

Okullarda Yaşanan Siyasi Ayrımcılığın Bireysel ve Örgütsel Etkileri

Individual and Organizational Effects Of Political Orientation Discrimination On Teachers In Schools

Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul

Makalenin Geliş Tarihi : 12.05.2015

Yayına Kabul Tarihi: 30.07.2015

Özet

Siyasi ayrımcılık, bireylerin işyerlerinde, sahip oldukları siyasi görüş nedeniyle maruz kaldıkları, adil olmayan tutum ve davranışlardır. Siyasi ayrımcılık okullarda örgütsel alanda yaşanan ve üzerinde çok fazla çalışılmayan sorunlardan biridir. Bu çalışmanın amacı, eğitim kurumlarında öğretmenlerin maruz kaldıkları siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkilerini belirlemektir. Araştırmada olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu çalıştığı kurumda siyasi ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 12 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanmış olan görüşme formu yardımıyla yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Araştırmada siyasi ayrımcılığa uğrayan öğretmenlerin en fazla maruz kaldıkları ayrımcı davranışların özlük haklarının kullanımının engellenmesi, ders dışı etkinliklerin yapılmasının engellenmesi ve fazla iş yükü verilmesi olduğu; ayrımcı davranışlar karşısında öğretmenlerin yoğunluklu olarak nefret, öfke ve mutsuzluk duygusu yaşadıkları, ayrımcı davranışların öğretmenler üzerinde bireysel ve örgütsel etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

***Anahtar Sözcükler:** siyasi ayrımcılık, ayrımcılığın etkileri*

Absrtact

Discrimination is one of the most important problems that employees encounter in workplace and it stems from the prejudices that are manifested as a result of different treatment of the employees with the same knowledge, skills and performance. The aim of the study is to determine the effects of political orientation discrimination on both individual teachers and organizations. The study employed a phenomenologic research design. The sample consists of 12 teachers who stated that they were exposed to political orientation discrimination in their workplaces. The study found the following as the most common discriminations that teachers are exposed to: restraining the use of their personal rights, restraining the teachers from carrying out extracurricular activities, and assigning too much workload to teachers. It was also found that when teachers are exposed to such discriminations, they become hateful, angry and unhappy. Furthermore, discriminatory behaviors also have some individual and organizational effects on teachers. The most common individual effect was found to be distancing from those with different political affiliations and attachment to those with the same political affiliations. The organizational effects of discrimination were found to be the loss of motivation for work and attachment to the institution.

***Keywords:** Political orientation discrimination, effects of discrimination*

1. Giriş

Ayrımcılık, “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya toplumsal köken bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma” (ILO, 1958) olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcılık, çalışanların örgüt içinde karşılaştıkları en önemli sorunlardan biridir (Mays, Coleman ve Jackson, 1996; Demir, 2011) ve önyargılardan kaynaklanan, aynı bilgi, beceri ve edime sahip çalışanlara farklı davranılması sonucu ortaya çıkan bir olgudur (Clain ve Leppel, 2001; Cüceloğlu, 2000; Elliot, 1997). Çalışanlara farklı davranma kimi zaman da bazılarında daha fazla hak ve ayrıcalık tanıma olarak tanımlanabilecek olan kayırmacılık şeklinde de olabilmektedir (Ataöv, 1996; Gül, 2006; Çetin ve Özdemirci, 2013).

Çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğradıklarını düşünen bireylerin mesleki doyumlarının, örgütsel adanma ve bağlılık düzeylerinin ayrımcılığa uğramadığını düşünen bireylere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda ayrımcılığa uğrayan bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu, kariyer ilerlemelerinin yavaş olduğu, morallerinin düşük olduğu, daha az inisiyatif aldıkları, tam edimle çalışmadıkları (Gallinsky, Bond ve Friedman, 1993; Esty, Griffin ve Hirsch, 1995; Demir, 2011; Leasher ve Miller, 2012) psikolojik sorunlar yaşadıkları, iş tatminlerinin düşük olduğu (Cassidy, Howe, Warden ve O’Connor, 2004) ve fiziksel sağlık sorunları yaşadıkları belirlenmiştir (Pavalko, Mossakowski and Hamilton, 2003; Mays, Cochran ve Barnes, 2007;). Ayrıca ayrımcılık stresi tetikleyen en önemli olgulardan biridir (Herschovis and Barling, 2010) ve işyerinde ayrımcılığa maruz kalan çalışanların alkol ve sigara tüketimi uğramayanlara göre daha fazladır (Chavez, Ornelas, Lyles ve Williams, 2015). Eşit durumlardaki bireylere farklı davranışlar sergilenmesi onlara pek çok açıdan zarar vermesi, üretkenliklerini düşürmesi ve örgütün sürdürülebilirliği gücünü zayıflatmasının yanında etik açıdan bakıldığında da adalet ölçütlerine ters düşmektedir (Fritzsche, 1997; Yamak ve Topbaş, 2004; Demirel, 2011). Çağdaş örgütlerden beklenen bireylerin değerli oldukları tutumundan hareketle çalışanlara adil ve hakkaniyet ölçütlerine uygun şekilde davranmak ve her türlü farklılığa saygı göstermektir.

Ayrımcılık, örgütlerde farklı tür ve şekillerde -cinsiyet, yaş, engelli, ırk, siyasi- (Reskin ve Padavic, 1994) karşımıza çıkabilmektedir (Sarayönlü, 2003, Baybora, 2006). Ulusal ve uluslar arası yapılan çalışmalarda ayrımcılığa konu olan en yaygın olgu cinsiyettir (Asif, Choudhry, Akhter, Ilyas and Lee, 2011). Cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye cinsiyetinden dolayı uygulanan adil olmayan davranışlardır (Patterson ve Walcutt, 2013). Ülkemizde işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır (Akın, 2007; Parlaktuna, 2010; İpek ve Yazar, 2010; Özbek-Baştuğ ve Çelik, 2011; Gönel, Kaplan, Üçer ve Orhan, 2012). Cinsiyet ayrımcılığında sonra yaşlı, engelli ve eşcinsel ayrımcılığı da yoğunluklu olarak çalışılan konular arasındadır. Ülkemizde ayrımcılığın bir diğer türü olan siyasi ayrımcılığa ilişkin, işletmelerde (Yeşiltaş, Arslan ve Temizkan, 2012) ve eğitim kurumlarında yapılmış çalışmalar (Keskinkılıç-Kara, 2015) az sayıdadır. Bunun nedeni, siyasi ayrımcılığın, diğer ayrımcılık türlerinden farklı olarak, herhangi belli bir gruba odaklanmaması (Çetin ve Özdemirci, 2013) ya da eğitim örgütlerinin özellikleri ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile yasaklanmış olması

nedeniyle açığa vurulmaması olabilir. Ayrıca ayrımcılık yapanlar bunu gizli, kapalı ortamlarda, bazen sadece mağdurun fark edeceği şekilde yaptıkları için ve fiziksel olarak belirlenemediği için ispatı oldukça zordur.

Siyasi ayrımcılık, bireylerin işyerlerinde, sahip oldukları siyasi görüş nedeniyle maruz kaldıkları, adil olmayan tutum ve davranışlar anlamına gelmektedir. ILO (2006)'ya göre siyasi ayrımcılık, kişilerin siyasi parti üyeliği ve siyasi, sosyo-politik ve ahlaki tutumları da dahil, düşüncelerine karşı yapılan ayrımcılıktır. Siyasi ayrımcılık bazı durumlarda aynı siyasi görüşe sahip bireylere ayrıcalık ve daha fazla hak tanıma olarak tanımlanabileceği kayırmacılık şeklinde de karşımıza çıkabilmektedir. Eğitim örgütlerinde siyasi ayrımcılıktan en fazla etkilenenler öğretmenlerdir. Öğretmenlerin uğrayacakları ayrımcılık onların ediminin düşmesine neden olacak ve bu da doğrudan öğrenciyi ve eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca, okullar toplumun ve onu oluşturan bireylerin üzerinde fazlaca etkiye sahip örgütlerdir. Bu durum müdüründen öğretmenine kadar tüm çalışanların etik ilkeler çerçevesinde davranmasını zorunlu kılmaktadır çünkü okulda yöneticilerin ve öğretmenlerin meşrulaştırdıkları davranışlar bir gün toplumda da meşrulaşma olasılığına fazlaca sahiptir (Strike, 2007). Ayrımcılık, örgütlerde karşılaşılan en önemli etik dışı davranışlar arasındadır (Aydın, 2002; Zhu, 2008; Büte, 2011a) ve okullarda ayrımcılığın önüne geçilmesinde en önemli rol demokratik ve etik bir yönetim biçimi sergilemesi beklenen eğitim yöneticilerine düşmektedir. Yöneticilerin örgüt ile ilgili verdikleri kararlar doğrudan çalışanların yaşam kalitesini etkileyebilmektedir çünkü çalışanların yaşamlarının çoğu örgüt içinde geçmektedir. Bu anlamda okul yöneticilerin davranışları öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmeleri yolunda verimli çalışmalarını artıracaktır. Okul yöneticileri farklılıkları başarılı bir şekilde yönetebilmen ve bu farklılıkları okulun yararına kullanabilen kişiler olmalıdırlar.

Okulların toplumsal kurumlar olmaları bazı zorlukları ve sorunları da beraberinde getirmektedir. Siyasi ayrımcılık da bunlardan biridir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirten çalışmalar (Yaman, Vidinlioğlu, Çitemel, 2010) olmakla birlikte eğitim kurumlarında siyasi ayrımcılığa ilişkin çalışmaların azlığı (Keskinçelik-Kara, 2015) dikkat çekicidir. Siyasi ayrımcılık öğretmenlerin bireysel yaşamlarında ve örgüt içi performanslarında olumsuz etkilere neden olabilir. Bu nedenler siyasi ayrımcılığın etkilerinin ortaya konması yararlı olacaktır ve araştırmanın alandaki bu eksikliği gidermeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin maruz kaldıkları siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkilerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1.Öğretmenler siyasi görüşleri nedeniyle nasıl davranışlara maruz kalmışlardır?
- 2.Öğretmenler ayrımcı davranışlar karşısında neler hissetmişlerdir?
- 3.Siyasi ayrımcılığın öğretmenler üzerinde ne gibi etkileri olmuştur?
- 4.Siyasi ayrımcılığa maruz kalan öğretmenler hangi çözüm yollarını denemişlerdir?

2. Yöntem

Araştırmada olgubilim deseni kullanılmıştır. Farkında olduğumuz ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanılması olgubilim deseni olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu araştırmada üzerinde çalışılan olgu, siyasi ayrımcılıktır. Amaç, araştırma sonuçlarını genellemek değil, siyasi ayrımcılığa ilişkin derinlemesine veriler sunmaktır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın amacı olan siyasi ayrımcılığın etkilerini belirlemek için siyasi ayrımcılık olgusunu yaşayan 12 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden zincir örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 9'u erkek 3'ü kadındır. Öğretmenlerden 4'ü sınıf öğretmeni, 8'i ise branş öğretmenidir. Öğretmenlerin 2'si 1-5 yıl, 6'sı 6-10 yıl, 3'ü 11-15 yıl, 1'i ise 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahiptir. Öğretmenlerin tamamının siyasi ayrımcılığa uğradığı kurum şehir merkezinde bulunmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formundaki soruların yazılması aşamasında 3 akademisyenin görüşleri alınmış, öneriler doğrultusunda düzeltme ve değişiklikler yapılmıştır. Soruların anlaşılabilirliğini belirlemek için 4 öğretmen ile görüşme yapıldıktan sonra formlara son şekli verilmiştir. Görüşme formunda toplam 4 açık uçlu soru bulunmaktadır. Her bir soru araştırmanın bir alt problemine yanıt sağlamaktadır. Görüşmeler araştırmacı tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiş ve katılımcılarda herhangi bir kaygı ve korku yaratmamak adına ses ve görüntü kaydı alınmamıştır. Görüşmeler, formlar üzerine araştırmacı tarafından yazılarak kaydedilmiştir.

Araştırmanın geçerliğini sağlamak amacıyla elde edilen bulgular yansız bir şekilde sunulmuş ve katılımcıların verdikleri yanıtlardan doğrudan alıntılar yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla araştırmanın her bir alt problemi için bir başka araştırmacı ile birlikte kodlayıcılar arası güvenilirlik çözümlemesi gerçekleştirilmiştir. Bunun için Miles ve Heberman (1994)'ün $P(\text{Uzlaşma yüzdesi}) = \frac{\text{Na}(\text{Görüş Birliği})}{\text{Na}(\text{Görüş Birliği}) + \text{Nd}(\text{Görüş Ayrılığı})} \times 100$ formülünden yararlanılmıştır. Hesaplamalar sonucunda güven birinci alt problem için 0.86, ikinci alt problem için 0.79, üçüncü alt problem için 0.87, dördüncü alt problem için 0.92 çıkmış ve güvenilirlik yüzdeleri %70'in üzerinde olduğu için (Yıldırım ve Şimşek, 2011) araştırma güvenilir kabul edilmiştir.

Verilerin çözümlemesinde betimsel çözümleme tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların önce benzer ve farklı yönleri bir araya getirilmiş daha sonra ortaya çıkan kavramlara göre anlamlı bir şekilde düzenlenerek temalar oluşturulmuştur.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin siyasi görüşleri nedeni ile maruz kaldıkları ayrımcı davranışlara ilişkin bulgular

Tablo 1: Öğretmenlerin maruz kaldıkları ayrımcı davranışlara ilişkin tablo

| Tema | Alt Tema | Frekans |
|---------------------|--------------------------------------------------------|---------|
| Ayrımcı Davranışlar | Özlük haklarının kullanımının engellenmesi | 7 |
| | Ders dışı çalışmaların engellenmesi | 5 |
| | Fazla iş yükü vermek | 4 |
| | Önerileri dikkate almamak | 3 |
| | Görevde yükselmenin engellenmesi | 3 |
| | Siyasi görüşle ilgili alaycı ve aşağılayıcı konuşmalar | 2 |
| | Başarısız sınıfların verilmesi | 1 |

Siyasi ayrımcılığa maruz kalan öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda, öğretmenlerin en fazla maruz kaldıkları ayrımcı davranış özlük haklarının kullanımının engellenmesi oluşturmaktadır. Bunlar arasında ise en fazla izin almanın zorlaştırılması yer almaktadır.

“Diğer öğretmenlerle farklı bir kefeye konduğumu gördüm. Aynı branşta ve aynı ders yüküne sahip olmamıza rağmen diğer öğretmen arkadaşlara ihtiyaç durumunda verilen izinler bana verilmedi” (K2, Erkek)

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları ayrımcı davranış ikinci olarak ders dışı eğitsel, sportif ve kültürel çalışmaların engellenmesi olarak belirtilmiştir. Özellikle yapılan etkinlikler karşısında takdir edilmeme, ödüllendirmeme, kaynak gereksinimlerinin karşılanmaması en fazla ifade edilen davranışlardır.

“Okulda bir gün bir kermes düzenlendi. Ben de katıldım kermese. Bir akrabam tekstil işi ile uğraşıyordu. Ondan ücretsiz olarak 200 parça kıyafet başışı aldım ve kermeste öğrencilerimle sattık. Kermes sonunda en fazla para toplayan benim sınıfım olmasına rağmen okul müdürü kermeste görev alan diğer iki öğretmene teşekkür etti ancak benim adıma ağzına dahi almadı.” (K6, Kadın)

Öğretmenlerin üçüncü olarak en çok maruz kaldıkları ayrımcı davranışın fazla iş yükü verilmesi olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler, fazla iş yükü olarak üstesinden gelinmesi zor, mesai dışında zaman harcanması gereken ve angarya işlerin verilmesini belirtmişlerdir.

“Okulda çok fazla angarya işler vardır. Törenler ve kutlamalar gibi. Bütün bu angarya işler bana verilirdi ve hiç de eline sağlık denmezdi.” (K12, Erkek)

Öğretmenler ayrıca, önerilerinin dikkate alınmadığını, görevde yükselmelerinin engellendiğini, siyasi görüşleri ile ilgili alaycı ve aşağılayıcı konuşmalara maruz kaldıklarını, başarısız sınıfların kendilerine verildiğini ayrımcı davranışlar arasında belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin ayrımcı davranışlar karşısında hissettikleri duygulara ilişkin bulgular

Tablo 2: Öğretmenlerin ayrımcı davranışlar karşısında hissettikleri duygulara ilişkin tablo.

| Tema | Alt Tema | Frekans |
|---------------------|-----------------------------|---------|
| Hissedilen Duygular | Nefret | 10 |
| | Öfke | 9 |
| | Mutsuzluk | 9 |
| | Dışlanmışlık Hissi | 6 |
| | İş yapma isteğinin azalması | 3 |
| | Yetersizlik duygusu | 1 |

Öğretmenler, ayrımcılık karşısında hissettikleri duygular arasında en fazla nefret duygusunu belirtmişlerdir. Ancak katılımcıların tamamı birden fazla duygudan bahsetmişler ve hissettikleri duygunun gücüne vurgu yapmışlardır. Birlikte ifade edilen duygular çoğunluklu olarak öfke ile nefret ve mutsuzluk ile iş yapma isteğinin azalmasıdır.

“Okul müdürüne ve müdür yardımcılara karşı içimden öyle bir öfke hissettim ki, nefret bile ettim diyebilirim”(K 9, Erkek)

Öğretmenler, hissettikleri duygular arasında ikinci sırada mutsuzluk ve öfkeyi belirtmişlerdir.

“Çok mutsuz oldum önceleri. Çalışma şevkimi kaybettim ama daha sonra idarecilerin ne kadar zavallı olduklarını anladım” (K2, Erkek).

“Tabii ki moral bozucu bir şey ve ben çok mutsuz oldum. Sürekli olarak olumsuz tepkiler almak insana dışlanmışlık hissi yaşıyor ki zaten onların yapmak istedikleri de bence tamamen buydu” (K 7, Erkek)

“Üst üste zor görevlerin bana verilmesi beni öfkelenirdi. Çalışma şevkim kırıldı”(K10, Erkek)

Öğretmenler ayrıca dışlanmışlık hissi, iş yapma isteğinin azalması ve yetersizlik duygularını hissettikleri duygular arasında belirtmişlerdir.

“Kendimi dışlanmış ve yetersiz hissettiğim için çok mutsuz oldum” (K8, Erkek)

“Moralim çok bozuldu ve okuldan soğudum diyebilirim. Tayinim gelse de gitsem diye düşündüğüm zamanlar çok oldu. Bu duyguları her ya-

şadığım olaydan sonra daha güçlü hissetmeye başladım” (K12, Kadın)
Siyasi ayrımcılığın öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular

Tablo 3: Siyasi ayrımcılığın öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin tablo

| Tema | Alt Tema | Frekans |
|---------------------------------------|-----------------------------------------|---------|
| Siyasi Ayrımcılığın Bireysel Etkileri | Farklı siyasi görüştekilerden uzaklaşma | 7 |
| | Kendi siyasi görüşündekilere bağlanma | 7 |
| | Dalgınlık ve konsantrasyon eksikliği | 5 |
| Siyasi Ayrımcılığın Örgütsel Etkileri | Dış görünüşün değiştirilmesi | 1 |
| | Çalışma isteğinin azalması | 10 |
| | Okula bağlılığın azalması | 7 |
| | Yöneticiye güvenin azalması | 6 |
| | Daha hırsla ve istekle çalışmak | 1 |

Öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri yanıtlardan siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkileri olduğu belirlenmiştir. Siyasi ayrımcılığın örgütsel etkilerinden en yoğun olarak yaşanan çalışma isteğinin azalması olarak belirlenmiştir.

“Hiçbir şey yapmak gelmedi içimden, daha doğrusu yapamadım. Okula gelmek bile istemedim. Her şeyden elimi ayağımı çektim. Sadece derse girdim çıktım ama o bile zor gelmeye başladı. Önceden öğrencilerle çok güzel etkinlikler yapardık, bir sınıf korumuz vardı ama idarenin o davranışlarından sonra hiçbirini yapmak istemedim”(K11, Erkek)

Siyasi ayrımcılığın örgütsel etkilerinden yoğun olarak yaşanan ikinci durum okula bağlılığın azalması olarak belirlenmiştir.

“Benim en çok etkilendiğim nokta artık o okulda çalışmak istememek oldu. Tayin dönemi gelir gelmez başka okullara tayin istedim. Okuldaki öğretmen arkadaşlardan çok memnundum ve çok güzel bir ortamımız vardı. Ama bunlara rağmen dayanamadım ve tayin istedim. Doğru karar olduğunu düşünüyorum çünkü haksız yere sadece kıyafetimi beğenmedikleri için dışlanmak çok yıpratıcı bir durum” (K10, Kadın)

Siyasi ayrımcılığın örgütsel etkilerinden en çok yaşanan üçüncü durum ise yöneticiye güvenin azalması olarak belirlenmiştir.

“12 yıllık öğretmenim ve ister istemez öğrenci olsun veli olsun sürekli problemlerle uğraşıyoruz. Önceleri bu problemleri okul idaresi ile paylaşır, önerilerini alırdı. Bazen ben çözüm bulamayınca onlar yardım ederdi. Ama ne zaman bu okula geldim ve müdür bey ayrımcılık yaptı o zaman ben artık idareye danışmayı bıraktım. Ama bu defa da kendini beğenmiş dediler. Ne yaptıkları belli değil” (K3, Erkek)

Siyasi ayrımcılığın bireysel etkilerinden en yoğun olarak yaşanan durumun farklı siyasi görüştekilerden uzaklaşarak aynı siyasi görüşte olan öğretmenlere bağlanma olduğu belirlenmiştir.

“Yaşadığım olaylar benim kendi siyasi düşüncemden olanlarla daha da kenetlenmemi sağladı. Karşı tarafa karşı önyargılı bakmaya başladım ve arkadaşlarla ilişkimi etkiledi” (K8, Erkek)

İkinci en çok yaşanan bireysel etki ise dalgınlık ve konsantrasyon eksikliği olarak belirlenmiştir.

“Evde bile olumsuzluklar yaşadım. Gülüp geçmem gereken şeyler diye düşünüyordum ama uygulamaya gelince öyle olmadı. Evdeki duruşumu çok etkiledi mesela. Eşim çok dalgınlığımı söylüyordu.” (K11, Erkek)

Siyasi ayrımcılığa maruz kalan öğretmenlerin uyguladıkları çözüm yollarına ilişkin bulgular

Tablo 4: Siyasi ayrımcılığa maruz kalan öğretmenlerin uyguladıkları çözüm yollarına ilişkin tablo

| Tema | Alt Tema | Frekans |
|------------------|-------------------------------------------------|---------|
| Muhafif Tepkiler | Yöneticiler ile iletişimi kesme | 7 |
| | Yakın arkadaşlarla paylaşma | 6 |
| | Açıkça konuşma | 5 |
| | Kavga etme | 2 |
| Sessizlik | Sessiz kalma | 5 |
| | Başka bir okula tayin isteme | 4 |
| Sinizm | Okulda sanatsal ve sportif etkinlikleri yapmama | 5 |
| | Açıklarını arama | 2 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı birden fazla çözüm yolu kullandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin kullandığı çözüm yolları arasında ilk sırayı yöneticilerle iletişimi kesme almaktadır.

“Okul müdürüm ile ilişkiyi en az düzeyde tuttum, çok önemli bir durum olmadıkça odasına gitmedim. Onu gördüğümde mimiklerimle ve vücut dilimle yaptıklarından hoşlanmadığımı belli ettim” (K9, Erkek)

Öğretmenlerin kullandıkları çözüm yollarından ikincisi ise yakın arkadaşlarla paylaşma ve onların desteğini alma oluşturmaktadır.

“Ayrımcılığa uğramanın ispatı çok zor. Dolayısıyla çözümü de kolay olmuyor. Siz ne kadar iyi olsanız da, ne kadar kötü olsanız da değişen

bir şey olmaz. Bu yüzden ben de olayı arkadaşlarla konuştum ve onların desteğini alarak rahatladım. Ama bu, çözüm değil de bir tür kendini o an için iyi hissetme oldu” (K10, Erkek)

Öğretmenlerin en fazla kullandığı çözüm yollarından üçüncüsü, yöneticilerle yaşanan durum ile ilgili olarak konuşma, hiçbir şey yapmama ve okulda dersler dışında hiçbir etkinlik düzenlememe olarak belirtilmiştir.

“Okul müdürümden izin istediğimde bana izin vermemiş ama başka bir arkadaşına vermişti. Bu durumu onunla konuşmak için odasına gittim ve neden aynı durumda ona farklı bana farklı davrandığını sordum. Ama maalesef işe yaramadı hatta daha kötü oldu durum. Bana bağırarak ‘size öyle geliyor, onun durumu ile sizinki aynı değil, beni suçlayamaz ve hesap soramazsınız diye’ çıkıştı. Haklıyken haksız duruma düştüm” (K2, Erkek)

“Hiçbir çözüm yolu denemedim. Çünkü bu insanların zavallı olduğunu düşündüm. Nasıl olsa tayin istememe az kalmıştı. Ama şimdiki aklım olsa direnirdim”(K3, Erkek)

“Müdürün bana verdiği ekstra işleri yapmadım. Komisyonlarda adım geçti ama iş yapmadım. Okul takımını çalıştırıyorum dersten sonra, bu olaydan sonra çalıştırmayı bıraktım” (K1, Erkek)

Öğretmenler, ayrıca, okul yöneticisi ile kavga etme ve açıklarını arama gibi yollara başvurduklarını da belirtmişlerdir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada siyasi ayrımcılığın öğretmenler üzerindeki bireysel ve örgütsel etkilerinin neler olduğu sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin en fazla maruz kaldıkları ayrımcı davranışların özlük haklarının kullanımının engellenmesi, ders dışı etkinliklerin yapılmasının engellenmesi ve fazla iş yükü verilmesi olduğu belirlenmiştir. Bu tür ayrımcı davranışlar karşısında öğretmenlerin yoğunluklu olarak nefret, öfke ve mutsuzluk duygusu yaşadıkları belirlenmiştir. Wood, Braelen ve Viven (2013) tarafından örgütlerde ayrımcılık ve çalışanların iyi halleri üzerinde yapılmış araştırma sonuçlarına göre ayrımcılığa uğrayan çalışanların olumsuz duygular hissettikleri belirlenmiştir ve araştırmanın bu sonucunu destekler niteliktedir. Araştırmanın bir diğer sonucu, ayrımcı davranışların öğretmenler üzerinde bireysel ve örgütsel etkileri olduğudur. Bireysel etkiler olarak en çok farklı siyasi görüşte olan kişilerden uzaklaşma ve kendi siyasi görüşündeki kişilere bağlanma belirlenmiştir. Ayrımcılığın örgütsel etkileri ise iş yapma isteğinin ve okula olan bağlılığın azalması olarak belirlenmiştir. Alanyazında araştırmanın bu bulgusunu destekleyen farklı sektörlerde yürütülmüş araştırmalar mevcuttur. Sökmen ve Ekmekçioğlu (2013) tarafından sınırlı birim çalışanları üzerine yapılmış araştırma sonucuna göre yöneticilerin etik davranışları çalışanların işe yönelik güdülenme düzeylerini ve işe bağlılıklarını artırmaktadır. Herschcovis ve Barling (2010) tarafından yapılan bir metaanaliz çalışmasına göre çalışanlara onların hoşuna gitmeyecek şekilde davranmanın olumsuz etkileri ortaya konmuş, bu davranışların

işe bağlılığı ve iş tatminini azalttığı, işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir. Yöneticilerin adil davranışlarının çalışanların iş performansı ve motivasyonlarını artırdığını ortaya koyan Sökmen, Bilsel ve Erbil (2013) tarafından yapılmış araştırma sonuçları ile de araştırmanın sonuçları koşutluk göstermektedir. Ayrıca, Büte (2011) tarafından bir tür ayrımcı davranış olarak nitelendirilebilecek olan kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve iş yapma isteklerini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır ve araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Bu durumda, ayrımcılık yaparak öğretmenlerin adalet algısını zedeleyen yöneticiler kurumlarını eşitliğin ve hakkaniyetin olumlu çıktılarından uzaklaştırmaktadırlar yorumu yapılabilir. Ayrımcı davranışlar karşısında öğretmenlerin çözüm yollarının yoğunluklu olarak örtük muhalif davranışlar olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu Keskinılıç-Kara (2015) tarafından siyasi ayrımcılık ve muhalif davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılmış araştırma sonucu ile koşutluk göstermektedir. Öğretmenlerin ayrımcılık karşısında verdikleri tepkilerin ayrıca sessizlik ve sinizm olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alparslan (2010) ve Kahveci (2010) tarafından yapılmış araştırmalarda da benzer sonuçlar çıkmış ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarının çalışanların örgütsel sessizlik düzeyini etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde, Keskinılıç-Kara ve Oguz (2015) tarafından siyasi ayrımcılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılmış araştırma sonucuna göre siyasi ayrımcılık arttıkça öğretmenlerin sinizm düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Genelde ayrımcılık özelde ise siyasi ayrımcılık eğitim örgütlerinde yeterince çalışılmayan konular arasındadır. Siyasi ayrımcılığın kapsamı, hangi örgütlerde daha fazla görüldüğü, örgüt iklimi ve yönetici özellikleri ile ilişkisi, başa çıkma yolları, ortadan kaldırılması ile ilgili yapılması gerekenler gibi sorular hala yanıt beklemektedir ve araştırmacıların çalışmaları için önerilebilir. Ayrıca, ayrımcılık gibi istenmeyen örgüt içi davranışların bireysel ve örgütsel etkilerinin yanında toplumsal sonuçları da önemli bir çalışma konusudur ve araştırmacılara önerilebilir.

5. Kaynakça

- Akın, A. (2007). Toplumsal cinsiyet (gender) ayrımcılığı ve sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26 (2): 1-9.
- Alparslan, A. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta
- Asif, M., Choudhry, A., I., Akhter, S., A., Ilyas, M., A., Lee, G. (2011). Diversity management's effect on job satisfaction and workgroup performance of government sector employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(2): 533-539
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*. Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegema Yayıncılık. Ankara
- Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 51 (1). 239-269
- Büte, M. (2011a). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2):103-122.
- Büte, M. (2011b). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi

- si: türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 383-404.
- Cassidy, C., Howe, C., Warden, D., O'Conner, R. C. (2004). Perceived discrimination and psychological distress: The role of personal and ethnic selfesteem. *Journal of Counselling Psychology*, 51(3), 329-339.
- Chavez, L. J., Ornelas, I. J., Lyles, C. R., Williams, E. C. (2015). Racial/ethnic workplace discrimination: association with tobacco and alcohol use. *American Journal of Preventive Medicine*, 48(1), 42-49.
- Clain, S. ve Leppel, K. (2001). An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. *Applied Economics*.33.37-47
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin, C. ve Özdemirci, A. (2013). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Siyasi Ayrımcılık. *Ataözdemirci.Com/.../Siyasi%20ayrımcılık.Pd... (2014, Mart 17)*.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında siyasi ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8 (1).760-784 <http://www.InsanBilimleri.com>
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde ayrımcılık: kavramsal bir inceleme. *TİSK Akademi*, 2. 66-87
- Elliott, R. F.(1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları.
- Esty, K., Griffin, R., Hirsch, M. S. (1995). *Workplace diversity: A Manager's guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage*. Massachusetts: Adams Media Corporation.
- Fritzsche, D., J. (1997). *Business Ethics A Global And Managerial Perspective*. Pennsylvania State University, Great Valley Graduate Center. McGraw-Hill Series in Management.
- Galinsky, E., Bond, J., Friedman, D. (1993). *Highlights: The national study of the changing workforce*. New York. Families and Work Institute.
- Gönel, F., Kaplan, Z., Üçer, E., Orhan, G. (2012). Üniversite eğitiminde cinsiyet ayrımcılığının kökenleri (YTÜ örneği). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 4 (2). 111-120
http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2012_2/feride_gonel.pdf Accessed 09 July 2014
- Gül, H. (2006). Etik dışı davranışlar ve ussallaştırılması: devlet hastanelerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(9): 65-79.
- Hershcovis, M. S., ve Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- 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 web:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116342.pdf. Accessed 19 January 2014
- İpek, C. ve Yazar, S. (2010). Sınıf öğretmeni ve sınıf öğretmeni adaylarının okul yöneticiliğinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutum ve görüşleri. *E-International Journal of Educational Research*, 1(1):58-76. <http://www.e-ijer.com/ijer/index.php/files/article/view/33/15>
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elazığ: Türkiye
- Keskinkılıç-Kara, S., B. (2015). Relationship between political discrimination and dissent behaviour displayed by teachers. *Educational Research and Reviews*
- Keskinkılıç-Kara, S., B. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin algıladıkları siyasi ayrımcılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Second International EJER Conference Proceedings*. Anı Yayıncılık, Ankara.

- Leasher, M. K. ve Miller, C. E. (2012). Discrimination across the sectors: a comparison of discrimination trends in private and public organizations. *Public Personnel Management Vol 41*(2). 281-325
- Mays, V.M., Cochran, S.D., Barnes, N. (2007). Race, racism and the health outcomes among African Americans. *Annual Review of Psychology*, 58, 565-592
- Mays, V., Coleman, L., Jackson, J. (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.
- Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). An expanded sourcebook qualitative data analysis (2nd ed.). California: Sage
- Özbek Baştuğ, Ö., Y. ve Çelik, B. (2011). İlköğretimde öğretmen, müdür ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17(1): 63-76.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*.10(4). 1217-1230.
- Patterson, L. ve Walcutt, B. (2013). Korean workplace gender discrimination research analysis: a review of the literature from 1990 to 2010. *Asia Pacific business review*. 19 (1), 85–101.
- Pavalko, E., Mossakowski K., Hamilton V. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women’s physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior* 44(1). 8-33
- Sarayönlü, S. K. (2003). *Çocuklu ve Uluslararası Örgütlerde Kültürel Farklılıkların Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., Erbil, C. (2013). Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Sökmen, A. ve Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana’da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Strike, K. (2007). *Ethical Leadership in School*. Sage Publication Ltd. London, United Kingdom.
- Wood, S., Braeken, J., Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of business ethics*, 115(3), 617-634.
- Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). Kadın emeği ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 18(3-4): 144-156.
- Yaman, E., Vidinlioglu, Ö. Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *International Journal of Human Sciences*, 7(1).
- Yeşiltaş, M., Arslan, Ö., M., Temizkan, R. (2012). İşgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 4 (1). 94-117
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zhu, W. (2008). The effect of leadership on follower moral identity: the mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8 (2), 62-73.

Extended Abstract

Discrimination is one of the most important problems that employees encounter in workplace and it stems from the prejudices that are manifested as a result of different treatment of the employees with the same knowledge, skills and performance. Discrimination may be manifested in both private enterprises and public institutions in such forms as age, sex, religious, physical disability and political, and it can dramatically drop the level of motivation, job satisfaction, morale, performance and organizational commitment of the employees and therefore increases their intention to quit their jobs. In addition, research has shown that employees who are exposed to discrimination experience some psychological and health problems. When considered ethically, discrimination is in stark contrast to the sense of justice and is an important phenomenon that will result in institutional corruption. Studies have shown that the most common type of discrimination is sex discrimination. Racial discrimination is the second most common discrimination after sex. Age, disability and sexual orientation discriminations are also the topics of intensive research after racial discrimination. Political affiliation discrimination is another type of discrimination in Turkey and studies about this is very rare. The reason for this may be that political affiliation discrimination does not focus on a certain group and that it is forbidden by Civil Servants Law no 657. Political affiliation discrimination can be defined as the unfair attitudes and behaviors that individuals are exposed to in their places of employment due to their political views. In educational institutions, if teachers are discriminated against, this will result in a decline in their productivity and consequently this will directly affect both students and quality of education negatively. Additionally, schools are organizations that have important effects on both societies and the individuals in those societies. This makes it necessary for both teachers and principals to act in the ethical domain because attitudes and behaviors that they legitimize in schools have the risk of being legitimized by the society. Educational administrators who are expected to adopt a democratic and ethical administration has the most important role in preventing discrimination in schools. Furthermore, school administrators are those who can manage the differences successfully and who can use these differences for the good of the schools. That schools are social institutions and that extensive informal communication takes place in schools also bring about some problems. Political affiliation discrimination is one of these problems. Although a review of the related literature shows that there are studies that show that employees are exposed to political orientation discrimination, it is interesting that the number of studies on this kind of discrimination in educational institutions is scarce. Besides, there is no study on the effects of political orientation discrimination on teachers. It is hoped that the present study will contribute to fill the gap in this area.

The aim of the study is to determine the effects of political orientation discrimination on both individual teachers and organizations. The study employed a phenomenologic research design. Chain sampling method was used in selecting the sample. The sample consists of 12 teachers who stated that they were exposed to political orientation discrimination in their workplaces. Data were collected through face-to-face interview method using an interview form developed by the researcher. Data were analyzed using descriptive analysis method.

The study found the following as the most common discriminations that teachers are exposed to: restraining the use of their personal rights, restraining the teachers from carrying out extracurricular activities, and assigning too much workload to teachers. It was also

found that when teachers are exposed to such discriminations, they become hateful, angry and unhappy. Furthermore, discriminatory behaviors also have some individual and organizational effects on teachers. The most common individual effect was found to be distancing from those with different political affiliations and attachment to those with the same political affiliations. The organizational effects of discrimination were found to be the loss of motivation for work and attachment to the institution. The findings of the present study are parallel to the findings of the scarce studies on discrimination. Discrimination in general and political affiliation discrimination in particular are among the issues that have not been paid enough attention in educational institutions. The scope of political affiliation discrimination, in which organizations discrimination is more common, the relationships between organizational climate and managerial qualities, ways of coping with it, and how to get rid of it are questions that have still been unanswered.