ. (2015) İş yaşamında üretkenlik karşıtı davranışlar: ayrımcılık ve adaletsizlik algıları ile olumsuz duyguların etkileri. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

PAI, K.; S. VAIDYA (2009) “Glass Ceiling: Role of Women in The Corporate World”, *Competitiveness Review: An International Business Journal*, Cilt: 2, Sayı: 19, ss. 106-113.

POUNTSO, V. (2016) **Şirket Kuralları Din Özgürlüğünden Daha Mı Önemli?** “Çevrimiçi” <https://perspektif.eu/2016/07/01/sirket-kurallari-din-ozgurlugunden-daha-mi-onemli/>, Erişim 08/02/2019

RESKİN, B. (2000) Jobs, Authority and Earnings among Managers: The Continuing Significance of Sex. **Work and Occupations**, Sayı: 19, Cilt: 4, ss. 315-335.

RIPPY, A.; E. NEWMAN (2006) “Perceived Religious Discrimination and its Relationship to Anxiety and Paranoia Among Muslim Americans” **Journal of Muslim Mental Health**, Sayı: 1, Cilt: 1, ss. 5-20.

ROOTH, D. (2010) “Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence”, **Labour Economics**, Sayı: 17: 523–534.

ROWE, M. P. (1990) “Barriers to Equality: The Power of Subtle Discrimination to Maintain Unequal Opportunity”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 153-163.

RUDIN, J. P.; E. HARSHMAN (2004) “Keeping the faith but losing in court: Legal implications of proselytizing in the workplace”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Sayı: 16, ss. 105-112.

RUSSELL, H. ve diğeri (2008) “The Experience of Discrimination in Ireland: Analysis of the QNHS Equality Module” Dublin. The Equality Authority and the Economic and Social Research Institute, ss. 1-50.

SAKA, Y. C.; G. B. ALTINÖZ (2011) **Dünü Bugünü Yarısıyla Başörtüsü Meselesi**. Ankara, ARGE ENSTİTÜ.

SCHMIT, M. ve diğeri (2002) “Perceiving Discrimination Against One's Gender Group Has Different Implications for Well-Being in Women and Men” **Personality and Social Psychology Bulletin**, Cilt: 2, Sayı: 28, ss. 143-158.

SCHUTTER, O. (2005) The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law, Relevance for EU **Racial and Employment Equality Directives**, European Commission, Luxembourg.

SELLECK, S.; V. HALLIDAY, P. LYNCH, (2005) Discrimination in Employment on the Basis of Criminal Record, **Homeless Persons' Legal Clinic**, Melbourne: PILCH.

SHERIDAN, L. (2006) “Islamophobia Pre- and Post-September 11th, 2001” **Journal of Interpersonal Violence**, Cilt: 21, Sayı: 3, ss. 317-336.

SOLGUN, S. (2010) Menemen Olayı Sonrasında İkinci Dünya Savaşı Türkiye'nin İç Güvenliği (1930-1939), İstanbul Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Sözcü (2020) “Çevrimiçi” <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/28-subat-postmodern-darbesinde-neler-oldu-madde-madde-28-subatta-olanlar-5650961/>,

Erişim 08/02/2020

STEWART, A. ve diğeri (2011) “Disability Discrimination by Association: A Case of the Double Yes?”, **Social & Legal Studies**, Sayı: 20, Cilt: 2, ss. 173–190.

ŞAHİN, M.; ÖZENÇ, Ç., (2008), “Varlık Vergisi ve Toplumsal Etkileri”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Cilt 45, Sayı 516, ss. 87-98.

TANÖR, B. (2009) **Kurtuluş Kuruluş**. İstanbul, Cumhuriyet Kitapları.

TDK (1983) Büyük Türkçe sözlük. Ankara, TDK yayınevi.

TİHEK İnsan Hakkı İhlallerinin Diğer Adı 28 Şubat Post-Modern Darbesi
“Çevrimiçi” <https://www.tihek.gov.tr/insan-hakki-ihlallerinin-diger-adi-28-subat-post-modern-darbesi-1>, Erişim 11/03/2020

TOSUN, R. (2016) **Alevilere yönelik ayrımcılık** “Çevrimiçi”
<https://www.star.com.tr/yazar/alevilere-yonelik-ayrimcilik-yazi-1080384/>.2016,
Erişim 18/04/2020

TRUST, R. Islamophobia “Çevrimiçi” <https://www.runnymedetrust.org/projects-and-publications/equality-and-integration/islamophobia.html> Erişim 10/03/2019

TURPÇU, M. (2004) Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılık. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Türkiye’de Dini Hayat Araştırması (2014) Ankara, Diyanet İşleri Başkanlığı.

Türkiye İstatistik Kurumu –TÜİK. (2002). Ankara, 2002 Yılı İşgücü İstatistikleri.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982).

Uluslararası Din Özgürlüğü Raporu Türkiye (2012) “Çevrimiçi”
<https://tr.usembassy.gov/tr/2018-uluslararasi-dini-ozgurlukler-raporu-turkiye/>, Erişim
05/06/2019

UZUN, C. (2017) **5 Soru: Avrupa Adalet Divanı’nın Başörtüsü Kararı** “Çevrimiçi”
<https://www.setav.org/5-soru-avrupa-adalet-divaninin-basortusu-karari/>, Erişim
05/05/2020

WALTER, D. (2020) “Çevrimiçi”
<https://www.dw.com/tr/afroamerikal%C4%B1lar%C4%B1n-ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1kla-m%C3%BCcadelesi/>, Erişim 07/06/2020

WEICHSELBAUMER, D. (2003) “Sexual Orientation Discrimination in Hiring”,
Labour Economics, Sayı: 10: ss. 629– 642.

WELLER, P.; A. FELDMAN, K. PURDAM (2001) **Religious Discrimination in England and Wales**.

WOOD, M. ve diğerleri (2009) A Test For Racial Discrimination In Recruitment Practice In British Cities, Colegate, Norwich: Her Majesty’s Stationery Office.

WOLFF, R. ve diğerkleri (2018) Kadın Çalışmalarında Güncel Konular.

YAO, J.; L. YANG (2017) “Perceived Prejudice and the Mental Health of Chinese Ethnic Minority College Students: The Chain Mediating Effect of Ethnic Identity and Hope” **Front Psychol** Cilt: 8, Sayı: 1167, ss. 1-10.

YAVUZ, H. (2005) **Modernleşen Müslümanlar**. İstanbul, Kitap Yayınevi.

Yeni Şafak (2019) “Çevrimiçi” <https://www.yenisafak.com/gundem/hafizalardaki-28-subat-2424251>, Erişim 01/01/2020

YÜKSEL M. O. (2000) **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği**, İstanbul, Beta Yayınları.

ZAYED V. (2006) Apple Computers. F. Supp.2d, WL 889571, N.D. Cal. 2006.

EKLER

İNANÇ AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ

Bu ölçek Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde yüksek lisans yapmakta olan Öğretim Görevlisi Kübra YAZKAN tarafından danışmanı Doktor Öğretim Üyesi Hamit AKÇAY öncülüğünde yürüttüğü bilimsel araştırma kapsamında uygulanmaktadır. Bu anketlerden elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır ve gizli tutulacaktır.

Öğr. Gör. Kübra YAZKAN

e-posta: kyazkan@bandirma.edu.tr

Aşağıda bireylerin din temelli ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını ölçmeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Lütfen aşağıda belirtilen durumlarla **Çalışma Hayatınızda** ne sıklıkta karşılaştığınızı belirtiniz.

1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık sık, 5=Her Zaman

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
Dini görüşlerim nedeniyle saygısızlığa uğradım.	1	2	3	4	5
Dindar biri olduğum için yok sayıldım.	1	2	3	4	5
İnsanlar inancım yüzünden benim hakkımda birtakım varsayımlara sahip.	1	2	3	4	5
Dini görüşlerimi gizli tutmaya meyilli hissettim.	1	2	3	4	5
Başkalarının dini inançlarını öğrenmesinden korktum.	1	2	3	4	5
İnancım yüzünden başkaları tarafından sosyal olarak dışlanmış hissettim.	1	2	3	4	5
İnancım nedeniyle işimin sağladığı imkanlardan yararlanamadım.	1	2	3	4	5
İnancım nedeniyle başkalarından düşmanlık gördüm.	1	2	3	4	5
İnsanların dinimle ilgili düşmanca açıklamalar yaptığını duydum.	1	2	3	4	5
Diğer insanlar mensup olduğum dinden insanlarla ilgili olumsuz yargılara sahip.	1	2	3	4	5
Dini olarak kim olduğumu ifade etmekte özgür hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

GENEL BİLGİLER

1. Yaş: ☐ 18-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55-64 ☐ 65 ve üzeri
2. Cinsiyet : ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Eğitim Düzeyi: ☐ İlkokul Mezunu ☐ Ortaokul Mezunu ☐ Lise Mezunu
☐ Lisans ☐ Lisansüstü
4. Gelir Düzeyi: ☐ 2.324 ve altı ☐ 2.325-2.999 ☐ 3.000-3.999 ☐ 4.000-4.999
☐ 5.000-5.999 ☐ 6.000 ve üzeri
5. Şu anda çalışıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
6. Çalıştığınız kurum türü: ☐ Kamu ☐ Özel
7. Kurumda çalışma süresi: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl
8. Herhangi bir dine (İslam, Hristiyanlık, Yahudilik, Budizm, vs.) inanıyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır
9. Kendinizi dindarlık düzeyi açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?
☐ Hiç Dindar Değilim ☐ Biraz Dindarım ☐ Orta Düzeyde Dindarım
☐ Dindarım ☐ Çok Dindarım
10. İnançınız nedeniyle işten çıkartıldınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır
- *Soruya cevabınız evet ise ne zaman?
11. İnançınız nedeniyle cezalandırıldınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır
12. Soruya cevabınız evet ise cezalandırılma şekliniz neydi?
☐ Sürgün ☐ Düşük pozisyonda çalıştırılma ☐ İhtar ☐ Diğer

Katılımınız için teşekkürler.

ÖZGEÇMİŞ

Kübra Yazkan 1990 yılında İstanbul’da doğdu. İlk ve ortaöğretimini İstanbul’da tamamladıktan sonra İstanbul Bilgi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi İngilizce Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. Yüksek lisans eğitimine Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda başladı. 2017 yılında Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi’nde öğretim görevlisi olarak göreve başlayan Yazkan, halen bu görevine devam etmektedir.

Orcid: 0000-0002-8098-1720