



SOSYAL GERÇEKLİK Mİ, ALGI MI? ALMANYA' DAKİ TÜRKLERİN İŞYERİNDE İRKSAL AYRIMCILIK DENEYİMLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

*Social Reality or Perception? A Study on Experiences of Racial Discrimination at
Workplace of Turks in Germany*

Ufuk ORHAN*

ÖZET

Ayrımcılık en basit anlamı ile çalışanın işyerinde fırsat eşitliğini ortadan kaldıracabilecek tercihlere maruz kalmasıdır. Ayrımcılık bir örgütsel hastalıktır. Bu hastalık örgütsel verimliliğe, çalışanın motivasyonuna ve örgütsel iletişime zarar vermesinin yanı sıra kin ve nefret duygularının nesillere aktarılmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrımcılığın önemli bir özelliği, ikincil işgücünde olduğu gibi “dolaylı ayrımcılık” ve Anglosakson ülkelerindeki gibi “ırksız ırkçılık” şeklinde kendini gösterebilmesidir. Bu anlamda ispatının zor olması kimi zaman bu hastalığın bir algıdan ibaret olduğu kanısını uyandırmaktadır kimi zaman da bir sosyal gerçeklik olarak yeni nesillerin aşırı öfkesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, Almanya’da yaşayan Türklerin işyerinde maruz kaldıkları ırksal ayrımcılık uygulamalarına ilişkin algılarını ortaya koymak ve konuya ilişkin farkındalıklarını artırmaktır. Çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak ırksal ayrımcılığın ispat edilemeyen düzeylerde uygulanmasının bir sosyal gerçeklik olduğu fakat yeni neslin bu konuda aşırı öfkeli olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde İrksal Ayrımcılık, Almanya, Türkler, Nitel Araştırma Yöntemi.

ABSTRACT

Basically, discrimination refers to the exposure of an employee to preferences that may eliminate the equality of opportunities in a workplace. Discrimination is an organizational disease that brings damage to organizational efficiency, employees’ motivation, and organizational communication and causes revenge and hate to be transferred to new generations. An important characteristic of discrimination is that it may manifest itself as “indirect discrimination” (e.g. in secondary labor) and “raceless racism” (e.g. in Anglo-Saxon countries). Thus, hardness to prove it sometimes gives the impression that this disease is just a sensation. On the other hand, it may also appear as an excessive anger of new generations as a social reality. This study aimed to reveal the perceptions of those Turks living in Germany regarding racial discriminations they were exposed to in their workplaces and to improve their awareness of the issue. The research data were obtained via a semi-structured interview form and were evaluated through descriptive analysis—a qualitative research method. It was concluded that it is a social reality that racial discrimination exists at levels impossible to prove, but the new generation has excessive anger in this matter.

Keywords: Racial Discrimination at Workplace, Germany, Turks, Qualitative Research Method.

1. GİRİŞ

İşyerinde sık rastlanan fakat örgütsel yazında çok fazla rastlamadığımız önemli hastalıklardan biri ayrımcılıktır. İşyerinde ayrımcılık, ispatı zor olan örgütsel bir hastalıktır çünkü kimi zaman bir strateji aracı olarak bilerek uygulanır, kimi zaman ise farkındalığın olmaması sonucu maruz kalınır fakat maalesef çoğu vakada ispat edilemez. Kimi zaman da karşılaştığımız her olumsuz durum karşısında, ayrımcılığa maruz kaldığımızı sanırız. Sosyal yaşamımızda, Almanya’daki Türklerin çalışma hayatını bu açıdan birçok kez üzülmüşüzdür. Fakat gerçek sandığımız birçok olayın aslında algıdan ibaret olabileceğini çoğu zaman bilmeyiz. Bu çalışmada Almanya’da yaşayan Türklerin işyerinde ırksal ayrımcılığa maruz kalmaları ile ilgili ispatlayamadıkları gerçeklikler ve algıları hakkında bilgi sahibi olmayı umuyoruz.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Anlamı bakımından disiplinler arası bir araştırma konusu olan ayrımcılığın, son zamanlarda yönetim yazınında çokça yer aldığı görülmektedir. Ayrımcılık kelime olarak Latince “discriminare” sözcüğünden gelmektedir ve ayırmak, bölmek (İştar, 2012: 2); varlıklar veya insanlar arasında tanımlanan farklılıklar (Mathis and Jackson, 2000: 160) anlamı taşımaktadır. Kavramsal olarak ayrımcılık tanımlarındaki anahtar ifadeler incelendiğinde; Tacneaux’a göre (2012:6) “kamusal yaşam”, Yeşiltaş vd.’ne göre (2010: 182) “bir grubun üyelerine, sadece o gruba ait oldukları için adil olmayan davranışlar”, Özkan ve Özkan’a göre (2010: 92) “çalışana işi ile ilgili olmayan niteliklerine ilişkin farklı muameleler”, ILO’ya göre ise (2009-d) “işyerinde fırsat eşitliğini ortadan kaldıracabilecek tercihler” göze çarpmaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili benzer olan ve birçok çalışmaya konu olan kavramlar ise ırkçılık, ırksız ırkçılık, ötekileştirme, dışlanma ve damgalanmadır. ırkçılık, insanların toplumsal özelliklerini biyolojik ve ırksal özelliklere indirgeyerek bir ırkın diğer ırklara üstün olduğunu savunmak iken; ötekileştirme, bizden olmama durumudur ve (veya) mevcut bir kültürün içindeki dışlama eylemidir (tdk.gov.tr). Ayrımcılığın en naif boyutlarından olan dışlanma, Alacahan ve Duman’a göre (2011: 2-3) bireyin içinde yaşadığı toplumun temel etkinliklerine katılamamasıdır. Zorlu ve Çalım’a göre (2012: 169-171), kişinin bir aşağılama aracı olarak kullanılması durumunda bireyler ya da gruplar tarafından marjinalize edilmesi olan damgalamada ise daha çok AIDS vakaları ilgi alanı olmuştur. Belki de bu tanımlara nazaran ispat zorluğu nedeni ile işyerinde uygulanan en popüler ama aynı zamanda ayrımcılıktan daha tehlikeli sayılabilecek olan form ırksız ırkçılıktır ve bu kavram Maral’a göre (2012: 100-101) bazı grup ya da halkların diğerlerine üstünlüğünü değil, sadece sınırların kaldırılmasının sakıncalı olduğunu, hayat tarzının ve geleneklerin bağdaşmazlığını savunmaktadır.

Bu tanımların birbirleri ile ilişkisi açısından ırkçılığın, ötekileştirmenin en uç noktası olduğu (Maral, 2012-100-101); dışlanmanın ise ayrımcılık ya da ırkçılık gibi ötekileştirmelerin etkisi ile oluştuğu (Alacahan ve Duman, 2011: 2-3) ve ayrımcılık türlerinin tümünün, dışlanmanın belirli biçimleri olduğu (Zorlu ve Çalım, 2012: 169-171) söylenebilir. Ayrımcılık ile ilgili Dünya’da ve Türkiye’de yapılan bireysel ve örgütsel çalışmalar, birçok araştırmacının da belirttiği üzere (Koyuncu ve Bakırtaş, 2006: 256; Yeşiltaş, Temizkan ve Temizkan, 2010: 184; Demir, 2011: 763; İştar, 2012: 3) genellikle ırk, etnik, cinsiyet, yaş, engel ve din temelli dolaylı ayrımcılık türlerine odaklanmaktadır. Ayrımcılık, ekonomik boyutu açısından işle ilgili olmayan özelliklerinden dolayı marjinal faydası düşük olan bireyin, yüksek olan bireye tercih edilmesidir (Yeşiltaş, Temizkan ve Temizkan, 2010: 185). İkincil işgücü piyasalarında çalışanların, birincil piyasalara terfi etmelerini engelleyen ekonomik olmayan engeller mevcuttur (Özkan ve Karaaslan, 2009: 112). ırksal ayrımcılık, yaşadığı toplumun dilini yeterince bilmeyenlere veya vatandaş olmayan yabancılara karşı yapılan ayrımcılık türüdür (İştar, 2012: 4). Tıpkı dolaylı ayrımcılık örneklerinde olduğu gibi (Tomei, 2003, Sever, 2012: 35), ayrımcılığın ekonomik olmayan boyutunun ve ırksız ırkçılığın ispatı zordur ki Maral’ın belirttiği üzere (2012) Türkiye’de de ırkçılık, Anglosakson ülkelerde uzun zamandır gelişmiş olan bir “ırksız ırkçılık” boyutu ile kendini göstermektedir. Belki de bu yüzden iş yaşamında ayrımcılık artık dolaylı ayrımcılık ve ırksız ırkçılık formları ile boy göstermektedir. Ayrımcılık ve benzeri olan tüm bu kavramların, birbirlerinin nedeni veya sonucu olmasının doğrulayabileceği karmaşıklık açısından çalışmamızda en yaygın dolaylı ayrımcılık türlerinden olan ırksal ayrımcılık kavramı incelenmiştir ve bu ayrımcılığın “ırksız ırkçılık” adı altında yapılabildiği tartışılmıştır.

Ayrımcılık, yaşamın her alanında olduğu gibi işyerinde de varlığını sürdürmektedir. İşyerinde ayrımcılık, stres faktörü olarak bilinmektedir ve iş tatminsizliği gibi olumsuz örgütsel çıktılara neden olabilmektedir (Wood, Breaken ve Niven, 2013: 617-618). İşyerinde ayrımcılık paradoksal yapıya sahiptir çünkü “tercih hakkı kullanma” açısından Temizkan’a göre (2010: 33-34) iş gören seçme, eğitim ve değerlendirme uygulamaları birer ayrımcılık uygulamalarıdır ve maalesef eşit istihdamla ilgili yönetmelikte, kanun ve düzenlemelere uygun yapılan ayırım yasaldir. Fakat aynı

zamanda ırksal ayrımcılık yasaktır çünkü farklı ırksal ve etnik kökenlerden gelenlere yapılan ayrımcılığı kapsar. Bunun çeşitli formları; ırksal şakalar, etnik kalıp yargılar, aşağılayıcı isimler ve ırksal lakaplar şeklinde olabilmektedir. Hatta “Meksikalılar çok çalışır” veya “Yahudiler parayı yönetmede iyidirler” gibi rastgele ifadeler de ayrımcılık olarak algılanabilmektedir (Tacneaux, 2012: 8). İşyeri yönetmelikleri açısından yasak olmayan fakat vicdani açıdan yasak olan ayrımcılık, işverenler için hem rasyonel hem de kârlıdır. Çünkü hakkında kesin bilgilere sahip olunmayan adayları genellemelere bağlı olarak değerlendirmek, işverenlerin maliyetlerini azaltmaktadır. Genellemeler, güncel olmayan bilgileri hatta bilgisizliği temel alır ve istatistiksel olarak doğru olsa bile adaylara dair yanlış bilgiler içerebilir (Özkan ve Karaaslan, 2009: 112). Ayrıca ayrımcılık işyerinde; Holmes’a göre (2013: 6-8) iş stresinin, güvensizliğin ve iş çatışmalarının artması, önyargılı performans değerlendirme; düşük örgütsel katılım ile iş tatminine neden olma; Demirel’e göre ise (2011: 82-83) motivasyon, verimlilik, üretkenlik ve performansın azalması, çalışanlar arasında ayrımcılığın derinleşmesi, nitelikli çalışanların örgütten ayrılması, etnik kimliklerin zarar görmesi, ayrımcılıktan kaynaklanan kin ve nefretin örgüt içi iletişimi olumsuz etkilemesi gibi olumsuz etkiler ve sonuçlar yaratabilmektedir. Bu verilerin varlığı, işyerinde ırksal ayrımcılığın önlenemediği takdirde vahim sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Ayrımcılığın işyerinde yaratacağı bu olumsuz etki ve sonuçların asgari düzeye indirilmesi adına birçok çalışmada çözümlere yer verilmektedir. Örneğin Demirel’e göre (2011: 83-84); ayrımcı tutum ve davranışlara sahip çalışanların örgütten izole edilmesi, insan kaynakları sisteminin farklılıklara açık olması, ulusal ve uluslararası düzeydeki çalışma hayatını ve insan haklarını düzenleyen yasa ve sözleşmelere uyum sağlama, çözümler arasında yer almaktadır. Fakat yazında ayrımcılığı önleme odaklı birçok çözüme rastlansa da asıl sorun, çalışanların haksızlık olarak algıladıkları her olayı ayrımcılık sanmaları, ayrımcılığa maruz kalsalar da bu konuda yeterli farkındalıklarının olmaması ve yeterli farkındalıklara sahip olsalar da uygulanan ayrımcılığın ispatının zor olmasıdır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan *durum araştırması* kapsamında ele alınmıştır. Erdem vd.’e göre (2011: 479) bu yöntemde amaç, belirli bir duruma ilişkin sonuçlar ortaya koymaktır ve durumlar birbirinden farklı olduğu için sonuçların genellenmesi söz konusu değildir. Araştırmada birden fazla deneğe ulaşılarak “çoklu durum araştırması” yapılmıştır. Görüşme formundan elde edilen verilerin analiz edilmesinde ise betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Dönmez ve Çevik’e göre (2010: 194) betimleme araştırmasında ön planda olan, toplanan verilerin amaca ilişkin olarak neleri söylediği ya da hangi sonuçları ortaya koyduğudur. Veriler, görüşme sürecinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak ortaya konulmaktadır (Özyer vd., 2012: 180).

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Dünya yönetim ve örgütsel davranış yazınında işyerinde ırksal ayrımcılık, çokça yer alan bir konudur fakat Türkiye’de bu konuda bir eksiklik olduğu söylenebilir. Yazındaki eksikliği gidermesi açısından araştırma önemli görülmektedir. Ayrıca araştırmanın sorunsalı, Almanya’da çalışan Türklerin işyerinde maruz kaldıkları ırksal ayrımcılık ile ilgili algılarını ortaya koymak ve farkındalıklarını artırmak üzerine kurgulanmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİĞİ

Araştırmada, iç geçerliğin ve güvenilirliğin daha yüksek olması adına “üye denetimi” yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem, hakkında araştırma yapılan ve verileri sağlayan kişiler tarafından gerçekleştirilen denetimdir. Bir görüşmenin yazılı hali, kaydın doğruluğunun denetlemesi adına, raporlaştırma başlamadan önce katılımcıya sunulur (Punch, 2005: 245; Dönmez ve Çelik, 2010: 194). Bu doğrultuda görüşme belgelerinden (teyit e-posta gönderileri) elde edilen veriler tekrar değerlendirilerek yazılı metin haline getirilmiş ve raporlaştırılmadan önce katılımcılara sunulmuştur. Veriler, katılımcıların onayı alındıktan sonra kullanılmıştır. Ayrıca, bazı araştırma bulgularının iç-güvenirliğini ve geçerliğini artırmak gayesi ile katılımcıların görüşlerinden yoğun

olarak alıntılar yapılmış olup (Özyer vd., 2012: 180), bu çalışmada bulguların tamamı katılımcıların görüşlerinden yapılan alıntılardır.

6. ÇALIŞMA GRUBU

Çalışmada kullanılan anket, Almanya’da farklı şehir, sektör ve firmalarda çalışan Türklere uygulanmıştır. Aşağıda ankete katılan Türklerin bazı demografik özellikleri yer almaktadır:

Tablo 1: Çalışma Grubunun Demografi Özelliklerine Göre Dağılımı

Katılımcılar	Yaş	Cinsiyet	Medeni hal	Eğitim	Bu işteki deneyim (yıl)	Unvan
1	49	Erkek	Evli	Yüksekokul	15	Yönetici
2	39	Erkek	Evli	Yüksekokul	2	Yazılım Uzmanı
3	38	Erkek	Evli	Yüksekokul	6	Bilgisayar Mühendisi
4	29	Erkek	Bekâr	Yüksek Lisans	2	İletişim Uzmanı
5	26	Kadın	Bekâr	Lise	1	İşçi
6	33	Erkek	Bekâr	Lise	15	İşçi
7	57	Erkek	Evli	İlkokul	23	İşçi
8	46	Erkek	Evli	Lise	23	İşçi

7. VERİ TOPLAMA ARACI

Çalışmada katılımcılara anket uygulanmıştır ve anket oluşturulurken, McConahay, Hardee ve Batts’ın 1986 yılında geliştirdiği modern ırkçılık ölçeğinden (Holmes, 2013: 172) ve Henry ve Saers’ın 2002 yılında geliştirdiği sembolik ırkçılık ölçeğinden (Siegel, 2012: 72) yararlanılmıştır.

8. BULGULAR

Türklere işyerinde, genel olarak ayrımcılık yapıp yapılmadığı sorusuna birinci katılımcı, işyerindeki ilk Türk olmasına rağmen kendisine karşı ayrımcılık yapılmadığını belirtmiştir. Dördüncü katılımcı da benzer şekilde üniversite mezunları arasında ayrımcılık olmadığını ifade etmiştir. İkinci katılımcı, Türklerin Almanya’da Almanlardan daha fazla fakat vasıfsız ve ağır işlerde çalıştıklarını, yönetsel işlerde yer almadıklarını ve bu yüzden de pek yükselemediklerini, yeni kuşakta üniversite mezunları olduğunu ve şimdilerde Türklerin de yönetim kadrolarında yer aldıklarını belirtmiştir. Üçüncü katılımcı, Türklerin işyerinde ayrımcılık ile ilgili algılarının ve çok çalışmamalarının, alt sınıftan çıkıp başarılı olmalarını engellediğini bildirmiştir. Beşinci katılımcı bazı işyerlerinde, çalışkan olmasına rağmen sadece Türk olduğu için ayrımcılık nedeni ile kariyer olanaklar engellenen insanlar olduğunu, diğer yandan daha çalışkan ve hızlı çalıştıkları için Türkleri severek çalıştıranların da olduğunu bildirmiştir. Altıncı katılımcı, “bu cümlelerin kullanılması çok doğal çünkü ayrımcılığı gizli şekilde (el altından) yapıyorlar. Çalıştığım dönemde okulu aynı anda götürüyordum. O dönemde takım liderimin (Alman) bana söylediği halen aklımda: *Bu firmada Türkler, üst mevkilere gelemez demişti*” ifadesini kullanmıştır. Yedinci katılımcı soruyu, “Almanlar makine kullanacak insan bulamıyorlar. Türkler bu konuda başarılı ama üst mevkilerde çok fazla Türk yok. Vardiya ustası olan Türk çok ama hepsi bu” şeklinde cevaplamıştır. Sekizinci katılımcı, Almanların ırkçılıktan kaynaklanan çekememezliklerinin olduğunu fakat bu durumun firmanın kurumsallığı ile de ilgili olduğunu ve kendi firmalarında okuyan herkesin istediği yere gelebildiğini dile getirmiştir.

Türklerin işyerinde, hangi konularda hak ettiklerinden daha azını aldıkları sorusuna ikinci katılımcı sadece Almanya’da değil tüm Dünya’da yabancı dilin sorun olduğunu ve yabancı dili olmayanlara düşük maaş ödendiğini bildirmiştir. Üçüncü katılımcı, Almanya’da işyerinde hiç kimsenin yasal haklarından mahrum bırakılmayacağını, Alman yöneticilerin inisiyatiflerinin bile yasaları aşamayacağını belirtmiştir. Beşinci katılımcı ise Türklerin, diğer çalışanlara göre maaş ve takdir edilme konusunda ihmal edildiklerini vurgulamıştır. Altıncı katılımcıya göre maddi konularda her Türk emeğinin karşılığını kesinlikle almaktadır. Ayrıca kanunlar nettir ve tam

uygulanır ama ast-üst ilişkilerinde, eğitimle ilgili (manevi veya ölçülmesi zor) konularda Türklere net biçimde ayrımcılık uygulanmaktadır. Sekizinci katılımcı ise böyle bir olay yaşamadığını ve duymadığını belirtmiştir.

Türklerin işyerinde eşit haklar konusunda taleplerinin artmasının, medya ve hükümet tarafından desteklenip desteklenmediği konusunda ikinci katılımcı Alman hükümetinin, Türkleri bu konuda desteklemediğini, Türklerin diğer vatandaşlar gibi çifte vatandaşlık alamamaları sonucu ile açıklamaktadır. Ayrıca Alman hükümetinin Türkleri % 3.5 gibi önemli bir seçmen oranına sahip olmalarına rağmen sadece oy kaynağı olarak gördüğünü söylemiştir. Altıncı katılımcı soruyu, “bu konuda ne medyanın ne de hükümetin etkisi bulunmamaktadır. Bu yüzden Türklerin öfkeli olduğu doğrudur çünkü yapılan ayrımcılıklar ispatlanamadığı için net değil gibi yansıtılıyor” şeklinde cevaplamıştır. Yedinci katılımcı, Türklerin özellikle izin konusunda çok talepkâr olduğunu belirtmiştir. Yine kendi firmalarında 2. başkanın Türk olduğunu, 2. başkanın ve sendikanın haklar konusunda etkili olduğunu fakat beş kişiden bir kişi bile Türk olsa, Almanların Türk sayısının fazla olacağını söyleyeceklerini ve sendikada Türklerin içinde aslında Kürtlerin ayrıcalıklı ve etkili olduğunu belirtmiştir. Sekizinci katılımcı medyanın Almanların açığını hiçbir zaman göstermediğini, bu konuda çok taraflı olduğunu fakat hükümetin taraflı davrandığını düşünmediğini söylemiştir. Beşinci katılımcı, “çoğu kez işyerinde farklı ırktan birilerinin, beni alingan ve öfkeli olarak suçlamaması için öfkeli ve düşmanca duygularımı baskıladığım, onlara katılmadığımda agresiflikle suçlandığım ve *siz böylesiniz* şeklinde ayrımcılığa uğradığım olmuştur” ifadelerini kullanmıştır. Altıncı katılımcı bu konuda herhangi bir sorun olmadığını olsa da bunun iş ile ilgili olacağını belirtmiştir. Yedinci katılımcı (daha az para almamalarına ve daha çok çalışmamalarına rağmen) Rusların gelmesi ile önceliğin Türklerden alındığını, bu durumun da kendisini öfkelen-dirdiğini söylemiştir. Örneğin bir Rus işçinin, 3 yıldır kendisinin astı olarak çalışmasına rağmen bir makineyi öğrenemediğini, işi savsakladığını ama yapıyor görünmeye çalıştığını ve bu durumun bir devlet politikası olduğunu düşündüğünü belirtmiştir. Sekizinci katılımcı 20 yıl önce birinin kafasında şişe kırıldığını fakat şu an böyle hislerinin olmadığını, Almanların Türkleri galeyana getirip suça teşvik ettiklerini çünkü açıklarını aradıklarını ve tüm bunları gizliden gözlemleyerek yaptıklarını ifade etmiştir.

Almanya'da hükümetin ve medyanın *sadece Türk olmayanların işyerindeki* sorunlarını, Türklerin ise sadece tepkilerini göstermesi ile ilgili soruya ikinci katılımcı, “medya bizi daha çok konuşuyor. Çünkü eskisi gibi tamamen alt sınıf işlerde değiliz. Artık biz de vasıflı işlerde yer alıyoruz. Yönetim kadrolarında ilerliyoruz ve organize olmaya başladık. Tepkimizi tek başımıza değil toplu olarak göstermeye çalışıyoruz. Ve sağ olsun Sosyal Medya sesimizi duyurma konusunda işini iyi yapıyor” şeklinde cevap vermiştir. Altıncı katılımcı bu konuda hükümet ve medyanın tarafsız olduğunu ve hiçbir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Yedinci katılımcı, soruya kesinlikle katıldığını fakat bu durumun azaldığını çünkü Rus, Bulgar ve Polonyalıların Türkler kadar çalışmadıklarının görünmeye başladığını, bu davranışlarının da kendilerini erken tükettiğini ifade etmiştir.

İşyerinde Türklerin sorunları ile ilgili Türkler dışında kimlerin mücadele ettiği sorusuna ikinci katılımcı, “Almanlar yardımcı oluyor, dillerini öğrenebilmemiz için imkânlar sunuyorlar. Buraya entegre olmamız için devletin entegrasyon kursları var ama 35 yıldır Almanya'da olup almanca iki cümle kuramayan Türkler var burada ve geldikleri 1970'lerdeki yaşam tarzlarından vazgeçmek istemiyorlar” şeklinde cevap vermiştir. Altıncı katılımcı İG METALL Sendikasının, Sosyal Demokrat Partinin, Yeşiller Partisinin ve Solcu Partinin bu konuda mücadele verdiğini belirtmiştir. Yedinci katılımcıya göre sadece sendikanın (Türkler çoğunlukta olduğu için) mücadele verdiğini fakat bunun da azaldığını çünkü taşeronun arttığını “yıllarca haftada 35 saat çalışmak için mücadele verdik fakat yeni patron bunu tekrar 38 saate çıkardı” sözleriyle belirtmiştir. Sekizinci katılımcı, sadece sendika içindeki Türklerin mücadele verdiğini fakat bu durumun da zamanla azaldığını çünkü herkesin işine geldiği gibi davrandığını belirtmiştir.

İşyerinde Türklerin hakları ile ilgili gereken önlemlere ilişkin soruya birinci katılımcı, “firmalar eskiden bizlere 6 hafta yıllık izin veriyorlardı, son 4 senedir sadece 3 hafta izin veriyorlar. Bu konuda önlemler alınabilir” ifadesi ile cevap vermiştir. İkinci katılımcı, tüm sorunun psikolojik olduğunu ve bu sorunun Türklerin ve Almanların birbiriyle sağlıklı iletişim kurması ile aşılabileceğini belirtmiştir. Beşinci katılımcı, herkese iş sözleşmesi ile aynı hakların verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Altıncı katılımcı konuya ilişkin bilinçli olmanın, grup dayanışmasının, davalar açmanın, sendikalara şikâyet etmenin ayrımcılığı caydıracağını fakat sistemi değiştirmeyeceğini düşünmektedir. Yedinci katılımcı, işverenlere verilen hakların azaltılması gerektiğini, taşeronun olmaması veya azaltılması gerektiğini ve Türklerin (% 80’inin bilinçsiz olduğu için) bilinç düzeyinin artırılması gerektiğini söylemiştir. Sekizinci katılımcı sorunun çözmede, bilinçli olmanın yeterli olacağını belirtmiştir.

İşyerinde Türklere ayrımcılığın Almanya’da neden büyük bir problem olup olmadığı sorusuna beşinci katılımcı, “Almanlar zor bir süreçten geçtiler. Çünkü 60 yıl içinde Türkler için camiiler, siyasi partiler, okullar ve firmalar açıldı, işyerleri kuruldu. Bu süre içinde bu kadar yabancı kabul etmek kolay değil. Almanya’ya gelen Türkler, okuma yazma bilmedikleri halde başarılı oldular. Bazı insanlar için bunları kabul etmek zor geliyor. Almanlar için de öyle bence” şeklinde yanıt vermiştir. Altıncı katılımcı konunun, önceki nesil için büyük sorun olduğunu fakat şu an sorun olmadığını, bunun nedeni olarak ise yeni neslin bilinçli olduğunu ve çalışma hayatının iyileşmesini işaret etmiştir. Yedinci katılımcıya göre bu konu büyük sorundur ama ağır iş yapacak kimsenin olmamasının, sonucu değiştirmeyeceğini belirtmiştir. Örneğin artık Türklerin de doktordan A-Test aldığını (bu belge alınınca işe gidilmiyor) ve gece vardiyalarına kalmadığını ama bu defa da 55 yaşından sonra (sosyal hak olarak) işten çıkış veremedikleri için şefin kendilerini başka bölümlere verebildiğini belirtmiştir. Sekizinci katılımcı “artık alıştık diye sorun yok aslında. Alkol, kavga ve hakaret olmadıkça kimseyi işten atamazlar. Zaten biz de kurallara uyuyoruz” demiştir.

Hangi sendikaya neden üye olduğuyla ve hangi sendikaların ayrımcılık konusuyla ilgilendiğiyle ilgili soruya altıncı katılımcı İG METALL Sendikası üyesi olduğunu ve bu sendikaya en büyük sendika olduğu, hakları ile ilgilendiği ve sürekli etkinlikler düzenlediği için üye olduğunu belirtmiştir. Yedinci katılımcı da İG METALL Sendikasına en büyük sendika diye üye olduğunu, eskiden sadece kendi sektörlerine ait olduğu için (plastik) sendikaların kendileri ile ilgilendiklerini fakat şimdi sendikasından memnun olmadığını çünkü sendikada yemekler verilmediğini, sorunlarının dinlenmediğini, sendikaların etkinliğinin azaldığını belirtmiştir. Sekizinci katılımcı İG METALL Sendikası üyesi olduğunu, sendikanın sorunları ile ilgilendiğini çünkü aylık 35 Euro ödediklerini, bunun dışında Türk milletvekillerinin, belediye başkanlarının da bu konuya dair mücadele verdiklerini belirtmiştir.

İşyerinizde ücret, performans, terfi, eğitim ve kariyer konularında kararlar alınırken Türklere ne tür ayrımcılıklar yapıldığı ile ilgili soruya beş katılımcı da ayrımcılık yapılmadığını belirtmiştir. Altıncı katılımcı, ücret ve performans gibi maddi konularda sıkıntı yaşamadığını fakat terfi, eğitim ve kariyer gibi manevi konularda ayrımcılık uygulandığını çünkü karar verme konumunda bir Türkün olmasını istemediklerini belirtmiştir. Yedinci katılımcı sadece ücretlerin azaldığını söylemiştir. Başka konuda sorun olduğunu iddia edenlere inanmadığını, konunun tamamen bireysel olduğunu, “hakkım yeniyor” diyen Türkün kesinlikle çalışmadığını belirtmiştir.

İşyerinde Türk olunduğu için yaşanan en büyük sorunlara ve önerilere ilişkin soruya altıncı katılımcı, bu olayların manevi olması dolayısı ile ispatlanamamasının, amirleri ile yaranmacı olanların kendileri ile duruş sergileyememesinin, Türklerin bir arada duruş sergileyince de öfkeli olarak yansıtılmasının en büyük sorun olduğunu belirtmiştir. Sekizinci katılımcı, sorunların eskiden yaşandığını örneğin Türkiye’den aldığı eğitim belgelerini “parayla almıştır” diyerek saymadıklarını ve kendisini aşağıladıklarını, makine teknisyeni olduğu için zor işleri kendisine verdiklerini fakat şu an sorun yaşamadığını belirtmiştir.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda Türklere ne gibi ayrımcılıklar yapıldığı konusunda ikinci katılımcı, “maalesef burada büyük bir ayrımcılık var. Almanlar iş güvenliği veya

sağlığı olmayan işlerde çalışmak istemiyorlar. Bunun yerine Türkler ve diğerleri bu işlerde çalışıyorlar ve karşılığını alamıyorlar” demiştir. Altıncı katılımcı, bu konuda (manevi konulardan biri olmadığı için) sorun olmadığını belirtmiştir.

Genel olarak eklemek istedikleri düşüncelere beşinci katılımcı, “ben ayrımcılık yaşadığımı düşünmüyorum. Dili bildiğin an kimse sana laf yetiştiremiyor. Bu tarz şeyler yaşamamak için bilgili ve güçlü kişiliğe sahip olmalısın. Ayrıca bir sürü tembel Türk var. Ellerinde ne meslek ne de iş var, devletten geçiniyorlar ama bu Türklere özgü bir şey değil. Biz sadece çok olduğumuz için göze çok batıyoruz. Olan her şey bizden biliniyor bu yüzden” ifadelerini eklemiştir. Yedinci katılımcı, yeni neslin bilinç düzeyinden umutlu olduğunu belirtmiştir. “Hatta çoğu kez oğluma *Almanların ekmeğini yiyoruz, neden bu kadar öfkелisin derim*” ifadesini kullanmıştır. Gençlerin aşırı öfkeli olduğunu, bunun önyargıdan kaynaklandığını-gerçeklik payının olmadığını belirtmiştir. Sekizinci katılımcı, Türklerin birbirini çekemediklerini ve güvenilmez olduğunu, Almanlarda en azından düello kültürünün olduğunu-işyerine 3 tane mescit yaptırdıklarını ve her hakkına saygı duyduklarını, Türklere ise pusu kültürünün olduğunu bu yüzden Türklere uzak durduğunu, Almanların Türklere güvenememesinin haklı olduğunu belirtmiştir. Yine *Almanya'da doğan, eğitim alan, Almancası iyi olan en iyi yerlere gelebiliyor. Türklerin içinde de hükümetçi, ülkücü, solcu şeklinde farklı ayrımcılıklar var ve kendi görüşünden olmayanın işlerini yapmıyorlar. Türkler her zaman ikinci sınıf oldu. Almanlarda vefa yok.20 yıl çalış teşekkür etmezler ama bir açığını bulsalar “aslında seni şikâyet etmem lazım” derler, dış gösterince de “alınma şaka yapıyorum ya derler”* ifadelerini kullanmıştır.

9. SONUÇ

İspatlanamayan bir gerçeklik olarak ele alındığında, Türklere uygulanan (Almanların Türkleri aşağılamasından kaynaklanan) ayrımcılığın öncelikli nedenleri arasında Alman eğitim sistemi yer aldığı söylenebilir. Farklı kültürlerle karşı ayrımcı tutumlara izin vermemesinden bahsedilen (Faas, 2007: 579) Alman eğitim sisteminin; Almanca geçmişi olmayanı görmezden gelerek, farklı kültürlerden gelenlerin dil yeteneklerini geliştirmelerine fırsat ve zaman tanınaması sonucu sosyal tabakalaşmayı derinleştirdiği (Meier, 2010) ileri sürülmektedir. Yine Almanya'da Türklere karşı da doğrudan ve dolaylı ayrımcılık uygulamalarının devam ettiği (Gomolla ve Radtke, 2007: 278-85) belirtilmiştir. Tüm Dünya'daki olumsuz davranışların ispatlanamayan uygulamalara doğru yöneldiği gerçeği, örgütsel hastalıklar yazınında da yer almaktadır. Üstelik ikincil işgücünde daha fazla faaliyet gösteren Türk işçilerin daha çok (ispatlanamayan) dolaylı ayrımcılık (veya ırksız ırkçılık) uygulamalarına maruz kalmasının, sistemin getirdiği bilinçli uygulamalarca körüklendiği de öngörülmektedir.

Algı olarak irdelendiğinde ise ayrımcılık konusunda yeni nesil Türklerin “aşırı” öfkeli olması, ayrımcılık konusunun gerçeklikten öte algı olduğunu işaret etse de, bu öfkeyi eski nesle uygulanan ayrımcılıkların ve şimdilerde de uygulanan ayrımcılıkların ispatlanamaz nitelikte olmasının yaratabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Almanya'da Türklere uygulanan ayrımcılığın, Maral'ın belirttiği üzere özellikle ekonomik olmayan boyutu ile ve Anglosakson ülkelerde olduğu gibi “ırksız ırkçılık” boyutu ile (belki de bir strateji aracı olarak) kendini gösterdiği düşünülmektedir.

Bu hastalık, önlem alınmazsa örgütsel açıdan motivasyon, verimlilik, üretkenlik ve performansın azalması gibi somut olumsuz etkilerin yanı sıra; çalışanlar arasında ayrımcılığın derinleşmesi, nitelikli çalışanların örgütten ayrılması ve etnik kimliklerin zarar görmesi, ayrımcılıktan kaynaklanan kin ve nefretin örgüt içi iletişimi olumsuz etkilemesi gibi soyut zararlara ve belki de en önemlisi toplumsal açıdan kin duygusunun gelecek nesillere miras olarak aktarılması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilecektir.

Ayrımcılık çalışmalarında en önemli sorunlardan biri, ayrımcılığın somut bir kavram olarak meşrulaştırılmasının ve önlenmesi adına çözümcü reçetelerin sunulmasının ötesinde ispatlanamayan bir gerçeklik mi olduğunun yoksa sadece algıdan ibaret mi olduğunun ortaya konulmasıdır. Bu

açından bu konunun, algıya dayalı bir söylenti olmaktan çıkması gerektiği ve araştırılmaya muhtaç olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Alacahan, O. ve Duman, B. (2011). *Dışlanma, Ayrımcılık, Mezhep ve Etniklikler Arası Eşitsizlikler*. Sosyal Bilimler Dergisi, 13 (1), 1-29.

Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 760-784.

Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *Tisk Akademi*, 2, 66-87.

Dönmez, D. ve Çevik, İ. (2010). *İşletmelerde Yeniliklerin Kaynağı Olarak Paydaş Diyalogları: Seyahat Acenteleri Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 189- 202.

Erdem, A. R. Kıran ve H. Kırmızı, F. S. (2011). Köy Enstitüleri Mezunlarının Öğretmen Yeterliklerine İlişkin Nitel Bir Araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 476- 489.

Faas, D. (2007). Youth, Europe and the Nation: The Political Knowledge, Interests and Identities of the New Generation of European Youth. *Journal of Youth Studies*, 10 (2), 161- 181.

Gomolla, M. ve Radtke, F. O. (2007). *Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung Ethnischer Differenz in der Schule* [Institutional Discrimination: The Production of Ethnic Difference in Schools]. 2nd ed, Wiesbaden, Germany: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holmes, O. (2013). *An Examination of the Mediators and Moderators in the Relationship Between Justifications, Organizational Contexts, and Discrimination in Personnel Selection*. Phd, The University of Alabama.

ILO (2009d). *An Overview of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Web:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095898.pdf. (1.11.2013).

İştar, E. (2012). Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, 28, 1-13.

Koyuncu, C ve Bakırtaş, I. (2006). *İşveren ve İşletme Profili Açısından Perakendeci İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20 (2), 255-272.

Maral, T. (2012). A.B.D. ve Türkiye Örnekleri ile Siyasal Alanda Ötekilik. *Turan Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi*, 4 (14), 98-105.

Mathis, L. R. ve Jackson, H. J. (2000). *Human Resources Management* (Ninth Edition). USA: South Western College Publishing.

Meier, G. S. (2010). Two-way Immersion Education in Germany: Bridging the Linguistic Gap. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 13 (4), 419- 437.

Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). *Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma*. Çalışma ve Toplum, 1, 91-104.

Özkan, G. S. ve Karaaslan, A. (2009). Kadın İşçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler Ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrımcılığı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 111-119.

Özyer, K., Orhan, U. ve Dönmez Orhan, D. (2012). *Sağlık Sektöründe Çalışanların Demografik Özellikleri, Kişilik Özellikleri ve Kültürel Değerleri Üzerine Bir Çoklu Durum Çalışması*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (19), 177-189.

Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. (Çeviri: Zeliha Etöz), Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.

Sever, D. Ç. (2012). *Kadına Karşı Eviçi Şiddette Devletin Sorumluluğu ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Opuz v. Türkiye Kararı*. Atılım Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2), 19-46.

Siegel, E. (2010). *Organizational Characteristics as a Justification of Employment Discrimination*. Phd Thesis, University of Maryland.

Tacneaux, N. (2012). *Discrimination in the Workplace: Race, Age and Gender Discrimination – Impact on Performance in the Public Sector*. Master of Arts in Labor and Policy Studies, State University of New York.

Temizkan, R. (2012). İşgören Seçim Sürecinde İş Başvuru Formlarında Ayrımcılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Doktora Tezi), Ankara*.

Tomei, M. (2003). Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts. *International Labour Review*, 4, 401-418.

TDK.(2014),http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.541be3ed7f4883.70842781, (01.09.2014).

Wood, S., Braeken, J. ve Niven, K. (2013). Discrimination and Well-Being in Organizations: Testing the Differential Power and Organizational Justice Theories of Workplace Aggression. *J Bus Ethics*, 115, 617–634.

Yeşiltaş, M., Temizkan, R. ve Temizkan, P. (2010). *Türkiye'deki Konaklama İşletmelerinin İş Başvuru Formlarında Ayrımcılık*. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 180-197.

Zorlu, M. ve Çalım, S. I. (2012). İşyerinde Damgalama ve Ayrımcılık Faktörü Olarak HIV/AIDS. *Çalışma ve Toplum*, 4, 165-188.

