



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI AYRIMCI
YÖNETİCİ UYGULAMALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal YILMAZ

Danışman: Prof. Dr. Erdal KÜÇÜKER

TOKAT- 2025

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Erdal KÜÇÜKER danışmanlığında hazırlamış olduğum “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Ayrımcı Yönetici Uygulamaları” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../...

Hilal YILMAZ



JÜRİ KABUL VE ONAY

Hilal YILMAZ tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Ayrımcı Yönetici Uygulamaları**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 16.06.2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı/ Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı**’nda Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzası

Üye (Başkan) :

.....

Üye (Danışman):

.....

Üye:

.....

ONAY

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

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Bir öğrencilik hayalini yıllar sonra gerçekleştirmek üzere başladığım yüksek lisans süreci hayatımda yaşadığım üzücü olaylar nedeniyle uzun ve yorucu bir yolculuğa dönüştü. Bu süreçte karşılaştığım tüm zorlukları bilgi ve tecrübesi ile aşmamda yardımcı olan, sorgulamanın, eleştirel bakış açısının yeniden üretmek için bir gereklilik olduğunu fark ettiren, akademik süreç boyutu dışında da bana rehberlik ederek destek olan bununla birlikte süreci tamamlayamayacağımı düşündüğüm her aşamada beni desteklemekten vazgeçmeyen, vazgeçmemem gerektiğine inanmamı sağlayan, beni cesaretlendiren, sorduğum tüm sorulara sabırla cevap vermeye özen gösteren, akademik donanımını ve nezaketini hayranlıkla izlediğim kıymetli hocam Prof. Dr. Erdal Küçükler' e teşekkür ederim. Öğrencisi olmaktan onur duydum.

Kendisini her gördüğümde tüm içtenliği ve gülümsemesiyle çalışma enerjimi artıran, çalışmalarım süresince desteğini ve emeğini esirgemeyen, sessiz kaldığım anlarda bile beni duyduğunu, anladığını hissettiğim, söylediği her kelimenin hayatıma kattığı önemi asla unutmayacağım çok sevdiğim hocam Prof. Dr. Gülay Aslan'a teşekkür ederim. Her dersini büyük bir keyifle ve hayranlıkla dinledim. İyi ki var ve iyi ki öğrencisiyim.

Çocukluk ve gençlik yıllarımı ömrümün en güzel yılları olarak geçirmemi sağlayan çok genç yaşta kaybettiğim, hayatımda en çok örnek aldığım ve en güçlü bulduğum kadına, anneme, tezli yüksek lisans sürecinin başlarında kaybettiğim hayatta beni varlığıyla ayakta tutan eğitim hayatımız için annem ile birlikte büyük bir mücadele vermek durumunda kalan canım babama... Yüksek lisansa başladığımı söylediğimde çok mutlu olmuştu. En zor zamanlarımda yanımda olmaya çalışarak süreci tamamlamam konusunda bana çok destek olan, varlığıyla kendimi hep daha güçlü hissettiğim ablam Emel Arslan'a bana olan inancını hiç kaybetmediği için minnettarım.

Bu yorucu yolculuk boyunca küçücük yaşlarına rağmen bana destek olmaktan vazgeçmeyen hayatımı sorumlulukları boyutunda hep kolaylaştırmaya çalışan, her sınavımda "Umarım en güzel notları alırsın anne" demekten hiç yorulmayan çocuklarım Kaan ve Defne'ye...

Tüm zorluklara rağmen çalışmaktan ve zaman ayırmaktan vazgeçmeyişıme, bir hayali gerçekleştirmek istemekle çok istemek arasındaki ince çizgiyi fark etmiş olmama ve bazı hayallerin gerçek olmayı çok hak ettiğine olan inancıma dolayısıyla en çok kendime...



İTHAF

Ömrümün en güzel yıllarının kahramanları annem ve babama...

Bir mucizenin gerçekleşmesi kadar kıymetli bulduğum bu süreci çeşitli nedenlerle uzun ve yorucu bir yolculuğa dönüştüren zorluklarla benimle birlikte mücadele etmek durumunda kalan çocuklarıma...

DEFNE VE KAAAN'A



ÖZET

ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI AYRIMCI YÖNETİCİ UYGULAMALARI

Yılmaz, Hilal

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Erdal Küçüker

Haziran 2025, xii + 87 sayfa

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaları ve ayrımcılıkla baş etme yollarını incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Tokat il merkezinde görev yapan farklı kıdemlerdeki 20 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler görüşme tekniği ile toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların, okul yöneticilerinin ayrımcı uygulamalarını eşitsizlik temelinde anlamlandırdıkları, ayrımcılığın temeli olan kimlik unsurlarına değinmedikleri görülmüştür. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları çoğunlukla mesleki konularla ilgilidir. Ayrımcı yönetici uygulamaları eğitim öğretim sürecine ilişkin kararlarda yoğunlaşmaktadır. Örneğin başarılı sınıfların idareye yakın öğretmenlere verilmesi bu tür kararlardan biridir. Katılımcılar branş, siyasi görüş, dış görünüş, kılık kıyafet, cinsiyet, yöneticiye yakınlık/ uzaklık, kıdem, üye olunan sendika ve/veya eğitim sisteminin yapısı nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedirler. Katılımcılar maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalardan bireysel, mesleki ve sosyal yönlerden olumsuz etkilenmektedirler. Katılımcılar çoğunlukla ayrımcılık ile mücadele etmek yerine pasifleşmeyi tercih etmektedirler. Araştırma bulgularına dayalı olarak öğretmenlerin ayrımcılığı anlama ve onunla mücadele etme konusunda geliştirmeleri için hizmet içi eğitim ve rehberlik çalışmalarının yapılması önerilmektedir. Ayrıca eğitim çalışanlarının (öğretmen, okul müdürü) maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların daha büyük örneklemelerde ve karma desen yaklaşımıyla incelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Öğretmen, Okul Müdürü, Ötekileştirme

ABSTRACT

SCHOOL ADMINISTRATORS' DISCRIMINATORY PRACTICES AS EXPERIENCED BY TEACHERS

Yılmaz, Hilal

Master's Degree, Department of Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Prof. Dr. Erdal Küçüker

June 2025, xii + 87 pages

The aim of this study is to identify the discriminatory practices that teachers are exposed to by school administrators and how they cope with discrimination. The study employed a qualitative research design based on the phenomenological method. The study group consisted of 20 teachers with varying levels of professional seniority working in the city centre of Tokat. Data were collected through interviews and analysed using content analysis. The findings revealed that participants interpreted discriminatory practices of school administrators mainly through the lens of inequality, rather than directly referencing identity-based factors that typically underpin discrimination. The discriminatory practices experienced by teachers were mostly related to professional matters and tended to be concentrated in decisions concerning the educational process. One prominent example includes the assignment of high-performing classes to teachers who are close to the school administration. Participants perceived that discrimination occurred based on factors such as field of expertise, political views, physical appearance, clothing, and gender, proximity to administrators, seniority, union membership, and structural aspects of the education system. These discriminatory practices were found to have negative impacts on teachers' individual, professional, and social well-being. Most participants indicated a tendency to adopt passive coping strategies rather than actively resisting discriminatory behaviour. Based on the findings, it is recommended that in-service training and guidance activities be organized to improve teachers' awareness and capacity to cope with discrimination. Furthermore, it is suggested that discriminatory practices affecting educational personnel (teachers and administrators) be examined using larger sample sizes and mixed research methods.

Keywords: Discrimination, Teacher, Administrator, Othering

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ETİK SÖZLEŞME.....	i
JÜRİ KABUL VE ONAY	ii
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR	iii
İTHAF.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem	1
Amaç	8
Önem	8
Sayıtlılar	9
Sınırlılıklar	9
Tanımlar	9

BÖLÜM II	10
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10
İlgili Alanyazın.....	10
Eşitlik.....	10
Ayrımcılık.....	13
Ayrımcılık Yasağı.....	17
Eğitim Kurumlarında Ayrımcılık	27
İlgili Araştırmalar	39
Ayrımcılık ile İlgili Araştırmalar.....	39
Mobbing (Yıldırma) ile İlgili Araştırmalar	45
Konu ile İlgili Diğer Araştırmalar	46
Yurtdışında Yapılmış İlgili Araştırmalar.....	49
BÖLÜM III	55
YÖNTEM	55
Araştırma Modeli	55
Çalışma Grubu.....	55
Verilerin Toplaması.....	56
Verilerin Analizi ve Yorumlanması	57
BÖLÜM IV	58
BULGULAR.....	58

Katılımcıların Ayrımcılık Tanımlarına İlişkin Bulgular	58
Ayrımcı Yönetici Uygulamalarına İlişkin Bulgular	59
Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Nedenlerine İlişkin Bulgular	61
Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Katılımcılar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular	61
Ayrımcı Yönetici Uygulamalarıyla Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Bulgular	63
BÖLÜM V	68
TARTIŞMA	68
BÖLÜM VI	73
SONUÇ VE ÖNERİLER	73
Sonuçlar	73
Öneriler	74
Uygulamaya Dönük Öneriler	74
Yeni Araştırma Önerileri	75
KAYNAKÇA	76
EKLER	85
Ek 1- Görüşme Formu	85
ÖZGEŞMİŞ	87

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri	56
Tablo 2. Katılımcıların Ayrımcılık Tanımları	59
Tablo 3. Katılımcıların Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalara İlişkin Elde Edilen Bulgular (n=20)	60
Tablo 4. Ayrımcı Yönetici Davranışları ve Uygulamalarının Nedenlerine İlişkin Bulgular	61
Tablo 5. Katılımcıların Maruz Kaldığı Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Olumsuz Etkilerine İlişkin Bulgular	62
Tablo 6. Katılımcıların Ayrımcı Uygulamalarını Yöneticilerine İfade Etmesine İlişkin Bulgular	64
Tablo 7. Katılımcıların, Ayrımcı Yönetici Uygulamalarına Karşı Meslektaşlarından Destek Görmelerine İlişkin Bulgular	64
Tablo 8. Katılımcıların Ayrımcı Uygulamalarla Nasıl Baş Ettiklerine İlişkin Bulgular	65
Tablo 9. Katılımcıların, ayrımcı davranışlara karşı psikolojik destek ihtiyacına ilişkin bulgular.....	67

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AIHM: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

AIHS: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

EHİS: Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme

HSYK : Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İHEB: İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

LGBT: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks

MSHS: Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşme

MSHS: Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

TCK: Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu.

TİHEK: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

USHMM: Amerika Birleşik Devletleri Holokost Anıt Müzesi

YÖK: Yüksek Öğretim Kurumu

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımlarına yer verilmiştir.

Problem

Ayrımcılık, yüzyıllardan bu yana süregelen, insanlık tarihi boyunca yaşanan ve hala önemini koruyan, oluşmasına neden olan etkenler ortadan kalkmadığı sürece gelecekte de önemini koruyacak olan toplumsal bir sorundur. Ayrımcılık, bireylerin ve toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamda dezavantajlı konumda bırakılmasını ifade eden kökleşmiş bir olgudur. Irk, cinsiyet, etnik köken, din, siyasi görüş, felsefi düşünce ve diğer kimlik temelli doğuştan ya da sonradan kazanılan özellikler nedeniyle oluşan ayrımcılık, toplumsal eşitsizlikleri derinleştiren ve insan hakları ihlallerine yol açan bir uygulamadır.

Ayrımcılık, temelde kendi ve kendimiz gibi olanları var etme çabasıyla ilintilidir. İnsanlar kimliklerini tanımlamak, kendi yerlerini belirlemek ve daha görünür olmak için “ben ve öteki” ayrımı yapmaktadırlar. Esasen bireyin kendi varlığını ifade etmesi ve belirlemesi açısından bu tür bir ayrımın gerekli ve önemli olduğu söylenebilir. Fakat “ben”in ortaya konuluş biçimi günümüzde farklı bakış açılarıyla ele alınarak doğallığını kaybetmiş ve zamanla farklı noktalara evrilmiştir. “Artık ‘ben’ kavramı kişilerin varlığını belirlemek” ve daha görünür olmalarını sağlamak “için kullanılan bir araç olmaktan çıkmış ben ve benim gibilerin konumlarını ve haklarını belirlemek için kullanılan bir dışlama mekanizmasına dönüşmüştür” (Kuru, 2021). Bu nedenle ben ve öteki üzerinden gerçekleşen ve “biz”i diğerlerinden daha üstün olduğuna inandıran süreç zaman içerisinde bireyin var olma çabası niteliğini de barındıramamış ve bir hak ihlali boyutuna ulaşmıştır.

Bireyin varlığını kendisi gibi olanlar üzerinden güçlü kılmaya çalıştığı sınıflandırmalar ile tanımlanan olgu “ötekini” var ederek kendi ve kendimiz gibi olanların yerini belirlemek noktasında “biz”i daha güçlü kılmaya yönlendirir. Ötekinin dışlanması, zaman zaman yok sayılması ya da gözden çıkarılması yerini ve gücünü aynı olanın iktidarına, görünür bir mevcudiyete dönüştürür ve var eder. Temelde gizlenmiş bir iktidar mantığı çerçevesinde ilerleyen süreç ötekinin kovulmasına, farklı olsanız dahi sizi

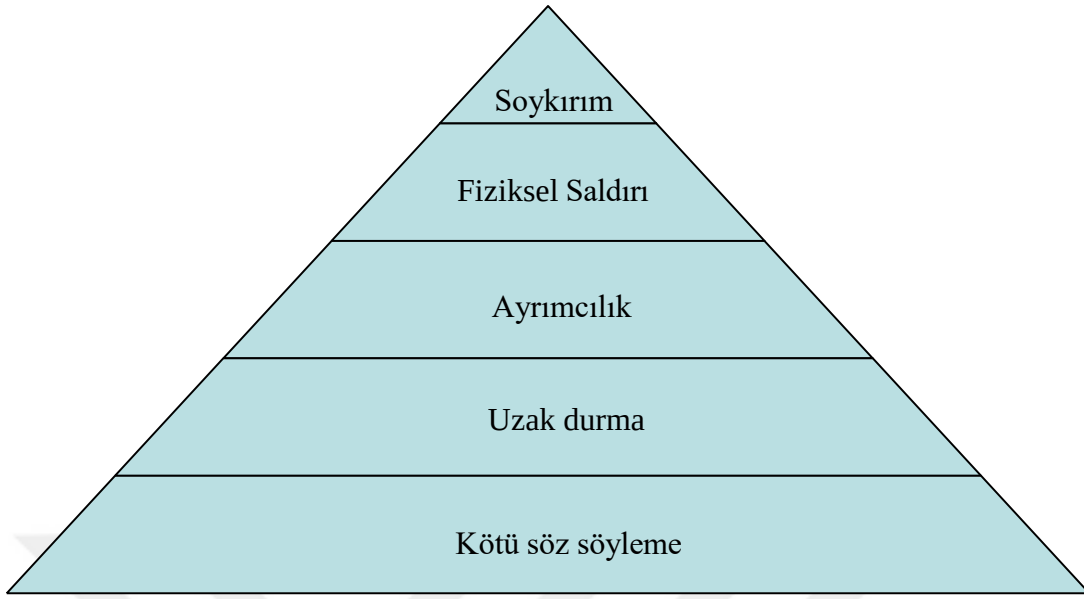
sindirerek aynı olmaya, dolayısıyla aynının çoğalmasının bir gerçeklik olduğuna inandırır. Bu nedenle kendi farklı olanı aynıda eşitlemeye yönelik her türlü çabayı reddeder (Han, 2024).

Ayrımcılık kelime kökeni olarak Latince'deki “discriminare” sözcüğünden gelmektedir ve kelime anlamı ayırmak, bölmektir (İştar, 2002). Ayrımcılık aynı koşullarda olması gereken bireylere eşit şartlar ve koşulların çeşitli nedenlerle sağlanmaması durumu olarak tanımlanabilir. Geniş kapsamlı ve çok yönlü bir kavram olan ayrımcılığın birçok tanımı yapılmıştır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesine göre ayrımcılık “ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya tanınmasını ve kullanılmasını sınırlandıracak ayrımcılığı kast etmektedir” (<https://insanhaklariizleme.org/>). Ayrımcılık konusunda ulusal ve uluslararası birçok yasal düzenleme gerçekleştirilmiş olmasına rağmen insanların doğuştan ya da sonradan edindiği “yaş, etnik köken, ırk, cinsiyet, inanç, din, felsefi ya da politik düşünce vb.” birçok nedenden dolayı kimi birey veya gruplara gizli ya da açık bir şekilde gerçekleştirilen olumsuz davranışlara rastlanmaktadır.

Ayrımcılık, daha üstün olduğu iddiasında bulunan kişinin, çeşitli gerekçeler, önyargılar, dogmalar ve menfaatler nedeniyle aşağı olduğu varsayımında bulunduğu grubu/grupları ya da bu grubun üyelerini ayrı tutması, dışlaması ve insan haklarının tanınmasının ve bu haklardan faydalanmalarının engellenmesi durumu olarak da ifade edilebilir. Bu yönüyle ayrımcılık, dışlanan bireyleri olumsuz etkiler, onları haksızlığa uğradıklarını düşünmeye iter ve toplumla bütünleşmelerini engeller. Sonuçta, sahip olduğu ya da sahip olduğu varsayılan niteliklerinden dolayı olumsuz, kötü muameleye uğrayan kişi, belirli hak ve özgürlüklerden faydalanamaz; insan hakları ihlal edilmiş olur. Kendimiz gibi düşünmeyen, yaşamayan, inanmayanları sınıflandırarak kendimiz için uygun gördüğümüz her türlü insani hak ve değerlere karşıımızdakileri layık görmemek üstelik tüm bu değerlendirmeleri bilinçli bir şekilde “benim gibi değilsen, benim gibi düşünmez, benim gibi inanmaz ve yaşamazsan” anlayışıyla karşıımızdakileri ötekileştirdiğimiz süreç, temelde hem insani değerlerle hem de demokratik düzenle örtüşmemektedir.

“Ayrımcılık”, günlük hayatta iletişimde bulunduğumuz insanlardan sıklıkla duyduğumuz bir kelimedir. Bireyler, gizli ya da açık bir şekilde ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve bu durumun kendilerinde oluşturduğu olumsuz yansımaları ifade etme gereği duymaktadırlar. Bunun da nedeni maruz kalınan ayrımcılığın bireyin özellikle duygusal ve sosyal hayatında acı verici ve etkisi kolay kolay silinmeyecek derin izler bırakmasıdır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin birinci maddesinde, “her insan özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğar. Akıl ve vicdanla donatılmış olup birbirine karşı kardeşlik anlayışıyla davranır” denilmekte; ikinci maddesi, “herkes; ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka bir görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş ya da benzeri bir başka statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin bu Bildirgede öne sürülen tüm hak ve özgürlüklere sahiptir...” şeklinde devam etmektedir. Bu iki maddede anlatılmak istenen; insanların ırk, renk, cinsiyet gibi farklı özellikleri olmasına rağmen onların “insanlık ailesinin üyeleri olarak” akıl ve vicdan sahibi olmak gibi iki ortak özelliğe sahip oldukları, bu sebeple de doğuştan özgür ve eşit olduklarıdır.

1954 yılında Allport (akt. Cankurtaran ve Beydili, 2016) tarafından geliştirilen ayrımcılık piramidi (Şekil 1), kavramın aşama aşama nasıl gerçekleştiğini açıklamaktadır. Şekil incelendiğinde önyargı ve ayrımcılığın başlangıçta kötü söz söyleme (antilocution) olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu süreç farklı olan kişi ya da gruplara yönelik homofobik, cinsiyetçi, ırkçı ifadeleri ya da şakaları içermektedir. Diğer bir süreç ise uzak durmadır (avoidance). Bu aşamada bazı kurallar belirlenmesi, farklı olduğu düşünülen bireylere eşit imkânlardan yararlanmaları gerekirken bu imkânların sunulmaması sağlanarak ötekileştirilen bireylerin mağdur edilmesi (örneğin siyahilerin beyazlarla birlikte kullandıkları otobüste kendileri için belirlenen koltuklar dışında bir koltuğa geçememeleri), üstün olarak tanımlanan birey ya da grupları var etme çabası amaçlanır. Ayrımcılık (discrimination) farklı birey ve gruplara zarar veren tutum ve davranışların uygulanmasını ifade eder. Bu boyutta kavram kötü söz söyleme ve uzak durma sürecinin bileşeni olarak değerlendirilebilir. Fiziksel saldırı (physical attack) ise önyargının bir sonraki aşaması olarak ifade edilir. Özellikle son yıllarda bu saldırıların “nefret suçları” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Farklı olduğu düşünülen toplulukların ortadan kaldırılması ya da neredeyse yok edilmelerinin amaçlandığı soykırım (extermination) aşaması ise ayrımcılığın önlenemediği takdirde insanlık ihlalleri boyutunda ne düzeyde gerçekleşebileceğinin en somut aşaması olarak gösterilebilir.



Şekil 1: Allport' un Önyargı ve Ayrımcılığın Sonuçları Piramidi (akt. Cankurtaran ve Beydili, 2016)

Dünyada ayrımcılık süreçlerinin insani hak ihlalleri boyutunda hangi noktalara ulaşabileceğini gösteren ayrımcılık uygulamaları gerçekleşmiştir. Ağır işlerde çalıştırılmak amacıyla Amerika kıtasına getirilmiş ve insani olmayan yaşam koşullarına maruz bırakılmış siyahiler, ırk ayrımcılığının en somut örnekleri arasında gösterilebilir. Kadim bir geçmişe sahip olan temelde ırksal ayrımcılığa dayanan bu süreç, siyah bir deriye sahip olan her insanın 'köle' olarak görülmesi anlayışıyla gerçekleştirilmiş ve demokrasinin gelişimiyle paralel bir gelişme gösterememiştir. Adaletin ve demokrasinin vurgulandığı Amerikan toplumunda insani olmayan uygulamalar hayatın her alanında yıllarca devam etmiştir. Oysa Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi'nde (1776) "Tüm insanların eşit yaratıldığı, Yaradan'ları tarafından kendilerine devredilemez hakların verildiği" kabul edilmekte ve bu hakların güvence altına alınması için yönetilenlerin rızasına dayalı yönetimler kurulacağı vurgulanmıştır.

Tarihin en trajik ayrımcılık olaylarından biri de Nazi Almanya'sının Holokost (Yahudi Soykırımı) olarak bilinen sistematik soykırımıdır. "Nazizm'e göre Yahudiler, bulundukları ülkeye sıkıntı veren, ekonomik olarak darlık ve yokluk getiren bir toplumdur" (Çelen, 2015, s. 33). Adolf Hitler liderliğindeki Nazi rejimi 1933-1945 yılları arasında Yahudi karşıtı politikalar izleyerek milyonlarca insanın ölümüne yol açmıştır. Bu süreçte 6 milyon Yahudi öldürülmüştür (United States Holocaust Memorial Museum,

2022). Holokost, insanlık tarihindeki en büyük ayrımcılık temelli soykırımlarından biri olarak kabul edilmektedir (United States Holocaust Memorial Museum, 2022).

Ayrımcılık, birçok uluslararası sözleşmede (ILO Sözleşmesi vb.) ve ulusal mevzuatta (T.C. Anayasası vb.) yasaklanmış olmasına karşın sıklıkla karşılaşılan, bireyleri veya grupları olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Dezavantajlı grupların insan haklarına erişimini engelleyen ayrımcı pratikler giderek söz konusu gruplar tarafından kanıksanmakta ve gündelik hayatın bir parçası olarak algılanmaktadır. Çoğunlukla üzerine düşünmediğimiz, zaman zaman yeteri düzeyde somutlaştıramadığımız süreci görünür kılmak ve süreç ile mücadele etmek eşitliğin tesisi açısından son derece önemlidir. Ne var ki ayrımcılığın toplumsal olarak içselleştirilmiş olması, mağdurlar için etkili önleme ve tazmin mekanizmalarının olmaması, mağdurlarının mevcut hak arama yollarına başvur(a)maması gibi birçok etken ayrımcılığı görünmez kılmaktadır.

Türkiye de ayrımcılık uygulamalarının çeşitli alanlarda sıklıkla görüldüğü ülkeler arasındadır. Eşit Haklar İçin İzleme Derneği tarafından 2022 yılının Kasım ayında gerçekleştirilen “Ayrımcılık Algısı Araştırması” çalışmasında görüşmecilerin %32,9’u “çok fazla ayrımcılık yapıldığına dair” kanaatlerini dile getirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar Türkiye’de “siyasi görüşe dayalı” ayrımcılığın en yüksek düzeyde yaşandığını düşünmektedirler. Bunun dışında “cinsel yönelime”, “sığınmacı, mülteci ve göçmenlere”, “cinsiyete”, “etnik kökene” ve “din ve inanca” dayalı ayrımcılık olduğunu düşünmektedirler. En fazla ayrımcılığa uğranılan alanlar; devlet kurumlarında işe alım ve terfi, devlet kurumları ve belediyelerden hizmet alımı ve özel sektörde işe alım olarak ifade edilmektedir. Araştırmanın da gösterdiği gibi ayrımcılık, bireyin “ben ve öteki” ayrımının yanı sıra, devletin bireylere ya da gruplara siyasi, ekonomik, kültürel vb. açılardan farklı uygulamalar yapması şeklinde de zuhur etmektedir. Allport’un piramidinin ilk iki basamağında yer alan “kötü söz söyleme” ve “uzak durma” uygulamaları çoğunlukla bireyler tarafından yapılabilecek davranışlar iken diğer uygulamalar (ayrımcılık, şiddet, soykırım), bir devlet politikası ve uygulaması niteliğindedir. Bu bağlamda ayrımcılık ile ilgili en önemli hususlardan birinin bunun devlet ya da onun temsilcileri (siyasal iktidar ve atadığı memurlar) tarafından yapılıyor olmasıdır. Ayrımcılığa ilişkin uygulamalar dikkate alındığında, Türkiye’de toplumsal yaşamda faili devlet olan ayrımcı uygulamalara rastlamak mümkün olmaktadır.

Önemli kutuplaşma konuları arasında yer alan ve ideoloji, hayat tarzı, laiklik, sistem yönünden ele alındığında taraflar açısından farklı bakış açılarıyla değerlendirilen bir konu haline dönüşen başörtü meselesi, Türkiye’de uzun yıllardır tartışmalara neden olmuştur. Başörtüsü, 1997 yılında Anayasa Mahkemesi kararıyla yasaklanmıştır. TBMM Genel Kurulunda 9 Şubat 2008 tarihinde yapılan oylamayla başörtüsüne serbestlik getiren Anayasa değişikliği, oy çokluğuyla kabul edilmiştir. Başörtüsü yasağı özellikle üniversitelerde birçok kadının mağdur olmasına neden olmuş bir süreç olması açısından Türkiye’de ayrımcılığın en somut örneklerinden biri olarak gösterilebilir.

12 Eylül Anayasası ile Türkiye için önemli bir gündem maddesi haline dönüşen zorunlu din dersleri sorunu günümüzde de halen tartışmalara neden olmakta ve zaman zaman bireyler açısından mağduriyetler oluşturmaktadır. Türkiye’de 2012 yılında zorunlu eğitim 12 yıla çıkarılmıştır. Bu süreçteki değişikliklerden biri seçmeli ders saatlerinin ve sayısının artırılmasıdır. Fakat uygulamalar dikkate alındığında sistem ve sisteme bağlı uygulayıcılar bu yöntemlerle öğrencileri yönlendirmeye, belli dersleri açmayarak ayrımcılığın derinleşmesine neden olmaktadır (Bucak ve Küçüker, 2018). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “VI. Din ve vicdan hürriyeti” başlıklı 24. maddesinde “Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. 14. madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet, dinî âyin ve törenler serbesttir. Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz” denilmektedir. Anayasa’nın 42’nci maddesinde de kimsenin eğitim öğretim hakkından yoksun bırakılamayacağı vurgulanmıştır. Dini öğretilerin, inançların, felsefî görüşlerin, ibadetlerin bireyleri ve toplumları şekillendirmek ve tanımlamak noktasında çok önemli bir yere sahip olduğu kuşkusuzdur. Bu nedenle din kültürü ve ahlak bilgisi ya da başka başlıklarla tanımlanan din derslerinin zorunlu olması hem bireyler hem de toplum açısından önemli bir sorun olarak değerlendirilebilir. Ailelerin inançlarına saygı gösterilmesinin sağlanması, bireylerin okulun verdiği din eğitimi ile ebeveynlerinin dini, felsefî inançları arasında bir çatışmaya maruz bırakılmamaları, muafiyet durumu talebinde ebeveynlerin toplumsal baskı ile karşılaşmamalarının sağlanması devletin en önemli ödevleri arasındadır. Bireyin varoluşunu anlamlandırdığı en önemli konulardan biri olan dini inançlar ve felsefî görüşlerin diğerlerinin inançlarından farklılaştığı noktada, bu farklılığın herhangi bir görüş ayrımı gözetmeksizin eşit şartlar ve koşullarda sağlanması hukukun evrensel

ilkelerine uygundur. Dini inançların insanları bir karmaşadan ziyade, evrensel değerler üzerinden anlamlandırması önemlidir.

Ayrımcılığın gözlendiği alanlardan biri de kamu ya da özel örgütlerdir. Örgütlerde ayrımcılık sadece dağıtılan haklardan mahrum bırakılma sonucu değil; bireyin bu hakkı elde etme ve koruma noktasında yetersiz duruma düşürülmesi olarak gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda ayrımcılık bir örgütün çalışanlarına sağladıkları haklarda adil olmama durumu olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle ayrımcılık, aynı koşullarda olması gereken bireylere eşit şartlar ve koşulların çeşitli nedenlerle sağlanmaması durumudur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1958 tarih ve 111 sayılı Sözleşmesinde ayrımcılık, “renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal menşee bakımından farklı olan bireylerin, iş veya meslek edinirken, meslek edinme ve çalışma sürecinde eşitliği yok edici, her türlü üstün tutma veya ayrı tutma” olarak tanımlamıştır.

Örgütsel boyutta ayrımcılığın en sık görüldüğü alanlardan biri de eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarının verimliliği ve başarısında öğretmenlerin önemi büyüktür. Öğretmenler, öğrencilerin her anlamda donanımlı olmalarını sağlamak, bilgi ve beceriler kazandırmak, iyi bir yurttaş olmaları konusunda rol model olmak, ülkenin değerlerini ve kültürünü benimsetmek gibi önemli sorumlulukların aktarımını sağlayan temsilcilerdir. “Bu yüzden öğretmen, okul olarak adlandırılan sosyal sistemin en stratejik parçalarından biridir” (Bursalıoğlu, 1994). Yöneticiler, öğretmenler arasındaki farklılıkların okulun isleyiş ve verimliliği açısından bir çeşitlilik olduğunu düşünerek herkese ayırım gözetmeksizin uygun çalışma ortamları sunmakla yükümlüdürler. Yamak ve Topbaş (2004), eşit durumdaki bireylere farklı davranışlar sergilenmesinin, onlara pek çok açıdan zarar verdiği için üretkenliklerini düşürdüğünü; örgütün gücünü zayıflatmasıyla birlikte etik açıdan da adalete aykırı olduğunu altını çizer. Son yıllarda toplumda çeşitli nedenlerle meydana gelen ayrışmaların eğitim kurumlarına da yansıdığını söylemek mümkündür. Yöneticilerin gerekli vasıflardan yoksun olmaları ve okullarda denetim mekanizması gerçekleştirilememesi gibi birçok nedenle öğretmenler ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmaktadırlar. Öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcılık, zamanla iş ortamlarına olan güveni sarsmakta ve verimliliklerini düşürmektedir.

Türkiye’de hazırlanmış lisansüstü tezler incelendiğinde ayrımcılığa ilişkin yüksek lisans tezi sayısının 193, doktora tezi sayısının da 40 olduğu görülmektedir. Tezler, çok çeşitli alanlarda (siyasal bilimler, işletme, sosyoloji, hukuk, hemşirelik, adli tıp, İngiliz dili ve edebiyatı, psikoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, gazetecilik, felsefe, eğitim-öğretim, ekonomi, antropoloji, sosyal hizmetler, iç mimari ve dekorasyon, turizm, iletişim bilimleri, halk sağlığı, radyo ve televizyon, sağlık yönetimi, kamu yönetimi, Amerikan kültürü ve edebiyatı, halkla ilişkiler) yürütülmüştür. Yüksek lisans tezlerinden altısı, doktora tezlerinden de dördü eğitim alanındadır. Bu araştırmalarda bireylerin farklılıklara saygı düzeyinin belirlenmesi, ayrımcılık karşıtı farkındalığın geliştirilmesi, ayrımcılık tutumlarının incelenmesi gibi boyutlara odaklanıldığı gözlemlenmektedir. Mevcut araştırmanın problemi öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarını ve öğretmenlerin bunlarla baş etme yöntemlerini incelemektir

Amaç

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları ayrımcı uygulamaların ve ayrımcılıkla baş etme yöntemlerinin incelenmesidir.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Katılımcılara göre ayrımcılık nedir?
2. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları nelerdir?
3. Katılımcılara göre ayrımcılığa maruz kalmalarının nedenleri nelerdir?
4. Katılımcılar, maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarından nasıl etkilenmektedir?
5. Katılımcılar, maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarıyla nasıl baş etmektedirler?

Önem

Eğitim, çocuğun gelişimi ve toplumsal yaşama uyumu açısından önemli bir süreçtir. Bu süreçte çocuğun nitelikli eğitime erişimindeki en önemli unsurlardan biri öğretmendir. Nitelikli bir eğitim, alan bilgisi, meslek bilgisi ve genel kültür alanlarında iyi yetişmiş öğretmenlerin varlığına muhtaçtır. Ancak öğretmenin sahip olduğu bilgi ve beceriyi uygulamaya aktarabilmesi için okul ikliminin de uygun olması gerekir. Okul

iklimini bozan ve öğretmenlerin psikolojilerini olumsuz etkileyerek motivasyonlarının düşmesine neden olan unsurlardan biri ayrımcılıktır. Ayrımcılık, ayrımcılığa maruz kalanı olumsuz etkilediği gibi, onunla ilişkide bulunan diğer öğretmenleri de olumsuz etkilemektedir.

Mevcut araştırma, öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarını ve öğretmenlerin ayrımcılıkla mücadele etme yöntemlerini incelemek suretiyle konuya dikkat çekmektedir. Elde edilecek bulgular, okul örgütlerinde ayrımcı yönetici uygulamalarının görünürlüğünü artıracak ve bu konunun bir sorun olarak hissedilmesine katkı sağlayacaktır. Böylece araştırma, bir yandan öğretmenlerin ayrımcılık karşısında izleyebilecekleri mücadele yöntemlerine ışık tutarken diğer yandan okul yöneticilerinin daha dikkatli seçilmesine ilişkin olarak Milli Eğitim Bakanlığına uyarı işlevi görecektir.

Sayıtlar

Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtların gerçeğe uygun olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu çalışma;

1. 2024 -2025 öğretim yılı,
2. Ortaokul öğretmenleri ve
- 3.Tokat il merkezi ile sınırlıdır.

Tanımlar

Yönetici: Bu çalışmada yönetici sözcüğü, okul müdürlerini ve müdür yardımcılarını ifade etmektedir.

Öğretmen: Bu çalışmada öğretmen ifadesi çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın anahtar kavramlarına ilişkin alanyazın taraması ve konu ile ilgili araştırma özetleri yer almaktadır.

İlgili Alanyazın

Bu başlık altında bölünmez ilkeler olduğunun kabulü gerekçesiyle öncelikle eşitlik ve ayrımcılık kavramları, bunun yanı sıra ayrımcılığın nedenleri, türleri, etkileri, hukuki çerçevesi, eğitim kurumlarına yansımaları ve bu süreçlerin eğitime ne düzeyde ve kapsamda sorun alanları oluşturduğuna ilişkin konular ele alınmaktadır.

Eşitlik

Eşitlik, bireylerin toplum içinde aynı hak, fırsat ve sorumluluklara sahip olmalarını ifade eden temel bir kavramdır. Bu kavram, adalet, özgürlük ve insan hakları gibi evrensel değerlerle doğrudan ilişkilidir ve bireylerin kendi potansiyellerini denk koşullar altında gerçekleştirmelerine imkân tanır. İnsanların doğuştan aynı haklara sahip olması anlamına gelen eşitlik, insan olmakla elde edilen bir haktır (Göregenli, 2012).

Eşitlik, toplumsal ve siyasal hareketlerin temel mücadele alanlarından biridir. Eşitliği görmezden gelmek, modern koşullarda reform gerçekleştirmeye yönelik örgütlü toplumsal hareketlerin bir ahlaki bileşenini ihmal etmek demektir (Turner, 2013). Gerek hukuk devletinin, gerekse demokrasilerin vazgeçilmezi olan eşitlik, birçok disiplin bakımından çeşitli şekillerde tanımlanmakta; hukuki, toplumsal, ekonomik ve eğitim gibi alanlarda değişen bağlamlara göre farklı yorumlanmaktadır. Bu kavram ile hedeflenen; bireylere ve yaşam standartlarına ilişkin değerlendirmelerin, mümkün olabildiğince nitelikli ve benzer imkânlar dâhilinde sunulmasıdır.

Eşitlik, bireylerin günlük yaşamlarında çok sık kullandıkları, çeşitli disiplinlerde alanlara ilişkin kavramlarla ilişkilendirilerek farklı şekillerde tanımlanabilen ve bu yönüyle de evrensel bir boyutta ele alınan bir kavramdır. Genellikle, her bireyin yasalar önünde ve sosyal yaşamda aynı haklara sahip olması gerektiğini vurgulayan bir kavram olarak tanımlanır. Yapı, değer, boyut, nitelik, nicelik bakımından birbirinden ne eksik ne

artık olmayan şey olarak tanımlanan “eşit” sözcüğünden türeyen eşitlik kelimesi “iki ya da daha çok şeyin denk olması durumu” (TDK Sözlük, 2011) olarak ifade edilir. Hukuk dilinde eşitlik, bireylerin yasa önünde ayırım yapılmadan değerlendirilmesidir. Ergun’a (2015, s. 243) göre eşitlik, işe girişte ve yükselmelerde dil, din, soy, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç gibi ayrılıkların dikkate alınmaması ve kimseye ayrıcalık tanınmaması anlamına gelen bir olgudur. Kavram, felsefe sözlüğünde (Hançerlioğlu, 1989, s. 95) eşit olanların niteliği olarak tanımlanmıştır. Eşitlik, toplumsal boyuta yansımaları bağlamında ise insanların farklı kabiliyet, nitelik ve becerilerle donatıldığının dikkate alınması ve bu doğrultuda bireylerin denk değer ve doyuruculukta bir yaşam sürebilmelerine imkân sağlayacak hukuki, siyasal ve sosyal şartları tesis etmek olarak ifade edilebilir.

Hukuki eşitlik, bireylerin yasalar önünde eşit sayılmalarını gerektirir. Bu yaklaşımda, bireylerin cinsiyet, etnik köken, dil veya din gibi ayrıştırıcı unsurlar nedeniyle hukuki haklarının sınırlandırılması kabul edilemez. Eşitlik ilkesi, demokrasinin bireycilik ve özgürlük anlayışının zorunlu gereği ve sonucu, bu anlayışı gerçekleştirme koşuludur. Doğuştan var olan ya da sonradan kazanılan farklılıklar ne olursa olsun, herkese özgürlükte eşitlik tanımak, insana gösterilmesi zorunlu saygının gereğidir (Kubalı, 1971’den akt. Serim, 1994). Eşitlik, hukuki ve sosyal boyutları ile değerlendirildiğinde toplumda herkesin eşit haklara sahip olması gerektiği ve adaletin sağlanması noktasında bireyler arasındaki eşitsizliklerin en az avantajlı olanların durumunu iyileştirecek şekilde düzenlenmesiyle sağlanabileceği dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede, eşitlik, yalnızca bireylerin hukuki haklarını güvence altına almakla kalmaz; aynı zamanda dezavantajlı bireyler için ek desteklerin sağlanmasını da içerir.

Eşitlik, yalnızca hukuki anlamda değil, toplumsal yapı içinde de önemli bir yer tutar. Toplumsal eşitlik, bireylerin cinsiyet, etnik köken, yaş veya diğer sosyal özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramadan eşit haklara sahip olmaları gerektiğini öne sürer. Bu anlamda toplumsal eşitlik, kadın-erkek eşitliği veya azınlık hakları gibi konuları da kapsar. Cinsiyet eşitliği, toplumsal eşitliğin bir boyutu olarak ele alınır ve kadınların toplumsal yaşamda eşit haklara sahip olmalarını savunur. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, toplumsal adaletin inşasında önemli bir basamak olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, cinsiyet

eşitliğini sağlamak üzere işgücü piyasasında, eğitimde ve sosyal hayatta kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Eşitsizliklerin somut olarak yaşandığı alanlardan biri de toplumsal sınıf farklılıklarının gerçekleştiği ekonomik alandır. Giddens'a (2012, s. 377) göre insanların kimlikleri bakımından sınıfsal farklılıklar, modern toplumlarda ekonomik eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Özellikle kapitalist sistemin eşitsiz yapısı bireylerin içinde bulundukları sosyal sınıfın standartlarına göre bir yaşam sürmelerine neden olmaktadır. Ekonomik eşitlik, bireylerin ekonomik fırsatlara ve kaynaklara eşit erişimini ifade eder. Bireylerin ekonomik anlamda eşit fırsatlara sahip olmalarının önemi dikkate alınarak eşitliğin bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamaları ve kendi yeteneklerini geliştirmeleri için bir zorunluluk olduğu ifade edilmektedir. Eşitlik, bireylerin sadece gelir düzeyleri üzerinden değil, aynı zamanda sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere erişimleri açısından da değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda, ekonomik eşitlik yalnızca gelir düzeylerinin dengelenmesini değil, bireylerin yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlayan bütüncül bir yaklaşımdır.

Eğitimde eşitlik, toplumsal adaletin sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Bireylerin özgürleşmesi ve toplumsal eşitliğin sağlanması sürecinde eğitimin merkezi bir rol oynadığını söylemek gerekir. Eğitimde fırsat eşitsizliği, var olan fırsatlardan bütün bireylerin eşit derecede faydalanamaması ve eğitim hakkına sahip olan her insanın bu hakka erişim konusundaki koşullarının eşit olmamasını ifade eder. Oysa ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirleme gücüne de sahip olan eğitim, bölge, cinsiyet, engellilik ve başka bağlamlarda bir ayrım olmadan tüm nüfusun erişebileceği bir hak olmalıdır (Sarier, 2010). Bu bağlamda, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, toplumun en temel sosyal yapı taşlarından biri olarak görülmelidir. Eğitimde fırsat eşitliği, tüm bireylerin eşit eğitim imkânlarına sahip olması ve bu sayede topluma katılım sağlaması amacını taşır. Bu süreç özellikle dezavantajlı grupların toplumda hak ettikleri konuma ulaşmalarını sağlamak için pozitif ayrımcılık gibi araçlarla desteklenmelidir. Bu amaç doğrultusunda, uluslararası insan hakları sözleşmeleri de bireylerin eğitim haklarını güvence altına almakta ve devletlerin bu konuda gerekli tedbirleri almasını zorunlu kılmaktadır.

Eşitlik ve ayrımcılık yasağı, modern hukuk ve insan hakları alanında birbiriyle iç içe geçmiş iki kavramdır. Bu iki kavram, bireylerin sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel

hayatın her alanında eşit haklara sahip olmasını sağlama amacı güder. Eşitlik, bireylerin aynı haklara, fırsatlara ve yükümlülüklerle sahip olmasını ifade ederken; ayrımcılık yasağı, bireylerin kimlik özellikleri ya da bireysel farklılıkları nedeniyle ayrımcılığa uğramamalarını güvence altına alır. Bu doğrultuda, ayrımcılık yasağı, eşitliğin sağlanması için zorunlu bir koşul; toplumsal düzeyde adalet ve insan hakları standartlarının korunması amacıyla geliştirilmiş bir ilkedir. Adalet, eşitlik, insan hakları konusunda farkındalık ve beklentinin artışıyla uluslararası düzeyde ele alınmaya başlanan ayrımcılık sorunu, insan hak ve özgürlükleri önünde engel oluşturmaktadır. Bu sebeple ayrımcılık yasaklarının temelinde insan onuru ve özgürlüklerini korumak yer almaktadır (Çotuksöken, 2010). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve benzeri uluslararası hukuk metinlerinde, ayrımcılığın her türünün yasaklanması ve bireylerin eşit haklara sahip olması gerektiği açıkça vurgulanmıştır.

Ayrımcılık

Ayrımcılık yüzyıllardan bu yana süregelen en önemli toplumsal sorunlardan biri olarak ifade edilebilir. Ayrımcılık, “toplum ya da devlet içerisinde kimi üyelerin bazı haklardan ve ayrıcalıklardan yararlanmasının engellenmesi”, “herhangi bir mantıklı açıklaması olmaksızın bireylere aynı durumlarda farklı muamelenin yapılması” ve “toplum içerisindeki kişi ve grupların diğerlerine önyargılarından kaynaklanan bazı haklarının kullandırılmaması” olarak farklı şekillerde tanımlamaktadır (Arslan, 2010, s. 17). Kişilerin özgürlüklerine, güvenliklerine ve onları var eden tüm değerlere, yaşama haklarına saygı göstermek insani bir boyutu olması dışında bir gereklilik olarak da dikkate alınmalıdır.

Ayrımcılık; öğretilerimiz, değerlerimiz sonucunda gerçekleşen ya da ortaya çıkan önyargıların bir ürünüdür. Olumsuz düşüncenin yani önyargının davranışa dönüşmesini ifade eden ayrımcılık, adil olmayan haksız davranışları işaret etmektedir. Ayrımcılık yaşamın her alanında, farklı görünümelerde ortaya çıkmakta ve önyargı duyulan bireyi ya da grubu ekonomik ve sosyal yaşamdan uzak tutmaya, yok saymaya, belirli kaynaklara ulaşımın kısıtlanmasına dayanmaktadır (Erdoğan ve Vatandaş, 2020). Ayrımcılık sürecinde değerlendirmeyi gerçekleştiren kişi ya da kişilerin hiçbir makul gerekçe ile açıklanamayacak etkenleri, eylemlerinin odağı olarak görmeleri ya da değerlendirmeye etki edecek boyutta davranışlar sergilemeleri keyfi uygulamalar olmak dışında bir anlam içermemektedir. Bu durumda sorgulanması ve ele alınması gereken, değerlendirmeye

ilişkin tanımlamanın dolayısıyla önyargının oluşumuna ilişkin sürecin nasıl gerçekleştiği ya da tanımlanmasıdır.

Önyargı nedir, nasıl tanımlanmalıdır ve önyargılarımızdan bağımsız değerlendirmeler yapmamız mümkün kılınabilir mi? Bir insan grubuna ya da o grubun tekil üyelerine yönelik genellikle hoşgörüsüz, haksız ve ayrımcı olumsuz tutum olarak tanımlayabileceğimiz önyargının ortadan tamamen kaldırılması çok zordur. Önyargının psiko-dinamik, tarihsel, ekonomik, durumsal, sosyal öğrenme, kitle iletişim ve kültürün oluşturduğu faktörler yumağının ortak etkisi sonucu oluştuğu kabul edilmektedir (Erdem, 2020). İnsana özgü bilgisel bir etkinlik olan değerlendirme, bazen var olanın değerinin fark edilmesi ve buna göre davranılması iken bazen de değerlendirilene bir anlam atfetmek üzerine gerçekleşir. Ayrımcılığı gerçekleştiren birey ya da bireyler hiçbir makul gerekçe olmaksızın karşılarındaki bireylere kendi bakış açıları çerçevesinde değer biçmekte ve bu değer biçme sonucunda gerçekleşen mağduriyetleri görmezden gelmektedirler. Değerlendirme yalnızca bizim öğretilerimiz, inançlarımız ve yaşam şeklimiz üzerinden anlamlandırıldığında belli niteliklere sahip olsalar dahi bize benzemeyenleri, bizim gibi yaşamayanları önyargılarımız nedeniyle dışladığımız bir sürece dönüşmektedir. Oysa insani hak ve değerler bizlere birileri aracılığıyla bağışlanmaz. Bu nedenle bize ait değerlerin birileri tarafından sorgulanması hem hukuki açıdan hem de ahlaki açıdan bir sorun olarak değerlendirilmelidir.

Ayrımcılık neden kaynaklanırsa kaynaklansın ortaya çıkardığı sonuçlar, önemli düzeyde mağduriyetlere yol açmaktadır. İnsanlar bazı özelliklerinden dolayı belirli bir durum ya da grup içerisinde yer alabilirler. Bu durum, yapmış oldukları işin niteliklerinde bir aksamaya neden olmayacağı ya da işin niteliği kapsamında bir sonuca varılamayacağı gibi, ayrımcılığın oluşmasını gerektirecek haklı, geçerli ve nesnel bir neden de değildir. Başlangıçta din, ırk, cinsiyet bağlamında ele alınan ayrımcılık, günümüz toplumlarının karmaşık ve değişen yapısına bağlı olarak cinsel yönelim, etnik köken, dil, yaş ve engelliliğe ek olarak yoksulluk ve dış görünüm gibi farklı temellerde de karşımıza çıkmaktadır. Nedeni veya gerekçesi ne olursa olsun insanların eşit muamele görmeleri ilkesinden hareketle mağduriyet oluşturan durumların ortadan kaldırılması ve bu davranış ve uygulamalara yeterli düzeyde müdahale ve yaptırımlar gerçekleştirmek toplumsal refah açısından da önemlidir.

Bireylerin yaşamlarını hiçbir makul gerekçe olmadan keyfi uygulamalarla bir mücadeleye dönüştüren ayrımcılık, hak ve adalet bağlamında önemli sorunlara neden olmaktadır. Ayrımcılık, insanların toplumsal yaşam içerisinde çeşitli nedenlerden dolayı diğer bireyler veya gruplar tarafından keyfi ya da haksız bir davranış veya mağdur edilme yoluyla karşılaşabileceği bir durumdur. Ayrımcılığın temelinde ben ve öteki ayrımı yatmaktadır (Karataş, 2002). Ayrımcılık çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bunlar, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, bağlantılı ayrımcılık ve mağdurlaştırma başlıkları altında ele alınmıştır.

Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık (direct discrimination), yalın olarak, yasaklanan ayrımcılık temellerinden birine mensup kişi ya da kişilere haksız olarak farklı bir biçimde, olumsuz yahut daha olumsuz muamele edilmesidir. Başka bir ifadeyle bir kişi ya da grubun ırk, etnik köken, inanç, engellilik durumu, cinsiyet, yaş gibi niteliklerinden dolayı gerçekleştirilen ayrımcılıktır. Doğrudan ayrımcılık, kişi ya da grupların hak ve özgürlüklerden diğer kişilere ya da gruplara göre yararlanmasını engelleyen her türlü farklı muameleyi kapsamaktadır (Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Bir kişinin cinsiyeti nedeniyle iş başvurusunun reddedilmesi, bir çocuğun engelli olduğu için okula kaydedilmemesi, bir kişinin etnik kökeni nedeniyle otelde konaklamasına izin verilmemesi doğrudan ayrımcılık örnekleri olarak değerlendirilebilir.

Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, 29 Haziran 2000 tarihli Avrupa Konseyinin Raporunda,

“Görünüşte tarafsız olan bir şartın, ölçütün veya uygulamanın, meşru bir amaçla nesnel olarak gerekçelendirilmemesi ve bu amaca ulaşmak için kullanılan yolların uygun ve gerekli olmaması halinde, bir etnik kökene, renge, dile veya inanca sahip insanları, diğer insanlarla karşılaştırıldığında özel olarak dezavantajlı konuma sokması”

olarak tanımlanmıştır (akt. Kaya, 2015). Dolaylı ayrımcılık, durumları farklı olan kişilere, farklı şekilde muamele edilmeyip onlara da aynı şekilde muamele edilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Kişilere aynı şekilde muamele edilmesi halinde, bu muamelenin, ilgili kişiler üzerindeki sonuçları farklı olabilmekte ve farklı özelliklere sahip bu kişiler, bu muamelelerden farklı şekillerde etkilenmektedirler. Dolaylı ayrımcılık, tüm öğrencilere uygulanan bir testin, anadili test yapılan dilden farklı olan ve resmi dili hiç veya iyi

bilmeyen öğrencilerin daha düşük puan almalarına yol açması şeklinde örneklendirilebilir.

Taciz

Taciz, korunan bir özellik ya da ayrımcılık temeline dayalı olarak, kişinin onurunu zedeleyen ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratma amacı ya da etkisi ile gerçekleşen ve korunan bir özellik ile ilgili istenmeyen bir davranış olarak tanımlanabilir. Taciz, psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranıştır. Kişiler, hayatın her alanında tacizle karşılaşabilirler (Kuru, 2021). Zira taciz, çeşitli nedenlere dayalı olarak gerçekleştirilebilir. Irk, milliyet, din, siyasi görüş, sendika üyeliği, engellilik, yaş, eski hükümlü olma, fiziksel ya da dış görünüş gibi sebeplerin yanı sıra farklı özelliklere sahip olanlara, azınlık grupların üyelerine, kurumsal gücü olmayan kişilere karşı da ortaya çıkabilir. Bu sebeple her ne kadar ayrımcılık denildiğinde akla ilk olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık gibi kavramlar geliyorsa da günümüzde tacizin de ayrımcılığın bir türü olduğu kabul edilmektedir. Alevi veya Hristiyan birinin inancıyla ilgili olumsuz söz veya yazılarla karşılaşması veya doğrudan inançları nedeniyle hedef alınarak hakarete uğraması şeklinde örneklendirilebilir.

Bağlantılı Ayrımcılık

Ayrımcılık, farklı olduğu varsayılan özellikleri nedeni ile bireye karşı yöneltilen her türlü eylem olarak ifade edilirken son yıllarda kişinin kendi özellikleri özelinde değil bir başka kişinin özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğrayabileceği yani ayrımcılık temellerinden birine sahip olan kişi ile bağlantısı nedeniyle ayrımcılığa uğraması gündeme gelmiştir. Bağlantılı ayrımcılık bireyin kendi özellikleri sebebiyle değil, ayrımcılık temellerinden birine sahip olan kişi ile bağlantısı nedeniyle ayrımcılığa uğraması olarak tanımlanabilir (Kuru, 2021). Alevi olmayan birinin Alevi olan biriyle arkadaş olması nedeniyle ayrımcılığa uğraması bağlantılı ayrımcılığa örnek olarak verilebilir.

Mağdurlaştırma

Mağdurlaştırma (victimisation), bir kişinin ayrımcılığa uğradığından bahisle yaptığı şikâyetin kötü davranışla karşılaşması ya da bu şikâyet nedeniyle farklı birtakım uygulamalara maruz kalmasıdır (Kuru, 2021). Bununla birlikte herhangi bir kişinin, ayrımcılık şikâyeti olan bir kişiyi desteklemesi akabinde de benzer muamele görmesinin de mağdurlaştırma olduğu kabul edilmektedir. Ayrımcı bir tutum veya davranışa karşı şikâyetinde bulunan ya da bu şikâyet süreçlerine katılan kişiler ile bu kişileri temsil edenlerin, bu talep ve şikâyetler nedeniyle maruz kaldıkları her türlü olumsuz tutum ve davranış olarak tanımlayabileceğimiz mağdurlaştırma, kişilerin kariyerlerindeki ilerlemelerini engellemekte ve mağduriyetler oluşturmaktadır. Okulda ayrımcılığa uğradığı gerekçesi ile şikâyetinde bulunan öğretmenin görev dağılımı ile ilgili mağduriyet yaşaması bu kavrama ilişkin bir örnek olarak ifade edilebilir. Kişilerin yaşanan ayrımcılığı gündeme getirdiği zaman yaşayabileceği sorunlara ilişkin kaygı ya da endişe durumu ayrımcılığın ifade edilmesini engelleyen en önemli nedenler arasında gösterilebilir.

Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılığın var olduğunun bilinmesi ya da ortaya konulması, ayrımcılık ile baş edebilmek için yeterli değildir. Ayrımcılığın yaygınlığının, nedenlerinin, sorumlularının ya da mağdurlarının hangi alanlarda var olduğunun da ortaya konulması gerekmektedir. Mücadele edilecek olguyu tüm unsurları ile ele almak olguya dair bütün durumları yeterli düzeyde kavramak olguya karşı yeterli donanımda bir savunuyu yürütmeyi anlamlı kılar. Bu bağlamda ayrımcılıkla mücadelenin gerçekleştirilmesini sağlayacak hukuki bir çerçeve, ayrımcılığın varlığının gün geçtikçe daha fazla düzeyde sorgulanmasına neden olacaktır. Ayrımcılık ile mücadele edebilmenin etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için hem ulusal hem de uluslararası hukukun yaptırımlar boyutunda değerlendirmeler yapması önem arz etmektedir. Ayrımcılık yasağı, uluslararası ve ulusal hukukta ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Uluslararası Hukuki Belgelerde Ayrımcılık Yasağı

Eğitim ve hukuk, bir toplumu etkileyen en önemli iki kurum arasında gösterilebilir. Eğitim, insanın davranışlarını ve ilişkilerini şekillendirmeye çalışırken;

hukuk bu davranışları ve ilişkileri düzenlemeye çalışır (Bingöl, 2012). Kişinin eğitim ve öğrenim ihtiyaçları ise eğitime; hak ve özgürlük ihtiyaçları ise hukukla sağlanır (Akyüz, 2016). Ayrımcılık, önceden beri ele alınan ve var olduğu dönemlerden günümüze değin belli başlıklar üzerinde odaklanarak ifade edilmiş olmasına rağmen hukuk literatüründe yaygın bir şekilde kullanımı nispeten yenidir. Buna karşın ayrımcılık yasağına ilişkin uluslararası pek çok belge ve sözleşmeden bahsetmek mümkündür.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB), 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen, modern insan hakları hukukunun temel belgelerinden biridir. İnsan haklarının evrensel bir çerçeveye oturtulması süreci, tarihsel olarak uzun bir gelişim çizgisine dayanmakla birlikte özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkilerinin ardından hız kazanmıştır. Bu bildirinin kabulü, uluslararası toplumun birey haklarının korunmasına yönelik kolektif bir taahhüdünü temsil eder.

İnsan hakları fikri, Antik Çağ'dan itibaren çeşitli kültürel ve felsefi geleneklerde tartışılmıştır. Antik Yunan'da doğal hukuk düşüncesi ve Roma Hukuku'nda "ius naturale" kavramı, birey haklarının evrenselliğine dair erken ipuçları sunar. Orta Çağ boyunca ise bu kavramlar genellikle teolojik bağlamda tartışılmıştır. Ancak modern insan hakları düşüncesinin temelleri, Aydınlanma Çağı'nda atılmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin temellerini atan gelişmeler arasında bazı belgeler ve olaylar ön plana çıkar: (1) **1215 Magna Carta:** İngiltere'de kralın yetkilerini sınırlayan ve hukukun üstünlüğü fikrini öne çıkaran bu belge, birey haklarının korunmasına yönelik ilk adımlardan biri olarak kabul edilir. (2) **1776 Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi:** Doğal haklar düşüncesini "yaşama, özgürlük ve mutluluğu arama" hakkı üzerinden dile getirmiştir. (3) **1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi:** Eşitlik, özgürlük ve kardeşlik ilkelerine dayanan bu belge, modern insan haklarının temel taşlarından biridir. (4) **1919 Milletler Cemiyeti:** Birinci Dünya Savaşı sonrası kurulan Milletler Cemiyeti, birey haklarının uluslararası düzeyde korunması için önemli bir girişim olmuştur, ancak sınırlı bir etkiye sahip olmuştur.

İkinci Dünya Savaşı, insan hakları ihlallerinin en korkunç örneklerini gözler önüne sermiştir. Özellikle Nazi Almanyası'nın Holokost sırasında işlediği insanlık suçları, uluslararası toplumun insan hakları konusunda bağlayıcı bir çerçeve oluşturma

gerekliliğini ortaya koymuştur (USHMM, 2022). 1945'te Birleşmiş Milletler örgütünün kurulması, insan haklarının uluslararası hukukta merkezi bir rol oynaması için zemin hazırlamıştır. Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın birinci maddesi, "insan haklarına ve temel özgürlüklere saygının geliştirilmesi" hedefini açıkça ifade eder. Bu bağlamda, İHEB'in hazırlanması, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun öncülüğünde gerçekleştirilmiştir. İHEB, 10 Aralık 1948'de Paris'te düzenlenen Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

İHEB, 30 maddeden oluşur ve tüm insanların doğuştan eşit ve özgür olduğunu ilan eder. Beyannamenin hükümleri arasında yaşama hakkı, işkence yasağı, ifade özgürlüğü ve eğitim hakkı gibi temel haklar yer alır. Beyanname, daha sonraki uluslararası insan hakları belgelerine ve mekanizmalarına ilham kaynağı olmuştur. Özellikle 1966 tarihli Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Beyannamenin içeriğini bağlayıcı hukuk normlarına dönüştürmüştür. İHEB, ayrımcılığın her türlüünü reddeden ve tüm bireylerin eşit haklara sahip olduğunu vurgulayan temel bir uluslararası belgedir. Özellikle birinci, ikinci ve yedinci maddeleri ayrımcılıkla doğrudan ilişkilidir ve bu bağlamda insan hakları rejiminin normatif temelini oluşturur.

Beyannamenin birinci maddesi, "bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar" ifadesiyle, ayrımcılık karşıtı bir yaklaşımı açıkça ortaya koyar. Bu madde, insan onurunun evrensel olduğunu ve tüm insanların doğuştan gelen eşit haklara sahip olduğunu belirtir. Bu bağlamda, ayrımcılık herhangi bir bireyin veya grubun doğuştan sahip olduğu hakların ihlal edilmesi anlamına gelir ve insan onuruna doğrudan bir saldırı olarak değerlendirilebilir. İkinci madde "herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya başka bir statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin bildirgede ilan edilen haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir" hükmünü içermektedir. Bu madde, ayrımcılık yasağını uluslararası insan hakları hukukunun temel taşlarından biri haline getirir. Ayrımcılığın çeşitli türlerini (örneğin, ırkçılık, cinsiyet ayrımcılığı, din temelinde ayrımcılık) kapsayacak şekilde geniş bir perspektif sunar ve hakların evrensel ve bölünemez olduğunu vurgular. Yedinci madde "herkes yasa önünde eşittir ve ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit korunma hakkına sahiptir" diyerek, hukukun üstünlüğü ilkesi doğrultusunda eşitlik ilkesini garanti altına alır. Bu hüküm, yalnızca bireylerin eşit

haklara sahip olduğunu belirtmekle kalmaz, aynı zamanda ayrımcılığa karşı etkin bir yasal koruma sağlanması gerektiğini de ifade eder.

İHEB'in ayrımcılıkla ilgili hükümleri, insan haklarının evrensel normlarını oluştururken, ayrımcılığın önlenmesi ve bireylerin eşit haklardan yararlanmasının teminat altına alınması açısından vazgeçilmez bir çerçeve sunmaktadır. Bu normların etkili bir şekilde hayata geçirilmesi, yalnızca hukuki düzenlemelerle değil, aynı zamanda toplumsal farkındalık, eğitim ve kültürel değişim süreçleriyle desteklenmelidir. Beyanname, insanlık tarihinin en önemli dönüm noktalarından biridir. Tarihsel birikimin ve özellikle savaş sonrası uluslararası toplumun kolektif iradesinin bir ürünü olan bu belge, insan haklarının evrensel, bölünemez ve vazgeçilmez olduğunu vurgular. İHEB, günümüzde insan hakları hukukunun gelişiminde bir mihenk taşı olmaya devam etmekte, devletlerin ve uluslararası örgütlerin politikalarının temel referans noktası olarak varlığını sürdürmektedir.

Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MSHS), 16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve 23 Mart 1976'da yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme, insan haklarının uluslararası hukukta korunmasına yönelik olarak, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini garanti altına almayı hedeflemektedir. Özellikle ayrımcılık yasağı, sözleşmenin ana ilkelerinden birini oluşturur. Sözleşme; ırk, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, ulusal ya da sosyal köken gibi farklılıklara dayalı ayrımcılığı yasaklayarak insan haklarının evrensel uygulanabilirliğini vurgular. MSHS, ayrımcılıkla mücadeleyi, temel hak ve özgürlüklerin etkin bir şekilde korunması için vazgeçilmez bir unsur olarak görmektedir. Bu bağlamda, Sözleşme'nin 2(1) ve 26. maddeleri ayrımcılık yasağı ilkesini açıkça düzenlemektedir:

2(1) numaralı madde, her taraf devlete Sözleşmede belirtilen hakların tüm bireylere, hiçbir ayırım gözetmeksizin tanınmasını sağlama yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülük, insan haklarına ilişkin devletlerin pozitif yükümlülüklerini belirler; böylece devletler, ayrımcılıkla mücadele etmek ve eşitliği sağlamak için gerekli önlemleri almakla sorumludur. Bu madde, ulusal düzeyde ayrımcılıkla mücadele yasalarının oluşturulması ve uygulanmasını gerektirmektedir. Sözleşme'nin 26. maddesi, hukuk önünde eşitlik ilkesini vurgular ve ayrımcılık yasağını bağımsız bir hak olarak tanıır. Bu madde, her bireyin hukuk önünde eşit koruma hakkına sahip olduğunu belirtir ve tüm bireylerin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka herhangi bir görüş, ulusal ya da

sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü temelinde ayrımcılığa maruz kalmaksızın haklardan yararlanmasını sağlar.

MSHS, ayrımcılığı geniş bir şekilde tanımlar ve ayrımcılığın doğrudan ve dolaylı biçimlerini kapsamaktadır. Bu sözleşme, ayrımcılığın yalnızca kasıtlı bir engelleme veya kısıtlama olmadığını, aynı zamanda bireyler veya gruplar arasında haklardan yararlanma konusunda fark yaratacak dolaylı uygulamaları da içerdiğini belirtir. Örneğin, belirli bir etnik grubun eğitim ve istihdam alanlarına erişiminin dolaylı olarak sınırlandırılması, ayrımcılık yasağına aykırı olarak değerlendirilmektedir. MSHS ayrıca, ayrımcılıkla mücadele kapsamında devletlere pozitif ayrımcılık ya da olumlu önlemler alma yükümlülüğü de getirebilir. Bu bağlamda, sözleşmenin yorumları, dezavantajlı grupların eşitlik ilkesinden tam anlamıyla yararlanabilmesi için pozitif önlemlerin alınmasını teşvik eder.

Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin uygulanması, Medeni ve Siyasi Haklar Komitesi (MSHK) tarafından denetlenir. MSHK, taraf devletlerin sunduğu periyodik raporları değerlendirir ve ayrımcılık içeren uygulamaları sona erdirmeleri konusunda devletlere tavsiyelerde bulunur. Komite ayrıca bireylerin şikâyetlerini inceleyerek, ayrımcılık yasağının uygulanabilirliğine ilişkin kararlar ve içtihatlar oluşturur. MSHK'nin bu bağlamdaki içtihatları, özellikle kadın hakları, etnik azınlıkların hakları ve dini özgürlükler gibi konularda ayrımcılık yasağının sınırlarını ve uygulanma esaslarını belirginleştirmiştir.

MSHS, taraf devletlere negatif ve pozitif olmak üzere iki tür yükümlülük getirir. (1) Negatif Yükümlülükler: Devletler, bireylerin medeni ve siyasi haklarını ihlal etmemekle yükümlüdür. Ayrımcılık yasağı, devletin birey haklarını sınırlama veya farklı muameleye tabi tutma yoluyla ayrımcılık yapmamasını gerektirir. (2) Pozitif Yükümlülükler: Devletler, ayrımcılıkla mücadele için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu bağlamda, eşitlikçi politikalar ve pozitif ayrımcılık gibi mekanizmalarla dezavantajlı grupların toplumsal hayata tam katılımı sağlanmalıdır.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi – CEDAW. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiş ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. CEDAW, kadınların ayrımcılığa karşı korunmasını ve

toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedefleyen, uluslararası düzeyde bağlayıcılığı olan en kapsamlı sözleşmedir. Sözleşme, kadınların medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının korunmasını amaçlarken, ayrımcılık yasağını evrensel bir ilke olarak kabul eder.

CEDAW’ın birinci maddesi, ayrımcılığı geniş kapsamlı bir şekilde tanımlayarak hukuki çerçeveye netlik kazandırır: “Bu sözleşme bağlamında ‘kadınlara karşı ayrımcılık’, kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerden siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka alanlarda, evli ya da bekâr fark etmeksizin, eşit şekilde yararlanmasını veya bunlardan eşit şekilde faydalanmasını etkisiz kılma veya bozma sonucunu doğuran cinsiyete dayalı her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir.” Bu tanım, ayrımcılığı sadece doğrudan değil, dolaylı sonuçları itibarıyla da ele alır. Dolayısıyla, kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadelede yalnızca hukuki düzenlemeler değil, kültürel ve yapısal engeller de hedef alınmaktadır.

CEDAW’ın ikinci maddesi, ayrımcılıkla mücadeleye yönelik olarak taraf devletlerin atması gereken adımları detaylandırır. Devletlerin, ayrımcılık içeren yasa ve uygulamaları yürürlükten kaldırmaları ve kadınların haklarını etkili bir şekilde koruyacak yasal düzenlemeler yapmaları gerektiğini belirtir. CEDAW, ayrımcılıkla mücadelenin yalnızca kamusal alanla sınırlı kalmaması gerektiğini vurgular. Sözleşme, kadınların özel alandaki haklarını da kapsayarak, aile içindeki eşitsizliklerin ve ayrımcı uygulamaların önlenmesini hedefler. Bu bağlamda öne çıkan maddeler şunlardır: (1) **Eğitim**: Onuncu madde, kadınların eğitimde eşit haklara sahip olmalarını ve ayrımcılığa maruz kalmamalarını garanti eder. Eğitim, kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal yaşama eşit katılımının temel taşı olarak değerlendirilir. (2) **İstihdam**: On birinci madde, kadınların çalışma hayatında eşit muamele görmesini ve ayrımcılık yapılmaksızın çalışma haklarından yararlanmasını düzenler. Bu madde, işyerinde eşit ücret, iş güvenliği ve hamilelik gibi durumlara karşı özel koruma tedbirlerini içermektedir. (3) **Siyasi Katılım**: Yedinci madde, kadınların siyasal hayata tam katılımını garanti eder. Kadınların seçme ve seçilme hakları ile kamu görevlerinde eşit yer alma hakkı bu bağlamda güvence altına alınır.

CEDAW’ın uygulanması, Sözleşmeye taraf devletlerin sunduğu periyodik raporlar ve Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW Komitesi) aracılığıyla izlenmektedir. Komite, devletlerin yükümlülüklerini ne ölçüde yerine

getirdiğini değerlendiren ve ayrımcılık karşıtı politikaların etkinliğini artırmaya yönelik öneriler sunan bir mekanizmadır. Ayrıca, CEDAW’a Ek İhtiyari Protokol, bireylerin ve grupların Komiteye doğrudan başvuru yapmasına olanak tanır.

İstanbul Sözleşmesi. İstanbul Sözleşmesi, tam adıyla Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul’da imzalanmış ve 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, kadınlara yönelik her türlü şiddeti bir insan hakları ihlali ve ayrımcılığın bir biçimi olarak tanımlayarak, taraf devletlere şiddetin önlenmesi, mağdurların korunması ve faillerin cezalandırılması konusunda bağlayıcı yükümlülükler getirmiştir. İstanbul Sözleşmesi’nin dördüncü maddesi, ayrımcılık yasağına ilişkin temel ilkeyi şu şekilde ortaya koyar:

Taraflar, herkesin, özellikle kadınların, şiddetten arınmış bir yaşam hakkına sahip olduğunu güvence altına alır ve bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, bir ulusal azınlığa mensubiyet, mülkiyet, doğum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, yaş, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen ya da sığınmacı statüsü veya başka bir statü temelinde ayrımcılık yapılmaksızın sağlar.

Bu hüküm, ayrımcılık yasağını kapsayıcı bir biçimde ele alarak hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığı önlemeyi amaçlamaktadır. Sözleşme, özellikle cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayarak, ayrımcılık yasağına dair uluslararası hukuktaki en ileri düzenlemelerden biri olmuştur (De Vido, 2017).

Sözleşme, taraf devletlere ayrımcılık yasağı bağlamında geniş kapsamlı yükümlülükler yükler. Bu yükümlülükler şu başlıklar altında incelenebilir (Akt. Bora Çınar, 2022): (1) **Hukuki ve Politik Çerçevenin Geliştirilmesi:** Taraf devletlerin, ayrımcılık yasağını sağlamak için ulusal mevzuatlarını İstanbul Sözleşmesi ile uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, kadınlara yönelik şiddetle mücadelede kapsayıcı ve ayrımcılık karşıtı politikalar benimsenmesi zorunludur. (2) **Önleme, Koruma ve Cezalandırma Yükümlülükleri:** Ayrımcılık yasağı ilkesi, şiddetin önlenmesi, mağdurların korunması ve faillerin etkili bir şekilde cezalandırılmasını sağlamak için taraf devletlerin yükümlülüklerini pekiştirir. (3) **Kapsayıcı Hizmetlerin Sağlanması:** Sözleşme, mağdurların koruma hizmetlerine erişimde hiçbir ayrımcılıkla karşılaşmamasını öngörmektedir. (4) **Ayrımcılık Yasağının Kapsayıcılığı:** İstanbul Sözleşmesi, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği gibi hususları ayrımcılık yasağı

kapsamında açıkça belirterek, ayrımcılık karşıtı düzenlemelerde önemli bir ilerleme sağlamıştır. (5) **Uygulama Farklılıkları:** Literatürde, İstanbul Sözleşmesi'nin ayrımcılık yasağına ilişkin hükümlerinin taraf devletler arasında farklı şekillerde yorumlandığı ve uygulandığı eleştirilmektedir. Örneğin, bazı devletlerin sözleşmeden çekilmesi veya hükümleri dar bir perspektifle yorumlaması, sözleşmenin etkinliğini sınırlandırmaktadır (Bora Çınar, 2022).

İstanbul Sözleşmesi, ayrımcılık yasağı bakımından birçok uluslararası sözleşmeyle karşılaştırıldığında daha kapsayıcıdır. Özellikle CEDAW ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ile kıyaslandığında, İstanbul Sözleşmesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele bağlamında daha spesifik düzenlemeler içerdiği görülmektedir (De Schutter, 2019).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 4 Kasım 1950 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiştir ve insan haklarının korunmasında Avrupa hukukunun temel taşlarından biridir. Sözleşme'nin 14. maddesi, ayrımcılık yasağını bir temel hak olarak düzenler. Ayrıca, 2000 yılında kabul edilen ve 2005 yılında yürürlüğe giren 12 No'lu Protokol, ayrımcılık yasağını daha geniş bir şekilde ele alarak AİHS'nin koruma kapsamını genişletmiştir.

AİHS'nin 14. maddesi, sözleşmede belirtilen hak ve özgürlüklerden yararlanma konusunda her türlü ayrımcılığı yasaklar: “Bu Sözleşmede düzenlenen hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, servet, doğum veya diğer herhangi bir statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın sağlanır.” Bu madde, doğrudan ayrımcılığı yasaklamakla birlikte, dolaylı ayrımcılık gibi daha dolaylı etkileri de kapsar. Ancak, 14. madde bağımsız bir hak olmayıp, yalnızca Sözleşmede tanınan diğer haklarla bağlantılı olarak uygulanabilir.

12 No'lu Protokol, ayrımcılık yasağını bağımsız bir hak haline getirerek, Sözleşme'nin kapsamını genişletmiştir. Protokol'ün birinci maddesi, herhangi bir kamu otoritesi tarafından ayrımcılık yapılmasını açıkça yasaklar: “Kanunda öngörülen herhangi bir hakkın kullanımı dahil, hiçbir kişi, herhangi bir nedenle ayrımcılığa tabi tutulamaz.” Bu protokol, AİHS'nin ayrımcılık yasağı rejimini önemli ölçüde genişletmiş ve

ayrımcılık karşıtı korumanın kapsamını Sözleşmede tanınmayan haklar için de geçerli hale getirmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), ayrımcılık yasağını yorumlarken iki temel ölçüt kullanır: (1) nesnel ve makul bir gerekçenin bulunup bulunmadığı ve (2) uygulamanın meşru bir amaca hizmet edip etmediği. Ayrımcılığın söz konusu olup olmadığını değerlendirmede kullanılan bu ölçütler, Mahkeme'nin ayrımcılık yasağına ilişkin yaklaşımını şekillendirir (Gerards, 2013). AİHS'nin ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeleri, bireylerin eşit haklardan yararlanmasını sağlamada önemli bir hukuki çerçeve sunmaktadır. Bununla birlikte, 14. madde yalnızca Sözleşme haklarıyla sınırlı olduğundan, bu düzenlemenin ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığı eleştirilmektedir. Bu eksiklik, 12 No'lu Protokol'ün kabulüyle giderilmeye çalışılmıştır. Ancak, Protokol'ü onaylayan devlet sayısının sınırlı olması, bu mekanizmanın etkinliğini sınırlandırmaktadır (Fredman, 2021).

Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111): ILO'nun 111 sayılı Sözleşmesi, ayrımcılık yasağını çalışma hayatında en kapsamlı şekilde düzenleyen belgedir. Sözleşme'nin birinci maddesi, ayrımcılığı şu şekilde tanımlar: “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal statüye dayalı olarak fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran ya da bozmayı amaçlayan her türlü ayırım, dışlama veya tercih”. Bu tanım, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı kapsar. Ayrıca, sözleşme, devletlerin ayrımcılık yasağını ulusal düzeyde mevzuat ve politika düzeyinde hayata geçirme yükümlülüğünü vurgular (Bellace, 2011).

Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100): No. 100 Sözleşmesi, kadın ve erkek işçiler arasında eşit işe eşit ücret ilkesini düzenler. Bu ilke, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından kritik önemdedir. ILO, bu sözleşme ile taraf devletlerin yalnızca eşit ücret ilkesini uygulamalarını değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar geliştirmelerini de talep etmektedir (Fredman, 2021). ILO'nun toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmaları, özellikle kadınların iş gücüne katılımını artırmayı hedefleyen politikalarla desteklenmiştir. No. 100 Sözleşmesi'nin uygulaması, kadın işçilerin ücret eşitliği sağlanmadığında ekonomik ayrımcılığa maruz kaldığını açıkça ortaya koymaktadır (Fredman, 2021). ILO, etnik ve ırksal ayrımcılıkla mücadelede hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılıkla ilgili farkındalık artırıcı kampanyalar yürütmüştür.

Türkiye Hukukuna Göre İşyerlerinde Ayrımcılık ve Eşit Davranma Borcu

Ayrımcılık yasağı, insan hakları hukukunun temel ilkelerinden biri olarak, bireylerin eşit muamele görme hakkını ve ayrımcılıktan uzak bir yaşam sürme haklarını güvence altına alır. Bu ilke, Türk hukuk sisteminde de hem anayasal düzeyde hem de ceza hukuku bağlamında düzenlenmiştir. Türk Ceza Hukuku, ayrımcılık yasağını özellikle 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 122. maddesinde "Nefret ve Ayrımcılık Suçu" başlığı altında ele alır.

Ayrımcılık yasağı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde düzenlenen "Kanun önünde eşitlik" ilkesiyle anayasal bir temel kazanmıştır. Bu madde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın bu hükmü, ayrımcılık yasağını yalnızca bireyler arasındaki ilişkilerde değil, devlet organlarının ve idarenin tüm eylem ve işlemlerinde de bağlayıcı bir ilke haline getirir (Gözler, 2022).

Türk Ceza Kanunu ve Ayrımcılık Yasağı. 5237 sayılı TCK, ayrımcılık yasağını ceza hukuku bağlamında 122. maddede düzenlemektedir. Madde, ayrımcılığa dayalı nefret suçlarını cezalandırmayı amaçlar ve şu şekilde ifade edilmiştir:

Bir kişinin sırf dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya benzeri nedenlerle:

1. Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devredilmesini veya kiraya verilmesini,
2. Bir hizmetin sunulmasını,
3. Belli bir ekonomik faaliyette bulunmayı, reddetmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Bu hüküm, ayrımcılığın yalnızca bireysel hakları ihlal eden bir eylem olmadığını, aynı zamanda toplumsal barışı ve eşitliği tehdit eden bir suç kategorisi olduğunu ortaya koyar.

TCK'nın 122. maddesi kapsamında ayrımcılık suçunun oluşabilmesi için aşağıdaki unsurların varlığı gerekmektedir: (1) **Mağdurun Ayrımcılık Gerekçeleriyle Hedef Alınması:** Suç, dil, din, mezhep, ırk, cinsiyet veya benzeri gerekçelere dayalı olarak işlenmelidir. Bu kapsam, ayrımcılığın tanımını geniş bir perspektifte ele alır (Dönmezer ve Erman, 2018). (2) **Belirli Eylemler:** Maddede belirtilen suçlar, ekonomik ve sosyal hakların ihlali ile sınırlıdır. Örneğin, mal kiralama veya ekonomik faaliyetlerde

ayrımcılık, bu bağlamda tipik eylemleri oluşturur. Ancak bu sınırlı kapsam, literatürde eleştirilmiştir. Özellikle, ayrımcılığın daha genel biçimlerinin cezalandırılmaması, TCK'nın bu alandaki etkinliğini sınırlamaktadır (Soyaslan, 2020). (3) **Kast Unsuru:** Suçun işlenmesi için failin kastının varlığı aranır. Bu, failin ayrımcılığı bilerek ve isteyerek yapmasını gerektirir.

Eğitim Kurumlarında Ayrımcılık

Eğitim bireysel ve toplumsal ihtiyaç ve beklentilerin gelişip değişmesiyle, amacı, içeriği, işlevleri, süreci ve süresi değişen toplumsal bir süreç ve değişim olarak tanımlanabilen bir kavramdır. Bireyde var olan potansiyeli keşfetmek, bireyin güçlü yanlarını fark etmesini sağlamak, iyi insan yetiştirmek, bireyi kendi hayatının öznesi yapabilmek ve bireyi okuryazar kılmak eğitimin en önemli işlevleri arasındadır. “Eğitim, bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir” (akt. Çam, 2018). Eğitim aracılığıyla kazanılan bilgi, beceri ve tutumlar ile bunları kazanma yöntemleri toplumdan topluma ve çağdan çağa değişmekte; ancak toplumun eğitilme ihtiyacı varlığını korumaya devam etmektedir.

Eğitim, bireysel, toplumsal, ekonomik ve siyasal işlevleri açısından ele alındığında oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim sistemleri bireyleri, toplumların kültürleri ve kazandırılmak istenen davranışları doğrultusunda şekillendirmektedir. Ayrıca bilim, teknoloji ve sanatta gerçekleşen değişimlere ayak uydurmayı başarabilen, yeniliklere açık, araştırmacı, sorgulayıcı, hoşgörülü bireyler yetiştirmek, toplumun gelişen ve değişen dünya düzenini takip edebilmesi açısından ve her anlamda refah düzeyinin artması bakımından oldukça önemli bir etkisi vardır. Her devletin, egemen otoritenin siyasal bir sistemi vardır ve devletler ya da siyasi otoriteler mevcut sistemlerini korumak ve varlıklarını sürdürmek istemektedirler. Devletlerin ya da siyasi otoritelerin varlıklarını sürdürebilmeleri sahip oldukları sistemlerin ilkelerini vatandaşlarına benimsetmesi ve bu değerlerin içselleştirilmesi ile paralellik göstermektedir. Bu doğrultuda devletler ya da siyasi otoriteler eğitimin işlevlerinin bilincinde olarak eğitimin amaçları ve içeriği üzerinde etkili olmaktadır (Eraslan ve Babadağ, 2015). Bu nedenle, eğitim insanoğlunun yeryüzünde “ilk görüldüğü günlerde başlayan, zamanla gelişen, genişleyen, zenginleşen ve önemi gittikçe artan bir olgudur” (akt. Çam, 2018). “Her toplum, kendi bugününü ve geleceğini planlamak, yeni nesillere kültürlerini ve bilgi birikimlerini aktarmak ve onları genel amaçta insanlığa; özelde ise toplumlarına ve

kendilerine faydalı birer birey olarak yetiştirmek istek ve ihtiyacı içerisinde” (akt. Çam, 2018). Eğitim bilgi ile etkileşime geçmesi sayesinde, öğrenme ve öğretme yoluyla bireysel anlamda yüksek bir refah düzeyine, nitelikli bir yaşam seviyesine ulaşmanın toplum olarak gelişme ve ilerlemenin başlıca yoludur. “Ayrıca demokratik ve insan haklarına uygun bir siyasal ve toplumsal sistem kurup geliştirmenin yolu da eğitimden geçmektedir” (Özyılmaz, 2013 akt. Sarıbaş ve Babadağ, 2015).

Eğitim bireyi ve toplumu şekillendiren, anlamlandıran, bireyi ve toplumu gücü oranında donanımlı hale dönüştüren bir süreçtir. Eğitim süreci gerekli donanım ve niteliklere sahip olduğunda güçlü toplumlar ve nitelikli bireyler yetişebilir. Eğitim sisteminin niteliği devletlerin, siyasi otoritenin, toplumun ve topluma ait değerlerin bireylere aktarılmasıyla gerçekleştiğinden, eğitim süreci her aşaması ve parçasıyla hem birey hem de siyasi otorite ve toplum açısından oldukça önemli bir süreç olarak ele alınmalıdır. Eğitim sisteminin işleyişini ve sunulan hizmetin niteliğini ve donanımını belirleyen en önemli unsur ve öğelerden birini öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmen eğitim sisteminin en önemli rehberidir. Bireyleri, toplumların kültürleri ve kazandırılmak istenen davranışları doğrultusunda yetiştirecek, şekillendirecek, bireyin güçlü yanlarını fark etmesini sağlayarak, bireyin kendi hayatının öznesi olmasını sağlayabilecek, toplumdaki her birey, grup ve kuruma ilişkin önemli değişimler ve yapılandırıcı bir role sahip bulunmaları öğretmenleri eğitim sisteminin en önemli ögesi haline dönüştürür.

Okullarda fiziksel, psikolojik sosyal ve kültürel olarak farklı özellikleri olan öğretmenler bir arada çalışmaktadırlar. Öğretmenler farklı özelliklerine rağmen, farklılıkları nedeniyle mağduriyet yaşamadan, herkesle birlikte eşit, benzer muamele görmeyi beklemektedirler. Öğretmenler farklılıkları nedeniyle zaman zaman avantajlı ya da dezavantajlı davranışlar ve uygulamalarla karşılaşmaktadırlar. “Kişiyi farklı özellikleri nedeniyle mağdur etmek” (Ataöv, 1996 akt. Polat ve Hiçyılmaz, 2017) olarak tanımlanan ayrımcılık hem örgütsel hem de bireysel anlamda olumsuz sonuçlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin daha verimli çalışabilmeleri, eğitim niteliğinin artırılması için, öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri ve farklılıkların herhangi bir avantaj ya da dezavantaja dönüşmediği bir ortamda çalışmalarını oldukça önemlidir. Sağlıklı bir eğitim ortamının oluşturulmasının en önemli yollarından biri de uygun okul ortamının oluşturulmasıdır (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemen, 2010).

Ayrımcı yönetici uygulamaları, etki alanları dikkate alındığında oldukça önemli sorunlara neden olmaktadır. Ayrımcılık, çalışanların örgüt içerisinde karşılaştıkları en önemli sorunlardan biridir (Mays, Coleman ve Jackson, 1996) ve önyargılardan kaynaklanan, aynı bilgi, beceri ve edime sahip çalışanlara farklı davranılması sonucu ortaya çıkan bir olgudur (akt. Keskinilç Kara, 2016). Ayrımcılığa uğradıklarını düşünen bireylerin mesleki doyumlarının, örgütsel adanma ve bağlılık algılarının zamanla azaldığı, tükenmişlik düzeylerinin ayrımcılığa uğramadığını düşünen bireylere göre daha yüksek düzeyde ve dozda gerçekleştiğini gözlemlemek mümkündür. Ayrıca ayrımcılığa uğrayan bireylerin, kariyer ilerleme aşamalarında yavaşlamaların gerçekleştiği, moral ve motivasyonlarının düşük olduğu, diğer çalışanlara oranla daha az risk ve inisiyatif aldıkları, tam performans sergileyemedikleri, psikolojik sorunlar hatta zaman zaman fiziksel sağlık sorunları yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumları sahiplenmeleri ve okul ile bütünleşerek performanslarını üst düzeyde sergileyebilmeleri için; yöneticilerin öğretmenlere karşı dışlayıcı, ötekileştirici tutum ve davranışlardan kaçınmaları gerekmektedir. Bu nedenlerle yöneticilerin ayrımcılığa neden olan etkenleri bilmeleri, okullarda öğretmenlerin ayrımcı davranış ve uygulamalar olarak algılayabilecekleri konuların neler olabileceğini fark etmeleri ve bu davranış ve uygulamalardan kaçınmaları önemlidir. Çalışma ortamında huzur, genel yaşamın önemli bir parçası olması nedeniyle en çok aranan hususlardan biridir. “Çalışan bireyin kişiliğinin ezildiği, sevgi ve saygı ortamının olmadığı, emeğin karşılığının alınmadığı bir yerde huzurlu ve verimli iş yaşamı olacağı düşünülemez” (Çelebi ve Taşçı, 2014).

Bir örgütün çalışanlarına sağladıkları haklarda adil davranmaması, diğer bir ifade ile bazı çalışanlara sağlanan kazanç ve haklardan diğer çalışanların yoksun bırakılması durumu ya da bazı çalışanlara örgüt içerisinde diğerlerine göre hiçbir gerekçe olmaksızın hak üstünlüğü sağlanması kurumların verimliliği ve güvenilirliği açısından ivedilikle değerlendirilmesi gereken önemli bir sorundur. Hak kaybına uğrayan ya da mağduriyet yaşayan çalışanlar bilinçli bir şekilde örgütten soyutlanmaya, dışlanmaya maruz bırakılmaktadırlar. Yöneticileri tarafından mağduriyet yaşatılan bireylerin zamanla örgütle olan ilişkilerinin zayıfladığı, bireysel olarak bu mağduriyetlerin önemli sorunlara neden olduğu ve en önemlisi bireyde mesleğine karşı bir tükenmişlik hissi oluşturduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca okullarda bireylerin maruz kaldığı haksızlık, eşitsizlik ve

tarafgirlik uygulamaları hem bireysel hem de sosyal bağlamda bir adaletsizlik algısı oluşmasına neden olmaktadır.

Öğretmenlerin hiçbir gerekçesi olmadan maruz bırakıldıkları ayrımcı uygulamaları psikolojik şiddet olarak tanımlamak ya da ifade etmek de mümkündür. Psikolojik şiddet, motivasyon ve huzur kurumlarda önemli bir yeri olan ve birbirinden bağımsız düşünülemeyen, birbiriyle çok yakın ilişkiye sahip kavramlardır. Huzur kelime anlamı itibariyle dirlik, baş dinçliği, gönül rahatlığı, rahatlık, erinç (TDK, 2023) olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda okul kültürünün en önemli öğelerinin başında gelen öğretmenlerin güçlü bir kurum kültüründe rahat ve huzurlu hissetmeleri, kendilerini güvende hissetmelerine ve işleri dışında odaklanacakları herhangi bir olumsuz durum olmaması nedeniyle verimliliklerine olumlu katkılar sağlamaktadır. “Okulun örgüt felsefesi yönetici ve öğretmenlerin görüşüyle bütünleştiği zaman daha huzurlu bir çalışma ortamı oluşabilir” (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemen, 2010).

Örgüt kültürünün ve ikliminin uygun şartlarda herkes açısından aynı koşul ve imkânlarda sunulması, sağlıklı sonuçlar elde edilmesini ve çalışanların örgütleri ile aralarında güçlü bir bağlılık ve aidiyet duygusu oluşmasını sağladığını söylemek mümkündür. Aidiyet duygusu aynı zamanda birey açısından çok kuvvetli bir bağlılık ifadesidir. Aidiyet duygusu gücü ve varlığı ile orantılı olarak bireyin örgütsel bağlılığını zedelenemez hale dönüştürebilir. Örgütlerdeki aidiyet ve bağlılık duygularının artması ya da geliştirilmesi yöneticilerin bakış açılarını evrensel değerler üzerinden şekillendirmelerini bir gereklilik hatta bir zorunluluk haline dönüştürmüştür. Evrensel değerler ile oluşturulmuş bakış açıları yöneticilerin bireyleri ya da çalışanlarını herhangi bir nedenle ayırtırmadıkları, ötekileştirmedikleri bir sürece yönlendirerek kurumların daha başarılı olmalarını sağlar.

Öğretmenlerin maruz kaldığı ayrımcı yönetici uygulamaları bağlamında karşılaşılan bir diğer kavram da mobbingdir (yıldıрма). Mobbing, bireylerin hedef seçilerek, örgüt içerisinde dışlayıcı tavırlar ve aşağılamalar ile karşılaşarak, zamanla bu süreçle baş edemeyecek hale gelmeleri olarak tanımlanır. “Alanyazında öğretmenlerin, göz ardı edilerek, dışlanarak, şiddete maruz kalarak, suiistimal edilerek, kendisinden mesleki düzeyinin veya becerisinin altında iş istenerek” (Hoel ve diğerleri, 2004 akt. Toker Gökçe, 2012), “etnik kökenini veya doğum yerini hedef alan lakaplar takılarak yıldırdıkları belirtilmektedir” (Conn, 2004 akt. Toker Gökçe, 2012). Yıldırganın en

önemli amaçlarından biri bireyin dışlanmasını sağlamaktır. Bu nedenle birey zaman zaman aktif, zaman zaman da pasif saldırganlık olarak sınıflandırabilecek davranış ve uygulamalara maruz kalır. Bireyin kendisini savunamayacak biçimde saldırgan davranışlara maruz kalması, bireyin çevreden, çalışma ortamından dışlanması, yok sayılması, psikolojik şiddet uygulanarak değersiz hissettirilmesi, her iki durumda da belirlenen temel hedefler arasındadır.

Öğretmenlerin yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları yıldırma davranışlarını yaptıkları iş ya da işlerin küçümsenmesi, haksızca birtakım eleştirilere maruz kalmaları ve başarılarının küçümsenmesi olarak da tanımlayabiliriz. Bireyin çalıştığı kurumda göz ardı edilerek yok sayılması, kendisiyle iletişim kurulmaması, jest ve imalar yoluyla birtakım zorbalıklara maruz bırakılmaları, hak etmedikleri halde acımasızca eleştirilerle karşılaşmaları hem insani hem de ahlaki açıdan bir sorun olarak değerlendirilmelidir. Yıldırma davranışlarının gerçekleştiği ortamlarda süreç zamanla bireyin yalnız ve desteksiz bırakılması nedeniyle bireyleri yardıma muhtaç ve yıldırma davranışları ile mücadele etmek zorunda kalan savunmasız kişiler haline dönüştürür. Bütün bu nedenlerle birey işine gereken derecede odaklanmakta zorluk yaşayabilir. Kendisini güvende hissetmekten uzaklaşır.

Bireylerin kurumlarında yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları yıldırma davranışları bazı eğitimcileri haklarını arama ve savunma noktasında çaba sarf etmeye yönlendirirken; bazılarının ise korku kültürü içinde örgütlenmiş ve hayatlarını bu temelde anlamlandırmış olmaları nedeniyle gerçeklerden kaçış yöntemleri bulmaya yönlendirmektedir. Refah düzeyi yüksek gelişmiş ülkelerde çalışanlar kurumlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve uygulamaları nedeniyle haklarını yasal yollardan aramak çabası ve gayreti içerisinde olurlar. Bu farklı tepkiler nedeniyle refah düzeyi düşük ülkelerdeki bireylerin yıldırma ile başa çıkmada yıldırmaı önleyici tavır ve tutumlar geliştirmeleri konusunda bilinçlendirilmeleri ya da yasal yollarla haklarını aramaları gerektiği noktasında bilgilendirilmeler yapılması oldukça önem arz etmektedir.

Ayrımcılık hiçbir makul gerekçesi olmamasına rağmen birbirinden farklılaşan sebeplerden hareketle pek çok şekilde sınıflandırılabilir ve gerçekleşebilir. Eşitsizliğe, haksızlığa ve adaletsizliğe yol açan ayrımcılığın pek çok türü bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, belli bir etnik kökenden olmayı öne çıkaran ya da dışlayan ırk ayrımcılığı ya da etnik köken ayrımcılığı, bir dine, mezhebe, felsefi görüş ve inanca sahip

olunması/olunmaması nedeniyle ortaya çıkan din, felsefi görüş ve inanç ayrımcılığı, bireylere düşünceleri nedeniyle uygulanan siyasi ayrımcılık en çok karşılaşılan ayrımcı davranış ve uygulamalar olarak sınıflandırılabilir. Ayrıca yaş ayrımcılığı, medeni durum, engellilik, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, referans, bölge/şehir (hemşericilik) gibi özellikler nedeniyle de ayrımcı davranış ve uygulamalarına rastlandığı gözlemlenmiştir.

Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyetin toplumsal anlamda ele alınması, değerlendirilmesi insanların kadın-erkek olarak kabul edilmesinde, toplumun bu iki farklı cinsiyet rolüne yüklediği anlam ve beklentiyi tanımlar. Toplum tarafından belirlenen bu anlam ve beklentiler kadın ve erkek arasındaki görev dağılımının belirleyicileri haline dönüşür. Toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle kadınlara duygusal, bağımlı, güçsüz gibi kavramlarla tanımlamalar yapılırken, erkeklere akılcı (rasyonellik), özerk ve güç kavramları üzerinden tanımlamalar yapılır. Bu nedenle erkekler çalışma hayatı başta olmak üzere birçok alanda ön planda olabilirken, kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle erkekler ile aynı vasıfları taşıyor olsalar dahi aynı imkânlardan faydalanamayarak geri planda kalmaktadırlar.

Kadın ve erkeğin toplumda edindiği kültürel kodlar, kadınların erkek egemen sisteme uyum sağlamak zorunda bırakılmasına sebep olmaktadır. Kurumlarda girişimci ve yöneticilerin büyük bir bölümünün erkek olması, kadınların iş ve çalışma hayatında üst düzey yöneticilik pozisyonlarında yeterince yer almayışları gibi nedenlerle, var olan düzende kadınların yönetme, kendilerini kanıtlayabilme yetenek ve becerilerinden yararlanmada duyarsızlık meydana gelmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınlar iş yaşamlarında, kurumlarında yalnızca cinsiyetleri nedeniyle yaptıkları işlerde başarılı olamayacaklarına dair bakış açısıyla değerlendirilerek herhangi bir işi erkekler kadar akılcı çözümleyemeyeceklerine olan inanç ve algılar nedeniyle ciddi mağduriyetler yaşamaktadırlar. Doğu kültür sistemlerinde ve az gelişmiş toplumlarda toplumsal cinsiyet algısı kadını güçsüzlüğün ve acizliğin simgesi, erkeği ise güç ve iktidarın temsilcisi olarak sınıflandırır.

Siyasi Ayrımcılık

Herhangi bir makul neden ya da gerekçe olmaksızın, bireylerin sahip oldukları siyasi görüşleri nedeniyle haklar, özgürlükler ve imkânlar bağlamında diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan muameleye maruz bırakılmaları olarak tanımlanabilen siyasi ayrımcılık, kurumlarda bireylerin en çok karşılaştıkları ayrımcılık türleri arasındadır. ILO'ya (2006) göre siyasi ayrımcılık, kişilerin siyasi parti üyeliği ve siyasi, sosyo-politik ve ahlaki tutumları da dâhil, düşüncelerine karşı yapılan ayrımcılıktır. Bireylerin siyasi görüşleri nedeniyle mağduriyet yaşamaları oldukça düşündürücüdür. İnsana ait en temel haklardan biri olan çalışma hakkını tehdit eden siyasi ayrımcılık, kurumlarda bir çatışma ortamının oluşmasına, düşünce hayatının sekteye uğramasına, bir toplumun en önemli unsurlarından olan adalet algısının zedelenmesine, yalnızca kendileri gibi düşünmedikleri ya da benzer ideolojiyi desteklemedikleri için bireylerin ötekileştirilmesine, ayrıştırılmasına neden olur.

Farklılıklar bir toplumun en önemli zenginliğidir. Kurumlarda siyasi düşünce farklılıkları nedeniyle birçok insan mağduriyet yaşamaktadır. Kılık kıyafet, sendika, söylemler üzerinden anlamlandırılan süreç yöneticilerin çalışanların bazılarını önemli hak ve özgürlüklerden mahrum bırakmalarına neden olmaktadır. Siyasi ayrımcılığı içselleştiren kurumlar, evrensel insan haklarının ihlal edilmesinin yanı sıra kültürlerini ve değerlerini korumak adına farklılıkların getireceği avantajlardan ve kurum içi adalet duygusundan feragat etmektedirler.

Din, İnanç ve Felsefi Görüş Ayrımcılığı

Kişinin kendi inancının kapsamını özgürce belirleyebilir olması en temel haklardan biridir. İnancı, dini, felsefi görüşünden ötürü kimse bir otoriteden, güçten onay almak zorunda değildir. Bireyin özgürce seçtiği inanç ve ideoloji doğrultusunda yaşaması, yaşamını bu inanç ve ideolojiler doğrultusunda şekillendirmesi ahlaki ve insanidir. Birey, din ve inançla ilişkilendirilen durumları ne kadar çok yerine getirme imkânına sahip olursa ya da herhangi bir din ya da inancı benimsemeye zorlanmazsa, o oranda kişinin din, inanç ve felsefi görüş özgürlüğüne sahip olduğunu belirtmek mümkündür. 1966 tarihli Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 18. maddesi "hiç kimse, kendi tercihi olan bir dini kabul etme veya inanca sahip olma

özgürlüğünü zayıflatacak bir zorlamaya tabi tutulamaz” ifadesiyle din, inanç ve felsefi görüş hakkını tanımıştır.

İnsanoğlunun varoluşundan bugüne değin din kavramının insanın hayatının önemli bir bölümünü kapsadığını söylemek mümkündür. Din, felsefi görüş ve inanç uygulamalarının ihlali insan haklarına, insan onuruna karşı yapılmış bir ihlal olarak değerlendirilebilir. Din özgürlüğü, inanç ve ibadet üzerine bir değerlendirme olmasının yanı sıra aynı zamanda din ve tanrıyı reddeden fikir ve görüşlerin alanlarına da müdahale etmemeyi ifade eder. İnsan onuru açısından değerlendirildiğinde her iki görüşün de kendi içinde anlam ifade ettiği muhakkaktır. Her din ve inanç sistemi, barındırdığı ideoloji farklı anlamlar ifade etmesi nedeniyle birilerinin doğrusu ve gerçeği olabilirken; diğerleri için bir boşluk ve anlamsızlık ifade edebilir. Bu nedenle bireyin din, inanç felsefi görüş ve ahlak anlayışı kendisi için önemli bir haktır.

Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

İrk veya etnik köken ayrımcılığı “bir kişiye ırkı, rengi, etnik kökeni, göçmen statüsü veya milliyeti nedeniyle benzer durumdaki başka bir kişiden daha olumsuz davranılması” olarak ifade edilebilir (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2016). Kurum ve örgütlerde ırksal ayrımcılık, örgütsel yapı ve işleyiş içerisinde var olan bireylerden kaynaklanabileceği gibi daha üst düzeydeki yönetimin tutum ve davranışları ile de şekillenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğduklarını ve herkesin hiçbir ayırım ve özellikle ırk, renk ve ulusal köken ayırımı yapılmaksızın, burada kayıtlı haklardan ve özgürlüklerden yararlanacakları belirtilerek, herkesin yasalar önünde eşit olduğunu ve herhangi bir ayrımcılık veya ayrımcılığa teşvik karşısında yasaların eşit korunmasından yararlanma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

İnsanlar etnik kökenleri nedeniyle iş fırsatlarından mahrum bırakılmakta ya da kurumlarda hak ettikleri değeri görememektedirler. Ayrıca etnik kökenleri nedeniyle zaman zaman yöneticileri tarafından adaletsiz uygulamalarla karşılaşmaktadırlar. Yöneticilerin etnik kökenleri nedeniyle çalışanlarına diğer çalışanlara oranla daha sorgulayıcı tutum ve davranışlar sergiledikleri ya da çalışanlarına farklı görev ve sorumluluklar tanımladıkları gözlemlenmiştir. İş yükünün etnik kimliğe göre

sınıflandırıldığı ve iş ve kariyer fırsatlarında etnik köken ayrımcılığı yapıldığı belirtilmektedir.

Dil Temelinde Ayrımcılık

Bireylerin kimlikleri temelinde kullandıkları (konuştukları, yazdıkları) dil temelinde ayrımcılık; tarihsel süreçte ilk defa modern dönemde politikleşmeye başlamış ve politik bir araç olarak algılanmıştır. Bu algı nedeniyle ulus devletlerin başvurduğu dil politikaları dilsel bağlamda tek tipleştirmeyi hedeflemiş ve devletin seçmiş olduğu diller dışındaki dillerin kamusal alanda kullanılmasını engelleyerek bazı dillerin yok olmasına sebep olmuştur. İnsan varlığının en temel varoluş unsurlarından birini oluşturan ontolojik bağlamda iletişimsel ve kimliksel bir işlevi olan dilin bu işlevleri boyutunda tartışmalara neden olduğu ve dil haklarının bu nedenle özellikle asimilasyoncu politikaların ortaya çıkardığı haksızlıklara ilişkin bir mücadele boyutuna ulaşmak durumunda kaldığı ifade edilebilir.

AIHS 6(3) maddesi, ceza yargılaması bağlamında, herkesin kendi aleyhine yöneltilen suçlamaların anladığı bir dilde bildirilmesi hakkına sahip olduğu ve mahkemede kullanılan dili anlayamıyor ya da konuşamıyorsa bir tercüman bulundurulması hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Yine ayrımcılık yasağı kapsamında AIHS'nin 14. maddesi, dil farklılığı dolayısıyla ayırım yapmayı yasaklamaktadır.

Servet Temelinde Ayrımcılık

Kişilerin ekonomik seviyeleri bakımından ayrımcılığa uğradığı durumları ifade eden ayrımcılık bireysel ve toplumsal düzeyde bir sınıflandırmaya neden olmakta ve bu boyutuyla da hak ihlali olarak ele alınmaktadır. Bir okula sadece gelir durumu yüksek olan ailelerin çocukları kabul edilirken gelir durumu düşük olan ancak okula kayıt için diğer her türlü şartı sağlayan çocukların kabul edilmemesi; organ nakli bekleme listesinde tüm şartları sağlayarak listenin üst sıralarında bulunan bir hastanın önüne gelir durumu yüksek olması nedeniyle bir başka hastanın geçirilmesi veya mülk sahibinin, asgari ücret ve altında gelire sahip olan kişilere evinin kiraya verilmeyeceğini ilan etmesi hayatın her alanında servet ayrımcılığının gerçekleşebileceğine ilişkin örnekler olarak gösterilebilir. Tarihsel süreç bağlamında ise servete dayalı ayrımcılığın en önemli örneklerinden birini

oluşturabilecek “servete dayalı oy sistemi”, seçmen olabilmek için mülk sahibi olabilme şartını ya da devlete belli oranda vergi ödemiş olma durumunu koşul olarak belirlemiştir. ABD’de 1964 yılına kadar bir tür servet esasına dayanan seçim sistemi uygulanıyordu. “Polltax” denilen sisteme göre 1-5 dolar arası vergi ödemeyenler seçimlerde oy kullanamıyordu. Bu verginin amacı esasında gelir düzeyi çok düşük olan siyahilerin oy kullanmasına da engel olmaktı (Yıldırım, 2019). 1817 anayasası uyarınca da Fransa’da seçmen olabilmek için 300 Frank vergi ödeme zorunluluğu bulunmaktaydı (TİHEK, Servet Temelinde Ayrımcılık, Tarih Yok). 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ise “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3. maddesinin ikinci fıkrasında servete dayalı ayrımcılığı açık ve kesin olarak yasaklamaktadır (TİHEK, Servet Temelinde Ayrımcılık, Tarih Yok).

Engellilik Temelinde Ayrımcılık

Engelli bireylerin toplumsal hayata dâhil edilmesi, diğer bireylerle eşit fırsatlara sahip hale getirilmeleri toplumsal refahın sağlanması açısından oldukça önemlidir. Birçok uluslararası sözleşmede ve belgede kendine yer bulan ayrımcılık yasağı engelliler için de ele alınmakta, engellilerin özellikle toplumsal yaşama dâhil edilmesi, hukuki anlamda maruz kaldıkları eşitsizlikçi süreçlerin ortadan kaldırılması makul uyumlaştırma kavramı çerçevesinde ele alınmaktadır. Engelli bireylerin toplumsal hayata katılabilmesi için diğer bireylerle eşit haklara sahip olması son derece önemlidir (Genç, 2015). Bu nedenle engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerini diğer bireyler ile eşit koşullarda sunmak devletin asli görevleri arasında yer almalı, herhangi bir ayrımcı uygulamaya neden olabilecek durumlar ortadan kaldırılmalıdır.

Yakın tarihte Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde gerçekleşen Çam / Türkiye kararında eğitim hakkına ilişkin bir başvuru söz konusu olmuştur. Söz konusu başvuruda İstanbul Teknik Üniversitesi Konservatuvarı’na giriş sınavını kazanan görme engelli bireyin, Konservatuvara kayıt şartlarını (söz konusu eğitimi almaya engeli bulunmadığı yönünde sağlık raporu) sağlamadığı gerekçesiyle kaydı yapılmamıştır (Çam/Türkiye, B. No: 51500/08, 23.2.2016). Bunun üzerine engelli bireyin ebeveynleri yürütmenin durdurulmasına ilişkin başvurularda bulunmuş fakat ilgili yargı makamları talebi reddetmiştir. Danıştay’a yapılan başvuru da reddedilmiştir. Danıştay başsavcısı ise mahkemeye verdiği mütalaada başvuranın kaydının yapılmamasının anayasal ve yasal hükümlere aykırı olduğunu ve dolayısıyla iptal edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

AİHM'nin önüne gelen başvuruda yerel makamların engelli bireyin ihtiyaçlarını tespit etmeye çalışmadıkları ifade edilmiştir. Oysa yerel makamların engelli bireyin ihtiyaçlarını tespit edip, söz konusu müzik eğitimini alabilmek için bu engellilik oranının ne kadar etkili olacağını belirtmesi gerekmektedir. Nitekim Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da belirtildiği üzere taraf devletlerin makul düzenleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Mahkeme de buna atıfta bulunarak söz konusu başvuruda yerel makamların gerekli araştırmayı yapmadığını belirlemiştir (Çam/Türkiye, paragraf 68).

Yaş Temelinde Ayrımcılık

Yaş temelinde ayrımcılık kişilerin yaşı dolayısıyla maruz kaldıkları ayrımcılık türü olarak ifade edilebilir. Toplumun gençlere/çocuklara bakış açılarında zaman içinde değişiklikler meydana gelmiştir. Geçmişte çocuklar işçi olarak fabrikada çalıştırılmakta ve üzerlerinde mutlak otorite kurulmakta iken, zamanla çocuk ailenin merkezine yerleştirilmiş ve bağımsız bir birey olarak kabul edilmiştir. Yaşlı bireylere ilişkin tutumlarda da zaman içinde değişiklikler ortaya çıkmıştır. Yaşlılar genellikle toplum tarafından saygı gösterilen, deneyimli olduğu düşünülen bireyler olarak algılanırlar fakat yaşlılara ilişkin olumsuz tutumlar da söz konusudur. Günlük hayatta bireyler farkında olarak ya da olmayarak yaşına bağlı ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.

Yaşlı ya da genç olmanın bulunulan duruma göre olumlu ya da olumsuz etkileri olabilmektedir. Örneğin, iş başvuruları sırasında bireyin deneyimli olması istenmekte dolayısıyla bu özelliğin genç olmak ile eşleşmeyeceği açıktır. Bununla birlikte çalışanın enerjik olması istendiği durumlarda ise yaşı ilerlemiş bireylere olumsuz bir bakış açısı ile yaklaşılabilir (Göregenli, 2012). Yaş, bir rakam olarak objektif bir durum olmasına rağmen, yaşlılık, gençlik kavramları görecelidir. Bazı durumlar için birey yaşlı kabul edilirken, başka bir durum söz konusu olduğunda aynı birey genç kabul edilebilmektedir. Ayrıca birey için yaşıyla ilgili söylenen sıfatlar, kişinin yaşına olumlu ya da olumsuz vurgu yapmak için kullanılabilir. Örneğin 40 yaşındaki birey için “olgun”, “deneyimli” denilmesi olumlu anlamda kullanılırken, aynı kişi için söylenen “yaşlı” sıfatı olumsuz anlam ifade edebilmektedir. Ayrıca bir gruba atfedilen özelliklerin gerçeği yansıtması da ayrımcılığı haklı göstermemektedir. Yaşlılar yavaş hareket ederler; algılama yetileri ve hızları yavaşlamıştır. Toplu taşıma aracı kullanan bir şoförün, ”yaşlılar işimi

yavařlatıyor” dūřūncesiyle yařlı bireylerden hořlanmaması ve onlara diđer yolculara gōre daha tahammūlsūz davranması ayrımcılıęa bir Ėrnektir (Gōregenli, 2012).

Medeni Hal Durumunda Ayrımcılık

Kişinin evli olup olmaması, belirli bir yasal rejimde evlenmiş olup olmaması, boşanmış ya da dul olması gibi durumlar dolayısıyla karşılaştığı ayrımcılıktır. Toplumsal Ėęretilerin ĉok baskın bir şekilde gōzlemlenebildięi alanlardan biri olarak tanımlayabilecek medeni hal durumunda ayrımcılık, bireylerin ciddi boyutta mağduriyetler yaşamalarına neden olabilmektedir. Ėzellikle geleneksel Ėęretileri baskın, muhafazakār olarak tanımlanan toplumlarda bireyler medeni durumları nedeni ile zaman zaman dışlanmaktadırlar. Bir kişinin bekār ya da dul olması nedeniyle iş başvurularının kabul edilmemesi, daha dezavantajlı pozisyonlarda istihdam edilmesi, terfi ettirilmemesi veya evli olan kişilerin medeni hali nedeniyle makul ve objektif bir neden olmaksızın bir hizmete ya da fırsata erişiminin engellenmesi ya da zorlaştırılması, gibi durumlar olarak Ėrneklendirebilecek medeni hal durumu ayrımcılığı Ėnemli mağduriyetler oluşturmaktadır (TİHEK, Medeni Hal Temelinde Ayrımcılık, Tarih Yok).

Gōrūnūřte ayrımcı olmayan her tūrlū eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda bir kişinin, medeni hali ile bağlantılı olarak hukuken tanınmış hak ve hūriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan dezavantajlı konuma sokulması medeni hal temelinde dolaylı ayrımcılık teşkil etmektedir. Kiřilerin medeni halleri sebebiyle ayrımcılığa maruz bırakılması, 6701 sayılı Tūrkiye İnsan Hakları ve Eřitlik Kurumu Kanunu kapsamında yasaklanmıştır.

Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık

Kiřilerin sağlık durumu (fiziksel ya da zihinsel) dolayısıyla eğitim, ulaşım, sağlık kuruluşları, binalar, bilgi/iletişim istihdam, Ŗzlūk hakları, terfi, mal ve hizmetlere erişim gibi hakları bakımından ayrımcılığa uğradığı hallerde maruz kaldıkları ayrımcılık tūrū olarak ifade edilebilir. Sağlık durumları nedeni ile bireylerin her alanda yeterli deşteği alamamaları sosyal eşitsizlikleri derinleştirmekte ve bu bireylere karşı toplumsal dışlanmayı pekiştirmektedir (TİHEK, Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, Tarih Yok).

Doğum Temelinde Ayrımcılık

Doğum temelinde ayrımcılık genel olarak kişinin evlilik dışı doğma, evlat edinilme gibi bir duruma bağlı olarak veya kişinin doğduğu mahalle, bölge yer gibi olgular çerçevesinde sosyal durumundan kaynaklanan nedenlerle ayrımcı muameleye maruz kalmasını ifade etmektedir. Örneğin, evlilik dışı dünyaya gelen bir kişinin evlilik içi dünyaya gelen kardeşlerine göre ebeveyninin mirasından daha az miras payı alması durumunda doğum temelinde ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş olabilecektir. Mazurek / Fransa davasında AİHM, evlilik dışı doğmuş olan başvurucunun, ulusal hukuka göre, annesinin mirasından en fazla dörtte bir oranında pay alabilmesi şeklindeki uygulamayı sadece evlilik dışı doğmuş olmaya dayanan bir muamele farkı olarak kabul etmiştir. Mahkeme, farklı muamelenin ancak “son derece güçlü sebepler” olması durumunda haklı olacağını; geleneksel aileyi koruma amacının meşru bir gaye olmasına karşın salt bu gerekçeyle söz konusu muamele farkının, doğumunun şartlarını belirleme gücüne sahip olmayan çocuğun mağdur edilmesine yol açacağını belirtmiştir (TİHEK, Doğum Temelinde Ayrımcılık, Tarih Yok).

İlgili Araştırmalar

Konu ile ilgili araştırmaların özetlerine bu başlık altında yer verilmiştir. Bu çerçevede önce ayrımcılık ve mobbing ile ilgili araştırmalar, ardından konu ile ilgili diğer araştırmalar ve yurtdışında yapılmış araştırmalar özetlenmiştir.

Ayrımcılık ile İlgili Araştırmalar

Kurşun (2006) tarafından yapılan araştırmanın amacı, iş hukukunda eşit davranma ilkesi ve toplumsal cinsiyet sorunlarının incelenmesidir. Araştırma, iş hayatında kadınların maruz kaldıkları zorlukları özellikle eşit iş koşulları, eşit ücret ve çalışma koşulları açısından değerlendirmektedir. Çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesine yönelik düzenlemelerine ve uluslararası sözleşmelere dayanmaktadır. Araştırma sonucunda iş hayatında kadınların toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle sorunlarla karşılaştıkları ve bu ayrımcılığın farklı şekillerde ortaya çıktığı belirtilmektedir.

Gülşen (2008) tarafından yapılan araştırmanın amacı, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiş olan sendikal ayrımcılığa ilişkin boyutları incelemektir. Birinci

bölümde ayrımcılık ve sendikal ayrımcılığın tanımına ulaşabilmek için gerekli kavramlar açıklanmıştır. İkinci bölümde işverenlerin sendikal ayrımcılık yaratan uygulamalarına iş ilişkisinin her üç aşaması bakımından ayrı ayrı değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise öncelikle hukuki yaptırıma değinilmiş, iş güvencesi kapsamında yer alan ve almayan işçilerin söz konusu yaptırıma ulaşma yolları üzerinde durulmuş, yine söz konusu yaptırıma ulaşmanın bir şartı olarak sendikal ayrımcılığın ispatı açıklanmaya çalışılmıştır. İş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçiler bakımından farklı bir nitelik taşıyan yaptırımların özelliklerine de değinilmiş bu yaptırımların iş hukukundaki diğer tazminatlarla olan ilişkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin sahip oldukları güvencelere de değinilerek cezai yaptırıma ilişkin açıklamalarla çalışma noktalanmıştır.

Arslan (2010) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, işgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığı işgören ve yönetici algılarına göre incelemektir. Çalışma kapsamında dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 407 işgörene ve 108 yöneticiye anket uygulanmıştır. Katılımcıların işgören seçim sürecinde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi düşünce ve faaliyetler kriterini az düzeyde önemli olarak gördükleri ve her iki süreç açısından az düzeyde de olsa siyasi ayrımcılık yapıldığını düşündükleri ortaya konulmuştur.

Aksu, Çek ve Şenol (2011) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, ilköğretim okulu müdürlerinin, kadınların müdür olmaları önündeki cam tavanı ortaya çıkaran unsurlara ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarında görev yapmakta olan dört kadın ve altı erkek müdür oluşturmaktadır. Araştırma verileri içerik analiziyle değerlendirilmiş ve boyutlar bu bağlamda oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadınların cam tavanı aşma stratejileri, yüksek performans gösterme, eğitim durumları, danışmanlardan ve sosyal ilişkilerden yararlanmadır.

Erol (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı, kadına yönelik ayrımcı tutumların Türkiye ve Avrupa Birliği politikaları çerçevesinde incelenmesidir. Araştırmanın birinci bölümünde, çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık ve eşitsizlik ele alınmıştır. İkinci bölümünde ise kadınların iş hayatında karşılaştıkları ayrımcı muameleler, bu muamelelerin çalışma hayatına yansımaları, nedenleri ve sonuçları

değerlendirilmiştir. Son bölümde ise Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde kadınlara yönelik geliştirilmiş yasalar ve düzenlemeler analiz edilmiştir.

Koyuncu (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Diyarbakır ilinde görev yapan kadın öğretmenlerin iş yaşamlarında toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle karşılaştıkları sorunların incelenmesidir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu 20 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda toplumun geleneksel algıları ve ataerkil yaklaşımlar nedeniyle kadınların hem ev içi hem de iş ortamında çeşitli zorluklarla karşılaştıkları vurgulanmıştır. Ayrıca kadınların aile içi sorumluluklar, meslekte yükselme engelleri ve okul ortamında cinsiyet ayrımcılığı gibi sorunlar nedeniyle işten çıkmak zorunda kaldıkları belirlenmiştir.

Nayır ve Karaman Kepenekçi (2013) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, lise öğretmenlerinin “öğretmen-öğretmen”, “öğretmen-yönetici”, “öğretmen-öğrenci”, “öğretmen-diğer çalışanlar” ve “öğretmen-veli”, ilişkileri boyutlarında görev yaptıkları okul ikliminin insan haklarına duyarlılığına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Çalışma grubunu 10 lise öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve veriler odak grup görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin “görüşlerini özgürce ifade etmesi” ve “karşı tarafın görüşlerine değer verilmesi” boyutlarında okullarda büyük ölçüde insan haklarına dayalı bir okul iklimi olduğunu düşündükleri; ancak öğretmenlerin hem meslektaşları hem de yöneticileri tarafından dolaylı bir ayrımcılığa uğradığı ortaya çıkmıştır.

Yıldız (2014) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, Türkiye'deki üst düzey kurumlarda cam tavanın düzeyini ikincil verilerle ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın bulgularına göre milletvekili, başkonsolosluk, büyükelçilik, HSYK üyeleri, dekanlar, banka genel müdürleri, banka üst yönetim üyeleri ve banka şube müdürleri seviyesinde kadın oranı %10'u biraz aşabilmişken, vali, vali yardımcısı, kaymakam, belediye başkanı, cumhurbaşkanı, başbakan, bakan, müsteşar, meclis başkanı, YÖK Başkanı, Anayasa mahkemesi üyeleri ve rektörler düzeyinde kadın oranı oldukça düşük seviyededir. Araştırmaya göre cinsiyet ayrımcılığı sayılabilecek kariyer engeli Türkiye'de çok önemli bir orandadır ve bunu ortadan kaldıracak düzeyde kadın kotası ve sıra uygulaması önerilmiştir.

Aslan (2015) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının kadın ve erkeğe ilişkin ürettiği metaforlar üzerinden toplumsal cinsiyet algılarını incelemektir. Veriler, Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri ile aynı üniversitede öğretmenlik sertifika programına devam eden 510 öğretmen adayı üzerinden yarı yapılandırılmış anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının ataerkil yapıyı destekleyen toplumsal cinsiyet yargılarına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim fakültelerinden başlayarak toplumun tüm kesimlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığı oluşturulması ve eşitliğe yönelik politikalar geliştirilmesi önerilmiştir.

Kara (2016) tarafından yapılan araştırmanın amacı, eğitim kurumlarında öğretmenlerin maruz kaldıkları siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkilerini belirlemektir. Araştırmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu çalıştığı kurumda siyasi ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 12 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler, yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Araştırmada siyasi ayrımcılığa uğrayan öğretmenlerin en fazla maruz kaldıkları ayrımcı davranışların özlük haklarının kullanımının engellenmesi ve fazla iş yükü verilmesi olduğu; ayrımcı davranışlar karşısında öğretmenlerin yoğun olarak nefret, öfke ve mutsuzluk duygusu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2016) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılık ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada açıklayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Buna göre algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisi açıklanıp, tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma grubu, 121 kamu ve 151 özel sektör çalışanından oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, çalışanların algıladıkları ayrımcılığın işe yabancılaşma üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Algılanan ayrımcılığın, çalışanlarda motivasyon kaybına, işe olan bağlılıklarının azalmasına ve psikolojik sorunlara yol açtığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, ayrımcılık algısının kişisel faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. İşe yabancılaşmayı önlemek amacıyla iş yerlerinde eşitlikçi politikaların hayata geçirilmesi ve bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

Suğur ve Cangöz (2016) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, Türkiye’de kadınların eksik temsil sorunlarını toplumsal cinsiyet bakış açısıyla sorgulamak ve kadınların eksik temsil sorunları üzerinde toplumsal cinsiyetin önemine dikkat çekmektir. Çalışma bir devlet üniversitesinde çalışan kadınlarla yapılan anket ve yönetici kadınlarla

yapılan derinlemesine görüş alma tekniğiyle elde edilen verilere dayanmaktadır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin üniversite yönetimindeki eksik temsilleri üzerinde, “toplumsal cinsiyet ayrımcılığı” algısına rastlanmamıştır. Bununla birlikte kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet temelli belirli zorluklar nedeniyle üst düzey yönetime mesafeli durdukları tespit edilmiştir.

Acar (2017) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, Bursa Serbest Bölgesi'nde çalışmakta olan kadın yöneticilere yönelik ayrımcılık tutumu sonucunda kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar ve ayrımcılık konusunda karşılaştırma yapılması ve erkek yöneticilerin ayrımcılık konusundaki algılarının belirlenmesidir. Araştırma sonucunda kadın yöneticilerin ayrımcılık uygulamaları ile en sık terfi süreçlerinde karşılaştıkları, ayrıca ücret farklılıkları, sosyal haklardan yararlanmada kısıtlamalar gibi sorunlarla da mücadele ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca kadın yöneticilere yönelik ayrımcılığı önlemek için politikaların gözden geçirilmesi ve farkındalık eğitimlerinin artırılması önerilmektedir.

Karataban (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı, bireylerin cinsel yönelimleri ya da cinsiyet kimlikleri nedeniyle maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaları ve ayrımcılık biçimlerini ortaya koymaktır. Nitel araştırma yönteminin uygulandığı bu çalışmada farklı cinsel yönelimlere ve cinsiyet kimliklerine sahip bireylerle derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bu bireylerin aktardıkları ayrımcılık deneyimleri üzerinde durularak elde edilen nitel veri, içerik analizi sürecine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıklara neden olan toplumsal yapıların ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin sorgulanması, bu ayrımcılıkların nefret söylemi ve nefret suçları ile olan ilişkisinin ortaya konması ve nefret suçlarının azaltılmasına yönelik toplumsal bir anlayışın geliştirilmesi vurgulanmaktadır.

Üstük (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı nepotizmin çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmada 39 sorudan ve üç bölümden oluşan tutum ölçeği kamu ve özel kuruluşlarda çalışan 306 çalışana uygulanmıştır. Araştırma sonucunda özellikle cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyete dayalı nepotizmin çalışan performansı üzerinde doğrudan ve kayda değer bir şekilde negatif yönde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Otru (2019), işyerlerinde yaşanan ayrımcılığın nedenlerini ve bu ayrımcılıkla mücadele yöntemlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, ulusal ve uluslararası hukuk belgelerinin incelenmesi ile gerçekleştirilmiştir. Veriler mevzuat incelemesi ve literatür taraması ile toplanmış; tematik analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Araştırmada işyerlerinde ayrımcılık davranışlarının cinsiyet, etnik köken, dini inanç, felsefi görüş, siyasi düşünce ve engellilik gibi faktörlerden kaynaklandığı ve bu faktörlerin bir araya gelerek ayrımcılığın farklı biçimlerde ortaya çıkmasına neden olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ayrımcılıkla mücadelede edebilmek için daha güçlü hukuki düzenlemeler ve farkındalık yaratacak eğitim programlarının geliştirilmesi, eğitimsel, zihinsel ve politik değişimlerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Tüysüz (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı, tekstil sektöründe kadın istihdamında karşılaşılan sorunların ve yaşanan cinsiyet ayrımcılığının incelenmesidir. Çalışmada kadınların tekstil sektöründe karşılaştıkları sorunlar ve maruz kaldıkları cinsiyet önyargıları anketler yardımıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında, 173 kadın çalışandan alınan verilerin analizi sonucunda, katılımcıların kadın istihdamını etkileyen faktörlere katılma düzeyleri ile algıladıkları cinsiyet önyargıları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle katılımcıların algıladıkları cinsiyet önyargıları arttıkça istihdamı etkileyen faktörlerin öneminin de arttığı gözlenmiştir.

Kıvcı (2021) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Türkiye'deki çalışma yaşamında görülen yaşa dayalı ayrımcılığın sosyal ve psikolojik bakış açısıyla incelenmesidir. Özellikle yaş ayrımcılığına odaklanan bu araştırmada, yaşlı insanların karşılaştıkları sorunlar ve iş yaşamında genç ve yaşlı çalışanlara yönelik tutumlar ele alınmıştır. Araştırma kapsamında 45 kişi ile görüşmeler yapılmış ve fenomenolojik araştırma deseni kullanılarak yaş ayrımcılığı deneyimleri analiz edilmiştir. Bulgular, iş yaşamında bazı mesleklerde genç ya da yaşlı çalışanlara yönelik yaş normlarının mevcut olduğunu ve bu durumun ayrımcılığa yol açtığını belirlemiştir.

Elbir (2022) tarafından yapılan araştırmanın amacı, cinsiyet ayrımcılığı kavramını tanımlamak, iş yerinde ortaya çıkan istenmeyen davranışları cinsiyet ayrımcılığı temelinde ele almaktır. Çalışma kapsamında yabancı, yerli, Ortadoğu, Asya ve Afrika ülkeleri ile sağlık, eğitim, turizm ve hizmet sektörlerinde görüşmeler gerçekleştirilen

alışmalara ncelik verilerek bir literatür taraması yapılmıştır. Çalışma sonucunda birçok farklı ülkede, farklı sektörlerde ve çeşitli kademelerde ayrımcılık ve cinsiyet eşitsizliğı ortaya konulmuştur. Ayrıca kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığı vurgulanmaktadır.

zdemir (2022) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Türkiye'de iş hayatında cinsel açıdan farklı eğılimi olan bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığı incelemektir. Çalışmada, önceden yapılan araştırmalardan hareketle LGBT+ bireylere uygulanan ayrımcılığın varlığı kabul edilerek nitel araştırma yöntemi kapsamında yapılan görüşmelerde ayrımcılığın hangi aşamalarda, kimler tarafından ve ne şekilde görüldüğünü açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmada, gönüllü olan 19 LGBT+ katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda cinsel eğılimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan bireylerin psikolojik olarak olumsuz etkilendikleri ve ayrımcılığa karşı mücadele edebilmek için stratejiler bulmaya çalıştıkları ifade edilmektedir.

Polat (2024) tarafından yapılan araştırmanın amacı, din, dil etnik köken, yaş, siyasi görüş ve daha birçok temelde yasaklanan ayrımcılığı cinsiyet bağlamında incelemektir. Çalışmanın temel amacı, kadınların ataerkil toplum yapısında karşılaştıkları eşitsizlikleri ele almak ve cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla yapılan hukuki düzenlemelerin uluslararası belgelerdeki ve Türk hukukundaki görünümlerini analiz etmektir. Çalışmada, cinsiyet ayrımcılığının yasaklanmasına yönelik uluslararası normatif düzenlemelere yönelik değerlendirmeler ve Türk hukukundaki normatif değişimlere ilişkin bakış açısı ele alınmaktadır.

Mobbing (Yıldırma) ile İlgili Araştırmalar

Cengiz (2010) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerin karşılaştıkları yıldıırma davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmanın rneklemi 16 ilköğretim okulunda görev yapan 327 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma sonucuna göre ilköğretim okulu yöneticilerinin yıldıırma davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri yönetim tarzlarına göre farklılaşmaktadır. Öğretmenler tarafından otokratik yönetim tarzı sergiledikleri belirtilen yöneticiler yıldıırma davranışlarını daha fazla gerçekleştirmektedirler. İlköğretim okulu

yöneticilerinin yıldırma davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine yönelik öğretmen görüşleri cinsiyet, medeni durum, kıdem ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.

Toker Gökçe (2012) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, özel ve resmi ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul yöneticileri arasında yaşanan yıldırma uygulamalarının belirlenmesidir. Araştırma tarama modelinde oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemi 596 resmi ilköğretim okulu öğretmeni, 593 özel ilköğretim okulu öğretmeni, 381 resmi ilköğretim okulu yöneticisi ve 272 özel ilköğretim okulu yöneticisinden oluşmaktadır. Verilerin analizinde t-testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen ve okul yöneticilerinin zaman zaman yıldırıldıkları, yıldırmaya yol açan ve en sık karşılaşılan saldırgan davranışların her iki okul türünde de benzerlik gösterdiği, hem öğretmenler hem de okul yöneticilerinin en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıldıkları; yıldırmaya neden olan başlıca etkenin mağdurun kişilik özellikleri olduğu; yıldırma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejinin “bağlılık” olduğu bulunmuştur.

Üstün ve Kekeç (2021) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, kadın aday öğretmenlerin meslek hayatlarında tecrübe ettikleri mobbing davranışlarının temeline inmek, kadın aday öğretmenlerin duruma dair görüşlerini incelemektir. Bu araştırma nitel araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla gerçekleşmiştir. Çalışma grubunu sekiz kadın aday öğretmen oluşturmuştur. Verilerin analizi için içerik-analizi ve betimsel analiz teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kadın aday öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmalarında yaşlarının, medeni hallerinin ve mesleki deneyimlerinin etkili olduğu görülmüştür. Sürecin denetimi ve onayına dair farklı bir sistemin oluşturulması veya yönetici pozisyonundaki kişilere verilen yetkinin daraltılması önerilmiştir.

Konu ile İlgili Diğer Araştırmalar

Keysan (2010) tarafından yapılan araştırmanın amacı, iş yerinde gerçekleşen cinsel tacizin toplumsal ve hukuksal boyutlarının incelenmesidir. Çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu ile cinsel tacizin haklı bir fesih nedeni olarak iş hukukunda yer alması ile ilgili değerlendirilmeler yapılmıştır. Araştırmada cinsel tacizin Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenmiş olmasının duruma önemli bir boyut kazandırdığı, iş hukuku uygulamasında

haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiş olan kavramın tanımının açıkça yapılmamış olması nedeniyle hukuki tartışmalara neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, işyerlerinde cinsel tacizin ceza hukukundaki uygulamasındaki yerinin ne olacağı, bu bağlamda suç oluşturmalarının gerekip gerekmeyeceği ve her iki hukuk alanındaki kavramsal farklılıklarını ortaya koymanın önemli olduğu vurgulanmaktadır. Araştırma sonucunda cinsel tacizin iş hukukunda yarattığı sonuçları tespit etmek ve çözümlemek için kavramın hukuki tanımının ve sınırlarının belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010), tarafından yapılan araştırmanın amacı, öğretmenlerin maruz kaldığı psiko-şiddetin işyeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisini incelemektir. Araştırmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Çalışma grubu, ilk ve orta dereceli okullarda psiko-şiddete maruz kalan 14 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada yapı bakımından standartlaştırılmış açık uçlu mülakat kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yönetici, meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından psiko-şiddete maruz kalabildikleri bulunmuştur. Psiko-şiddete maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak, tecrübesizlik, hoşgörülü olmak, alttan almak, hazır cevap olmamak, ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllülük/tevazu göstermek olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bulgular ışığında mağdura etkili başa çıkma yöntemlerini içeren destek sağlanması, yönetici atamalarında kişilik özelliklerine de özen gösterilmesi psiko-şiddetin hukuk literatüründe netlik kazanması gibi öneriler getirilmiştir.

Özan ve Polat (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ilköğretim öğretmenlerinin farklılıklarının yönetimine yönelik algılarını belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 264 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin (n=139) erkek öğretmenlere göre (n=125) din ve vicdan özgürlüğü ve meslektaşları arasında farklı yaşam tarzlarına saygı konularında daha önemli bir algıya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca genç öğretmenler (18-30 yaş arası n=179) daha ileri yaş grubundaki (31-40 yaş arası n=85) öğretmenlere kıyasla mesleki ve bireysel gelişim ve bilgi paylaşımı konularında daha açık bir algıya sahiptirler. Öte yandan ileri yaş grubundaki öğretmenler din ve vicdan özgürlüğüne yönelik ifadelerin açıklanması konusunda genç öğretmenlere göre daha olumlu bir algıya sahiptirler.

Can ve Işık Can (2019) tarafından yapılmış araştırmanın amacı, öğretmen ve yönetici görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretmen, öğrenci, veli ve okul personeline yönelik etik dışı uygulamalarının neler olduğunu belirlemek ve etik dışı uygulamaların

önlenmesine yönelik öneriler geliştirmektir. Araştırma sonucuna göre okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve okul personeline yönelik olarak değişik türde etik dışı uygulamalar bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin etik dışı uygulamalarının önlenmesi için yasal ve pedagojik düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Yakar (2021) tarafından yapılmış araştırmanın amacı, eğitimde yaşanan veya yaşanabilecek etik dışı davranışları öğretmen adaylarının anlattıkları kurgusal hikâyeler aracılığıyla incelemektir. Bu çerçevede öğretmen adaylarından serbest hikâyeler yazmaları istenmiştir. Bu hikâyeler anlatı analizi çerçevesinde belirlenen kategoriler aracılığıyla çözümlenmiştir. Öğretmen adayları tarafından yazılan kurgusal hikâyelerin çözümlenmesi için “Hikâye Çözümleme Formu” oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının hikâyelerinde eğitimle ilgili 11 farklı etik dışı davranış biçimine yer verildiği ve bu davranışların farklı olay örgüsü içerisinde aktarıldığı belirlenmiştir. Etik dışı davranış biçimi olarak hikâyelerde en fazla ayrımcılık, öğrenciye karşı kötü muamele, görevi ihmal ve haksız kazanç davranışlarının öne çıkarıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gündeyerli ve Aypay (2022) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, okullarda yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışları konusundaki öğretmen görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Çalışma grubunu, Doğu Anadolu Bölgesinde bir ilde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler Covid 19 koşulları sebebiyle online ve telefon görüşmeleri yoluyla toplanmış ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda yönetici seçiminin liyakate dayalı olması, sendikaların etkinliğinin sadece haklarla ilgili olarak sınırlandırılması, üst kademedeki yöneticilerin tarafsızlığının sağlanması, rotasyon uygulaması, öğretmenlerin yöneticileri değerlendirmesi, müdürlerin kayırmacılık konusunda eğitilmesi, periyodik olarak denetlenmesi, kayırmacılık yapan müdürlere yönelik yaptırımlar getirilmesi, Bakanlığın buna yönelik politika geliştirmesi gibi öneriler ortaya konulmuştur.

Kirişçi ve Can (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı, eğitim ve okul yöneticilerinin kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinde engel olan keyfî ve görünmez engelleri ifade eden cam tavan sendromuna ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Katılımcılar belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu

kullanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmış, oluşan kod ve temalara göre yorumlar yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda; kadın yöneticilerin yönetici olma süreçlerinde ve yöneticilik kariyerinde cam tavan engeliyle karşılaştığı tespit edilmiştir. Kadınların cam tavan engelleri, en çok kendilerine atfedilmiş olan geleneksel rollerini aksatmaktan korktukları için kendilerini engellemelerine ilişkindir.

Karaman (2021) tarafından yapılan araştırmanın amacı, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları şiddet türleri ile sorunların altında yatan nedenleri ve bu durumların kadınlar üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Görüşmeler 25 kadın ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, kadına yönelik şiddetin, kadınların çalışma hayatına katılım oranını düşürdüğü, kadınların çalışma hayatına katılım oranının artırılması için şiddetin yok edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda kadınların ekonomik, psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kaldıkları, bu durumun toplumun yaygın ataerkil düzeni nedeniyle kadın istihdamının yeterli olmadığı görülmüştür.

Yurtdışında Yapılmış İlgili Araştırmalar

Thomas (2010) tarafından yapılan araştırmanın amacı, 20. yüzyılın başlarında evli kadın öğretmenlerin karşılaştığı ekonomik ayrımcılığı, özellikle evlilik yasakları bağlamında incelemektir. Çalışma, evli kadın öğretmenlere yönelik uygulanan işten çıkarma ve ücret kesintilerinin ekonomik ve sosyal nedenlerini analiz ederek, bu ayrımcılığın eğitim sektöründeki kadınların toplumsal konumlarına nasıl yansıdığını anlamayı hedeflemiştir. Araştırma, Huntington Bağımsız Bölgesi Eğitim Kurulu'nun 1930-1932 yılları arasında aldığı kararları ve uygulamaları odak almıştır. Çalışma, bu dönemde Batı Virginia'da görev yapan evli kadın öğretmenlerin deneyimlerine ışık tutmaktadır. Araştırma, evlilik yasaklarının yalnızca ekonomik krizlerin bir sonucu olmadığını, aynı zamanda kadınların toplumsal ve ekonomik bağımsızlıklarına yönelik bir tepki olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için ayrımcı politikaların tarihsel kökenlerinin farkında olunması, çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi ve kadın öğretmenlerin kariyerlerini sürdürmelerine olanak tanıyan politikalar geliştirilmesi önerilmiştir.

Irving (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı, İngiltere ve Galler'de yaş ayrımcılığıyla ilgili yasaların uygulanmasını analiz etmek ve bu yasaların yaş ayrımcılığını önlemedeki etkinliğini değerlendirmektir. Araştırma, karma yöntem yaklaşımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada hem nitel hem de nicel analizler bir araya getirilmiştir. İstihdam Mahkemesi tarafından 2006-2010 yılları arasında verilen 4001 yaş ayrımcılığı kararını analiz etmek için içerik analizi uygulanmıştır. Örnek olay incelemeleri ve yargı kararları derinlemesine incelenmiştir. Çalışma, İngiltere ve Galler'deki istihdam mahkemelerinde yaş ayrımcılığı davası açan bireylerin deneyimlerini kapsamaktadır. Araştırma bulguları, yaş ayrımcılığı ile mücadelede mevzuatın sınırlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, yaş ayrımcılığı düzenlemelerinin mevcut haliyle etkisiz olduğunu ve bireylerin dava açma motivasyonunu artıracak bir teşvik mekanizması sağlamadığını belirtmektedir. Araştırma sonucunda, işverenlerin yaş ayrımcılığı yapmalarını caydıracak şekilde tazminat mekanizmalarının güçlendirilmesi, yaş ayrımcılığına dair farkındalık artırıcı eğitimlerin yaygınlaştırılması ve yalnızca yaşa değil, aynı zamanda cinsiyet ve diğer kesişimsel ayrımcılık biçimlerine karşı da koruma sağlaması önerilmektedir.

Bailey-Morrissey (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı, İngiltere'de görev yapan siyahi kadın liderlerin meslek hayatlarındaki deneyimlerini anlamaktır. Çalışma, kadın liderlerin liderlik algılarını, kimliklerini ve kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorlukları ele alırken, ırk, cinsiyet ve sınıf kesişimlerinin mesleki deneyimlerini nasıl etkilediğini analiz etmektedir. Çalışma grubu, İngiltere'deki ortaöğretim okullarında kıdemli liderlik pozisyonlarında (örneğin, müdür yardımcısı, müdür) görev yapan sekiz siyahi kadından oluşmaktadır. Araştırma bulguları, siyahi kadın liderlerin liderlik yolculuklarının çok katmanlı olduğunu ve çeşitli kesişimsel faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Araştırma, siyahi kadın liderlerin liderlik yolculuklarının, ırkçılık ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi yapısal sorunlarla şekillendiğini göstermektedir. Araştırma sonucunda siyahi kadın liderlere yönelik mentorluk programlarının yaygınlaştırılması, okul yöneticileri ve öğretmenler için ayrımcılık karşıtı eğitim programlarının geliştirilmesi, okul ortamlarında eşitliği ve kapsayıcılığı teşvik eden politikaların uygulanması önerilmektedir.

Ferfolja ve Ullman (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Avustralya'nın New South Wales eyaletinde görev yapan toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip

(transgender, non-binary vb.) öğretmenlerin, meslek hayatlarında yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerini ve bu deneyimlerin kişisel refah ve mesleki kimlik üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışma, karma yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya, New South Wales eyaletinde çalışan 44 toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip öğretmen katılmıştır. Araştırma, toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip öğretmenlerin okul ortamlarında sıklıkla ayrımcılık ile karşılaştığını ortaya koymuştur. Bu ayrımcılık deneyimleri, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ve öz yeterlilik duygularını olumsuz etkilemiş, bazı katılımcılar bu durumun zihinsel sağlıklarında ciddi sorunlara yol açtığını ifade etmiştir. Bu araştırma, toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukların, daha kapsayıcı okul politikaları ve eğitim programlarıyla azaltılabileceğini vurgulamaktadır.

Bradbury, Tereshchenko, Mills (2022) tarafından yapılmış olan araştırmanın amacı, İngiltere'deki eğitim sisteminde görev yapan azınlık gruplarına mensup öğretmenlerin maruz kaldığı çoklu ve kesişimsel ırkçılık deneyimlerini incelemektir. Araştırma, kritik ırk teorisi (Critical Race Theory) çerçevesinde yürütülmüş ve nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında, 24 azınlık etnik kökenli öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmeler tematik analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, İngiltere okul sistemindeki ırkçılığın yaygınlığını ve çeşitliliğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda, eğitim sisteminde gerçekleşen ayrımcılık uygulamalarının azaltılması için okul liderlerinin ırksal farkındalık çalışmalarına ağırlık vermeleri ve daha kapsayıcı politikalar geliştirmeleri önerilmektedir.

Sheehy (2022) tarafından yapılan araştırmanın amacı, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki pedagojik anlayışlarını geliştirmek ve bu anlayışın ilkokullarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla nasıl dönüştürülebileceğini incelemektir. Nitel bir çalışma olan bu araştırma, İngiltere'de görev yapan 14 ilkokul öğretmeni ile birebir yaşam öyküsü görüşmeleri yoluyla gerçekleştirmiştir. Katılımcılar, cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalık düzeylerini ve pedagojik yaklaşımlarını paylaşarak araştırmaya katkıda bulunmuştur. Veriler, yaşam öyküsü görüşmeleri aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma, öğretmenlerin toplumsal cinsiyetle ilgili farkındalıklarının genellikle geleneksel ve ikili bir yapıya dayandığını ortaya koymuştur. Katılımcılar, kadınlık ile bakım verme, erkeklik ile fiziksel güç

arasında güçlü bağlar kurmuş; bu da sınıf içindeki örtük mesajların cinsiyet stereotiplerini yeniden ürettiğini göstermiştir. Ancak, refleksiyon süreci sonunda birçok öğretmenin pedagojik pratiklerini değiştirerek daha eşitlikçi bir yaklaşım benimsemeye başladığı gözlemlenmiştir. Araştırma, öğretmenlerin refleksiyon sürecinin, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için güçlü bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Öğretmen eğitim programlarına, toplumsal cinsiyet eşitliği ve stereotipleriyle ilgili bilinçlendirme modülleri eklenmesi, eğitim materyalleri ve kaynak seçiminde toplumsal cinsiyet eşitliğinin göz önünde bulundurulması önerilmiştir.

Smith-Lockwood (2023) tarafından yapılan araştırmanın amacı, öğretmenlerin çeşitlilik ve eşitlik eğitime yönelik algılarını incelemektir. Araştırma yorumlayıcı fenomenolojik analiz yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya, ABD'nin bir Ortabatı eyaletinde yer alan, çoğunluğu Siyahi öğrencilerden oluşan bir kamu okulunda görev yapan dokuz öğretmen katılmıştır. Araştırma bulguları üç ana tema etrafında toplanmıştır: Küçük grup tartışmaları, öğretmenlerin çoklu bakış açıları ve kesişimsel perspektifler üzerinden öğrenmelerini desteklemiştir. Güvenli alanlar, öğretmenlerin kültürel bilgilerini genişletme fırsatlarını artırmış; ancak bu alanlarda da karmaşıklıklar yaşanmıştır. Çeşitlilik eğitimleri, öğretmenlerin öğrencilerin bakış açılarından ilham alarak veri analizi ve müfredata entegre stratejiler geliştirmelerine katkı sağlamıştır. Araştırma, çeşitlilik ve eşitlik eğitimlerinin etkili olabilmesi için eğitimlerin kurumsal kültüre entegre edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Washington (2023) tarafından yapılan araştırmanın amacı, uluslararası okullarda çalışan siyahi öğretmenlerin, özellikle ırksal önyargılar ve ayrımcılıkla ilgili deneyimlerini incelemektir. Çalışma, karma yöntem araştırması yaklaşımıyla yürütülmüştür. Araştırma, dünya genelinde farklı kıtalarda yer alan K-12 düzeyinde uluslararası okullarda görev yapan siyahi öğretmenlerden oluşan bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, uluslararası okullarda görev yapan siyahi öğretmenlerin sık sık örtük veya açık ayrımcılıkla karşılaştıklarını göstermiştir. Bu ayrımcılık, işe alım sürecinde, işyerindeki ilişkilerde ve terfi imkânlarında belirgin hale gelmektedir. Katılımcılar, özellikle önyargılı iş görüşmeleri, yeterli destek alamama ve liderlik pozisyonlarına erişimde engeller gibi zorluklarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Bu durumların, siyahi öğretmenlerin psikolojik sağlıkları ve mesleki memnuniyetleri üzerinde olumsuz etkiler yarattığı sonucuna varılmıştır. Çalışma, uluslararası okullarda

siyahi öğretmenlere yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek için daha fazla farkındalık yaratılması gerektiğini, işyerinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık politikalarının oluşturulması ve uygulanması için okul yönetimlerinin daha duyarlı hale getirilmesini önermektedir. Ayrıca, işe alım sürecinde şeffaflığın artırılması ve tüm öğretmenlere eşit terfi fırsatları sunulması gerekmektedir.

Becker (2023) tarafından yapılan araştırmanın amacı, okul ortamında mikroagresyonların etkilerini ve bu durumun öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki yansımalarını incelemektir. Araştırmada eylem araştırması yöntemi kullanılmış ve nitel ver toplama teknikleri ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Araştırma Amerika'nın kuzeydoğusunda yer alan ve yaklaşık 800 öğrenciyi kapsayan bir ilkokulda yürütülmüştür. Çalışma okul yönetimi ile birlikte mikroagresyonların bir sorun olarak belirlenmesi ve altı haftalık profesyonel gelişim oturumlarının bu duruma nasıl katkı sağladığını incelemiştir. Veriler katılımcıların bilinçli yeterlilik modeli çerçevesinde mikroagresyonlar hakkında farkındalık kazanmalarını ve bunları ele alabilme becerilerini geliştirmelerini amaçlayan bu oturumlar sırasında toplanmış ve tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda mikroagresyonların özellikle cinsiyet ve ırk temelli olduğu ve bu durumun okul kültürü üzerinde olumsuz etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Ayrıca mikroagresyonlarla başa çıkmak için daha fazla kültürel duyarlılık ve güvenli alanların oluşturulmasının gerektiği önerilmiştir.

Sheppard (2023) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ABD'deki K-12 okullarında görev yapan siyahi erkek öğretmenlerin liderlik deneyimlerini ve karşılaştıkları engelleri incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik analiz kullanılmıştır. Çalışma grubu, Güneydoğu ABD'de bulunan ve K-12 düzeyinde görev yapan on siyahi erkek öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, derinlemesine bireysel görüşmeler ve gözlem yoluyla toplanmış ve tematik analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda, bu öğretmenlerin okul ortamında ırksal önyargı ve ayrımcılık gibi yapısal engellerle karşılaştığı, bunun ise mesleki motivasyon ve liderlik gelişimlerini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Çalışmada, bu engellerin azaltılması ve siyahi erkek öğretmenlerin liderlik rollerinde daha fazla desteklenmesi için kapsayıcı politikalar ve mesleki gelişim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Gordon (2024) tarafından yapılan araştırmanın amacı, azınlık öğretmenlerin maruz kaldıkları mikro saldırıların (microaggressions) mesleki deneyimlerini, özgüvenlerini ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini incelemektir. Araştırma, kantitatif korelasyon yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya, ABD'deki çeşitli okullarda görev yapan azınlık öğretmenleri katılmıştır. Araştırma bulguları, mikro saldırıların azınlık öğretmenlerin özgüvenleri ve mesleki tatminleri üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenler için mikro saldırılar konusunda farkındalık artırıcı eğitim programları düzenlenmesi ve mikro saldırılara maruz kalan öğretmenlere destek sağlayacak psikolojik danışmanlık hizmetleri sunulması önerilmektedir. Okullarda daha kapsayıcı bir kültür oluşturmak için ayrımcılık karşıtı politikalar uygulanmalıdır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomonoloji) yöntemiyle yürütülmüştür. Olgu bilim çalışmaları, “farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktır. Olgu bilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır” (akt. Büyüköztürk vd., 2020, s. 22). Bu araştırmada öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalar ve bunlarla baş etme yöntemleri onlarla yapılacak olan derinlemesine görüşmelerle incelendiği için olgu bilim yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, Tokat il merkezinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Çalışma grubunda yer alacak katılımcıların seçilmesinde kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi, iyi bir başlangıç noktası seçilerek, başlangıç noktasında seçilen kişilerden farklı kişilere, bu kişilerden de amaçlanan duruma ulaşılmasını sağlayan bir yöntemdir. Miles ve Huberman’a (1994) göre hangi durumların bilgi açısından zengin olduğunu bilen insanlardan, ilgi çeken durumlara ulaşılması mümkündür. Glesne’ye (2013) göre ise araştırma kapsamına giren kişileri tanıyan kişilerden olası durumlar hakkında bilgi edinilmesi gerekir. İstenilen sayıda örnekleme ulaşılamadığı durumlarda başvurulabilir. İlk örneklemden amaç doğrultusunda örneklemin genişletilebilmesi mümkündür (akt. Meydan, 2021, s. 31). Yöntemin uygulanmasına ilişkin olarak ilk adımda araştırmacı tarafından ayrımcılığa maruz kaldığı bilinen bir öğretmenle görüşme yapılmış ikinci adımda ise ilk görüşme yapılan katılımcının yönlendirdiği diğer katılımcılara çalışmaya katılım çağrısı yapılmıştır. Bu şekilde ilerlemek suretiyle toplam 20 katılımcıya ulaşılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Unvan	Öğrenim Düzeyi	Branş	Kıdem
1Eİ	Erkek	36	Öğretmen	Yüksek Lisans	İngilizce	13
2EMÜ	Erkek	45	Öğretmen	Lisans	Müzik	12
3EDKAB	Erkek	32	Öğretmen	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	9
4KDKAB	Kadın	40	Uzm. Öğretmen	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	18
5KBT	Kadın	40	Uzm. Öğretmen	Lisans	Bilişim Teknolojileri	17
6KSB	Kadın	50	Başöğretmen	Yüksek Lisans	Sosyal Bilgiler	28
7KFB	Kadın	43	Uzm. Öğretmen	Yüksek Lisans	Fen Bilimleri	21
8KMAT	Kadın	34	Uzm. Öğretmen	Lisans	İlköğretim Matematik	11
9KTR	Kadın	40	Uzm. Öğretmen	Yüksek Lisans	Türkçe	18
10EMAT	Erkek	40	Uzm. Öğretmen	Lisans	İlköğretim Matematik	16
11KPDR	Kadın	33	Uzm. Öğretmen	Lisans	PDR	11
12KGS	Kadın	45	Uzm. Öğretmen	Lisans	Görsel Sanatlar	24
13EBE	Erkek	40	Uzm. Öğretmen	Lisans	Beden Eğitimi	18
14ETT	Erkek	43	Uzm. Öğretmen	Lisans	Teknoloji ve Tasarım	20
15KDKAB	Kadın	40	Uzm. Öğretmen	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	20
16EBT	Erkek	45	Uzm. Öğretmen	Lisans	Bilişim Teknolojileri	22
17KFB	Kadın	44	Uzm. Öğretmen	Lisans	Fen Bilimleri	22
18ETT	Erkek	42	Uzm. Öğretmen	Lisans	Teknoloji ve Tasarım	18
19EDKAB	Erkek	43	Uzm. Öğretmen	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	20
20EBT	Erkek	42	Uzm. Öğretmen	Lisans	Bilişim Teknolojileri	20

Görüşme yapılan katılımcı sayısı 20'dir. Katılımcıların 10'u kadın, 10'u erkektir. Katılımcıların yaşları 32 ile 50 arasında değişmektedir. Katılımcıların biri başöğretmen, üçü öğretmen, 16'sı uzman öğretmen unvanlıdır. Dördü yüksek lisans mezunu iken 16'sı lisans mezunudur. Katılımcıların branşlara dağılımı şu şekildedir: İngilizce (İ), 1; Müzik (MÜ), 1; Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DKAB), 4; Bilişim Teknolojileri (BT), 3; Sosyal Bilgiler (SB), 1; Fen Bilimleri (FB), 2; İlköğretim Matematik (MAT), 2; Türkçe (TR), 1; Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR), 1; Görsel Sanatlar (GS), 1; Beden Eğitimi, 1 (BE); Teknoloji ve Tasarım (TT), 2. Katılımcıların kıdemleri 9 ile 28 yıl arasında değişmektedir.

Katılımcıların her birine kod numaraları verilmiştir. Bu numaralandırmada ilk başta yer alan sayı, katılımcının çalışma grubundaki sırasını göstermektedir. İkinci sırada yer alan harf E veya K, cinsiyeti; üçüncü sırada ve devamında yer alan harfler ise branşı göstermektedir. Örneğin 1Eİ, birinci sıradaki erkek, İngilizce öğretmeni katılımcıyı işaret etmektedir.

Verilerin Toplaması

Bu araştırmada veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşmelerde araştırmacı tarafından konuyla ilgili literatüre dayalı olarak gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun yapı ve kapsam geçerliliği için uzman

görüşüne başvurulmuş; çalışma grubu dışındaki bir katılımcı ile ön deneme yapılmıştır. Bu işlemlerden sonra forma son hali verilmiştir. Görüşme formunda katılımcıların kişisel (demografik) bilgilerini ifade eden (cinsiyet, yaş, unvan, öğrenim durumu, branş, kıdem) sorular yer almaktadır. Ayrıca görüşme formunda katılımcıların ayrımcılık deneyimlerine ilişkin 11 soru yer almaktadır.

Araştırma verileri katılımcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Katılımcıların yanıtları, ses kaydı alınmasına izin vermedikleri için, araştırmacı tarafından not tutularak kaydedilmiştir. Görüşmeler 15-20 dakika aralığında tamamlanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amaçları doğrultusunda “Ayrımcı uygulamaları nasıl anlamlandırmaktasınız?”; “Çalışma ortamınızda en çok hangi ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktasınız?”; “Maruz kaldığınız ayrımcı uygulamalardan bireysel, mesleki, sosyal boyutlarda nasıl etkilenmektedir?”; “Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici uygulamalarıyla nasıl baş etmektedir?” soruları yöneltilmiştir.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Görüşme yolu ile toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Nitel araştırmaların farklı yaklaşımlarında sıklıkla kullanılan içerik analizi, toplanan verinin analiz için uygun hale getirilmesi, verinin kodlanması ve kategorilere ayrılmasını içeren bütüncül bir analiz yöntemidir. İçerik analizi, verilerin düzenlenmesi, veri setinin sunulması, sonuçların tasvir edilmesi ve analiz ile gerçek durum arasındaki doğrulamayı kapsayan bir süreçte gerçekleşir. Burada amaç, verilerdeki anlamın yakalanması için temel kavramlar oluşturularak verinin genel yapısının ayrıştırılmasıdır (Baltacı, 2021, s. 82). Analiz sürecinde ilk olarak görüşme notları bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Daha sonra veriler kodlanarak katılımcı görüşlerini yansıtan kavramlar ve temalar belirlenmiştir. Kodlamanın güvenilirliğinin incelenmesi amacıyla aynı veriler ilk kodlamadan iki ay sonra araştırmacı tarafından tekrar kodlanmıştır. Nitel araştırmalarda güvenilirlik, farklı zamanlarda kodlama yapmak suretiyle de incelenebilmektedir. Elde edilen kavram ve temalar, danışman tarafından kontrol edilerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Elde edilen temalar, bulgu tablolarına aktarılmış, frekans ve katılımcı kodları ile birlikte sunulmuştur. Bulguların sunumunda katılımcı ifadelerine örnekler verilmek suretiyle güvenilirlik düzeyi yükseltilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, 20 ortaokul öğretmeniyle yapılan görüşme verilerinin analizi sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt amaçlarındaki sıralamaya uygun olarak;

- Katılımcıların Ayrımcılık Tanımlarına İlişkin Bulgular,
- Ayrımcı Yönetici Uygulamalarına İlişkin Bulgular,
- Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Nedenlerine İlişkin Bulgular,
- Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Katılımcılar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular,
- Ayrımcı Yönetici Uygulamalarıyla Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Bulgular

başlıkları altında sunulmuştur. Bu bölümde bulguların yorumu yapılmamıştır. Bulgulara ilişkin yorumlara Tartışma bölümünde yer verilmiştir.

Katılımcıların Ayrımcılık Tanımlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı çerçevesinde katılımcılara ayrımcı uygulamaları nasıl tanımladıkları/anlamlandırdıkları sorulmuştur. Katılımcılar tarafından yapılan tanımlar Tablo 2’de sıralanmıştır. Katılımcıların, ayrımcılığı, eşit haklara sahip olmaları gereken bireylerin hiçbir makul gerekçe olmaksızın benzer imkânlardan yararlanamamaları şeklinde tanımladıkları görülmektedir. Bu bağlamda ayrımcılığı; farklılıklara saygı duymama, olduğu gibi kabul etmeme, görev dağılımında gerçekleştirilen adil olmayan uygulamalar ile eşleştirdikleri görülmektedir. Katılımcıların ayrımcı uygulamalara ilişkin tanımlarından bazıları şunlardır:

“Benzer koşullarda olduğumuz halde başkalarına farklı tavır, davranış ve koşullar sergilemek.” (2EMÜ)

“Ders programının kişiye özel hazırlanması; kurul, komisyon, görev dağılımında adil davranılmaması; kadın-erkek, mezhep, siyasi görüş vb. farklılıkların göz önünde bulundurulmaması.” (9KTR)

“Olduğu gibi kabul etmeme, değer vermeme, görmezden gelme, saygı duymama.”
(12KGS)

“Yöneticiler tarafından diğer meslektaşlarımıza geçilen iltimaslar. Diğer meslektaşlarımızın fikirlerine değer verilmesi.” (18ETT)

Tablo 2. Katılımcıların Ayrımcılık Tanımları

Katılımcı Kodu	Ayrımcılık Tanımı
1Eİ	Mesleğin tanımı dışında gösterilen her türlü davranış
2EMÜ	Benzer koşullarda olduğumuz halde başkalarına farklı tavır, davranış ve koşullar sergilemek
3EDKAB	Sahip olunan haklardan eşit faydalanamadığım durumlar
4KDKAB	Aynı koşullara sahip olduğum halde imkânlardan aynı düzeyde faydalanmadığım durumlar.
5KBT	Okulun iş ve işleyişindeki görev dağılımında eşit olunmaması, aynı şartlara sahip öğretmenler arasında çok farklı uygulamalar yapılması
6KSB	Başkalarına bir neden olmaksızın farklı koşullar sunulması, farklı davranılması.
7KFB	Bir kişiye özel olarak gerçekleştirilen özel tutum ve davranışlara ayrımcı davranış denir. Bir kurumun belli kuralları vardır. Bu kuralların dışına çıkacak imtiyazların sadece belli kişilere verilmesidir.
8KMAT	Aynı haklara sahip olmam gereken meslektaşlarımla makul bir sebep olmadığı halde bu haklardan mahrum bırakılmam
9KTR	Ders programlarının kişiye özel hazırlanması; kurul, komisyon, görev dağılımında adil davranılmaması; kadın-erkek, mezhep, siyasi görüş vb. farklılıkların göz önünde bulundurulması
10EMAT	İdareciler aynı davranış söz konusu olduğunda başkasına farklı, bana farklı davranıyorsa
11KPDR	Kişiye diğer insanlardan belirgin şekilde farklı davranılmasına ayrımcı davranış denir. Tolerans, torpil, mobbing vb
12KGS	Olduğu gibi kabul etmeme, değer vermeme, görmezden gelme, saygı duymama vb.
13EBE	Ders programlarının hazırlanmasında eşitsizlik yapılması
14ETT	Herkese eşit şekilde davranılmaması; kişiden kişiye farklı uygulamalar yapılmasını ayrımcılık olarak tanımlarım
15KDKAB	Aynı okulda çalışan farklı öğretmenlerin, aynı konudaki benzer uygulamalarına yöneticiler tarafından farklı farklı tepkiler verildiğinde ayrımcılık yapıldığını düşünürüm.
16EBT	Siyasi ayrıcalıklar, sendikal ayrıcalıklar
17KFB	Herhangi bir kritere göre kişiye kanun ve yönetmeliklerde olmayan davranışlar göstermek ayrımcılıktır. Görmezden gelme, görevi olmayan sorumluluklar verilmesi, ödül ve cezaları kişilere göre belirlemek
18ETT	Yöneticiler tarafından diğer meslektaşlarımıza geçilen iltimaslar. Diğer meslektaşlarımızın fikirlerine değer verilmesi
19DKAB	Yönetmelikte bulunmayan veya yönetmeliğe aykırı taleplerde bulunulması, görev dağılımında dengesizlikler, ders programı yapılırken bazı öğretmenlerin isteklerinin diğer öğretmenlere nazaran daha çok dikkate alınması
20EBT	Bir öğretmen sendikası sayesinde terfi ediyorsa veya ödül alıyorsa, ceza gerektiren bir fiilde bulunduğu görmezlikten geliniyorsa ayrımcılık yapıyor demektir

Ayrımcı Yönetici Uygulamalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı çerçevesinde katılımcılara meslek yaşamları boyunca yöneticileri tarafından ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 3'te verilmiştir. Bulgular, maruz kalınan ayrımcı uygulamaların çoğunlukla eşitsizlik temelinde gerçekleştiğine işaret etmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalara İlişkin Elde Edilen Bulgular (n=20)

Ayrımcı Uygulamalar	f	Katılımcı Kodu
Ders/görev dağılımında ve ders programı konusunda eşit koşullar sağlanmaması; Başarılı sınıfların idareye yakın öğretmenlere verilmesi; Proje türü işlerin hep aynı kişilere verilmesi; Branşı dışında başka derse girmeye zorlama; Daha kıdemli öğretmenlere müsamaha gösterilmesi	9	1Eİ, 5KBT, 6KSB, 7KFB, 8KMAT, 9KTR, 10EMAT, 17KFB, 19EDKAB, 20EBT
Branşın/dersin değersizleştirilmesi, önemsiz görülmesi	3	2EMÜ, 4KDKAB, 18ETT
Olduğu gibi kabul etmeme; Farklı düşüncelere tahammül gösterilmemesi	2	12KGS, 16EBT
İdarecilere yakın olanların görüşlerinin daha çok dikkate alınması	1	4KDKAB
Öğrenci ile sorun yaşandığında sürekli öğrenciden yana tavır sergilenmesi	1	6KSB
Kadın ve anne olunması nedeniyle işe, mesleğe, kuruma gereken önemin verilemeyeceğine dair izlenim, inanç	1	8KMAT

Katılımcıların en çok maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalar, yöneticilerin ders/görev dağılımındaki eşitsiz uygulamalarıdır. Böyle bir ayrımcılığa uğradığını belirten katılımcı sayısı dokuzdur. Katılımcılar “*ders dağılımı ve ders programı konusunda eşit koşullar sağlanmadığını*” (5KBT), “*dezavantajlı sınıflarda derse girmelerinin istendiğini*” (10EMAT), “*görev dağılımına ilişkin adil olmayan uygulamalar*” (20EBT) yapıldığını düşünmektedirler.

Katılımcıların üçü branşlarının diğer branşlara oranla daha önemsiz bulunduğunu düşündüklerini ifade etmektedir. Katılımcıların biri idareye yakın olanların görüşlerinin daha çok dikkate alındığını, biri ise öğrenci ile sorun yaşandığında öğrenciden yana tavır sergilendiğini belirtmektedir. Cinsiyetleri nedeni ile işlerini yeteri kadar önemsemeyeceklerine ilişkin bir izlenim oluştuğuna inanan katılımcı sayısı birdir. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalardan biri de farklı düşüncelere tahammül gösterilmemesi durumudur. Böyle bir ayrımcılığa uğradığını düşünen katılımcı sayısı ikidir.

Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı çerçevesinde katılımcılara, maruz kaldıkları ayrımcı davranış ve uygulamaların nedenlerine ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Yanıtların analizinden elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Ayrımcı Yönetici Davranışları ve Uygulamalarının Nedenlerine İlişkin Bulgular

Nedenler	f	Katılımcı Kodu
Branş	5	2EMÜ, 3EDKAB, 4DKAB, 13EBE, 14ETT
Siyasi görüş	3	1Eİ, 3EDKAB, 16EBT
Dış görünüş, kılık kıyafet	2	1Eİ, 9KTR
Cinsiyet	2	1Eİ, 8KMAT
Yöneticiye yakınlık/uzaklık	2	4DKAB, 7KFB
Kıdem	2	1Eİ, 9KTR
Sendika	1	9KTR
Eğitim sistemi	1	18ETT

Ayrımcı yönetici uygulamalarının nedenlerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların en çok branşları nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakıldıkları görülmektedir. Böyle bir nedenle ayrımcılığa maruz kaldığını düşünen katılımcı sayısı beştir. Katılımcıların üçü siyasi görüşleri nedeniyle, ikisi ise dış görünüş, kılık kıyafetleri nedeniyle ayrımcılığa uğrağını düşünmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalanların sayısı ikidir. Katılımcıların ikisi yöneticileri ile ilişkileri (yakınlık-uzaklık) nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedirler. Kıdemleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünen katılımcı sayısı ikidir. Katılımcıların biri sendika nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmektedir. Eğitim sisteminin yapısı nedeni ile ayrımcılığa maruz kaldığını düşünen katılımcı sayısı birdir.

Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Katılımcılar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı çerçevesinde katılımcılara dört soru sorulmuştur. Bu sorularda maruz kalınan ayrımcı yönetici uygulamalarının öğretmenlerin bireysel, mesleki ve aile yaşamlarına etkileri incelenmiştir.

Katılımcılara maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların bireysel etkilerinin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcıların maruz kalınan ayrımcılık uygulamaları sonucunda “iç huzursuzluk, kendini kötü, gergin ve mutsuz hissetmek, yorgunluk artışı ve baskı altında

hissetme” kavramları ile ifade ettikleri bireysel sorunlar yaşadıkları görülmektedir (Tablo 5). Bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir.

“Değersizlik duygusu hissettirdi. Motivasyonumu olumsuz etkiledi.” (2EMÜ)

“Eğer sorunları çözmeye yönelik bir adım atılmamışsa iç huzursuzluk.” (4KDKAB)

“Kendimi kötü hissetmeme neden oldu.” (5KBT)

Tablo 5. Katılımcıların Maruz Kaldığı Ayrımcı Yönetici Uygulamalarının Olumsuz Etkilerine İlişkin Bulgular

Tema	Kavram	f	Katılımcı Kodu
Bireysel	Değersizlik duygusu	2	2EMÜ, 6KSB
	İç huzursuzluk, Kendini kötü hissetmek, gergin ve mutsuz hissetmek, yorgunluk artışı, baskı altında hissetme	8	19EDKAB, 4KDKAB, 5KBT, 7KFB, 8KMAT, 9KTR, 11KPDR, 17KFB
Mesleki	Motivasyon kaybı	9	1Eİ, 2EMÜ, 6KSB, 7KFB, 11KPDR, 17KFB, 18ETT, 5KBT, 8KMAT
	Performans düşüşü, Verimlilik düşüşü	7	9KTR, 10EMAT, 13EBE, 15KDKAB, 16EBT, 18ETT, 20EBT
	Okula bağlılığın azalması	5	9KTR, 10EMAT, 11KPDR, 13EBE, 16EBT
	Öğrenciye karşı olumsuz tutum geliştirme	1	10EMAT
	Mesleği daha iyi yapma düşüncesi (hırslanma)	2	3EDKAB, 12KGS
	Okul yönetimine tepki	1	4KDKAB
Aile yaşantısı	Olumsuz etkiliyor	14	4KDKAB, 5KBT, 7KFB, 8KMAT, 9KTR, 10EMAT, 11KPDR, 13EBE, 15DKAB, 16EBT, 17KFB, 18ETT, 19EDKAB, 20EBT

Katılımcılara maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların mesleki bağlamda (mesleğe bakış açısı, eğitim sürecindeki verimlilik) nasıl etkilediği sorulmuştur. Katılımcıların uygulamalar sonucunda süreci “motivasyon kaybı, performans düşüşü, verimlilik düşüşü, okula bağlılığın azalması, öğrenciye karşı olumsuz tutum geliştirme, mesleği daha iyi yapma düşüncesi (hırslanma), okul yönetimine tepki” kavramları ile ifade ettikleri görülmektedir (Tablo 5). Katılımcıların ifadelerinin bir bölümü şu şekildedir:

“Arkadaşlarım çalışmalarımı fazla önemsemişimi sadece yapmam gerekenleri yapmamı daha fazlasına gerek olmadığını ifade ettiler.” (1Eİ)

“Haksızlığa uğradığım için motivasyonumu olumsuz yönde etkiledi.” (6KSB)

“Derse olan motivasyonumu, derse olan ilgimi, isteğimi çok azaltdı. Öğretmenler arasında da gergin bir ortam oluşmasına neden oldu.” (7KFB)

“Okula gitmek eziyete dönüştü. Rahat hareket edemiyordum. İşime odaklanamıyordum.” (11KPDR)

“Mesleğimden haz almamı engelliyor.” (18ETT)

“Performansımı düşürdü. Kurumdan soğumama neden oldu. Kuruma gitmek istemedim.” (9KTR)

“İşime odaklanmakta sorunlar yaşadım.” (16EBT)

“Mesleğimi daha iyi yapma düşüncesi oluştu.” (3EDKAB)

Katılımcılara ayrımcı uygulamaların aile yaşantılarını olumsuz etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu maruz kaldıkları ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamalarının aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir (Tablo 5). Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların aile yaşamlarını olumsuz etkilediğine ilişkin ifadeleri şu şekildedir:

“Okulda yaşadığım olumsuz durumlar ev ve aile yaşantıma yansıyor.” (5KBT)

“Evet. Evime mutsuz ve gergin gitmeme neden oldu.” (8KMAT)

“Yansıdığını düşünüyorum. Moralim bozuk olduğu için fark ediliyor.” (9KTR)

“İş ortamında yaşanan bu tür olumsuzluklar psikolojik olarak aile içi iletişimi olumsuz etkilemektedir.” (10EMAT)

“Elbette aile ortamına okulda yaşadığımız gerginlik yansıyor.” (15KDKAB)

Ayrımcı Yönetici Uygulamalarıyla Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı çerçevesinde katılımcıların ayrımcı yönetici uygulamaları ile baş etme yöntemleri incelenmiştir. Bunun için katılımcılara çeşitli sorular yöneltilerek konunun alt boyutlarıyla incelenmesi amaçlanmıştır. İlk olarak katılımcılara, ayrımcı bir uygulamaya maruz kaldıklarında bu durumu yöneticilerine ifade edip etmedikleri sorulmuştur. Çünkü ayrımcı bir uygulamayla baş etmenin ilk adımı ayrımcılığın dile getirilmesidir. Katılımcıların 16’sı, maruz kaldıkları ayrımcı davranış ya da uygulamaları yöneticilerine ifade ettiklerini söylerken dördü ifade etmediğini belirtmiştir (Tablo 6).

Katılımcılar bu soruya; *“Evet, ifade edebiliyorum” (1Eİ); “Defalarca ifade ettim. Rahatlıkla ifade edebiliyorum” (7KFB); “Rahatsızlığımı net ifadelerle belirtebiliyorum” (15KDKAB)* şeklinde yanıtlar vermiştir. Ayrımcılığı dile getirmeyen katılımcılar ise

“Yöneticilerin çözüm konusunda adım atmak istemediklerini gördüğüm için artık belirtmiyorum” (4KDKAB); “Hayır, ifade edemedim biraz daha tecrübeli olduğum yıllarda konuşulması gerektiği için ifade edebildim” (9KTR); “Bence bunu kimse dile getirmez” (20EBT) demektedirler.

Tablo 6. Katılımcıların Ayrımcı Uygulamalarını Yöneticilerine İfade Etmesine İlişkin Bulgular

	f	Katılımcı Kodu
Evet, ifade ediyorum	16	1Eİ, 2MÜ, 3EDKAB, 5KBT, 6KSB, 7KFB, 8KMAT, 10EMAT, 11KPDR, 12KGS, 13EBE, 14ETT, 15KDKAB, 16EBT, 17KFB, 19EDKAB
Hayır, ifade etmiyorum	4	4KDKAB, 9KTR, 18ETT, 20EBT

Ayrımcılıkla mücadelede etkili olan ikinci unsur, ayrımcılığa uğrayan kişinin çevresinden destek görmesidir. Bu çerçevede katılımcılara, ayrımcılığa uğradıklarında meslektaşlarından destek görüp görmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların çoğu, ayrımcılığa uğradıklarında meslektaşlarından yeterince destek göremediğini ifade etmiştir. Meslektaşlarından destek görmediğini söyleyen katılımcı sayısı 16 iken, destek gören katılımcı sayısı yalnızca 4’tür (Tablo 7).

Tablo 7. Katılımcıların, Ayrımcı Yönetici Uygulamalarına Karşı Meslektaşlarından Destek Görmelerine İlişkin Bulgular

	f	Katılımcı Kodu
Evet	4	3EDKAB, 7KFB, 14ETT, 17KFB
Hayır	16	1Eİ, 2EMÜ, 4KDKAB, 5KBT, 6KSB, 8KMAT, 9KTR, 10EMAT, 11KPDR, 12KGS, 13EBE, 15KDKAB, 16EBT, 18ETT, 19EDKAB, 20EBT

Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları konusunda meslektaşlarından destek aldıklarına ilişkin ifadeleri şu şekildedir.

“Hem yöneticimin yanında hem de bireysel olarak gereken desteği gördüm.” (3EDKAB)

“Bana sözlü olarak destek oldular.” (7KFB)

“Bazılarından evet.” (17KFB)

Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları karşısında meslektaşlarından destek almadıklarına ilişkin ifadeleri şu şekildedir:

“Çok destek olmazlar. Bana dokunmayan yılan bin yaşasın bakış açısı.” (2EMÜ)

“Öğretmen camiasının birbirini çok desteklediğini düşünmüyorum.” (5KBT)

“Çekinceleri olduğunu düşündüm. Sanki korkuyorlardı. Tepki göstermek istemediler.” (11KPDR)

Katılımcılara ayrımcı yönetici uygulamalarıyla nasıl baş ettikleri sorulmuştur. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların ayrımcı yönetici uygulamalarıyla baş etme yöntemlerinin pasifleşme, sakinliği koruma, görmezden gelme, vazgeçme, umursamama, kabullenme gibi eylemsizlik hallerinden, mücadele etme, hakkını arama, söyleme, görevini yapmaya devam etme gibi eylemli mücadele yöntemleri arasında çeşitlendiği görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Ayrımcı Uygulamalarla Nasıl Baş Ettiklerine İlişkin Bulgular

Tema	f	Katılımcı Kodu
Pasifleşme, Sakinliği koruma, Görmezden gelme, Vazgeçme, Umursamama, Kabullenme	9	1Eİ, 4KDKAB, 7KFB, 9KTR, 11KPDR, 13EBE, 14ETT, 18ETT, 20EBT
Mücadele etme, Hakkını arama	7	2EMÜ, 4KDKAB, 5KBT, 8KMAT, 9KTR, 12KGS, 16EBT
Söyleme	5	6KSB, 7KFB, 15DKAB, 17KFB, 19EDKAB
Görevini yapmaya devam etme	4	3EDKAB, 6KSB, 10EMAT, 15DKAB

Maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarıyla “pasifleşme, sakinliği koruma, görmezden gelme, vazgeçme, umursamama, kabullenme” şeklinde “baş eden” katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Sakinliğimi korumaya özen gösteriyorum. İnsanlarla arama mesafe koymaya çalışıyorum. Destek görmeyeceğimi biliyorum.” (1Eİ)

“Çok ciddi bir problemse üzerine giderim. Eğer ciddi değilse insanları değiştirmenin zor olduğunu düşünerek onları kendi vicdanlarıyla baş başa bırakırım.” (4KDAB)

“Yöneticilerime maruz kaldığım ayrımcı davranışlarla ilgili rahatsızlıklarımı ifade etmeme rağmen bir işe yaramadığını fark edince daha sakin olmak konusunda kendimi eğitmeye başladım.” (7KFB)

“Gerekenleri yapmaya çalıştım fakat sonucun değişmediğini fark edince mücadele etmekten vazgeçtim.” (9KTR)

“Mücadele etmekten vazgeçerim.” (13EBE)

“Kabullenerek.” (18ETT)

Maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarıyla “mücadele etme, hakkını arama” şeklinde baş eden katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Mesleğime olan saygımı dikkate alarak bu durumlarla daha çok mücadele etme gayreti içinde buluyorum kendimi.” (2EMÜ)

“Karşılaştığım durumla ilgili haklarım ne ise onları söyleyip, hakkımı ararım.” (5KBT)

“Hangi hakkım varsa kullanırım.” (12KGS)

“Haklarımı ararım.” (16EBT)

Maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarıyla “söyleme” şeklinde baş eden katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Kendimi ifade ederim. Rahatsızlığımı söylerim fakat karşımdaki aynı tavrı sürdürürse yapacak bir şey yok. İşime odaklanırım.” (6KSB)

“Sözel olarak tepkimi dillendiririm.” (17KFB)

“Taleplerimi yöneticiye ileterek o konuda hassasiyet gösterilmesini istiyorum.” (19EDKAB)

Maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarıyla “görevi yapmaya devam etme” şeklinde baş eden katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Mesleğime olan saygımı yitirmemeye çalışırım. Psikolojik durumumu öğrencilere yansıtılmamaya devam ederim. Mevcut durumda performansımın tümünü yansıtmaya, mağduriyetimi avantaja çevirmeye çalışırım.” (10EMAT)

“Maruz kaldığım durum karşısında kendimi net bir şekilde ifade ederek ve sonrasında en iyi bildiğim şeyi yani öğretmenliğimi yaparak, işime devam ederek baş ediyorum.” (15KDKAB)

Ayrımcılıkla mücadele yöntemlerinden biri de, ayrımcılığın şiddetine bağlı olarak, psikolojik destek almaktır. Psikolojik destek ihtiyacının hissedilmesi, ayrımcılığın şiddeti hakkında fikir verebileceği gibi bireyin kırılganlığı hakkında da fikir verebilir. Bu çerçevede katılımcılara, ayrımcılığa maruz kaldıklarında psikolojik destek ihtiyacı hissedip hissetmedikleri sorulmuştur. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 9’da verilmiştir. Buna göre

katılımcıların yalnızca üçü psikolojik destek ihtiyacı hissettiğini belirtirken diğerlerinin böyle bir ihtiyacı olmamıştır.

Tablo 9. Katılımcıların, Ayrımcı Uygulamalara Karşı Psikolojik Destek İhtiyacına İlişkin Bulgular

Psikolojik destek ihtiyacı	f	Katılımcı Kodu
Hissettim	3	1Eİ, 4KDKAB, 7KFB
Hissetmedim	17	2EMÜ, 3EDKAB, 5KBT, 6KSB, 8KMAT, 9KTR, 10EMAT, 11KPDR, 12KGS, 13EBE, 14ETT, 15KDKAB, 16EBT, 17KFB, 18ETT, 19EDKAB, 20EBT

Maruz kaldıkları ayrımcı davranış ve uygulamalar nedeniyle psikolojik destek ihtiyacı hisseden katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

“Göreve ilk başladığım yıllar psikolojik destek ihtiyacı hissettim, fakat almadım.”
(4KDKAB)

“Ayrımcılığa maruz kaldığım dönemde hissetmişimdir. Zamanla alışıp, umursamamam gerektiğine inandırdım kendimi.” (7KFB)

Maruz kaldıkları ayrımcı davranış ve uygulamalar nedeniyle psikolojik destek ihtiyacı hissetmeyen katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

“Herhangi bir psikolojik desteğe ihtiyaç duymamakla birlikte ailemin ve bazı meslektaşlarımdan desteği durumun üstesinden gelmeme yeterli olduğunu düşünüyorum.”
(10EMAT)

“Elbette kolay olmuyor, ancak günlük hayatın içerisinde ve mesleğimi de yaparak psikolojik olarak kendimi rahatlatıyorum. Özel bir psikolojik desteğe ihtiyaç duymadım.”
(16EBT)

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin yöneticileri tarafından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaları ve ayrımcılıkla baş etme yollarını incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Tokat il merkezinde görev yapan farklı kıdemlerdeki 20 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler görüşme tekniği ile toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Katılımcıların yöneticileri tarafından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların onları nasıl etkilediği ve bu davranış ve uygulamalarla baş etme yöntemlerinin incelendiği araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda tartışılmıştır.

Araştırmanın birinci alt amacı çerçevesinde katılımcılara ayrımcı uygulamaları nasıl tanımladıkları/anlamlandırdıkları sorulmuştur. Katılımcıların ayrımcı uygulamalara ilişkin tanımları incelendiğinde alanyazındaki ayrımcılık tanımlarına yakın ifadeler içermekle birlikte ayrımcılığın temeli bağlamında eksik oldukları söylenebilir. “Mesleğin tanımı dışında gösterilen her türlü davranış”, “benzer koşullarda olanlara farklı davranılması, farklı koşullar sunulması”, “belli kişilere imtiyazlar tanınması”, “kişinin haklardan, imkanlardan eşit faydalandırılmaması, mahrum bırakılması”, “görev dağılımında eşitsizlik”, “tolerans, torpil, mobbing”, “olduğu gibi kabul etmeme, değer vermeme, görmezden gelme, saygı duymama” ifadeleri katılımcıların tanımlarına hakim ifadelerdir. Polat ve Hiçyılmaz’ın (2017) çalışmasında ayrımcılık, katılımcılar tarafından, “sayıca ya da mevkice üstün bir grupça kendisine benzemeyen özellikleri (din, mezhep, dil vb.) barındıran kişi ya da gruplara eşit, adil davranmama, hak ettiği değeri vermeme, olumsuz davranma, ötekileştirme ve dışlama” şeklinde tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1958 tarih ve 111 sayılı sözleşmesinde ayrımcılık, “renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal menşee bakımından farklı olan bireylerin, iş veya meslek edinirken, meslek edinme ve çalışma sürecinde eşitliği yok edici, her türlü üstün tutma veya ayrı tutma” olarak tanımlamıştır. Katılımcıların tanımları ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) tanımı karşılaştırıldığında katılımcıların ayrımcılık tanımlarının “eşit olmayan uygulamalar” olarak ifade edildiği, ancak ayrımcılığın temelini oluşturabilecek farklılıkların (renk, ırk, cinsiyet vb.) belirtilmediği görülmektedir. Ayrımcılık özünde eşitsizliktir. Ancak bir eşitsizliğin ayrımcılık olarak

nitelendirilebilmesi için bireyin doğuştan getirdiği (ırk, renk, cinsiyet, dil, din vb.) ve sonradan edindiği (siyasi düşünce, inanç, cinsel yönelim vb.) kimlik özellikleri nedeniyle yapıyor olması gerekir. Katılımcıların ayrımcılığın temelini oluşturan kimlik unsurlarına değinmemiş olmaları, onların bu kavrama ilişkin yeterli bilgiye sahip olmadıkları anlamına gelebilir.

Araştırmanın ikinci alt amacı çerçevesinde katılımcılara, yöneticileri tarafından en çok hangi ayrımcı uygulamalara maruz kaldıkları sorulmuştur. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları; ders ve görev dağılımında adil olmayan uygulamalar, başarılı sınıfların idareye yakın öğretmenlere verilmesi, proje türü çalışmaların aynı kişilerle yürütülmesi, branşı dışında başka derslere girmeye zorlanma, daha kıdemli öğretmenlere müsamaha gösterilmesi, bazı branşların diğer branşlara nazaran değersizleştirilmesi, idarecilere yakın olanların görüşlerinin daha çok dikkate alınması ve öğrenci ile bir sorun yaşandığında öğrencilerden yana bir tavır sergilenmesidir. İkiz ve Polat, (2024) öğretmenlerin görev dağılımında daha kıdemli öğretmenlerin ayrıcalıklı birtakım durumlardan faydalandığı, başarılı olduğu düşünülen sınıfların idareye yakın olduğu düşünülen öğretmenlere verildiği ifade edilmektedir. Ayrıca aynı nedenlerle bazı öğretmenlere zaman zaman müsamaha gösterildiği, hatalarının görmezden gelindiği belirtilmektedir. Aynı çalışmada yöneticisi olduğu eğitim kurumuna olumlu imaj sağlayacak, eğitim kurumunun ismini ön plana çıkaracak öğretmenlerin (daha üretken olduğu düşünülen ve teknolojik imkânları daha çok kullanmayı tercih eden genç öğretmenlerin) proje çalışmalarında tercih edildikleri belirtilmiştir. Polat ve Hiçyılmaz (2017) öğretmenlerin maruz kaldığı ayrımcı davranış ve uygulamaları sorumluluk dağıtımı (sınıf/öğrenci dağılımı, ders programı vb.), inisiyatif kullanma (etkinlik düzenleme, izin kullanma vb.), gösterilen tepki (çatışmalarda taraf tutma, baskı kurma vb.) şeklinde sınıflandırmıştır. Mevcut araştırma bulgularının, ilgili araştırmaların ortaya koyduğu ayrımcı uygulamalarla benzerlikler taşıdığı söylenebilir. Gözlenen ayrımcı uygulamalar okulun işleyişine ve eğitim ve öğretim süreçlerine ilişkin birtakım eşitsiz kararlar şeklinde tezahür etmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı çerçevesinde katılımcılara maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarının nedenlerinin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcıların ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olan özelliklerinin branş, siyasi görüş, dış görünüş-kılık kıyafet, cinsiyet, yöneticiye yakınlık/uzaklık, kıdem, üye olunan sendika, eğitim

sisteminin yapısı başlıklarında toplandığı görülmektedir. Kara (2015) tarafından yapılan araştırmada siyasal ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkilerinin neler olduğu, siyasi ayrımcılığa uğrayan öğretmenlerin özlük haklarının kullanımının engellendiği, fazla iş yükü ile karşılaştıkları ve bütün bu uygulamaları nedeniyle nefret, öfke ve mutsuzluk duyguları yaşadıkları belirtilmiştir. Öğretmenlerin yöneticileri tarafından maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarının nedenlerinden biri de toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle oluşturulmuş öğretilerdir. Okullarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla işlerini aksatabileceklerine ya da işleri ile ilgili daha çok sorun yaşayacaklarına ilişkin var olan toplumsal cinsiyet algısı nedeni ile oluşturulmuş önyargılar kadın öğretmenlerin yöneticileri tarafından ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır. Aslan (2015) tarafından yapılan çalışmada belirtildiği gibi kadınların duygusal, hassas, güçsüz, ilgiye muhtaç, erkeğin ise güçlü, lider, akıllı koruyucu vb. niteliklere sahip olduğu toplumun bir kesimi tarafından kabul edildiğinde, kadına ilişkin eşitsizlikler pekiştirilmekte, eril olanın üstün olduğuna olan inanç toplumsal ekonomik ve sosyal eşitsizlikleri daha görünür hale dönüştürmektedir. Mevcut araştırmada katılımcılar maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarının çoğunlukla branşlarından kaynaklandığını düşünmektedirler. Bu yönüyle mevcut araştırma ilgili araştırmalardan farklılaşmaktadır. Katılımcıların ayrımcılığa uğrama nedeni olarak branşlarını ön plana çıkarmaları birlikte çalıştıkları yöneticilerle benzer kimlik (ırk, siyasi düşünce, dini ve felsefi inanç vb.) özelliklerine sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcılara araştırmanın dördüncü alt amacı çerçevesinde ayrımcı yönetici uygulamalarından nasıl etkilendikleri üç başlık altında sınıflandırılarak sorulmuş ve bu bağlamda maruz kalınan ayrımcı yönetici uygulamalarının öğretmenlerin bireysel, mesleki ve aile yaşamlarına etkileri incelenmiştir. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalardan bireysel olarak etkilenme biçimlerini “iç huzursuzluk, kendini kötü, gergin ve mutsuz hissetmek, yorgunluk artışı ve baskı altında hissetme” kavramları ile ifade etmektedirler. Katılımcılar mesleki olarak motivasyon kaybı ve performans düşüşüne eşlik eden bir dizi sorun yaşamaktadırlar. Katılımcıların büyük çoğunluğu maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarının aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler. Araştırmanın bulguları ayrımcılığın bireylerin sosyal yaşamını olumsuz yönde etkilediğine ilişkin veriler ortaya koymaktadır. Bireyin maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar bireysel, mesleki ve sosyal alanlarda olumsuz süreçlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı ayrımcı uygulamalar zamanla kendisini

çaresiz hissetmesine, değersiz hissetmesine neden olur. “İşyerindeki yorgunluk ve bıkkınlık hali kurum dışında iletişimde oldukları aile bireyleri ve arkadaş çevresine de aksettirmektedirler” (Tınaz, 2006). Karyağdı (2007) mobbinge maruz kalan kişilerde iş motivasyonun azalması, mesleki tatminin düşmesi ve örgüt ikliminin bozulması gibi zararlar tespit etmiştir. Öğretmenlerin hali hazırda ayrımcı davranışlar nedeniyle öğretim faaliyetlerinin sekteye uğradığı görülmektedir. Bu problemlerin, mesleki verimliliği artırmaktan uzak olduğu ve öğretmenin mesleğine verdiği değeri de sorgulamasına sebep olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmanın ilgili araştırmalarla benzer sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilir. Ayrımcılığın biçimi, şiddeti ve nedeni ne olursa olsun bireyde fizyolojik, psikolojik, mesleki ve sosyal açılardan olumsuz etkiler oluşturduğu kesinlikle söylenebilir.

Araştırmanın beşinci alt amacı çerçevesinde katılımcılara maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalar hakkındaki rahatsızlıklarını yöneticilere ifade edip edemedikleri, meslektaşlarından destek görüp görmedikleri ve ayrımcılıkla nasıl baş ettikleri sorulmuştur. Katılımcıların ayrımcı uygulamaları yöneticilerine yüksek oranda rahatlıkla ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcıların yanıtlarından yola çıkılarak meslektaşlarından gereken sosyal desteği alamadıkları görülmektedir. Bu durum katılımcı öğretmenlerin, ayrımcı davranışlarda bulunan yöneticilerine gösterdikleri tepkilerin haklılığı konusunda mesai arkadaşlarının tepkisiz kalmalarını anormal karşıladıklarını ve maruz kaldıkları ayrımcı davranışları yöneticilerine rahatlıkla ifade etmelerine rağmen bu ayrımcı davranışlara maruz kalmaya devam ettiklerini göstermektedir. Katılımcıların ayrımcı yönetici uygulamalarıyla baş etme yöntemlerinin pasifleşme, sakinliği koruma, görmezden gelme, vazgeçme, umursamama, kabullenme gibi eylemsizlik hallerinden, mücadele etme, hakkını arama, söyleme, görevini yapmaya devam etme gibi eylemli mücadele yöntemleri arasında çeşitlendiği görülmektedir. Özgüven (2024) eğitim kurumlarında öğretmenlerin adil olmayan davranışlar karşısındaki tutumlarının daha ziyade sessiz kalmak ve görmezden gelmek şeklinde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Öğretmenlerin okul idaresi ile çatışmaktan kaçınmaları ve rahatsızlıklarını ifade ettiklerinde karşılaşılabilecekleri durumların riskli olabileceğine ilişkin inançları gibi değişkenler yaşadıkları mağduriyetleri ifade etmemelerine hatta görmezden gelmelerine neden olmaktadır. Bazı öğretmenlerin ise çatışma olasılığını göze alarak sessiz kalmayı tercih etmedikleri ifade edilmektedir. Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel’in (2010) öğretmenlerin maruz kaldıkları psiko-şiddetin iş yeri huzuru ve

motivasyon düzeyine etkisini araştırdığı çalışmada ise öğretmenlerin bu duruma maruz kalmalarında; olaylara seyirci kalmamanın, hoşgörülü olmanın, alttan almanın, hazır cevap olmamanın, ezilebilir hissi vermenin ve alçakgönüllülüğün/tevazu göstermenin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Öğretmenlerin ayrımcı davranış ve uygulamalarla baş etme yöntemlerine ilişkin bu ifadeleri aslında kendilerini kurum içinde edilgen duruma sokmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Bu sonuçların, tartışmaya açık olduğu ve öğretmenlerin kendi durumları özelinde işlerini ilerletmeleri için aldıkları geçici çözümler olup sürdürülebilir ve sağlıklı olmadığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların ayrımcı uygulamaları benzer bir şekilde temellerinden kopuk bu yönüyle literatürden farklı ancak eşitsizlik biçiminde tanımladıkları görülmektedir. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları çoğunlukla ders programı, sınıf dağılımı gibi eğitim ğretim süreçlerine ilişkin kararlar şeklinde tezahür etmektedir. Katılımcılara göre ayrımcılığa maruz kalmalarının en önemli nedeni branşlarıdır. Bunun yanı sıra siyasi düşünceleri ya da cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını düşünen katılımcılar da vardır. Katılımcıların çoğunluğu ayrımcılıktan bireysel, mesleki ve/veya sosyal açılardan olumsuz etkilendiklerini söylemektedirler. Katılımcılar ayrımcılıkla mücadele konusunda çoğunlukla pasif kalmaktadırlar. Bu sonuçlar eğitim örgütlerinde ayrımcılığın bir sorun olarak varlığını sürdürdüğünü ortaya koymaktadır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Bu çalışmada öğretmenlerin maruz kaldığı ayrımcı yönetici uygulamalarının, bunların etkilerinin ve öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamalarıyla baş etme yöntemlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Tokat'ta ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenler ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin analizinden ulaşılan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Katılımcılar, ayrımcılığı “hiçbir makul gerekçe olmaksızın aynı koşul ve imkânlarda bulunmaları gereken bireylere farklı uygulamalar yapılması” şeklinde “eşitsizlik” ile ilişkili olarak tanımlamaktadırlar.

2. Katılımcıların maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları çoğunlukla “mesleki” konular ile ilgilidir. Az sayıda katılımcı, düşüncelerinden ve cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğramıştır. Katılımcıların meslekleri ile ilişkili olarak maruz kaldıkları ayrımcı yönetici uygulamaları şunlardır:

a) Ders/görev dağılımında ve ders programı konusunda eşit koşullar sağlanmaması.

b) Başarılı sınıfların idareye yakın öğretmenlere verilmesi.

c) Proje türü işlerin hep aynı kişilere verilmesi.

d) Branşı dışında başka derse girmeye zorlanma.

e) Daha kıdemli öğretmenlere müsamaha gösterilmesi.

f) Branşın/dersin değersizleştirilmesi, önemsiz görülmesi.

g) İdarecilere yakın olanların görüşlerinin daha çok dikkate alınması.

h) Öğrenci ile sorun yaşandığında sürekli öğrenciden yana tavır sergilenmesi.

3. Katılımcıların ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açan özellikleri şunlardır: (1) branş, (2) siyasi görüş, (3) dış görünüş, kılık kıyafet, (4) cinsiyet, (5) yöneticiye yakınlık/uzaklık, (6) kıdem, (7) üye olunan sendika, (8) eğitim sisteminin yapısı.

4. Ayrımcılığın bireysel etkileri şunlardır: Değersizlik duygusu, iç huzursuzluk, kendini kötü hissetme, gergin ve mutsuz hissetme, yorgunluk artışı, baskı altında hissetme.

5. Ayrımcılığın mesleki etkileri şunlardır: Motivasyon kaybı, performans/verimlilik düşüşü, okula bağlılığın azalması, öğrenciye karşı olumsuz tutum geliştirme, mesleği daha iyi yapma düşüncesi (hırslanma), okul yönetimine tepki.

6. Ayrımcılığın aile yaşantısına yoğunlukla olumsuz etkileri vardır.

7. Katılımcıların çoğunluğu, maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalar konusundaki rahatsızlıklarını yöneticilere ifade edebilmektedirler.

8. Katılımcıların çoğunluğu, ayrımcı yönetici uygulamalarına maruz kaldıklarında meslektaşlarından destek görmemişlerdir.

9. Katılımcıların ayrımcı yönetici uygulamalarıyla baş etme yöntemleri şunlardır: (1) Pasifleşme, sakinliği koruma, görmezden gelme, vazgeçme, umursamama, kabullenme; (2) mücadele etme, hakkını arama, (3) söyleme, (4) görevini yapmaya devam etme.

10. Katılımcıların çoğunluğu, ayrımcı yönetici uygulamalarına maruz kaldıklarında psikolojik desteğe ihtiyaç hissetmemişlerdir.

Öneriler

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinden elde edilen sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler, Uygulamaya Dönük Öneriler ve Yeni Araştırma Önerileri başlıkları altında sunulmuştur.

Uygulamaya Dönük Öneriler

1. Öğretmenlere ayrımcı uygulamaları nasıl tanıyabilecekleri ve ayrımcı uygulamalarla nasıl baş edeceklerine dair hizmetiçi eğitimler verilmelidir.

2. Öğretmenlere ayrımcı uygulamalarla baş etme konusunda rehberlik desteği sağlanmalıdır.

3. Kurumlarda bireylerin maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların neler olduğu belirli zaman aralıkları ile uygulanacak çalışmalar doğrultusunda takip edilmelidir.

4. Yönetici seçimlerinde uzmanlığın yanı sıra, kişilik özelliklerinin adalet, hoşgörü, saygı ve iletişim becerilerinin de dikkate alınması sağlanmalıdır.

Yeni Araştırma Önerileri

1. Ayrımcılık uygulamaların eğitim kurumlarına ne düzeyde ve kapsamda yansıdığına ilişkin değerlendirmelerin daha geniş kapsamda ele alınabilmesi için okullarda öğretmenlerin veliler, öğrenciler ve eğitim sistemi açısından ne tür ayrımcılık uygulamalarına maruz kaldıkları araştırılabilir.

2. Okul yöneticilerinin maruz kaldıkları ayrımcı davranış ve uygulamaların neler olduğu ve yöneticilerin bu davranış ve uygulamalar ile baş etme yöntemlerine ilişkin çalışmalar yapılabilir.

3. Belirli kuşak aralıkları belirlenerek yapılacak olan bir çalışmanın farklı kuşaklarda ayrımcılık kavramının nasıl tanımlandığı ve ayrımcılık ile baş etme yöntemlerine ilişkin daha spesifik sonuçlar elde edilerek ayrımcılığa ilişkin kuşaklararası bir değişimin gerçekleşip gerçekleşmediğine ilişkin incelemeler yapılabilir.

4. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin ayrımcılık deneyimlerini inceleyen daha büyük örneklemli nicel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, İ. (2017). *Kadın işgücüne yönelik ayrımcılık sorunu: Bursa serbest bölgesi örneğinde kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aksu, A., Çek, F. ve Şenol, B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavanı aşma stratejileri'ne ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 133-160.
- Akyüz, Y. (2016). Eğitimin kültür ve uygarlıkları geliştirme ve yeni nesillere aktarma işlevi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Arslan, Ö. E. (2010). *İşgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık: Otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, G. (2015). Öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin metaforik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 363-384.
- Bailey-Morrissey, C. (2015). *An exploration of the lived experiences of Black women secondary school leaders*. Yayınlanmamış doktora tezi. Roehampton Üniversitesi, Londra.
- Baltacı, A. (2021) Nitel veri analizi. Uzunöz A. (Ed.), *Bilimsel araştırma becerileri ve araştırmada güncel desenler makale incelemeleri ve Örnek makale çalışmalarıyla içinde* (s. 71-102). Ankara: Pegem Akademi.
- Becker, N. L. (2023). *Tip of the iceberg in changing school culture: Acknowledging and addressing microaggressions*. Yayınlanmamış doktora tezi. South Carolina Üniversitesi, Columbia.
- Bellace, J. R. (2011). Achieving social justice: the nexus between the ILO's fundamental rights and decent work. *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.*, 15, 5-28.
- Bingöl, B. (2012). Türkiye için bir eğitim hukuku teorisinin gerekliliği. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 25-38.

- Bora Çınar, S. (2022, Temmuz). *Türk Ticaret Kanunu'nun kanun dili ve hukuk uygulamasının kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği bağlamında değerlendirilmesi*. Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresinde sunuldu, Antalya.
- Bradbury, A., Tereshchenko, A. ve Mills, M. (2023). Minoritised teachers' experiences of multiple, intersectional racisms in the school system in England: 'carrying the weight of racism'. *Race Ethnicity and Education*, 26(3), 335-351.
- Bucak, A. ve Küçüker, E. (2018). Seçmeli ders uygulamasının çocuğun katılım hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi. Karaman Kepenekci, Y. ve Taşkın, P. (Ed.). *Prof. Dr. Emine Akyüz'e Armağan Akademisyenlikte 50 Yıl içinde* (s. 276-287). Ankara: Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E. ve Işık Can, C. (2019). Okul yöneticilerinin etik dışı uygulamalarının belirlenmesi. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(16), 406-422.
- Cankurtaran, Ö. ve Beydili, E. (2016). Ayrımcılık karşıtı sosyal hizmet uygulamasının gerekliliği üzerine. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 27(1), 145-160.
- Çam, H. (2018). Yahya Akyüz'ün Türk eğitim tarihine ilişkin görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-51.
- Çelebi, N. ve Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldıрма). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.
- Çelen, K. (2015). *Adolf Hitler kimdir?*. İstanbul: Kastaş Yayınevi.
- Cengiz, S. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldıрма (mobbing) düzeyine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Çotuksöken, B. (2010). *İnsan hakları ve felsefe*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- De Schutter, O. (2019). International human rights law. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108564588>
- De Vido, S. (2016). The ratification of the Council of Europe Istanbul Convention by the EU: A step forward in the protection of women from violence in the European legal system. *European Journal of Legal Studies*, 9(2), 69-102.
- Dönmezer, S. ve Erman, S. (2018). *Nazari ve tatbiki ceza hukuku*. İstanbul: Der Yayınları.
- Elbir, Y. (2022). *A literature review on discrimination at work: Mobbing, glass ceiling, sexual harassment*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eraslan, L. ve Babadağ, G. (2015). Eğitimin hukuki temelleri. H. Ünsal (Ed.). *Eğitime Giriş* içinde (s. 95-111). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Erdem, A. R. (2020). Conceptual analysis of discrimination. *International Journal of Humanities and Research*, 4(4), 12-20.
- Erdoğan, M. ve Vatandaş, C. (2020). Bireysel ve toplumsal dışlanma pratiği: Önyargı ve ayrımcılık. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 474-485.
- Ergun, M. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erol, A. (2011). *Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık: Avrupa Birliği politikaları ve Türkiye*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2016). *İrk veya etnik köken ayrımcılığı haklarınızı bilin*. İstanbul: Eşit Haklar İçin İzleme Derneği.
- Ferfolja, T. ve Ullman, J. (2020). *Australia and a culture of limitation for gender and sexuality diversity*. London: Routledge Publishers.
- Genç, Y. (2015). Engellilerin sosyal sorunları ve beklentileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 15, 65-92.
- Gerards, J. (2023). *General principles of the European convention on human rights*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (Çev. Ç. Kalaycı). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gordon, B. (2024). *Within the school walls: Unravelling microaggressions and the effect on minority hire teachers*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marymount Üniversitesi, Arlington.
- Göregenli, M. (2012). Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. Çayır, K. ve Ceyhan, M. A. (Ed.), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar içinde* (s. 17–28). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gözler, K. (2022). *Anayasa hukukunun genel esasları*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gülşen, H. (2008). *Türk iş hukukunda sendikal ayrımcılık, önlenmesi ve yaptırımı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündeyirli, B. ve Aypay, A. (2022). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 6(3), 251-276. <https://doi.org/10.34056/aujef.1028012>
- Hançerlioğlu, S. (1989). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- İkiz, M. ve Polat, S. (2024). Okul yöneticilerinin farklı kuşaklardan öğretmenlere yönelik ayrımcı ve kayırmacı davranışları. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 5(2), 9-25.
- ILO (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (No. 111)
- ILO (2006). Eliminating discrimination in the workplace. ILO Help Desk No:5 <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--en/index.htm#:~:text=ILO%20Conventions&text=Often%20countries%20decide%20to%20ban,people%20can%20and%20could%20contribute>.
- Irving, L. D. (2012). *Challenging ageism in employment: An analysis of the implementation of age discrimination legislation in England and Wales*. Yayınlanmamış doktora tezi, Coventry Üniversitesi, Coventry.

- İştar, E. (2002). Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, 28, 1-13.
- Karaman, M. (2021). *Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar: Nitel bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Karataban, E. (2018). *Cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkların nefret suçları bağlamında incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, K. (2002). Özürlülere yönelik ayrımcılık ve ayrımcılıkla savaşım. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1), 1-10.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kaya, N. (2015). *Türkiye eğitim sisteminde ayrımcılık*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kaya, S. (2016). *Algılanan ayrımcılık ve işe yabancılaşma ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskinkılıç Kara, S. B. (2016). Okullarda yaşanan siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1371-1384.
- Keysan, G. (2010). *İş hukukunda cinsel taciz*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kirişçi, G. ve Can, N. (2020). Eğitim ve okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 618-636. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.736762>
- Kıvıncı, A. K. (2021). *Türkiye’de çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılık: Sosyal psikolojik bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koyuncu, Ö. (2011). *Kadın öğretmenlerin sorunları ve toplumsal cinsiyet (Diyarbakır ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kurşun, Ö. (2006). *İş hukukunda eşit davranma ilkesi ve cinsiyet temelli ayrımcılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kuru, G. (2010). *Ayrımcılık yasağının hukuk felsefesi açısından temellendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mays, V. M., Coleman, L. M. ve Jackson, J. S. (1996). Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of black women: Implications for health outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 319-329.
- Meydan, A. (2021) Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri. Uzunöz A. (Ed.) *Bilimsel araştırma becerileri ve araştırmada güncel desenler makale incelemeleri ve örnek makale çalışmalarıyla içinde* (s. 25-39). Ankara: Pegem Akademi.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nayır, F. ve Karaman Kepenekci, Y. (2013). Kaynaştırma öğrencilerinin haklarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 69-89.
- Otru, İ. (2019). *İşyerlerinde ayrımcılık ve ayrımcılıkla mücadele*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özan, M. ve Polat, M. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin farklılıkların yönetimine yönelik algıları (Muş ili örneği). *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 55-77.
- Özdemir, M. (2022). *Çalışma yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Özgüven, H. (2024). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin adil olmayan davranışlar karşısındaki tutumları. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)*, 9(1), 1- 23. <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1425097>

- Polat, A. (2024). *Cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, S. ve Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışların nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 46-65.
- Sarıbaş, S. ve Babadağ, G. (2015). Temel eğitimin temel sorunları. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 18-34.
- Sarier, Y. (2010). Ortaöğretime giriş sınavları (OKS-SBS) ve PISA sonuçları ışığında eğitimde fırsat eşitliğinin değerlendirilmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 107- 129.
- Serim, B. (1994). Yasa önünde eşitlik ilkesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 27(3), 13-25.
- Sheehy, A. (2022). *Promoting gender equality in primary schools through teachers' reflections upon their own constructions of gender and the implicit messages that they may convey to pupils*. Yayımlanmamış doktora tezi. Worcester Üniversitesi, Worcester.
- Sheppard, M. J. (2023). *The experiences of black male teachers in international schools in east and southeast Asia*. Yayımlanmamış doktora tezi. North Dakota Üniversitesi, North Dakota.
- Smith-Lockwood, M.L. (2023). *Does diversity training matter? An interpretive Phenomenological analysis examining teacher perceptions of a diversity and equity training*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dayton Üniversitesi, Dayton.
- Soyaslan, D. (2020). *Ceza muhakemesi hukuku* (8. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 89-115.
- TDK Sözlük. (2011). “Eşitlik”, <https://sozluk.tdk.gov.tr>
- Thomas, S. (2010). *Marriage vows and economic discrimination: The married teacher problem*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Worcester Üniversitesi, Worcester.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.

- TİHEK. (Tarih Yok). Doğum Temelinde Ayrımcılık.
<https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/dogum-temelinde-ayrimcilik-el-kitabi-yayimlandi>
- TİHEK. (Tarih Yok). Medeni Hal Temelinde Ayrımcılık.
<https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/pdf/3gilcu.pdf>
- TİHEK. (Tarih Yok). Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık.
<https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/pdf/p089gk.pdf>
- TİHEK. (Tarih Yok). Servet Temelinde Ayrımcılık.
<https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/servet-temelinde.pdf>
- Toker Gökçe, A. (2012). Mobbing: İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 272-286.
- Turner, E. (2013). New movements, digital revolution, and social movement theory. *Peace Review: A Journal of Social Justice*, 25(3), 376–383.
<https://doi.org/10.1080/10402659.2013.816562>
- Tüysüz, T. (2020). *Çalışma hayatında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: İstanbul Osmanbey Senti tekstil firmaları örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- United States Holocaust Memorial Museum. (2022). <https://www.ushmm.org/tr>
- Üstük, İ. (2018). *Cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyete dayalı nepotizmin çalışan performansları üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üstün, A. ve Kekeç, N. C. (2021). Kadın aday öğretmenlerin yöneticiler tarafından uğradıkları mobbing davranışına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(47), 2480-2491.
- Washington, J. C. (2023). *Teaching while black: An examination of racial workplace discrimination in K-12 international schools*. Yayınlanmamış doktora tezi. Regent Üniversitesi, London.

- Yakar, H. (2021). Eğitimde etik dışı davranışlar üzerine bir anlatı analizi. *Ahi Bilge Eğitim Dergisi (ABED)*, 2(1), 16-32.
- Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). Kadın emeği ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 143–156.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yıldırım, S. N. (2019). *Seçme hakkının niteliği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, S. (2014). Türkiye’de cam tavan sendromunun varlığı üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 72-90.

EKLER

Ek 1- Görüşme Formu

Değerli Katılımcı

Bu çalışmanın amacı 2022-2023 öğretim yılında Tokat ilinde ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamalarının incelenmesidir. Bu formdaki sorulara verilecek yanıtlar hazırlanan yüksek lisans tez çalışması için gerekli bilgilerin elde edilmesine katkı sağlayacaktır. İlgili sorular bilimsel bir amaç doğrultusunda hazırlandığından yanıtlarınız sadece bu amaca hizmet edecek biçimde kullanılacak ve hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Sorulara doğru, objektif ve samimi yanıtlar vermeniz araştırmanın hedeflediği sonuca ulaşmasında önemli katkılar sağlayacaktır.

HİLAL YILMAZ

Görüşme Yeri:

Görüşme Tarihi:

Görüşme Süresi:

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: Lütfen yaşınızı belirtiniz ()
3. Ünvanınız:() Aday öğretmen () Öğretmen () Uzman öğretmen () Başöğretmen
4. Öğrenim durumunuz: () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
5. Branşınız: Lütfen branşınızı belirtiniz ()
6. Meslekte kaçınıcı senenizi çalışıyorsunuz: ()

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamaları ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

1. Ayrımcı davranışlar ve uygulamaları nasıl tanımlarsınız? Sizce ne tür davranışlar ve uygulamalar ayrımcılık olarak nitelendirilmelidir?

2. Çalışma ortamınızda yöneticiniz tarafından en çok hangi ayrımcı davranışlar ve uygulamalara maruz bırakıldığınızı düşünüyorsunuz?

3. Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamaları sizi bireysel olarak nasıl etkilemektedir?

4. Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamalarının aile yaşantınızı olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?

5. Yaşadığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamaları, eğitim sürecindeki verimliliğinizi (öğrenme, öğretme, araştırma, proje vb.) nasıl etkilemektedir?

6. Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamaları mesleğinize bakış açınızı nasıl etkilemektedir?

7. Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamaları karşısında yöneticinize rahatsızlığınızı net ifadelerle belirtebiliyor musunuz?

8. Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici davranışlarının ve uygulamalarının farkında olan meslektaşlarınızdan gereken desteği gördüğünüze inanıyor musunuz?

9. Maruz kaldığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamalarıyla nasıl baş etmektesiniz?

10. Yaşadığınız ayrımcı yönetici davranışları ve uygulamaları ile ilgili psikolojik destek ihtiyacı hissediyor musunuz?

11. Çevrenizde ayrımcılığa uğradığını düşündüğünüz biri var mı?

ÖZGEÇMİŞ

