

## Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Ayrımcılık Davranışları ve Bu Davranışların Nedenleri\*

Discrimination Behaviors that Classroom Teachers are Exposed and The Causes of These Behaviors

Soner Polat\*\*  
Gülşah Hiçyılmaz

### To cite this article/Atıf için:

Polat, S., & Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışların nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 47-66. [Online] www.enadonline.com DOI: 10.14689/issn.2148-2624.1.5c2s3m

**Öz.** Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışlarını ve bu davranışlara neden olan etkenleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseninde yapılmıştır. Katılımcılar, amaçlı örneklem seçiminin maksimum çeşitlilik tekniği ile seçilen on dokuz sınıf öğretmeninden meydana gelmektedir. Araştırma fenomenolojik araştırma deseninde yapıldığı için, katılımcıların ayrımcılık davranışına maruz kalan öğretmenlerden oluşmasına dikkat edilmiştir. Veriler, yarı-yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiş ve içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin ayrımcılığı alanyazındaki tanımlara benzer biçimde tanımladıkları ve kavram konusunda bilinçli oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca okullarda yaşanan ayrımcılık durumları/konuları; sorumlulukların dağıtılması, inisiyatif kullanılması ve gösterilen tepki süreçleri olmak üzere üç temada toplanmıştır. Öğretmenlere göre okullarda yöneticiler, öğretmenlerin siyasi görüşü, yönetimle olan özel ilişkileri, yaşı, cinsiyeti, dini, ırkı ve etnik kökeni, performansı ve kişilik özelliklerine dayalı olarak ayrımcılık yaptığı saptanmıştır. Bu konunun okul yöneticileri açısından ele alınmasıyla birlikte, okul yöneticilerinin ayrımcılığa ilişkin algı ve deneyimlerinin ortaya konması amacıyla araştırma yapılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Ayrımcılık, ilkokul, öğretmen, yönetici.

**Abstract.** This research was conducted to determine the discriminatory behaviours that classroom teachers are exposed to and the factors that cause these behaviours. The research was conducted in the phenomenological model of qualitative research methods. The maximum variation sampling was used as the sampling method, and nineteen class teachers participated in the research. The data were obtained with a semi-structured interview form and analyzed using content analysis. According to the results, the teachers identified the concept of discrimination in accordance with literature. The causes of discrimination at schools are identified in three main themes, which are distribution of responsibilities, using initiatives and reaction processes. Also it was found out that school administrators discriminate against teachers based on their political opinions, personal relations with the administration, age, gender, religion, race and ethnicity, performance and character.

**Keywords:** Discrimination, primary school, teacher, school administrators.

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 14.06.2017

Düzeltilme: 10.07.2017

Kabul Tarihi : 25.07.2017

\* Bu makale 20-23 Nisan 2017 tarihinde düzenlenen Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi'nde (ICES/UEBK-2017) sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\* *Sorumlu Yazar:* Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kocaeli, Türkiye, e-mail: spolat@kocaeli.edu.tr

## Giriş

Okullarda fiziksel, psikolojik, sosyal ve kültürel olarak farklı özellikleri olan öğretmenler bir arada çalışmaktadır. Öğretmenler farklı özelliklerine rağmen kabul görüp, herkesle birlikte eşit muamele edinilmesini beklemektedirler. Ancak bazen belli özelliklere sahip öğretmenler diğerlerine göre avantajlı ya da dezavantajlı durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumlarda yaşanan ayrımcılık, hem örgütsel hem de bireysel anlamda, olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ataöv (1996), ayrımcılığı bir kişiyi farklı özellikleri nedeniyle mağdur etmek olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan hareketle, ayrımcılığın olumsuz sonuçlar doğuracağı ortadadır. Yapılan araştırmalarda örgütlerde yaşanan ayrımcılığın; iş tatminsizliği (Wood, Breaken ve Niven, 2013), önyargılı performans değerlendirme, düşük örgütsel katılım, güvensizlik ve olumsuz iş çatışmalarında artmaya neden olduğu (Holmes, 2013); motivasyon, üretkenlik ve verimliliği azaldığı; işten ayrılmaların arttığı, çalışanlar arasında ayrımcılığın derinleşmesine ve örgüt içi iletişimin zarar görmesine yol açtığı (Demirel, 2011) bulunmuştur. Ayrıca ayrımcılık çalışanların psikolojik sorunlar yaşamasına (Cassidy, Howe, Warden ve O'Connor, 2004) ve fiziksel sağlık sorunların artmasına da (Mays, Cochran ve Barnes, 2007; Pavalko, Mossakowski ve Hamilton, 2003) neden olmaktadır.

Öğretmenlerin daha verimli çalışabilmesi ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi için, öğretmenlerin kendilerini rahat, güvende hissettikleri ve farklılıklarına rağmen kabul edildikleri bir ortamda çalışmaları önemlidir. Öğretmenlerin okulu sahiplenmeleri ve okulla bütünleşerek performanslarını üst düzeyde sergileyebilmeleri için; yöneticilerin öğretmenlere karşı dışlayıcı, ötekileştirici tutum ve davranışlardan kaçınmaları gerekmektedir. Bu nedenle de yöneticilerin ayrımcılığa neden olan etkenleri, okullarda öğretmenlerin önemli buldukları ayrımcılık konularını bilmeleri ve bu konuda hassasiyet göstermelidirler..

Ayrımcılık, kelime kökeni olarak Latince'deki "discriminare" sözcüğünden gelmektedir ve kelime anlamı olarak ayırmak, bölmek anlamına gelmektedir (İştar, 2002). Alanyazında ayrımcılıkla ilgili yapılmış birçok tanım vardır. Ataöv'e (1996) göre ayrımcılık, bir kişiyi farklı özelliği olması nedeniyle mağdur etmek iken; Özkan ve Özkan'a (2010) göre, işgörene işi ile ilgili olmayan özelliklerini neden olarak görüp, ona farklı davranmak olarak tanımlanmıştır. Bir diğer tanım da ise ayrımcılık, bir kamu yararı veya geçerli bir neden olmaksızın bireye aynı durumdaki diğer kişilere göre eşit olmayan davranışlarda bulunmak (Çelenk, 2010) biçiminde tanımlanmıştır. Yapılan ayrımcılık tanımları yanında, Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO] (1958), ayrımcılığı ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal menşee bakımından farklı olan bireylerin, iş veya meslek edinirken, meslek edinme ve çalışma sürecinde eşitliği yok edici, her türlü üstün tutma veya ayrı tutma olarak tanımlamıştır.

Ayrımcılığın tam olarak anlaşılması için ayrımcılıkla yakından ilgili eşitlik, kayırmacılık, ötekileştirme, kalıp yargı ve önyargı vb. gibi bilinmesi gereken bazı kavramlar vardır. Eşitlik, bireylerin, aynı koşullar altında, mantıklı nedenler olmadığı sürece herhangi bir biçimde farklı davranılmaması durumudur (Kaya, 2007). Avrupa Birliği mahkemelerinde alınan kararlara göre, mantıklı bir nedeni olmadan, eşit olanlara farklı, eşit olmayanlara aynı davranılması ayrımcılıktır (Güler, 2005). Kayırmacılık ve ayrımcılık arasında ise ters yönlü bir ilişki vardır. Ayrımcılık nasıl ki, belli bir bireye veya gruba olumsuz davranışlar göstermek olarak tanımlanmaktaysa, kayırmacılık da yöneticilerin kendisine yakın hissettiği kişileri, hak etmedikleri halde yasalara aykırı olarak desteklemesi ve onları koruması olarak tanımlanmaktadır (Erdem ve Meriç, 2013). Ötekileştirme ise, Holliday, Hyde ve Kullman (2010) tarafından bireyin veya grubun, kendinden farklı olduğu durumlarda, kendini normal görüp, diğerlerini kendi yüksek medeniyetinden dışlaması olarak tanımlanmıştır. Kalıp yargı belirli bir grup hakkında sağlam bir temele oturmeyen bilgilerin toplamıdır. Çok iyi bilinmeyen bir grup hakkında çeşitli kaynaklardan edinilen bilgiler neticesinde oluşturulan

düşünce, grubun tüm üyelerine mal edilmekte, etkileşim durumunda o düşünceye göre bireyin beklenti ve davranışlarının şekillenmesine etki etmektedir (Jandt, 2016). Her kalıp yargı ayrımcılıkla sonuçlanmasa da, kalıp yargıların sonuçlarından biri ayrımcılıktır (Kağıtçıbaşı, 2013). Önyargı ise, değişmez ve yanlış olan kalıp yargılara dayanarak diğer bireylere karşı oluşturulan olumsuz tutumlardır (Rothenburg, 1991). Bu olumsuz tutumlar, bireylerin deneyimlerine bağlı değildir ve birey karşısındakine adil olmayan tavırlar sergilemeye hazır durumdadır (Lustig ve Koester, 1999). Bu nedenle önyargılı olmak, ayrımcı davranışlara yöneltebilecek tutumlardır.

Ayrımcılık uygulanma biçimi ve amacına göre farklı olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrımcılık, uygulanma şekline göre dolaylı ve doğrudan yapılan ayrımcılık olarak sınıflandırılmaktadır (Weller, 2007). Doğrudan ayrımcılığın uygulanma biçimi, bir grup veya bireyin din, dil, ırk gibi özelliklerinden dolayı aleni bir biçimde eşit muameleden yoksun bırakılmasıdır (Çelenk, 2010). Doğrudan ayrımcılık bireylerin, tüzel varlıkların veya grupların hak ve özgürlükler bakımından benzerlik gösteren diğer bireyler, tüzel varlıklar ve gruplar arasında eşit davranılmamasını ifade etmektedir (Korkut, 2009). Dolaylı ayrımcılığın uygulanma biçiminde ise, ima ederek, dolaylı ifadelerle veya yok sayarak, birey veya grubu ayrımcılık davranışına maruz bırakmak söz konusudur (Çelenk, 2010). Burada aslında uygulama ve hüküm yönünde eşitlik olmasına rağmen, kayırılan gruba göre diğerlerinin dezavantajlı duruma düşürülmesi söz konusudur (Prechal, 1993). Ayrımcılıkla ilgili yapılan diğer bir sınıflama ise uygulama amacına göre yapılmış, pozitif ve negatif ayrımcılık olarak sınıflanmıştır (Çelik, 2011). Pozitif ayrımcılık, tersine ayrımcılık olarak da adlandırılmaktadır. Pozitif ayrımcılık, tarafların eşit olamadığı durumlarda eşitliği sağlamak amacıyla yapılmaktadır (Demir, 2007). Böylece mağdur olan grubun korunarak, güçlü olan grupla eşit duruma getirilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır (Ünlü, 2009). Negatif ayrımcılık ise, bireyin, geçerli bir neden olmaksızın, benzerlerinin kullandıkları hakları kullanamamasıdır (Emre, 2010). Bir başka ifadeyle, negatif ayrımcılık, bireyin veya grubun, toplumun diğerlerinin yararlandığı hak ve özgürlüklerden mahrum edilmesi demektir (Demir, 2007). Bu çalışmada da sınıf öğretmenlerinin maruz bırakıldıkları negatif ayrımcılık davranışları ve bu davranışlara neden olan etkenlere odaklanılmıştır.

Ayrımcılık davranışına neden olan etkenler, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve çok sayıda neden olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde Oliphant ve Alexander (1982) medeni durumun; Erdal (2007), ırk veya etnik köken, dil, cinsiyet, siyasi düşünce, din ve mezhep, felsefi inanç ve düşüncelerin; Arslan (2010) yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, referanslar ve engellilik durumunun; Ural (2012), cinsiyet, ırk, renk, din, anadil, ekonomik güç, siyasal görüş ve toplumsal kökenin; Demir (2011), din ve etnik köken, yaş, cinsiyet ve engelli olma durumunun; Öztürk (2015), yaş, okul, bölgesel/şehir (hemşehricilik), ideolojik görüş/hayat görüşü ve cinsiyetin ayrımcılığa neden olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütlerde ayrımcılığa en çok neden olan etkenler; ırkçılık ve etnik köken, siyasi görüş, dini inanç, cinsiyet ve yaş olduğu saptanmıştır.

İrkçilik, doğal olarak insanlar arasında farklı toplumlardan gelse de insanların bir ırkı diğer ırka üstün görmesi ve hükmetme yetkisini o ırkla bağdaştıran inanç ve doktrindir (Yalçın, 2008). İrk ayrımcılığı, farklı ırkların birlikte yaşadığı işyerlerinde bazı ırka mensup olan çalışanların sadece ırklarından dolayı farklı muameleye maruz kalmasıdır. Siyasi ayrımcılık ise, bireylerin, işyerlerinde siyasi görüşlerinden dolayı adil olmayan tutum ve davranışlara maruz kalmalarıdır (Keskinlik Kara, 2016). Siyasi ayrımcılık, sadece bireylerin ait oldukları siyasi parti ve görüşü değil, sahip oldukları ahlaki tutum ve davranışlarını da içermektedir (ILO, 2006). Kekiskinkilik Kara (2016), okullarda siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkilerini araştırmıştır. Araştırmada, siyasi ayrımcılığın bireysel olarak etkisinin; farklı görüşten olanları kendinden uzak tutmak, aynı görüşe sahip olanlara bağlanmak şeklinde yaşandığını belirtmiştir. Aynı biçimde siyasi ayrımcılığın örgüt düzeyindeki etkisini ise, iş yapma

isteğinin ve okula bağlılığın azalması ile sonuçlandığını ifade etmiştir. Dini ayrımcılık, bir toplumda, çoğunluğun sahip olduğu inancın hakim olmasıyla birlikte diğer inançların bastırılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu durum iş yerlerinde de yaşanmakta, iş yerlerinde farklı inançlara sahip kişilere ayrımcılık yapılmaktadır (Turpçu, 2004). Cinsiyet farklılığına ilişkin toplumsal önyargı ve tutumlar da ayrımcılığa yol açmaktadır (Akdöl, 2009). İşlerin kadın işi erkek işi olarak ayrılması (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008) ve iş başvurusunda bulunan adayların cinsiyetlerine göre de değerlendirilmeleri (Chabaya, Rembe ve Wadesango, 2009), iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının olduğunu göstermektedir. Yaş ayrımcılığı ise bireylerin yaşlarından dolayı farklı muamele görmesi olarak tanımlanmaktadır (Baybora, 2007). Yaş ayrımcılığında, bazı yaş aralığındakiler avantajlı iken, diğer yaş grupları dezavantajlı olmaktadır (Demir, 2011).

Okullarda görev alan öğretmenler yaş, cinsiyet, din, ırk, siyasi görüş vb. gibi farklılıkları nedeni ile birbirlerinden farklı özellikler göstermektedirler. Okulda eğitim vermek için gelen ve birbirinden farklı nitelikleri olan tüm öğretmenlere, yöneticiler eşit biçimde yaklaşmalıdırlar. Burada en önemli rol eğitim yöneticilerindir (Balcı, 1993) ve yöneticilerden beklenen eşit ve adil davranışlarıdır (Keskinkılıç Kara, 2016). Eşit davranılmadığı durumlarda yaşanan ayrımcılık öğretmenleri olumsuz olarak etkileyecek bu da eğitimin kalitesinin ve okul ikliminin zarar görmesine neden olacaktır. Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışların nedenlerini ortaya koymasından önemlidir. Bu nedenle bu araştırma öğretmenlere göre yöneticilerin ayrımcılık davranışlarının nedenlerini ve öğretmenlerin ayrımcılık olarak gördükleri davranışları ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Bu amaçla şu sorulara cevap aranmıştır:

- Öğretmenler ayrımcılık davranışını nasıl anlamaktadır?
- Öğretmenler, okullarda hangi durum/konularda okul yöneticilerinin ayrımcılığını deneyimlemektedir?
- Öğretmenler, okullarda yöneticilerin hangi etmenler nedeniyle kendilerine ayrımcılık yaptığını düşünmektedir?

### Metodoloji

Bu bölümde araştırmada kullanılan desen, katılımcıların özellikleri, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

### Araştırmanın Deseni

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseniyle yürütülmüştür. Dey (1993), nitel araştırmaların, insanların olayları nasıl algıladıklarını ve nitelendirdiklerini açıkladığını belirtmiştir. Fenomenoloji ise, bir olgunun birey ya da grubun deneyimleri doğrultusunda tanımlanmasıdır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Fenomenolojik araştırmalarda olgunun oluşturulma boyutları aşağıdaki aşamaları içermektedir: (1) olgu ya da deneyim tanımlanır, (2) bu tanımdaki değişmeyen temalar belirlenir, (3) temalara ilişkin özel yansımalar oluşturulur, (4) yansımaların temalarla betimlenmesiyle son bulur (Ersoy, 2016). Bu çalışmada, fenomenolojik araştırma desenlerinden betimleyici fenomenoloji kullanılmıştır. Ersoy (2016), betimleyici fenomenolojinin insanların algı ve deneyimlerini betimlemek amacıyla kullanıldığını belirtmiştir. Bu çalışmadaki fenomen ayrımcılık

olgusudur. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin ayrımcılıkla ilgili algıları ve deneyimleri ortaya koymak amacıyla betimleyici fenomenoloji kullanılmıştır.

### Katılımcılar

Bu çalışmada, fenomenolojik desen kullanıldığından toplanan verilerin ayrıntılı ve derinlemesine olması için, sınırlı sayıda, fenomeni deneyimleyen ve bunu açıklayabilecek öğretmenler ile ayrıntılı olarak görüşülmüştür (Kuş, 2003; Patton, 1987; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Katılımcıları seçmek amacıyla amaçlı örneklem tekniklerinden maksimum çeşitlilik örnekleme ile ölçüt örnekleme birlikte kullanılmıştır. Böylece, belli bir ölçütü sağlayan durumun çeşitli açılardan ele alınması amaçlanmıştır. Maksimum çeşitlilikte amaç, görece olarak küçük bir grup oluşturularak çalışılan fenomene taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Burada çeşitliliği sağlamak genelme yapma amacıyla değil; çeşitlilik gösteren durumlar arasında paylaşılan olguların ve ayrılıkların olup olmadığını saptamak ve çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Erdoğan, 1998; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ölçüt örneklemede ise, önceden belirlenmiş ölçütü karşılayan bütün durumların incelenmesi söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmanın fenomeni ayrımcılık kavramıdır. Fenomenolojik desen çalışmalarında katılımcı seçiminde önemli olan, fenomeni deneyimleyen, deneyimleri doğrultusunda anlamlandıran, gerçeği fenomenle kurduğu ilişki ile ortaya koymaya çalışan bireylerdir. Bu nedenle çalışmada katılımcılar belirlenirken iki önemli ölçüt önemsenmiştir. Birinci ölçüt, ayrımcılığa maruz kalan, ayrımcılığı deneyimleyen sınıf öğretmeni olmalarıdır. İkinci ölçüt ise, deneyimlediklerini farkında olarak, anlamlandırdığı haliyle atarabilecek öğretmenlerden oluşmasıdır. Öğretmenlerin betimleyici özellikleri aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.**  
Öğretmenlerin Betimleyici Özellikleri

Öğretmen	Yaş	Kıdem	Medeni Durum	Sendikal Üyelik	Yöneticisiyle Sendikasının Durumu
Ahmet	48	20	Evli	Var	Farklı
Sema	47	26	Evli	Var	Farklı
Derya	33	8	Evli	Var	Farklı
İsmail	50	27	Evli	Yok	-
Cenk	60	36	Evli	Yok	-
Mustafa	50	26	Evli	Var	Farklı
Naz	28	5	Evli	Var	Aynı
Gökçe	34	10	Evli	Var	Farklı
Seçil	36	11	Bekar	Var	Farklı
Melek	29	7	Evli	Var	Farklı
Yasemin	37	12	Evli	Var	Aynı
Murat	46	17	Evli	Var	Farklı
Kemal	42	14	Evli	Var	Farklı
Nuri	50	24	Evli	Var	Farklı
Hülya	48	22	Evli	Var	Farklı
Hatice	46	25	Bekar	Yok	-
Gülşen	36	12	Evli	Yok	-
Halit	45	21	Bekar	Var	Farklı
Esra	33	10	Evli	Var	Farklı

Araştırmanın katılımcılarını, Kocaeli ili, İzmit ve Derince ilçelerinde görev yapan ve ayrımcılığa maruz kalan 19 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Maksimum örneklemenin sağlanması için farklı

özelliklere sahip bireylerle görüşme yapılması önem arz etmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, medeni durum, sendikal üyelik ve yöneticileriyle sendikalarının durumu bakımından çeşitlilik göstermesine dikkat edilmiştir.

### Verilerin Toplanması

Araştırma verileri görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Görüşme tekniği: yapılandırılmış görüşme, yarı-yapılandırılmış görüşme ve yapılandırılmamış görüşme olmak üzere üç çeşittir. Bu çalışmada araştırmacılar tarafından geliştirilen 'Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu' aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme formundaki sorular hazırlanırken, iç geçerliliği sağlamak üzere, uzman görüşü alınmış ve sorulara ona göre son hali verilmiştir.

Bu çalışmanın genel amacı, öğretmenlere uygulanan ayrımcı davranışları ve ayrımcı davranışlara neden olan etkenleri ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde çalışma grubuna aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

- Size göre okulda ayrımcılık nedir?
- Okul yöneticileriniz öğretmenlere hangi durum/konularda ayrımcılık yapmaktadırlar?
- Okul yöneticileriniz hangi etmenlerin etkisi ile öğretmenlere ayrımcılık yapmaktadırlar? Okullarda ayrımcılığa neden olan etkenler nelerdir?

Görüşmeler 01.11.2016- 20.11.2016 tarihleri arasında öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda, yöneticilerinin izinleri alınarak yapılmıştır. Öğretmenlere katılımcının gizlilik hakları ve buna saygı duyulacağı anlatılmış, araştırmaya gönüllü olan öğretmenlerle görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmeler, görüşülen öğretmenlerin isteği doğrultusunda ses kaydı alınarak kaydedilmiştir.

### Verilerin Analizi

Ses kaydı alınan veriler yazıya geçirilmiştir. Böylece nitel veriler elde edilmiştir. Nitel veri, belirli amaçlar doğrultusunda, doğal ortamda, gözlem ve görüşme gibi çeşitli teknikler yoluyla elde edilen ve kişilerin olaylara ilişkin algı ve düşüncelerini içeren her türlü bilgidir (Leech ve Onwuegbuzie, 2007). Elde edilen nitel veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu teknikte birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilir ve okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenlenerek yorumlanır. İçerik analizi tekniği; a) verilerin kodlanması, b) temaların bulunması c) kodların ve temaların düzenlenmesi, d) bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarından oluşur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bağlamda elde edilen veriler çözümlenerek kodlanmış ardından kategori ve temalar oluşturulmuştur. Nitel verilerin içerik analizi yapılırken, önce elde edilen veriler, yazıya geçirilmiştir. Kodlar belirlenmiş, kategoriler oluşturulmuş, son olarak temalar meydana getirilmiştir. Temalar oluşturulurken, ilgili alanyazın sonuçları da dikkate alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan içerik analizinde, öğretmenlerin cevapları doğrudan alıntılanmıştır.

## Bulgular

Bu bölümde, sınıf öğretmenlerinin ayrımcılık ile ilgili sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular temalar halinde ve doğrudan alıntılara yer verilerek sunulmuştur. Öğretmen yanıtlarından durumu en iyi ifade eden verilere yer verilmiştir.

### Öğretmenlerin Ayrımcılık Algısı

Sınıf öğretmenlerine sorulan ilk soru “Size göre okulda ayrımcılık nedir?” sorusudur. Böylece öncelikle öğretmenlerin ayrımcılığı nasıl algıladıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Verilen cevaplarla öğretmenler, ayrımcılığı tanıdıklarını ve ayrımcılığın olumsuz tutum ve davranışlardan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu konuda öğretmen cevaplarından bazıları aşağıdadır:

Kendi görüşünden olmayan insanlara farklı ve adaletli davranmama. (Ahmet).

Sayıcı, mevkice olabilir, üstün güçlü bir grubun herhangi bir nedenle (farklı sendikalara - mezhep- maddi- manevi olabilir) başka grubu görmezden gelmesi, ona hak ettiği değeri vermemesi. (Hülya).

Din, dil, ırk bakımından insanların farklı konumlandırılması. (İsmail).

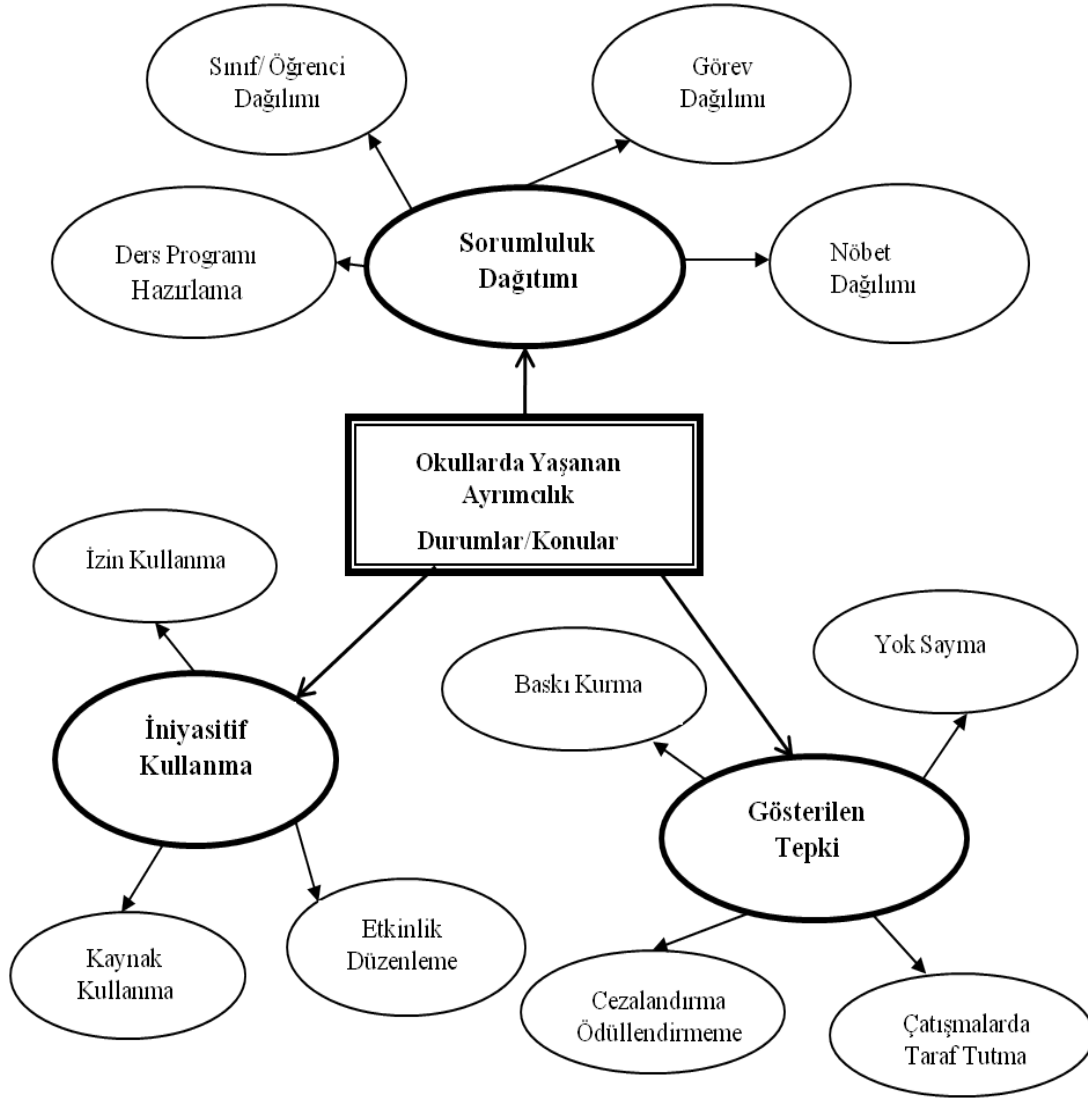
Grup içindeki farklı- olumsuz bakış- ötekileştirme- olumsuz farklı davranış şekli. (Hatice).

Türlü sebeplerle kişinin dışlanması. (Esra).

Doğrudan alıntılarda da görüldüğü üzere öğretmenler ayrımcılığı; sayıcı ya da üstün bir grupça kendisine benzemeyen özellikleri (din, mezhep, dil, maddi ve manevi özellikler, ideoloji, siyaset, sendika, görüş, yaklaşım vb) barındıran kişi ya da gruplara eşit, adil davranmama, hak ettiği değeri vermeme, olumsuz davranma, ötekileştirme ve dışlama durumu olarak tanımlamaktadır. Ayrımcılığa maruz kalan sınıf öğretmenlerinin ifadelerine dayanılarak oluşturulan bu tanımdan yola çıkarak, öğretmenlerin ayrımcılık kavramını bildikleri ortaya çıkmaktadır. Alanyazında Korkut’un (2009) tanımında ayrımcılık, bireylerin, tüzel varlıkların veya grupların hak ve özgürlükler bakımından benzerlik gösteren diğer bireyler, tüzel varlıklar veya gruplar arasında, eşit davranılmaması olarak yer edinmişken, ILO (1958) tarafından, ayrımcılık ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal menşee bakımından farklı olan bireylerin, iş veya meslek edinirken, meslek edinme ve çalışma sürecinde eşitliği yok edici, her türlü üstün tutma veya ayrı tutma olarak tanımlamıştır. Öğretmenlerin ifadelerinden oluşturulan ayrımcılık tanımının alanyazında yer alan ayrımcılık tanımları ile örtüştüğü görülmektedir.

### Öğretmenlerin Ayrımcılık Deneyimleri

Sınıf öğretmenlerine yöneltilen ikinci soru, “Okul yöneticileriniz öğretmenlere hangi durum/konularda ayrımcılık yapmaktadır?” sorusudur. Böylece sınıf öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde hangi durum/konularda ayrımcılığa maruz kaldıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu soruya ilişkin, öğretmenlerin verdikleri cevaplar tema ve alt-temalar bağlamında aşağıdaki şekilde özetlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde okullarda ayrımcılığın yaşandığı durumlar/konulara ilişkin sorumluluk dağıtımı, inisiyatif kullanma ve gösterilen tepki olmak üzere üç ana temada ayrımcılık yapıldığı ortaya çıkmıştır. Her ana tema kendi içinde alt temalardan oluşmuş ve Şekil 1’de gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Sınıf öğretmenlerinin okullarda ayrımcılık yaşadığı durumlar/konular.

Öğretmenlerin, okullarda ayrımcılığın yaşandığı durumlara/konulara ilişkin en fazla vurguladıkları konu sorumluluk dağıtımıdır. Öğretmenler tarafından sıkça vurgulanan bu durumlar sorumluluk dağıtımını teması altında toplanmıştır. Bu temanın içeriğinde görev dağılımı, nöbet dağılımı, sınıf/öğrenci dağılımı ve ders programı hazırlama alt temaları yer almaktadır. Öğretmenler görev dağılımına ilişkin yapılan işlerin paylaşılması, tören görevlerinin verilmesi gibi ders dışı görevlerin dağıtımında ayrımcılığın yaşandığını belirtmektedirler. Öğretmenlerin bu konudaki ifadelerinden örnekler aşağıda yer almaktadır:

Törenlerde filan sürekli bize görev veriliyordu, kendi o yöredeki öğretmenlere verilmiyordu. (Seçil).

... önemli görevlere kendi yandaşları, önemsiz ve yorucu görevlere başkalarını vermeleri... (Nuri).

Öğretmenlerin en çok zaman geçirdiği bireyler öğrencileri dolayısıyla sınıflardır. Bu nedenle öğretmenler için sınıftaki öğrencilerin düzeyi ve yapısı çok önemlidir. Öğretmenler en çok sınıf ve



öğrenci dağılımı konusunda ayrımcılığın yaşandığını vurgulamışlardır. 11 öğretmen bu konuda hem fikirdir. Öğretmenlerden bazılarının ifadeleri aşağıdadır:

Geçen yıl arkadaşım birinci sınıfı alacakken, seçme sınıf oluşturuldu. Bulduğumuz okulda Romen çocuklar çoktu. Velilerin talepleri doğrultusunda bu sınıfa Romen verilmeyip, veli profili daha düzgün olan çocukların olduğu bir sınıf oluşturuldu. (Gökçe).

Sınıf dağılımında problem yaşadım. Sınıf dağılımında problemlili öğrenciler sürekli bana verildi. Hatta diğer arkadaşlarımla problem yaşadığı öğrenciler bana gelirken, benim sorun yaşadığım öğrenciler benden alınmadı. (Seçil).

Öğretmenlerin rutin olan ve ders haricinde sorumlu tutuldukları bir görev de nöbet tutmaktır. Öğretmenler nöbet dağılımı yapılırken de ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda bir öğretmen görüşünü şöyle açıklamıştır: *“Mesela yöneticiyle eşiyile aynı okulda çalışıyorduk. Nöbet dağılımında, atıyorum ona haftada bir nöbet yazılıyorsa, bize iki nöbet yazılıyordu.”* (Sema).

Öğretmenlerin sorumluluk dağıtımına ilişkin belirttikleri diğer bir konu da ders programının hazırlanmasında ayrımcılığın yaşandığıdır. İngilizce, din kültürü ve ahlak bilgisi derslerine branş öğretmenlerinin girmesiyle sınıf öğretmenleri için de ders programının hazırlanması önemli hale gelmiştir. Ders programı hazırlanırken yaşanan ayrımcılığa ilişkin örnek bir ifade şudur: *“Öğrenci seçiminden, ders programı hazırlama ve daha birçok konuda yapılıyor.”* (İsmail).

Öğretmenlerin okullarda yapılan ayrımcılık konuları olarak belirttikleri görüşlerden hareketle oluşturulan bir diğer tema yöneticilerin inisiyatif kullanma temasıdır. Öğretmenlere göre yöneticiler izin kullanma, kaynak kullanımı, etkinlik düzenleme ve okula geç gelme durumlarında inisiyatif kullanırken ayrımcılık yapmaktadırlar. Öğretmenlerin ifadelerinden, yöneticilerin öğretmenlere yardımcı olunabilecek durumlarda, ayırım yaparak, herkes için eşit inisiyatif kullanmadıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin inisiyatif kullanırken en çok ayrımcılıkla karşılaştıkları konu sekiz öğretmenin de vurgu yaptığı izin kullanma konusundadır. Öğretmenler işleri olduğunda birkaç saat gelememe durumlarında veya branş öğretmeni girdiğinde boş geçen ders saatinde okuldan çıkmak için izin istediklerinde ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda öğretmenlerin ifadelerinden örnekler aşağıda görülmektedir:

Bir öğretmen idarecisinden ne ister? İşi olduğunda izin ister. Onda da zorluk çıkarıyordu. (Ahmet).

İzin konusunda eşit davranılmıyor, daha samimi olduğu kişiyi kayırıyor. (Gülşen).

Boş derslerde onlar... izin bile istemeden çekip gidebiliyorlardı, ama biz izin istediğimizde yine sorun oluyordu ... (Seçil).

Öğretmenlerin ayrımcılığın inisiyatif kullanımı temasında vurguladıkları diğer alt tema kaynak kullanımına ilişkindir. Burada genel olarak teknolojik ürünlerin kullanımında sorun yaşanmaktadır. Bir öğretmenin konuyla ilgili ifadeleri şudur: *“Müdür yardımcısı bilgisayar ve yazıcıyı herkese kullandırmazdı. Kapalı bir arkadaş, evrak verirken bilgisayara baktı diye kıyamet koptu.”* (Hatice).

Öğretmenler, inisiyatif kullanımına ilişkin etkinlik düzenleme durumlarında da ayrımcılık yaşadıklarını belirtmişlerdir. Burada yaşanan ayrımcılık ders dışı faaliyetlerde ve projelerde ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerden birinin durumu örnekleyen ifadeleri şöyledir: *“Benim yapacağım etkinlikte bana izin verilmiyor, sorun olacağı söyleniyordu, sonra aynı etkinliği başka bir arkadaşım yapıyordu, aynı sendikadan olana izin veriliyordu.”* (Seçil).

Öğretmenlerden geç kalma durumlarında da yöneticilerinin inisiyatif kullanma açısından ayrımcılık yaptıklarını, her öğretmene aynı biçimde tepki gösterilmediğini düşündüğünü belirtenler olmuştur. Bunu bir öğretmen şöyle dile getirmiştir: “Geç kalma durumunda biri sert bir dille uyarılırken, diğerine göz yumulabiliyor.” (Derya).

Öğretmenlerin, okullarda yöneticilerin öğretmenlere gösterdikleri bazı davranışlarda da ayrımcılık yaptıklarını belirtmişler ve bu durumlar gösterilen tepkiler teması altında toplanmıştır. Öğretmenler cezalandırma/ödüllendirmeme, baskı kurma, yok sayma ve çatışmalarda taraf tutma gibi durumlarda ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin gösterilen tepki bağlamında yaşadıkları ayrımcılıktan biri cezalandırma/ödüllendirmeme davranışlarıyla karşılaşmalarıdır. Bu alt temaya ilişkin öğretmen ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

Benim iki günlük planım yok diye sarı zarf verdi; stajyerin yıllık planı bile yoktu ama ona bir şey yapmadı (Hülya).

Geç kalan kimine ses çıkmıyor, kimine biriktirip ek dersini kesiyor, her geç kalma durumunda sarı zarf veriyor. (Hatice).

Öğretmenlerin yaşadıkları gösterilen tepki temasına ilişkin diğer ayrımcılık durumu, öğretmenlere baskı kurulmasıdır. Öğretmenler, yöneticilerinin kendileri gibi davranış ve tutum göstermeleri amacıyla baskı kurmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin görüşlerinden örnek ifadeler aşağıdadır:

İstedikleri gibi giyinmeyene tehditvari konuşmalar yapılıyor, psikolojik baskı uygulanıyor, sürekli gözetleniyormuş gibi bir his uyandırılıyor. (Murat).

Bazı müdürlerin illa sendikaya girelim diye baskı yaptığı oluyordu. (Ahmet).

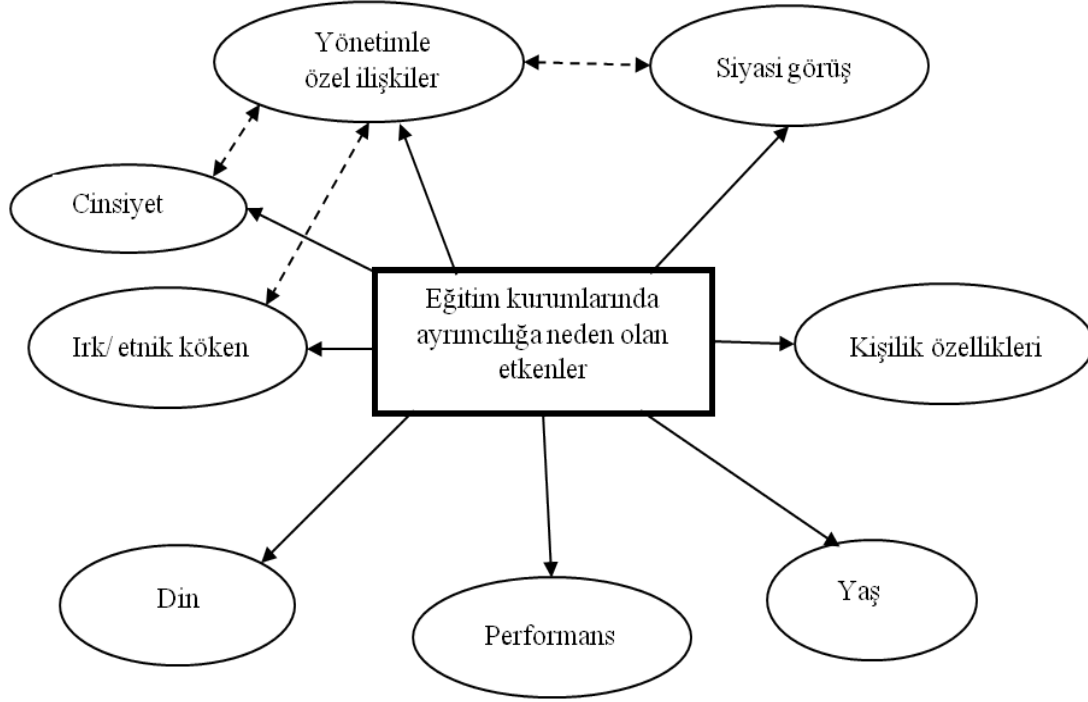
Öğretmenlerden biri gösterilen tepkiye ilişkin çatışmalarda da taraf tutularak ayrımcılık yapıldığını şu ifadeleriyle belirtmiştir: “... çatışmalarda taraf tutma, kendi tarafına daha toleranslı olma...” (Murat). Öğretmenler gösterilen tepki bağlamında deneyimledikleri ayrımcılık davranışlarından birinin de yok sayma olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler, işlerinin yapılmaması veya fikirlerinin önemsenmemesi gibi davranışlarla yok sayıldıklarını dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin yok sayma ile ilgili ifadelerinden örnekler aşağıda yer almaktadır:

Bizim çok söz hakkımız yoktu, genelde eşi ne derse o yapılıyordu, o da öğretmendi ama onun yönlendirmesiyle hareket ediliyordu. (Sema).

Bir arkadaşımın sıkıntısı hemen çözüldükçe, benimki aynı ivedikle halledilmiyor. (Esra).

### **Öğretmenlere Göre Yöneticilerin Ayrımcılık Yapma Nedenleri**

Sınıf öğretmenlerine sorulan üçüncü soru “Okul yöneticileriniz hangi etmenlerin etkisi ile öğretmenlere ayrımcılık yapmaktadırlar? Okullarda ayrımcılığa neden olan etkenler nelerdir?” biçimindedir. Bu soru ile öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin yaptıkları ayrımcılığın nedenleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Öğretmenlere göre yöneticilerin yaptıkları ayrımcılıkların nedenleri arasında en çok vurgulananı siyasi görüş ve yönetimle özel ilişkiler temasında toplanmıştır. Yöneticilerin yaptıkları diğer ayrımcılık nedenleri ise din, ırk, yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri ve performans temaları altında toplanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde okullarda yöneticilerin öğretmenlere yaptıkları ayrımcılığa neden olan etkenler; din, ırk/etnik köken, yönetimle özel ilişkiler, yaş, siyasi görüş, cinsiyet, öğretmenin performansı ve kişilik özellikleri olmak üzere sekiz alt temada toplanmıştır (Şekil 2).



**Şekil 2.** Okullarda ayrımcılığa neden olan etkenler.

Öğretmenlerin, okullarda ayrımcılığa neden olan etmenlerden en çok vurguladıkları siyasi görüştür. Bu ifadeler, yöneticiyle aynı siyasi görüşten olmayan öğretmenlerin ayrımcı davranışlara maruz bırakıldığını göstermektedir. Bu konuda öğretmen görüşlerinden bazıları şunlardır:

İdareciyle daha çok aynı siyasi görüşten olmayan, aynı paralelden bakmayanlar, baskıya maruz bırakılıyor. (İsmail).

Türkiye’de siyasi görüşünden değilsen, seni ezmenin yolunu arar. (Cenk).

... burada çalıştığım bir okulda, sendikal nedenlerden dolayı baskı gördüm, psikolojik şiddet uygulandı. (Seçil).

Öğretmenlerin ayrımcılığa neden olarak vurguladıkları ikinci neden ise, yönetimle olan özel ilişkilere. Yöneticilerin tutum ve davranışlarının, özel yaşamlarındaki bağlardan etkilendiği, özel yaşamda yakın olduğu kişilere yapılan kayırmacı davranışlarının, diğerleri tarafından ayrımcılık olarak algılanmasına neden olduğu öğretmen ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu konudaki öğretmen ifadelerinden örnekler aşağıdadır:

Önemli görevlere kendi yandaşları, önemsiz ve yorucu görevlere başkalarını vermeleri... (Nuri).

Sosyal ortamlara katılmazsan farklı bakıyorlar, arkadaş- yemek gibi ortamlara katılırsan toleranslı davranabiliyorlar (Hatice).

Arkadaşlık ilişkisi önemli, bir arkadaşımın bir sorunu hemen çözülüyor, benimki aynı ivedilikle halledilmiyor. (Esra).

Yöneticilerin öğretmenlere uyguladığı bir diğer ayrımcılık nedeni ise dindir. Öğretmenlerden biri din etkeninin de ayrımcılığa sebebiyet verdiğini şu görüşüyle ortaya koymuştur: “*Muhafazakar olursan daha farklı ve olumlu bakıyorlar.*” (Hatice).

Öğretmenlere göre yöneticiler etnik kökene dayalı olarak da ayrımcılık yapmaktadırlar. Farklı etnik kökenden veya farklı yörelerden gelen öğretmenlerden biri ayrımcılıkla karşılaştıklarını şöyle ifade etmiştir: “*Daha önce doğuda görev yaptım, orda etnik köken ayrımcılığı yapılıyordu, törenlerde filan hep bize görev verilirken onlara verilmiyordu.*” (Seçil).

Ayrımcılığa neden olan bir diğer etmen, öğretmenin performansıdır. Öğretmenlerden kimileri kişisel performanslarının da yöneticilerin ayrımcılık davranışlarına yol açtığını belirtmektedir. Bu konuya ilişkin bir öğretmen şunu söylemiştir: “*Bu işi, bu yapamaz, sabırlı olana verelim, denilerek problemleri öğrenci verilir.*” (Sema).

Bir diğer ayrımcılık nedeni öğretmenin kişilik özellikleridir. Öğretmenler, öğretmenlerin kişisel özelliklerine dayalı olarak da yöneticilerin ayrımcılık yaptığını belirtmişlerdir. Örneğin; “*Baskın karaktersen dokunamıyorlar, sessizsen yıktıkça yıkıyorlar.*” (Hatice) ve “*Hiç bulaşmayayım diye, yöneticilerin yaptığı her şeyi görmezden geliyorlar.*” (Gülşen) biçimindeki öğretmen görüşleri bu fikirle örtüşür niteliktedir.

Ayrımcılığa neden olan etmenlerden biri de cinsiyettir. Öğretmenler şu ifadelerle, cinsiyet faktörünün ayrımcılık davranışlarıyla ilgisi olduğunu ortaya koymaktadır:

Mesela bayanlar bayanlarla daha iyi anlaşır, erkekleri dışlayabilir. (Seçil).

Bazı idareciler bayan öğretmenlerle daha yakından çalışmayı seviyor. (Hatice).

Yöneticilerin ayrımcılık yapmasına neden olan diğer bir etmen de yaştır. Öğretmenler, yaşın da ayrımcılığa maruz bırakılma nedenlerinden biri olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin; “*Yaş ilerledikçe olumsuz bakıyorlar.*” (Murat) biçimindeki ifade yöneticilerin yaşa dayalı ayrımcılık yaptığını dair tipik bir göstergedir.

## Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışlara neden olan etmenleri anlamak üzere 19 öğretmenle yapılan bu çalışmada öğretmenlerin ayrımcılığı nasıl tanımladıkları, yöneticilerin ayrımcılık davranışları ve bu ayrımcılık davranışlarına etki eden etmenler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Öğretmenlere ayrımcılığı, “okul yöneticilerinin bazı öğretmenlere yapılan kolaylıkların bazılarında sağlanmadığı, bazı sebeplerden ötürü bazı öğretmenlere eşit, adil davranılmadığı, bunların dışlandırdığı, ötekileştirildiği ya da haksızlığa uğratıldığı” biçiminde tanımlamışlardır. Zaten ayrımcılık, bir kamu yararı veya geçerli bir neden olmaksızın bireye aynı durumdaki diğer kişilere göre eşit olmayan davranışlarda bulunmak (Çelenk, 2010) demektir. Buradan da görüldüğü üzere öğretmenler ayrımcılık kavramının bilincindedirler.

Öğretmenlerin yöneticileri tarafından hangi konularda ayrımcılığa uğradıklarına ilişkin verdiği cevaplar sorumluluk dağıtımı, inisiyatif kullanma, gösterilen tepki olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğretmenlerin ayrımcılığa uğradıkları konu/durumlara ilişkin en çok vurguladıkları ayrımcılık durumu sorumluluk dağıtımına (nöbet dağıtımı, görev dağıtımı, ders programı hazırlama, sınıf/öğrenci dağıtımı) ilişkindir. Keskinlilç Kara (2016) tarafından yapılan çalışmada da bazı

öğretmenlere başarısız sınıfların verilmesi ve angarya işlerin verilerek fazla iş yükü yüklenmesi biçiminde ayrımcılık yapıldığını sonucu çıkmıştır. Öztürk'ün (2015) çalışmasında ise eğitim kurumlarında görev dağılımlarına ilişkin ayrımcılık yapıldığı bulunmuştur.

Öğretmenlere göre okullarda yöneticilerin hangi konularda veya durumlarda ayrımcılık yaptıklarına ilişkin bir diğer ayrımcılık konusu gösterilen tepki biçimindedir. Öğretmenlere göre yöneticiler ayrımcılığa maruz bıraktığı öğretmenleri cezalandırma/ödüllendirmeme, yok sayma, baskı kurma ya da çatışmalarda taraf tutma biçiminde ayrımcılığa tabi tutmaktadırlar. Öztürk'ün (2015) yaptığı çalışmada da öğretmenlerin terfi kararları, performans değerlendirme, ücretlendirme ve diğer ödüllendirme durumlarında ayrımcılık yaşadıklarını belirtmiştir. Keskinliç Kara (2016) da okullarda bazı öğretmen gruplarına ders dışı eğitsel faaliyetlerin verilmemesi, ödüllendirilmemesi, takdir edilmemesi biçiminde ayrımcılık yapıldığını ortaya koymuştur. Aynı çalışmada çıkan bir diğer sonuç da bazı öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alınmayarak ayrımcılığa maruz bırakılmasıdır. Görüldüğü üzere okul yöneticileri bazı öğretmen gruplarına gösterdiği davranış ve tepkilerle diğerlerinde gösterdiklerinden farklı davranarak ayrımcılık yapabilmektedirler.

Öğretmenlere göre okul yöneticileri inisiyatif kullanma konusunda da bazı öğretmen ya da öğretmen gruplarına ayrımcılık yapmaktadırlar. Öğretmenler; kaynak kullanımı, etkinlik düzenleme, izin kullanma durumlarında ayrımcılığa uğrayabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar Öztürk (2015) ve Keskinliç Kara'nın (2016) yaptıkları çalışmalarının sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmalarda da bazı öğretmenlerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin engellenmesi ve ders dışı eğitim faaliyetlerinin engellenmesi yolu ile öğretmenlerin ayrımcılığa maruz kaldıkları vurgulanmıştır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ayrımcılık davranışlarına neden olan etmenleri ortaya çıkarmaya yöneliktir. Öğretmenlere göre okul yöneticilerini din, ırk/etnik köken, yönetimle özel ilişkiler, yaş, siyasi görüş, cinsiyet, öğretmenin performansı ve kişilik özelliklerine dayalı olarak ayrımcılık yapmaktadırlar. Ayrımcılık nedenleri arasında en sık vurgulanan ise, siyasi görüşe dayalı yapılan ayrımcılıktır. Keskinliç Kara (2016) da ayrımcılığa neden olan davranışlardan siyasi ayrımcılığın okullarda en çok yaşanan ayrımcılık sebebi olduğunu bulmuştur. Arslan (2010) da işgören seçimi ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılığın çokça yaşandığını vurgulamıştır. Ayrımcılık davranışına neden olan etmenlerden ikincisi, öğretmenlerin yönetimle olan özel ilişkileridir. Demir (2011), iş yaşamında performans değerlendirmelerinde, işgörenlerin çeşitli özelliklerinin yanında, yönetimle olan ilişkilerinin de etkili olduğunu belirtmiştir. Okullarda yaşanan ayrımcılığa neden olan üçüncü etken ırk/etnik kökendir. Eğitim örgütlerinde yapılmasa da araştırmanın bu sonucu Hoque ve Noon (1999), Orhan (2015) ve Ural (2012) yaptıkları araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Okullarda ayrımcılığa neden olan diğer etmen cinsiyettir. Dedeoğlu (2009), Türkiye'de cinsiyet eşitsizliğinin kadınlar aleyhine olduğunu ve alınan önlemlerin iş yaşamında kadın istihdamını artırıcı etkilerinin olmadığını belirtmiştir. Çelik (2011) ise, okullardaki cinsiyet ayrımcılığını sınıf ve branş öğretmenleri arasında karşılaştırma yaparak ele almış ve branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine oranla daha fazla cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu örnekler iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının olduğunu göstermektedir. Okullarda ayrımcılığa neden olan diğer etkenler öğretmenin performansı ve kişilik yapısıdır. Okullarda ayrımcılığa en az düzeyde neden olan bir diğer etken dindir. Blackaby, Murphy ve O'Leary'nin (2008) yaptıkları çalışmada, işyerlerinde farklı din veya aynı din içindeki farklı mezhepten bulunan bireyler arasında ayrımcılık yaşandığı ortaya konmuştur. Araştırma sonucu okullarda ayrımcılığa neden olan son etken ise yaştır. Gregory (2001) yaş etkeninin terfiler, iş alımlar ve nakiller üzerinde etkisi olduğunu belirtmiş ve bu nedenle ayrımcılık yaşanabildiğini vurgulamıştır. Avustralya'da işgörenleri inceleyen Weller (2007), yaşlı işgörenlerin daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını belirtmiştir.

Okullarda yaşanan ayrımcılık ile öğretmenlerin performans ve motivasyonlarının olumsuz yönde etkileneceği, dolayısıyla verilen eğitim kalitesinde de düşüşler yaşanacağı açıktır. Bu nedenle eğitim örgütlerindeki yöneticilerin hem ayrımcılık davranışlarının neler olduğunu hem de ayrımcılık davranışlarına neden olan etmenleri bilmeye ihtiyaçları vardır. Ancak bu yolla, okullarını ayrımcılığın olumsuz sonuçlarından uzak tutabilirler. Yapılan bu araştırma ile eğitim yöneticilerine ayrımcılık davranışlarının neler olduğu ve ayrımcılık davranışlarına neden olan etkenler sunulmuştur. Bu sonuç ve bulgulardan yararlanan yöneticiler, ayrımcılık konusunda daha duyarlı davranarak okullarındaki ayrımcılık olgusunu ve olumsuz etkilerini azaltabilirler.

Bu araştırmada ilkokulda çalışan ayrımcılığa uğramış 19 sınıf öğretmenin yöneticileri ile yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerine dayalı görüşler yansıtılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın katılımcılarını; ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin yöneticileri ile yaşadıkları ayrımcılık konuları ve nedenleri sınırlı bir grubun görüş ve deneyimlerini yansıtmaktadır. Genellenebilirliği sınırlı olan bu araştırma nicel veya karma araştırma yaklaşımlarıyla farklı düzeylerdeki eğitim kurumlarında, bölgelerde ve çok daha kişiyle de yapılabilir. Benzer çalışma okul yöneticilerinin ayrımcılık konusundaki bakışını anlamak amacıyla da yapılabilir.

### Kaynaklar / References

- Akdöl, B. (2009). *Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, Ö.E. (2010). *İşgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık: otel işletmelerinde bir araştırma.* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık* ( 20. baskı): Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul: kuram, uygulama ve araştırma.* Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Baybora, D. (2007). *Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Blackaby, D. H., Murphy, P. D. ve Qleary, N. C. (2008). Employment discrimination in Northern Ireland and the good friday agreement. *Economic Letters*, 99: 282-285.
- Cassidy, C., Howe, C., Warden, D. ve 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.
- Chabaya, O., Rembe, S. ve Wadesango, N. (2009). The persistence of gender inequality in Zimbabwe: factors that impede the advancement of women into leadership positions in primary schools. *South African Journal of Education*, 29: 235-251.
- Christensen, L.B., Johnson, R.B. ve Turner, L.A. (2015). Nitel ve karma yöntem araştırmaları. M. Sever, (Çev.). A. Aypay (Ed). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz* içinde (ss. 400-433). Ankara: Anı.
- Çelenk, S. (2010). Ayrımcılık ve medya. B. Çaplı ve H. Tuncel (Ed.), *Televizyon haberciliğinde etik*, Ankara: Fersa. web: <http://ilef.ankara.edu.tr/etik/ayrimcilik-ve-medya>. web: 03.04.2010 tarihinde alınmıştır.
- Çelik, G. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel ayrımcılık ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi.* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Sakarya.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F.G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 277-297.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet ve cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2 (21): 41- 54.
- Demir A. (2007), *Avrupa insan hakları sözleşmesinde ve Türk hukukunda ayrımcılık yasağı.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 760- 784.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde ayrımcılık: kavramsal bir inceleme. *Tisk Akademi*, 2: 66-87.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: a user-friendly guide for social scientists.* London: Routledge.
- Emre, O. (2010). *İş ilanlarında ayrımcılık: Kocaeli ili örneği* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdal, Y. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi ve Türk iş hukuku açısından eşit davranma ilkesi.* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3), 467-498.
- Erdoğan, İ. (1998). *Araştırma dizaynı ve istatistik yöntemleri.* Ankara: Emel.

- Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. Saban, A. ve Ersoy, A. (Ed.), *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. (ss. 51-110). Ankara: Anı.
- Gregory, R. F. (2001). *Age discrimination in the american workplace: old at a young age*. New Jersey: Rutgers University.
- Güler, S.B. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya Bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Holliday, A., Hyde, M. And Kullman, J. (2010). *Intercultural communication an advanced resource book*. New York: Routhledge Taylor & Francis Group.
- Holmes, O. (2013). *An examination of the mediators and moderators in the relationship between justifications, organizational contexts, and discrimination in personnel selection*. (Master thesis). The University of Alabama.
- Hoque, K. ve Noon, M. (1999). Racial discrimination in speculative applications: new optimism six years on? *Human Resource Management Journal*, 9(3): 71-82.
- 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/-multi/documents/publication/wcms_116342.pdf). [19 January 2014]
- İştar, E. (2002). Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, 28: 1-13.
- Jandt, F. E. (2016). *An introduction to intercultural communication identities in a global community* (8. baskı). Sage, Inc.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). *Günümüzde insan ve insanlar, sosyal psikolojiye giriş* (15. Baskı). İstanbul: Evrim.
- Kaya, N. (2007). Kadın mısın erkek mi?. *Derki Dergisi*. web: [www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekhtml](http://www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekhtml). 02.01.2008 tarihinde alınmıştır.
- Keskinkılıç Kara S.B. (2016). Okullarda yaşanan siyasi ayrımcılığın bireysel ve örgütsel etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (3): 1371- 1384.
- Korkut, L. (2009). *Ayrımcılık karşıtı hukuk*. Ankara: Adres.
- Kuş, E. (2003). Nicel-nitel araştırma teknikleri. Ankara: Anı.
- Leech, N. L. ve Onwuegbuzie, A. J. (2007). An array of qualitative data analysis tools: a call for data analysis triangulation. *School Psychology Quarterly*, 22: 557- 584.
- Lustig, M. W. ve Koester, J. (1996). *Intercultural competence: interpersonal communication across cultures*. New York: Harper Collins .
- Mays, V.M., Cochran, S.D. ve Barnes, N. (2007). Race, racism and the health outcomes among African Americans. *Annual Review of Psychology*, 58: 565-592.
- Oliphant, V.N. ve Alexander, E.R. (1982). Reactions to resumes as a function of resume determinateness, applicant characteristics, and sex of raters. *Personnel Psychology*, 35: 829-842.
- Orhan, U. (2015). Sosyal gerçeklik mi, algı mı? Almanya'daki Türklerin işyerinde ırksal ayrımcılık deneyimleri üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1): 175- 183.
- 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.



- Öztürk, İ. (2015). *İş yaşamında üretkenlik karşıtı davranışlar: ayrımcılık ve adaletsizlik algıları ile olumsuz duyguların etkileri*. (Yüksek lisans tezi). TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Patton, Q.M. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. London: Sage.
- Pavalko, E., Mossakowski K. ve 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.
- Rothenburg, P. S. (1991). (ed.). *Race, class, and gender in the united states: an integrated study*. New York: St. Martin's.
- Prechal, S. (1993). Combating Indirect Discrimination in Community Law Context. The Netherlands, Deventer: Legal Issues of Europa Institute University of Amsterdam.
- Turpçu, M. (2004). *Avrupa Birliği hukukunda iş yerinde ayrımcılık*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Ural, A. (2012). Türk asıllı göçmenlerin Hollanda'daki temel eğitim uygulamalarına yönelik ayrımcılık algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (165): 262- 274.
- Ünlü, T. (2009). *Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us?. *Work, employment and society*. 21(3): 417-437.
- 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.
- Yalçın, N. (2008). *Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeni ile yaşadığı mesleki sorunlar ve İstanbul ili saha araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Kütahya.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

#### Yazarlar

Dr. Soner POLAT, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesidir. Eğitim yönetimi, teftişi, ekonomisi ve planlaması alanında doçenttir. Çalışmaları konuları arasında örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel ve kültürlerarası çatışma, örgütsel imaj gibi konular gelmektedir. Son zamanlarda ise kültürlerarası eğitim, çok kültürlülük, kültürlerarası yeterlilik, kültürlerarası kişilik, barış eğitimi gibi kültür odaklı konular üzerinde çalışmaktadır.

Gülşah HİÇYILMAZ, Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bir okulda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi programında doktora öğrencisidir

#### İletişim

Doç. Dr. Soner POLAT, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Umuttepe Kampüsü. İzmit/Kocaeli  
spolat@kocaeli.edu.tr

Gülşah HİÇYILMAZ Turgutreis İlkokulu  
Derince/Kocaeli  
gulsah\_serifoglu@hotmail.com

## Summary

**Purpose and Significance.** Discrimination was defined as aggrieving someone for his/her different feature (Ataöv, 1996); behaving differently towards the employee because of his/her characteristics which are not related to the work (Özkan & Özkan, 2010). The studies showed that discrimination causes negative consequences in organizations. The results of studies pointed out that discrimination causes job dissatisfaction (Wood, Breaken & Niven, 2013); evaluating performances in a biased way, low organizational attendance, insecurity and increase in negative work conflicts (Holmes, 2013); decrease in motivation, and productivity; increase in job-quit, and damage to communication in organization (Demirel, 2011). In addition to these, discrimination causes employees have psychological (Cassidy, Howe, Warden & O'Connor, 2004) physical (Pavalko, Mossakowski & Hamilton, 2003; Mays, Cochran & Barnes, 2007) problems.

Schools are educational organizations. In these organizations, there are teachers who have many different physical, cultural, social characteristics. Even their different characteristics, teachers expect to be accepted as equals and treated equally. However, some different characteristics may cause teachers to be disadvantaged at schools and teachers believe s/he is discriminated. Discrimination can affect efficiency of schools negatively by causing negative climate, decreasing productivity, lack of communication. This condition is not desired by any school administrator, and shows that administrators should avoid discriminatory behaviours. This study is important in terms of guiding school administrators for not discriminating by putting forward the discriminatory behaviours and their reasons, administrators' awareness of these behaviours that primary school teachers are exposed to, the reasons of these behaviours. For this reason, this study aims to reveal the causes of discrimination behaviours and the behaviours teachers perceive as discrimination.

**Methodology.** This study was conducted using descriptive phenomenology of phenomenological research designs from qualitative research methods. Ersoy (2016) stated that descriptive phenomenology is used to describe people's perceptions and experiences. For this reason, the participants who experienced discrimination, who were conscious of their experiences, and who were volunteer have been chosen. Participants were selected with maximum diversity sampling from purposeful samples. Providing diversity is not for generalization; it is to determine whether there are phenomena and differences that are shared among the various situations and to show different dimensions of the problem because of differences.

The phenomenon of this research is the concept of discrimination. The participants of the research constitute 19 class teachers who experience discrimination, who work in the provinces of Izmit and Derince, Kocaeli and who are exposed to discrimination. It is important to have interviews with individuals with different characteristics to ensure maximum sample size. For this reason, researchers have been careful about the fact that teachers vary in terms of gender, seniority, marital status, trade union membership, and the relationship with unions and their managers.

The data were collected through interview technique and collected through 'Semi-structured Interview Form' developed by the researcher. While the questions on the interview form were being prepared, the researchers asked experts their opinions and the questions were shaped accordingly to ensure internal validity.

The overall aim of this study is to identify the factors that cause discriminatory behaviours and discriminatory behaviours teachers are exposed to. The following questions were asked to the participants:

- How do you define discrimination in school?
- In what situation/disputes do your school administrators discriminate against teachers?
- Which factors influence school administrators and cause them to discriminate against teachers? What are the factors that cause discrimination in schools?

Interviews were conducted between 01.11.2016 and 20.11.2016 at schools where teachers were working, with the permission of the administrators. The volunteer teachers were interviewed, and they were told that the researchers respected participants' privacy rights. The interviews were recorded by voice recording as requested by the interviewed teachers.

The recorded data was transcribed, and qualitative data were obtained. The data were analyzed using content analysis; the data were coded into categories and themes. Firstly, the codes were determined, then the categories were created, and finally the themes were decided. While the themes were created, the results of related literature were also taken into consideration.

**Results.** When the common points of the participants' definitions are combined, it was found out that teachers knew the concept of discrimination; because they define the concept as treating unfairly, unequally, and negatively, alienating and isolating people or groups who have characteristics (religion, sect, language, material and spiritual features, ideology, politics, union) different from majority.

Teachers' answers on the issues/situations of discrimination were shaped around three main themes: Responsibility distribution, initiative use, and reaction. It has emerged that every main theme has its own sub-theme. The themes and sub-themes of the issues/situations of discrimination in schools are as follows:

1. Distribution of responsibilities includes discrimination in terms of; a) distribution of duty, b) distribution of keep-watching, c) class / student distribution, d) preparing academic program; 2. Initiative use includes a) use of permission, b) use of resources, c) organization of activities, d) being late to school; 3. Reaction includes a) punishment /not rewarding, b) repression, c) ignoring, d) favouritism during conflicts

When the findings of the research were examined, the factors which cause administrators' discriminatory behaviours towards teachers in the schools were found to be in six different sub-themes which are religion, race/ethnicity, special relations with management, age, political opinion, gender, teacher performance and personality traits.

**Discussion and Recommendations.** In this study, it was tried to reveal how teachers define discrimination, managers' discriminatory behaviours and factors affecting these behaviors. Teachers define discrimination as "treating unfairly, unequally, and negatively, alienating and isolating people or groups who have characteristics (religion, sect, language, material and spiritual features, ideology, politics, union) different from majority." In the literature, discrimination is defined as behaving an individual in an unequal way when compared to other people in the same conditions, and doing this without a public benefit or valid reason (Çelenk, 2010). So, it is possible to say that teachers are aware of the concept of discrimination as seen here.

The discrimination situation that teachers most emphasize regarding the issues/situations they are discriminated against is related to the distribution of responsibility. In the study carried out by

Keskinkılıç Kara (2016), it was found out that some teachers were discriminated in the form of giving unsuccessful classes and giving more chores and jobs.

According to the teachers, the other issue about which school administrators discriminate against teachers is reaction. Ozturk (2015) also stated that teachers were discriminated on decisions about their promotion, performance evaluation, pricing and other rewards.

According to teachers, school administrators also discriminate against some teacher or teacher groups in terms of use of initiative. These results are consistent with the results of the studies by Öztürk (2015) and Keskinkılıç-Kara (2016). In these studies, it is emphasized that teachers are discriminated through being prevented for educational and developmental activities, and extracurricular activities.

Another finding of the research is to reveal the factors that cause discrimination behavior. According to the teachers, school administrators discriminate based on religion, race/ethnicity, special relations with management, age, political opinion, gender, teacher's performance and personality traits. The most frequently emphasized reason for discrimination is the discrimination based on political opinion. Arslan (2010) emphasized that political discrimination is faced frequently in the recruitment of employee and in the intra-organizational working life. The second factor that causes discrimination behavior is the special relationship of the teachers to the management. Demir (2011) stated that, in the performance evaluations in business life, the relations with the management are also influential, as well as the various characteristics of the employees. The third factor that causes discrimination in schools is racial/ethnic origin.

This result is consistent with the results of the research conducted by Hoque and Noon (1999), Orhan (2015) and Ural (2012), although these studies were not conducted in educational organizations. According to teachers, the other factors that cause discrimination in schools are gender, teacher's performance and personality. Religion and age are the factors that cause discrimination in schools at the least.

One way for schools to avoid discrimination, which would have a negative impact on productivity, effectiveness and climate, is the managers' awareness of issues/subjects that are perceived by the teachers as discrimination; and the factors that lead to discrimination. For this reason, this study may guide the managers. This study can be extended to teachers working in different education regions and levels, including quantitative and qualitative methods. A similar study can also be done to understand school administrators' view of discrimination.