



Öğretmenlerin Eğitim Yönetiminde Karşılaştıkları Ayrımcı Tutum ve Davranış Algılarının Anlaşılmasına Yönelik Veri Analizinin İncelenmesi

Hafit Çelik

MEB Eğitim Yöneticisi

hafitcelik@hotmail.com, ORCID:0000-0009-7028-9102

Özet

Bu araştırmada öğretmenlerin eğitim yönetiminde karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranış algılarının anlaşılmasına yönelik veri analizinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki okullarda gerçekleştirilmiştir. Nitel olarak yapılan bu çalışmanın yöntemi olgu bilim (fenomenoloji) olup betimsel analiz ile veriler yorumlanmıştır. Araştırmanın katılımcıları anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde farklı branşlardan 16 öğretmenden oluşmaktadır. Elde edilen bulgularda okullardaki ayrımcı uygulamaların öğretmenin adalet ve liyakat duygusunu sarstığı, öğretmenlerin iş etiğini sorgulamaya yönelik bir yapıya büründükleri ve hatta okuldan ayrılmak isteyecek kadar yoğun bir motivasyon eksikliği yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet dağılımına göre çıkan sonuçlarda yöneticilerinin kadın olduğu okullarda erkek öğretmenlerin daha fazla ayrımcılığa uğradığı görülmektedir. Tam tersi bağlamda erkek idareciler de kadın öğretmenlere iltimas göstermektedir. Özellikle eğitim sektöründe öğretmenlerin moral, motivasyon, iş liyakati, eşitlik duygusu hissetmesi kuruma aidiyet duygusunun gelişmesi anlamında oldukça önemlidir. Bu sonuçlardan yola çıkarak ayrımcı eylemlerin

azalması için adaletli görev paylaşımı yapma, nesnel bir bakış açısına sahip olma, eşit uzaklık ilkesini benimseme gibi alanlarda gelişim sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Eğitim Yönetimi, Ayrımcılık, Veri Analizi

An Investigation of Data Analysis Aimed at Understanding the Perceptions of Discriminatory Attitudes and Behaviors Encountered by Teachers in Educational Administration

Abstract

In this research, it is aimed to examine the data analysis aimed at understanding the perceptions of discriminatory attitudes and behaviors encountered by teachers in educational administration. This study was conducted in schools in Bağcılar district of Istanbul Province under the Ministry of National Education. The method of this qualitative study is case science (phenomenology) and the data were interpreted by descriptive analysis. The participants of the study consist of 16 teachers from different branches at kindergarten, elementary, middle and high school levels. In the findings obtained, it was concluded that discriminatory practices in schools undermine the teacher's sense of justice and merit, teachers take on a structure aimed at questioning their work ethics, and even experience an intense lack of motivation to want to leave school. According to the results obtained according to the gender distribution, it is observed that male teachers are discriminated more in schools where the managers are women. On the contrary, male administrators also show favor to female teachers in the opposite context. Especially in the education sector, it is very important for teachers to feel morale, motivation, work merit, a sense of equality in the sense of developing a sense of belonging to the institution. Based on these results, development can be achieved in areas such as sharing tasks fairly, having an objective point of view, and adopting the principle of equal distance in order to reduce discriminatory actions.

Key Words: Teacher, Education Management, Discrimination, Data Analysis

Giriş

Bu araştırmada farklı okullarda çalışan öğretmenlerin, yönetimdeki ayrımcı davranışları nasıl algılandığı ile ilgili görüşme sorularına yanıt verdiği ve kendi düşüncelerini objektif bir şekilde içeren yanıtlar yazdıkları varsayılmıştır.

Araştırma ile ilgili sınırlılıklar aşağıdaki gibidir:

1. Bu araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Araştırmanın bulguları öğretmenlere yöneltilen 4 adet açık uçlu sorunun yanıtları ile sınırlıdır.

Ayrımcılık etrafında şekillenen araştırmanın temel tanımsal kavramları ve bunun ilintili olduğu diğer tanımlar şunlardır:

İrtikap

İrtikap, Kötü bir iş yapma, kötülük etme, suç işleme, günah işleme (TDK, 2022).

Meritokrasi

Meritokrasi, etimolojik olarak iki dil ve kökenden gelen bir kelimedir. Kelime değer, hüner ve marifet anlamı taşıyan Latince “Meritum” ile Yunanca’daki erk, kuvvet ve yönetme anlamına gelen “Krotas” veya “Kratı” kelimelerinin senteziyle olmuştur. Yöneticilerin zengin, yetenekli ve zeki kişiler olması gerektiğini savunur (Fettahlıoğlu, 2014). Bu terim ilk kez Michael Dunlop Young 1958 yılında Meritokrasinin Yükselişi adlı eserinde görülmüştür. Bu yönetim şeklinde üstün özellikleri olan kişiler arasında görev paylaşımı yapılmaktadır. Bireysel üstünlükler esas alınır (Aktan, 2021).

Ayrımcılığın Nedenleri ve Sonuçları

Aytaç’a (2010) göre, başka bireylere menfaat sağlamak ve onların yerleştirildikleri pozisyonlarını kollamak amacıyla siyasi gücün kullanılması olarak ifade edilen patronajın meydana getirdiği bazı olumsuz durumlar aşağıdaki gibidir:

1. Kamu kuruluşlarında performans eksikliği
2. Kamu kaynaklarının boşa harcanması ve israfı

3. Liyakatin göz ardı edilmesi
4. Siyasetin kamuya karışması
5. Hak, doğruluk, eşitlik kavramlarının zarar görmesi
6. İktidar siyasi partisini desteklemeyen çalışanlarının mağduriyet yaşaması

Uncu'ya (2016) göre, sistemde bireylerin yetenekleri, işe uygun olma durumları, yeterlilikleri gibi unsurların göz ardı edilmesi ayrımcılığa zemin hazırlamaktadır. Sadece tanıdıklarını ayıran bir kişi, yakın çevresindeki kişiler tarafından değerli bulunurken profesyonel olmaktan da uzaklaşmaktadır. Buradan yola çıkarak Uncu, ayrımcılığın başlıca nedenlerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Eğitimin az ve kültürlenmenin yetersiz olduğu toplumlarda bireycilik anlayışının hâkim olması
2. Topluluktan dışlanmamak için ayrımcılığın normalleştirilmesi
3. Ayrımcılığı yapan kişiye karşı minnet duygusunun hissedilmesi
4. Akraba ve aile ayrımcılığında hissedilen psikolojik baskı
5. Çok uzun süre aynı kişilerin kamu görevinde kalması
6. Aynı memleketten olma, hemşehrilik durumundan ötürü işlerin öne alınması
7. Bireyin sürekli olarak çevresindekilere iyilik yapmak zorunda hissetmesi ve böyle yapmazsa dışlanma yaşayacağını düşünmesidir.

Toplumda iş birliği, yardımlaşma, dayanışma gibi birtakım ilişki kalıpları vardır. Ayrımcılık da bu sürecin içinde kendiliğinden doğal yollarla oluşur (Demirbilek, 2018). Örgütlenme bilinç düzeyinin düşük olması da ayrımcılığa neden olmaktadır. Bu alanda maddi gelirin manevi kazançtan daha çok önemsenmesi özellikle akraba ayrımcılığının artmasına neden olmaktadır (Sancak, 2021).

Ayrımcı tutumların sektörün her aşında var olan zararları ise şu şekilde özetlenebilir:

1. Kabiliyet, iş tanımına uygunluk, yeterlilik unsurlarının dikkate alınmaması
2. İş stresinin artması ve tatmin duygusunun azalması
3. İşten ayrılma oranlarında artış görülmesi (Akan ve Zengin, 2018).
4. Genel ahlak kurallarının zedelenmesi
5. İş, aile, örgüt hayatının ritminin bozulması ve toplumdaki uyum sorunları
6. Kayrılma eyleminin içinde olmaktan ötürü durumu doğal karşılama

Ailelerin ayrımcılık kültürü içinde yetiştirdiği çocuklarda sürekli olarak hazıra konma psikolojisi baş göstermektedir.

1. Eksik özgüven
2. Sürekli kendisini birilerine muhtaç hissetme
3. Aşağılık kompleksi
4. Değersizlik ve yetersizlik duyguları ve semptomları baş göstermektedir (Turan, 2020).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın deseni, katılımcıları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi ve “olgu bilim” (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma; gözlemlerin ya da görüşmelerin yapılarak verilerin toplandığı olayların bütünsel bir biçimde ele alındığı bir araştırmadır. Buradaki olaylar, durumlar, olgular farklı ölçütlerle harmanlanarak yorumlandığı ve parçalardan bütüne ulaşmak amaçlandığı için bütüncül bakış açısı nitel araştırmada esastır (Özdemir, 2010). Fenomenoloji, bir ya da daha fazla olgunun gözlem, görüşme ve doküman gibi veri toplama araçları ile detaylıca incelenip temaların ortaya konduğu bir desendir.

Araştırmanın Katılımcıları

Çalışmaya İstanbul ilinin Bağcılar ilçesindeki okullarda çalışan 16 öğretmen katılmıştır. Bu öğretmenler farklı okulların içinde farklı yaş guruplarında ve branşlarda görev almaktadırlar. Bu soruların amacı, okullarda görev yapan öğretmenlerin ayrımcılığa dair görüşlerini ve ayrımcı davranışların kendi dünyalarındaki algıları daha detaylı bilgilere dayandırarak almaktır.

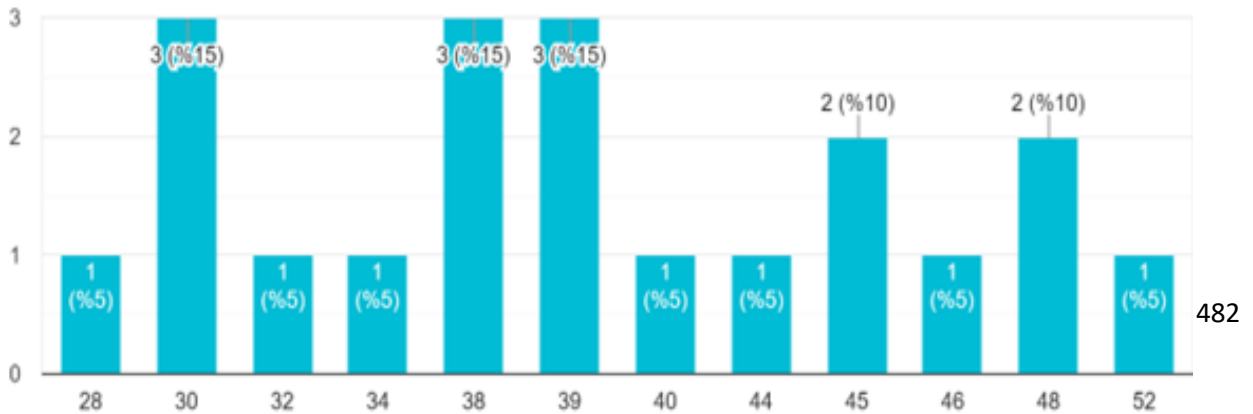
Araştırma grubundaki öğretmenlerin hepsi daha önce yine farklı okullarda görev yapmışlardır. Araştırma kapsamında görüşmecilerin belirlenmesinde özellikle sadece kamu okullarında çalışmış öğretmenlerin olmasına dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerde çalışanların cinsiyetleri, hizmet yılı, yaşları ve çalıştıkları okullardaki gözlemleri dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda katılımcı grubuna ait demografik bilgiler aşağıdaki Tablo-1’de ifade edilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Profilleri

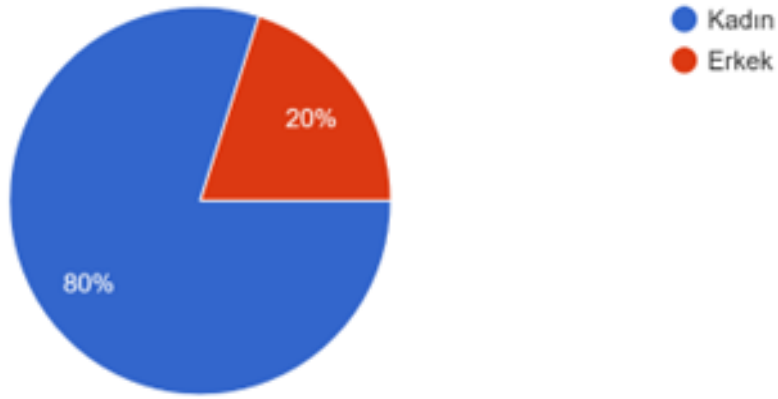
Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim düzeyi	Mesleki deneyimi	Öğretim kademesi	Çalıştığı okuldaki görev yılı
Öğretmen 1	Erkek	39	Yüksek lisans	15-20 Yıl	Ortaokul	2
Öğretmen 2	Kadın	45	Yüksek lisans	15-20 Yıl	Lise	10
Öğretmen 3	Kadın	48	Yüksek lisans	1-5 Yıl	Lise	2
Öğretmen 4	Kadın	39	Yüksek lisans	10-15 Yıl	Anaokulu	8
Öğretmen 5	Kadın	30	Lisans	1-5 Yıl	Ortaokul	3
Öğretmen 6	Erkek	46	Yüksek Lisans	10-15 Yıl	Ortaokul	4
Öğretmen 7	Kadın	38	Lisans	10-15 Yıl	Ortaokul	4

Öğretmen 8	Erkek	40	Yüksek Lisans	15-20 Yıl	Ortaokul	3
Öğretmen 9	Kadın	44	Lisans	20 Yıl +	Ortaokul	14
Öğretmen 10	Kadın	30	Lisans	5-10 Yıl	Ortaokul	4
Öğretmen 11	Kadın	28	Lisans	1-5 Yıl	Lise	2
Öğretmen 12	Kadın	52	Yüksek lisans	20 Yıl +	Ortaokul	20
Öğretmen 13	Kadın	38	Yüksek Lisans	15-20 Yıl	Ortaokul	3
Öğretmen 14	Erkek	36	Yüksek Lisans	10-15 Yıl	Ortaokul	5
Öğretmen 15	Kadın	34	Yüksek Lisans	5-10 Yıl	Ortaokul	8
Öğretmen 16	Kadın	32	Lisans	1-5 Yıl	Ortaokul	3

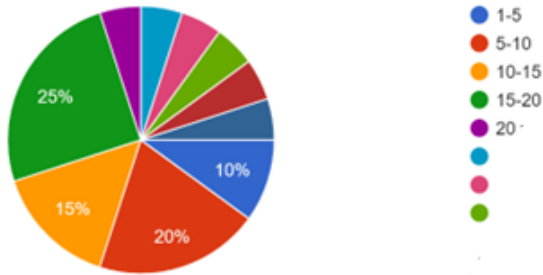
Katılımcı öğretmenlerin verileri ve yanıtları yazılırken her öğretmene bir kod verilmiştir. (Örneğin Ö₁, Ö₂, Ö₃) Ö, öğretmen kelimesinin kısaltması olup sağ alttaki numaralar ise katılımcı numarası olarak verilmiştir.



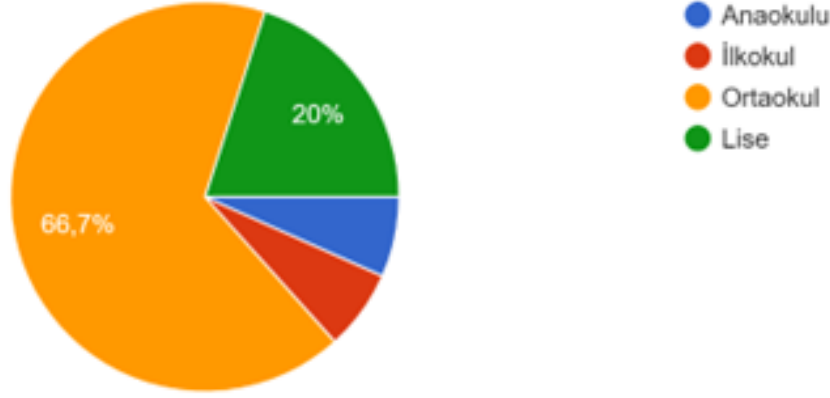
Şekil 1: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı



Şekil 2: Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı



Şekil 3: Katılımcıların mesleki kıdeme göre dağılımı



Şekil 4: Katılımcıların öğretim kademelerine göre dağılımı

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Projede, daha önceden araştırma sorusu ile ilintili olarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin yanıtları Google Forms üzerinden 4 adet açık uçlu soru ile toplanmıştır. Görüşme soruları EK- 1’de yer almaktadır.

Görüşme sorularında öncelikle öğretmenlerin ayrımcılık ile ilgili kendi algılarındaki tanımlamaları yapmaları istenmiştir. Cinsiyetin, ayrımcılığa maruz kalmada önemli bir etken olduğu bilinmektedir. Buna göre her katılımcı öğretmen görüşme formuna yaş, cinsiyet ve meslekteki deneyim yılı bilgilerini girmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Vetiresi

Çalışmanın araştırma verileri öncesinde konunun ana başlığı olan “ayrımcılık” ile ilgili literatür taranmıştır. Çoğunlukla bu başlıkta belirlenen okullarda çalışan öğretmenlere Google Forms

üzerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu olarak iletilmiştir. Her görüşmenin girişinde cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı bilgileri alınmış ve daha sonra yanıtlar toplanmaya başlanmıştır. Bir öğretmen ortalama 15 dakika içinde tüm soruları yanıtlamıştır.

Görüşme formlarında katılımcılardan mevcut durumda çalıştıkları okulları baz alarak tanık oldukları/maruz kaldıkları ayrımcılık tutumlarına yönelik algılarını paylaşmaları beklenmiştir. Sorularının yanıtlanması için öğretmenlere bir hafta süre tanınmıştır. Öncesinde konu ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve yine aynı form üzerinden yanıtlar alınmış, grafikler oluşturulmuştur. Soruları yanıtlarken gizlilik ilkesi esasına dayalı olarak olabildiğince gerçekçi yanıtlar yazmaları konusunda hatırlatma yapılmıştır. Hali hazırda öğretmen olarak çalışan katılımcılara meslek yaşantıları boyunca tanık oldukları veya içinde buldukları “ayrımcı yönetici tutumları”nı değerlendirmeleri istenmiştir.

Araştırma Verilerinin Analizi

Bu araştırmada okul öğretmenlerinin ayrımcılık görüşleri hakkında veri toplamak için cinsiyet, yaş, meslek yılı kategorilerine göre elde edilmiştir. Bu doğrultuda toplanan veriler işlenerek anlamlandırılmıştır. Kullanılan yöntem bakımından veriler incelendiği ve betimsel bulgulara ulaşıldığı için nitel araştırmadır. Bulguların tanımlanması ve yorumlanmasında betimsel analiz kullanılmıştır.

Betimsel analiz yönteminde, probleme ilişkin olarak alınan görüşlere göre probleme dair çeşitli temalar ve alt temaların belirlenmesi esastır (Tekindal ve Uğuz, 2020). Bu temalardan yola çıkarak ayrımcılık ile ilgili uygulanan yarı yapılandırılmış görüşme formu verileri yorumlanırken katılımcı öğretmenler için şeklinde kodlamalar yapılmıştır.

Araştırmanın alt amaçlarını belirlemek için görüşme sorularına verilen yanıtlar incelenmiş ve analiz edilmiştir. Bu aşamadan sonra sonuçlara yönelik olarak kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Kodlama yapıldıktan sonra kodları genel olarak açıklayan ve temalar ve kodlarla ilişkilendirilmiştir. Kodlama aşamasında elde edilen veriler incelenmiş ve elde edilen yanıtlarla birlikte bir kategori belirlenmiştir. Kodları açıklayabilen ve anlamlı kategoriler altında

birleştirebilen temalar bulunmuştur. Temalar bulunurken kodların ortak yönleri tespit edilmiştir. Sonrasında elde edilen veriler düzenlenmiştir.

Sonuç

Öğretmenlerin ayrımcı davranışlardan ne derce etkilendiği ve bunun iş performansına nasıl yansıdığı ile ilgili yanıtlara bakıldığında çoğunlukla işten soğuma, işi bırakmak isteme, kuruma aidiyet duygusunun zedelenmesi, performansın ve çalışma isteğinin düşmesi gibi önemli noktalara değinilmiştir. Özellikle okul yöneticilerinin/müdürlerin görev paylaşımı konusunda daha fazla ayrımcılık yaptığı yönünde görüş birliğine varılmıştır.

Genellemeye bakıldığında ayrımcı davranışlar gören öğretmenlerin verdikleri görüşme yanıtlarında bu durum ilk etapta kendilerini mutlu ve değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Fakat sonrasında örgütteki diğer üyelerin bu durumu fark etmesi ile bireyler ötekileştirilmeye ve yalnızlaştırılmaya maruz bırakılmaktadır.

Birey açısından bakıldığında kendisine ayrımcı yaklaşım sergileyen yöneticiye minnet borcu ve mahcubiyet duyması sebebiyle sorumluluğu olmayan fazladan işleri de yapmak zorunda hissetmektedirler. (tören ve kulüp çalışmaları, etütler, fazla mesai ve nöbet, ders saatinin artması vb.)

Genel çerçevede elde edilen sonuçlar analiz edildiğinde okul idarecilerinin ayrımcı yaklaşımları öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz duygular beslemesine, işe yabancılaşmasına, yönetsel ve disiplinel açıdan yıkıcı tutumlar takınmasına neden olabilmektedir. Bu durumda okul öğretmenlerinin çalışma isteği azalmakta ve bu durum da eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yapılan bu araştırmalar karşılaştırmalı olarak ele alındığında ulaşılan bulgulara göre okul yönetiminde torpil-ayrıcalık-iltimas durumlarının cinsiyet bazında incelenmiştir ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çok daha fazla ayrımcılığa uğradığı saptanmıştır. Özellikle cinsiyetçi ayrımcılık noktasında yaşanmışlıkları mevcuttur. Öğretmenlerin yaş ortalaması arttıkça yaşadıkları veya tanık oldukları ayrımcı davranış deneyimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Kaynakça

Akan, D., Zengin, M. (2018) Okul yöneticilerinin ayrımcı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *Route Educational and Social Science Journal Volume 5(5)*,

Büte, M. (2011). Ayrımcılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 15 (1), 383-404*

Cesur, A. (2019). *Okul yönetiminde ayrımcılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki (Afyonkarahisar ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Fettahlıoğlu O. Ö.; Demir, S. (2014). İşletme yönetiminde yönetsel pandora: Meritokrasi ve yetenek yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 175-186.*

Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin ayrımcılık ve örgütsel destek algısı.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Okçu, Veysel. (2021). *Eğitim örgütlerinde ayrımcılık ve işe yabancılaşma sorunsalı.* Ankara: İksad.

Özçentik, Ü. (2014). Türkiye’de kamu yönetiminde yolsuzluklar, sorunlar ve çözüm önerileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Maliye Programı, İzmir.

Özel, M. (2021). *Kamu istihdamında ayrımcılık ilişkilerinin sosyolojik bir değerlendirmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri.* Ankara: Sayıştay.

Recepoglu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 575-588.

Sancak, A. (2021). *Okul yöneticilerinin ayrımcılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe Sözlük* (11. b.). Ş. H. Akalın (Ed.). Ankara: Türk Dil Kurumu.

Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Yücel, M. T. (2014). Yargılamada objektiflik ve tarafsızlık. *TTB Dergisi*, 111, 117-132.