



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞININ İŞE ALIM NİYETİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DENEYSEL BİR ÇALIŞMA**

Asmin Güneş KARAKAŞ

Yüksek Lisans Tezi

**Ankara, 2018**



CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞININ İŞE ALIM NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:  
DENEYSEL BİR ÇALIŞMA

Asmin Güneş KARAKAŞ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı

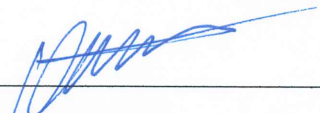
Yüksek Lisans Tezi

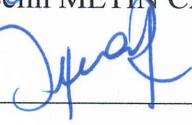
Ankara, 2018

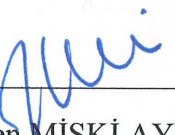
## KABUL VE ONAY

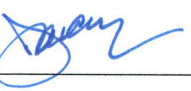
Asmin Güneş Karakaş tarafından hazırlanan “Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İşe Alım Niyeti Üzerindeki Etkisi: Deneysel Bir Çalışma ” başlıklı bu çalışma, 05/06/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Prof. Dr. Azize ERGENELİ (Başkan)

  
Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ (Danışman)

  
Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR

  
Dr. Eren MİSKİ AYDIN

  
Dr. Öğretim Üyesi Canay DOĞULU

Dr. Öğretim Üyesi İrem METİN ORTA (Eş Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

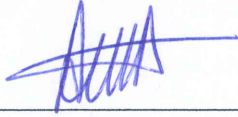
Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☒ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

05/06/2018



---

Asmin Güneş KARAKAŞ

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

☒ **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

☐ **Tezimin/Raporumun .....tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

☐ **Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

☐ **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

05 / 06 / 2018



Asmin Güneş KARAKAŞ

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez danışmanının **Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ** ve eř-danışmanın **Dr. Öğretim yesi İrem METİN ORTA** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

*Asmin Güneş KARAKAş*

## TEŞEKKÜR

Kendisine arkalı önlü üç sayfa teşekkür yazsam yine de az kalacak olsa da, tez yazım sürecinin başından sonuna kadar her aşamasında, bütün bilgi, birikim ve enerjisini benimle paylaşan, sadece muazzam bir akademik destek değil, aynı zamanda her düştüğümde yanımda olan, beni her daim motive eden, çalışkanlığını ve kişiliğini örnek aldığım tez danışmanım Doç. Dr. Selin Metin Camgöz'e çok çok teşekkür ederim.

Eş danışmanım Dr. Öğretim Üyesi İrem Metin Orta'ya, öncelikle eş danışmanım olmayı kabul ettiği, daha sonra ihtiyacım olan her an özveriyle destek olduğu, hatalarımı özenle düzeltip yol gösterdiği için çok teşekkür ederim.

Değerli jüri üyesi hocalarım Prof. Dr. Azize Ergeneli, Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar, Dr. Eren Miski Aydın ve Dr. Öğretim Üyesi Canay Doğulu'ya kıymetli yorumları ve katkıları için çok teşekkür ederim. Ayrıca, başta veri toplama sürecinde desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Kazım Barış Atıcı olmak üzere, tez dönemim boyunca güler yüzleriyle manevi desteklerini hissettiğim Dr. Öğretim Üyesi Bülent Çekiç, Arş. Gör. Handan Akkaş ve bütün bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Tez dönemim boyunca geçirdiğim sancılı sürece dahil olan, depresif hallerime katlanıp, usanmadan dinleyen, bunun yanında değerli yorumlarıyla tezime katkı sağlayan bütün arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Hayatım boyunca attığım her adımda yanımda olup, hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan, benim için üşenmeden, yorulmadan koşturan canım annem Kadire Karakaş ve canım babam Arslan Karakaş'a, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen canım ablam Aslı ve canım kardeşlerim Kadir ve Deniz Can'a çok çok teşekkür ederim.

## ÖZET

KARAKAŞ, Asmin Güneş. *Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İşe Alma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Deneysel Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018

LGBTİ+ bireyler toplumun her alanında ayrımcı davranışlara maruz kalmaktadırlar. İş yaşamı da bu bireylerin ayrımcılıkla en yoğun karşılaştıkları alanların başında gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de LGBTİ+ bireylerin işe alım sürecinde karşılaştıkları ayrımcılığı incelemek ve olası bir ayrımcılığın kurgusal bir senaryo ile işe başvuran adayın cinsel yönelim ve biyolojik cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Deneysel yöntem izlenerek yürütülen bu çalışmada, cinsel yönelim ayrımcılığını ölçmek amacıyla işe alım niyeti, tercih temelli ayrımcılık (taste-based discrimination) ve istatistiksel ayrımcılık (statistical discrimination) değişkenleri kullanılmıştır. Ayrımcılığa sebep olan kriterler, başvuran adayın cinsel yönelimi (eşcinsel, heteroseksüel) ve biyolojik cinsiyeti (kadın, erkek) şeklinde belirlenerek dört farklı kurgusal özgeçmiş senaryosu oluşturulmuştur. Çalışmaya katılan 224 yüksek lisans öğrencisinden kendisini bir işveren olarak düşünmesi ve satış danışmanına ilişkin bir iş ilanını incelemesi istenmiştir. Ardından her bir katılımcıdan kurgusal ilana başvuran bir adayın özgeçmişini değerlendirerek, Baert ve De Pauw (2014)’ın kullandığı işe alma niyeti, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık sorularına cevap vermesi istenmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi (Between-Groups Factorial ANOVA) uygulanmıştır ve bu analizlerde değişkenlerin ortalama puanları ve soru maddeleri bağımlı değişken olarak yer almıştır. Araştırmanın sonucunda, özgeçmişte yer alan adayın cinsel yöneliminin, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık üzerinde anlamlı etkileri bulunmuştur. Buna göre, eşcinsel bireyler heteroseksüel bireylere göre, tercih temelli ayrımcılığa ve istatistiksel ayrımcılığa daha fazla maruz kalmaktadır. Ancak, adayın cinsel yöneliminin işe alma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi gözlenememiştir. Bunun yanı sıra, adayın cinsel yöneliminin ve cinsiyetinin ikili etkileşiminin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Son olarak, adayın cinsel yönelimi, adayın cinsiyeti ve katılımcının

cinsiyetinin üçlü etkileşimin istatistiksel ayrımcılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlenmiştir. LGBTİ+ bireylerin çalışma alanında karşılaştıkları ayrımcılığı gösteren bu çalışma, yöneticilere ve işe alım uzmanlarına eşcinsellik karşıtı tutumları ve davranışları azaltmada atılacak adımları belirlemede yol gösterecektir. Ayrıca, araştırmacıların gelecek çalışmalarına ışık tutacaktır.

### **Anahtar Sözcükler**

Cinsel yönelim, ayrımcılık, işe alım niyeti, cinsiyet, LGBT, deneysel çalışma



## ABSTRACT

KARAKAŞ, Asmin Güneş. *The Effect of Sexual Orientation Discrimination on Hiring Intention: An Experimental Research*. Master's Thesis, Ankara, 2018.

LGBTI+ individuals are subjected to discrimination and harassment in almost every field of life. This study aims to examine discrimination against LGBTI+ individuals during hiring process in Turkey and to reveal possible discrimination in terms of applicant's sexual orientation and biological sex by using a fictitious scenario. Following an experimental method, the study used hiring intention, taste-based discrimination and statistical discrimination in measuring sexual orientation discrimination. Factors causing discrimination were determined as sexual orientation (homosexual/heterosexual) and biological sex (male/female) and accordingly, 4 different fictitious resumes were generated. The study was conducted with the participation of 224 graduate students who identify themselves as heterosexuals. Participants were asked to imagine themselves as an employer and to screen the resume of a fictitious job candidate for a sales consultant position. Thereafter, participants were asked to answer some questions borrowed from Baert and De Pauw (2014), about hiring intention, taste-based discrimination and statistical discrimination. In order to test hypotheses of the present research, 2X2 Between-Groups Factorial ANOVA analysis is conducted with the average scores of variables and questionnaire items serving as dependent variables. Findings showed that job candidate's sexual orientation had significant effects on taste-based discrimination and also on statistical discrimination, however not on hiring intention. The effects of two-way interactions of candidate's sexual orientation and biological sex on hiring intention, statistical discrimination and taste-based discrimination were found to be nonsignificant. Lastly, a significant effect of three-way interaction of candidate's sexual orientation, candidate's biological sex and participant's biological sex is found to be significant on statistical discrimination. This study, which revealed discrimination faced by LGBTI+ individuals in the work environment, will be an efficient guide for managers and

recruitment specialists who wants to take action in diminishing anti-gay attitudes and behaviours. Moreover, the findings of the study will also enlighten future studies.

**Keywords**

Sexual orientation, discrimination, intention to hire, gender, LGBT, experimental study



## İÇİNDEKİLER

|                                                              |      |
|--------------------------------------------------------------|------|
| KABUL VE ONAY .....                                          | i    |
| BİLDİRİM.....                                                | ii   |
| YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI .....             | iii  |
| ETİK BEYAN.....                                              | iv   |
| TEŞEKKÜR .....                                               | v    |
| ÖZET .....                                                   | vi   |
| ABSTRACT .....                                               | viii |
| İÇİNDEKİLER .....                                            | x    |
| TABLolar DİZİNİ.....                                         | xiii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....                                         | xiv  |
| GİRİŞ .....                                                  | 1    |
| 1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....                            | 5    |
| 1.1. CİNSİYETE İLİŞKİN ÇEŞİTLİ KAVRAMLARA AİT TANIMLAR ..... | 5    |
| 1.2. HETEROSEKSİZM (HETEROSEXISM) .....                      | 8    |
| 1.3.HOMOFOBİ (HOMOPHOBIA) .....                              | 9    |
| 1.4.FARKLILIK .....                                          | 10   |
| 1.4.1.Farklılıkların Yönetimi .....                          | 10   |
| 1.4.2.Farklılıkların Faydaları .....                         | 11   |
| 1.5.AYRIMCILIK .....                                         | 11   |
| 1.5.1.Çalışma Hayatında Ayrımcılık .....                     | 14   |
| 1.5.2.Doğrudan Ayrımcılık .....                              | 15   |
| 1.5.3.Dolaylı Ayrımcılık.....                                | 15   |
| 1.5.4.Resmi Ayrımcılık.....                                  | 15   |
| 1.5.5. Gayri Resmi Ayrımcılık.....                           | 15   |
| 1.5.6.Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık .....                | 16   |

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.5.7.Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık Kaynakları.....                               | 18        |
| <b>1.6. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIĞA İLİŞKİN MODELLER.....</b>                       | <b>20</b> |
| 1.6.1 Tercih Temelli Ayrımcılık (Taste-based Discrimination) .....                    | 20        |
| 1.6.2 İstatistiksel Ayrımcılık (Statistical Discrimination) .....                     | 21        |
| <b>1.7. ALANYAZINDA CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞI KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR .....</b> | <b>23</b> |
| 1.7.1. Türkiye’de Yapılmış Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmaları .....               | 23        |
| 1.7.2.Yurtdışında Yapılmış Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmaları .....               | 26        |
| <b>1.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....</b>                                            | <b>29</b> |
| <b>2.BÖLÜM: YÖNTEM .....</b>                                                          | <b>31</b> |
| <b>2.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ .....</b>                                                 | <b>31</b> |
| <b>2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....</b>                                                  | <b>31</b> |
| <b>2.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ .....</b>                                                 | <b>33</b> |
| <b>2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....</b>                                               | <b>34</b> |
| 2.4.1.İşe Alma Niyeti Ölçeği .....                                                    | 35        |
| 2.4.2. Tercih Temelli Ayrımcılık Ölçeği .....                                         | 35        |
| 2.4.3.İstatistiksel Ayrımcılık Ölçeği .....                                           | 36        |
| 2.4.4. Kişisel Bilgi Formu.....                                                       | 36        |
| 2.4.5. Manipülasyon Kontrolü .....                                                    | 36        |
| <b>2.5. ARAŞTIRMANIN İŞLEM PROSEDÜRÜ .....</b>                                        | <b>37</b> |
| <b>2.5.1. 1.Aşama: Yönerge .....</b>                                                  | <b>37</b> |
| 2.5.2. 2.Aşama: Özgeçmiş İnceleme.....                                                | 39        |
| 2.5.3. 3.Aşama: Adaya Ait Soruların Cevaplanması .....                                | 42        |
| 2.5.4. 4.Aşama: Katılımcıya Ait Soruların Cevaplanması .....                          | 42        |
| <b>2.6. ANALİZ VE BULGULAR .....</b>                                                  | <b>43</b> |
| 2.6.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması .....                            | 43        |
| 2.6.2. Veri Setinin Doğruluğu.....                                                    | 43        |

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.6.3. Eksik Verilerin İncelenmesi.....                                             | 43        |
| 2.6.4. Normallik Testi .....                                                        | 44        |
| 2.6.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi .....                                             | 45        |
| 2.6.6. Güvenilirlik Analizleri .....                                                | 50        |
| 2.6.7. Korelasyon Analizi .....                                                     | 51        |
| 2.6.7.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler .....                          | 52        |
| 2.6.8. Manipülasyon Kontrolü T-test Analizi .....                                   | 52        |
| 2.6.9. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına İlişkin Hipotezlerin Test Edilmesi.....         | 54        |
| <b>3. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ .....</b>                                            | <b>66</b> |
| <b>3.1. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler .....</b> | <b>68</b> |
| <b>3.2. Yöneticilere ve İşe Alım Uzmanlarına Öneriler .....</b>                     | <b>71</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                               | <b>72</b> |
| <b>EKLER DİZİNİ .....</b>                                                           | <b>77</b> |
| <b>EK 1. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU.....</b>                                             | <b>77</b> |
| <b>EK 2. HETEROSEKSÜEL ERKEK ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ.....</b>                            | <b>79</b> |
| <b>EK 3. HETEROSEKSÜEL KADIN ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ.....</b>                            | <b>80</b> |
| <b>EK 4. EŞCİNSEL ERKEK ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ .....</b>                                | <b>81</b> |
| <b>EK 6. ANKET .....</b>                                                            | <b>83</b> |
| <b>EK 7. ORJİNALLİK RAPORU .....</b>                                                | <b>85</b> |
| <b>EK 8. ETİK KOMİSYONU İZNİ.....</b>                                               | <b>86</b> |

## TABLOLAR DİZİNİ

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1:</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....                                  | 33 |
| <b>Tablo 2:</b> Kurgusal Senaryo Örneği.....                                                | 37 |
| <b>Tablo 3:</b> İş İlanı Örneği.....                                                        | 38 |
| <b>Tablo 4:</b> Özgeçmiş Örneği.....                                                        | 41 |
| <b>Tablo 5:</b> Tüm Ölçek Sorularına Ait Betimleyici İstatistikler.....                     | 44 |
| <b>Tablo 6:</b> Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri.....               | 45 |
| <b>Tablo 7:</b> Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları.....    | 47 |
| <b>Tablo 8:</b> Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları.....    | 48 |
| <b>Tablo 9:</b> Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeks Değerleri.....       | 49 |
| <b>Tablo 10:</b> Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları.....                                | 52 |
| <b>Tablo 11:</b> Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....                                   | 53 |
| <b>Tablo 12:</b> 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi: İşe Alım Niyeti.....          | 55 |
| <b>Tablo 13:</b> Varyans Analizi İkili Etkileşim Sonuçları: İşe Alım Niyeti.....            | 56 |
| <b>Tablo 14:</b> 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi: Tercih Temelli Ayrımcılık...  | 58 |
| <b>Tablo 15:</b> Varyans Analizi İkili Etkileşim Sonuçları: Tercih Temelli Ayrımcılık.....  | 59 |
| <b>Tablo 16:</b> 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi: İstatistiksel Ayrımcılık..... | 61 |
| <b>Tablo 17:</b> Varyans Analizi İkili Etkileşim Sonuçları: İstatistiksel Ayrımcılık.....   | 62 |
| <b>Tablo 18:</b> Varyans Analizi Üçlü Etkileşim Sonuçları.....                              | 63 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1: Araştırma Değişkenlerine Ait Ölçüm Modeli..... | 45 |
|---------------------------------------------------------|----|



## GİRİŞ

LGBTİ+/ eşcinsel bireylerin (lezbiyen, gey, biseksüel, transeksüel, interseks), Türkiye’de ve dünyada, gerek sosyal yaşamda gerek iş yaşamında, türlü ayrımcılıklara maruz kaldıkları artık bilinen bir gerçektir. Bununla beraber, internetin hayatımıza girişi ve sosyal medya kavramının ortaya çıkmasıyla, örgütlenme kolaylaşmış, bilgi akışı hızlanmış ve dolayısı ile, LGBTİ+ bireylerin görünürlükleri de aynı hızla artmıştır. Böylece, günümüz dünyasında LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcılıklar ve hak ihlalleri geçmişe kıyasla bir miktar azalmıştır. Bunun en belirgin örneği olarak, ABD’nin tüm eyaletlerinde eşcinsel evliliğin yasallaşmasını, benzer şekilde Almanya’nın 30 Haziran 2017 tarihinde eşcinsel evlilik yasasını parlamentodan geçmesi gösterilebilmektedir. Ancak, bu durum, özellikle muhafazakar toplumlarda, ne yazık ki aynı değildir. Batıya kıyasla muhafazakarlığın ve heteroseksizmin oldukça yoğun hissedildiği Türkiye gibi ülkelerin toplumlarında ayrımcılık tüm hızıyla devam etmekte ve bu bireylerin hayatlarını daha da zorlaştırmaktadır (Metin-Orta ve Metin-Camgoz, 2018).

Eşcinsellik geçmişte çok uzun süre, hatta günümüzde de bazı kesimlerce, ‘sapkınlık’, ‘tedavi edilmesi gereken bir hastalık’ olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, Avusturyalı psikiyatr Adler, ‘Eşcinsellik Üzerine’ isimli kitabında, eşcinselliği, “pedagogları, sosyologları, nörolog ve hukukçuları uğraştıran bir sorun ve sapkınlık” (Adler, 2017, s.11) şeklinde tanımlamıştır.

Eşcinsellik, Ruhsal Bozuklukların Tanı ve Tedavisi El Kitabı-IV (DSM-IV)’nda hastalık kategorisinde iken (Bayer, 1981), 1973 yılından sonra Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından, 1992 yılında da Dünya Sağlık Örgütü (Kaos GL, 2012) tarafından psikolojik hastalıklar listesinden çıkarılmıştır. Artık her ne kadar adına hastalık denmese de, eşcinsel bireylerin bugün hala ‘normal olmayan’ kategorisinde değerlendirildikleri, dışlanarak sözlü taciz ve istismar, fiziksel ve cinsel saldırılar ve çalışma ve yaşam alanına yönelik ayrımcı davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir (Amerikan Psikoloji Derneği, 2008).

Örneğin, Kaos Gl’nin sitesinde yayınlanan 18 Mayıs 2018 tarihli haberine göre, İzmir Alsancak’ta trans kadınlar hiçbir gerekçe gösterilmeden gözaltına alınmış ve kendilerine

hukuka uygun olmayacak bir şekilde idari para cezası kesilmiştir. Benzer şekilde 7 Haziran 2018 tarihli bir başka habere göre, istifaya zorlandığını ifade eden eşcinsel bir çalışan M.G., yeni gelen personel müdürünün kendisi hakkında dedikodu yaptığını, 10 yılı aşkın süredir çalıştığı şirkette hiçbir sorun yaşamazken, personel müdürü değişikliği ile birlikte mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Nitekim, konu ile ilgili tutulan adli tıp raporunda, diğer tanık beyanlarının da ifadeleri ile M.G.’nin yaşadığı ruhsal zorlukların, iş yerinde yaşadığı olay ve sonuçlarla bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Davaya ilişkin duruşmada ise istifaya zorlanan eşcinsel çalışan M.G. ile önceden beraber çalıştığı bir tanık olayı şu şekilde aktarmıştır: “Personel müdürünün davacıya eşcinsel olması nedeniyle aşağılayıcı tarzda bakışlarına şahit oldum.” Ancak daha sonra haberde, 7 Haziran 2018’de görülen davada şirketin tanığının beyanının alındığı ve tanığın, “işyerinde cinsel kimlik ayrımcılığına ve mobbinge şahit olmadığını” iddia ettiğinin bilgisi yer almıştır. Habere göre, Uluslararası Çeşitlilik Politikaları’nda cinsel yönelim ayrımcılığına karşı mücadele edeceğini duyuran dünyaca ünlü bir şirketin Türkiye mağazasında yaşanmış bu olaya ait dava ertelenmiştir.

Yukarıda sıralanan olumsuz durumlar göz önüne alındığında, LGBTİ+ bireylere yönelik düşmanca tutumların ve ayrımcılığın incelenmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, Batı’daki araştırmacılar eşcinsellik-karşıtı tutum ve davranışlarla ilişkili olabilecek sosyal psikolojik değişkenleri belirleyebilmek amacıyla çok sayıda çalışma yapmışlardır (Sakallı-Uğurlu, 2006). Bu çalışmalarda özellikle demografik özellikler, eğitim seviyeleri, sosyal temas, cinsiyetçilik, gelenekselcilik, muhafazakarlık, sosyal baskınlık yönelimleri, yükleme teorileri ve otoriterlik gibi olgular kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır. Sakallı-Uğurlu (2006) ise eşcinsellik karşıtı ve homofobik tutumları içeren yapılan yurt dışı çalışmalarını şu şekilde kategorilendirmiştir: a) Eşcinselliğin oluşmasını ya da eşcinselliğe nelerin neden olduğunu araştıran çalışmalar (Golombok ve Tasker, 1996; Lock ve Kleis, 1995; Vreeland, Gallagher III ve McFalls, 1995), b) Eşcinsellerin sosyal, psikolojik ve klinik sorunlarını ele alan çalışmalar (Jordan ve Deluty, 1998; Safren ve Heimberg, 1999), c) Eşcinsellere ilişkin tutumlar ve önyargılarla sosyal psikolojik ve demografik değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar (Adams, Wright ve Lohr, 1996; Anderssen, 2002; Herek, 1984, 1988; Herek ve Glunt, 1993), d) Eşcinsellerin nasıl algılandıklarını ve kalıpyargıları ele alan çalışmalar (örn., Madon, 1997), e) Eşcinsellere ilişkin olumsuz tutumların ve önyargıların değiştirilmesi konularına odaklanan çalışmalar (Anderssen, 2002; Oldham ve Kasser, 1999; Stevenson, 1988) ve f) Eşcinsellere ilişkin

tutumların ölçülmesi amacı ile ölçeklerin geliştirildiği çalışmalar (Hansen, 1982; Hudson ve Ricketts, 1980; Larsen, Reed ve Hoffman, 1980).

Ancak ülkemizde cinsel yönelim ayrımcılığını konu alan çalışmaların sayıca oldukça azdır. Bu çalışmaların büyük bir çoğunluğunu nitel araştırmalar ve sınırlı sayıda anket çalışmaları oluşturmaktadır (Metin-Orta ve Metin-Camgoz, 2018). Çalışmalarda genel anlamda, cinsel yönelimlere ilişkin sosyal temsiller (Şah, 2009), eşcinsellerin istihdam, sağlık ve konaklama problemleri (Yılmaz ve Göçmen, 2016), işyerinde cinsel yönelim ayrımcılığı (Demirdizen, Çınar ve Kesici, 2012), eşcinsellerin açılma süreci (Kabacaoğlu, 2015), eşcinsellerde sosyal uyum ve bağımlılık (Savcı, 2015) konuları kapsamında irdelenmiştir.

Çevrimiçi anket sistemi kullanılarak yapılan, Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnstersekslerin Durumu 2017 başlıklı raporda, Türkiye’de özel bir şirkette çalışan 166 kişinin sadece yüzde 17’sinin cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri konusunda işyerinde açık olabildikleri belirtilmiştir. Aynı araştırmada, işe alım esnasındaki mülakat ve testlerde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorusuna, katılımcıların %46’sı ‘cinsel kimliğimi gizlediğim için hayır’, % 40,24’ü ise ‘cinsel kimliğim belli olmadığı için hayır’ cevabını vermiştir. Türkiye’de Kamu Sektörü Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnstersekslerin Durumu 2017 başlıklı raporda da durum benzer şekildedir. Kamu sektöründe çalışan 80 kişinin yer aldığı raporda, katılımcıların çoğunluğunun cinsel kimliği veya yönelimlerini gizleyerek, olmadıkları biri gibi davranmaya çalıştıkları, açık ve gizil bir baskı ve tehdit algısı içinde iş günlerini geçirmekte oldukları ifade edilmiştir. Kamu sektöründe çalıştığını beyan eden bu katılımcıların tamamının memur statüsünde olduğu; hiçbirinin üst düzey görevlerde veya kıdemli memur statüsünde bulunmadığı dikkat çekmektedir. Raporda, katılımcılara yöneltilen “Cinsel kimliğiniz açısından işyerinizde açık davranabildiğinizi düşünüyor musunuz?” şeklindeki soruya 80 katılımcının 36’sının (% 45)’inin, ‘tamamen kapalı’ olduğunu, 26’sının (% 32,5) ‘kısmen açık’ olduğunu, sadece 6’sının (% 7,5) cinsel kimliği açısından işyerinde ‘tamamen açık’ olduğunu belirttiği bulguları yer almıştır. Ayrıca rapora “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenlerin oranının %15, yani 12 kişi olduğu bilgisi de eklenmiştir. Aynı raporda, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorusuna katılımcıların 40’ının (%50) ‘Uğramadım, çünkü cinsel kimliğimi gizledim’ cevabını verdikleri kaydedilmiştir. Yani katılımcıların yüzde 50’si, yani her 2 kişisinden 1’i, başvuru sürecinde ve işe ilk başladıkları dönemde ayrımcılık mağduru

olmamak için cinsel kimliğini gizleme gereği duymaktadır. Yine katılımcıların 11'i (%14) ayrımcılığa uğramamalarının sebebini, cinsiyet kimliklerinin belli olmamasına bağlamıştır.

Yukarıda bahsi geçen çalışmalardan farklı olarak bu çalışmanın amacı, LGBTİ+ bireylerin işe alım sürecinde karşılaştıkları ayrımcılığı deneysel bir yöntemle araştırmaktır. Bu kapsamda, alanyazınında önemli bir yer tutan tercih temelli ayrımcılık (taste-based discrimination) ve istatistiksel ayrımcılık (statistical discrimination) teorilerinden (Baert ve De Pauw, 2014) yararlanılmıştır. Tercih temelli ayrımcılık, işverenin azınlık gruplara karşı önyargısı olsun olmasın, çalışanlarının ve müşterilerinin ayrımcı davranışları, azınlık grupların işe alınma ihtimalini azaltacağı düşüncesini temel alırken, istatistiksel ayrımcılık, işverenin azınlıklar hakkındaki eksik ve doğru olmayan bilgiyi kullanarak yaptığı değerlendirme sonucu ortaya çıkan ayrımcılığa işaret etmektedir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, kurgusal bir işe alım senaryosu oluşturulmuş ve bu kapsamda başvuran adayın özelliklerine (eşcinsel/heteroseksüel, kadın/erkek) göre katılımcıların işe alma niyeti ve ayrımcılık davranışı incelenmiştir. Öncelikle kurgusal adayların cinsel yönelimlerinin ve cinsiyetlerinin işe alım niyeti ve bahsedilen iki ayrımcılık üzerindeki etkisine bakılmış, ve takip eden analizlerde katılımcının cinsiyetinin de işe alım ve ayrımcılık üzerindeki olası etkileri incelenmiştir.

Takip eden bölümlerde, kavramsal çerçeve başlığı altında cinsiyet ve cinsel yönelime ilişkin kavram tanımları, devamında çalışma hayatında farklılıklar ve ayrımcılık modellerine ilişkin tanımlamalar yer almaktadır. Sonraki bölümlerde ise analiz ve bulguların bulunduğu yöntem ve bulguların değerlendirildiği tartışma bölümleri bulunmaktadır.

## 1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. CİNSİYETE İLİŞKİN ÇEŞİTLİ KAVRAMLARA AİT TANIMLAR

Cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsellik ve queer teori araştırmacılar ve düşünürler tarafından özellikle son dönemde masaya konmuş, farklı bakış açılarını barındıran oldukça derin kavramlardır. Bu tez çalışması kapsamında her birinin detayına girmek yersiz olsa da, özellikle toplumsal cinsiyet kavramına değinmeden LGBTİ+ ve ayrımcılık konusunu ele almak çalışmada eksik bir yan bırakacaktır.

Beden, biyolojik niteliğinin yanında özünde toplumsal bir varlıktır (Şenel, 2014). Cinsiyet de, toplumda normların devreye girmesiyle, normatif bir değerlendirme ile ele alınır ve üremenin kadın ve erkek arasındaki ilişki ile mümkün olabilmesinden de yola çıkılarak heteroseksüellik normal cinsel yönelim olarak kabul edilir.

Günümüzde cinsiyet, genel olarak iki ayrı çerçevede ele alınmaktadır; biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet. Bu iki terimle neyin kastedildiğine yönelik olarak çeşitli tartışmalar olmakla birlikte genel olarak kabul edilen tanımlamalar şu şekildedir:

*Biyolojik Cinsiyet (Sex):* Doğumda ya da ultrasonda, genital bölgenin görüntüsüne göre belirlenen tıbbi bir kategorilendirmedir (LGBTQIA+ Resource Center, 2018). Anatomi olarak bir kişiyi kadın ya da erkek olarak nitelemek amacıyla kullanılan bir terimdir. Cinsiyet kavramı tek başına kullanıldığında, yukarıda tanımladığımız biyolojik cinsiyet anlaşılmaktadır.

*Toplumsal Cinsiyet (Gender):* Toplumsal cinsiyet kavramı ilk kez 1955'te John Money tarafından biyolojik cinsiyet ve cinsiyet rolü arasında ayrım yapmak üzere kullanılmıştır (Haig, 2004). Kavram, kadın ve erkekler arasındaki farklar ve kadınsılık/erkeksilik gibi özellikler biyolojik kökenli psikolojik eğilimler değil de toplumsal yapının ve sosyalleşme sürecinin kadın ve erkeklere yüklediği roller ve sorumluluklar çerçevesinde düşünülmesiyle gelişmiştir (Şah, 2016). Buna göre, beden, biyolojik niteliğinin yanında özünde toplumsal bir varlıktır (Şenel, 2014). Cinsiyet de, toplumda normların devreye girmesiyle, normatif bir değerlendirme ile ele alınmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin sosyal açıdan tanımlanması, toplumların kadın ve erkeği birbirinden ayırt etme biçimleri, onlara verdiği toplumsal rolleri anlatmak

için kullanılmaktadır (İçli, 2018). Toplumsal cinsiyet, kültürel bir yapıyı karşılamakta ve genellikle bireyin biyolojik yapısıyla ilişkili bulunan psikolojik özelliklerini de içermektedir (Dökmen, 2014).

Toplumsal cinsiyet tanımları zaman ve mekan içinde değişebilmektedir. Buna göre, belirli ve tek bir toplumsal cinsiyet tanımı yoktur (aktaran: Alkan, 2005). Ama bir tanım yapmak gerekirse, cinsiyetin toplumsal olarak üretildiği, cinsiyet tanımlarının toplumsal, ekonomik, kültürel yapılarla bağlantılı olduğu, toplumsal kurumlara, kurallara, hiyerarşi, otorite, iktidar ve emek yapılarına göndermede bulunmak anlamına gelmektedir (Alkan, 2005). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek cinsiyetlerine ait özelliklerin kültürel yapılanmasıdır (Rosaldo,1980). Başka bir ifadeyle, toplumsal cinsiyet; bir kişiyi kadın, erkek ya da başka bir kimlikle sınıflandırmak amacıyla kullanılan sosyal bir yapıdır (LGBTQIA+Resource Center, 2018).

Toplum, kadın ve erkeğe farklı davranmakta; onlara farklı özellikler, davranışlar, görevler yüklemektedir (Dökmen, 2014). Örneğin ev içi işler daha çok kadının görevi olarak görülürken, dışarıya ait işler (para kazanma, ev geçindirme vs.) erkeğin görevi olarak görülmektedir. Genel anlamda kadından “kadınsı, dişi” davranışlar sergilemesi beklenirken, erkekten “erkeksi, eril” davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bu da toplumsal cinsiyet dediğimiz kavramı açıklamaktadır.

*Cinsiyet Kimliği:* Kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlamasıdır (Dökmen, 2014). Cinsiyet kimliği, kişilik ve davranış olarak gösterilen kadınlık ya da erkekliğin kişisel ve içsel anlamıdır; bir erkek ya da kadın olmanın öznel duyumudur (Aktaran Dökmen, 2014). Cinsiyet farkındalığı edinen çocuklar, cinsiyetleri ne ise, toplumun o cinsiyetten beklentisine uygun davranmaktadırlar. Ancak bazı kişiler cinsiyet kimliklerini belirlemede güçlük çekerler (Dökmen, 2014). Örneğin transeksüeller, biyolojik olarak cinsiyetlerini bilirler ama bunu kabul edemezler; psikolojik olarak kendilerini diğer cinsiyette hissederler (Dökmen, 2014).

*Cinsel Yönelim (Sexual Orientation)* ise belli bir cinsiyetteki bireye karşı süregelen duygusal, romantik ve cinsel çekimi ifade etmektedir (Kaos Gl, 2018). Bireyin cinsel yönelimi ile ilgili kendini nasıl gördüğü ‘cinsel yönelim kimliği’ kavramıyla ifade edilmektedir (Kabacaoğlu, 2015). Cinsel yönelim, duyguları ve kendilik kavramını içerdiği

için cinsel davranıştan farklıdır (Kaos Gl, 2018). Bireyler davranışlarıyla cinsel yönelimlerini ifade edebilmekte ya da etmeyebilmektedirler (Kaos Gl, 2018).

Cinsel yönelimin kimi kaynaklarda cinsel tercih biçiminde de ifade edildiği görülmektedir ; ancak bu yanlış bir kullanımdır. Cinsel tercih denildiğinde, bireyin duygusal ve cinsel çekim duyduğu kişilere gönüllü olarak ve bilinçli bir seçim yaparak çekim duyduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bunun tedavi edilebilir bir durum gibi algılanmasına sebep olmaktadır. Cinsel yönelim, bir tercih değildir. Bireylerin kendi cinsel yönelimlerini bilmeleri için spesifik bir cinsellik deneyimine ihtiyaçları yoktur (GLAAD, 2016). Hatta herhangi bir cinsel deneyime de ihtiyaçları yoktur.

Cinsel yönelimlere baktığımızda *heteroseksüellik (heterosexuality)* bir kişinin, fiziksel ve duygusal olarak kendi cinsinden olmayan (karşı cinsten olan) bireylere duyduğu çekimi ifade eden cinsel yönelimdir (LGBTQIA+Resource Center, 2018). *Eşcinsellik veya Homoseksüellik (Homosexuality)* ise bir kişinin, fiziksel ve duygusal olarak kendi cinsinden olan (hemcinsi olan) bireylere duyduğu çekimi ifade eden cinsel yönelimdir. Ancak, homoseksüel terimi, aktif LGBTİ+ örgütlerinin hazırladıkları sözlüklerde zamanı geçmiş (outdated) ve hakaret olarak algılanan (offensive) bir terim olarak yer almaktadır. GLAAD isimli LGBTİ+ örgütü buna sebep olarak, homoseksüel sözcüğünün 1970’li yıllarda, eşcinsel karşıtları tarafından, kendi cinsine ilgi duyan bireyler için nefretle, tedavi edilmesi gereken bir hastalığa sahip kişi anlamında kullanılmış olmasını göstermektedir. Homoseksüel sözcüğü yerine gey, lezbiyen ve biseksüel, transeksüel ve kuir sözcükleri önerilmektedir. Sözcüklerin tanımları şu şekildedir:

**Gey (Gay):** Kendi cinsine (hemcinsine) fiziksel ve duygusal çekim hissedenden erkek bireyleri tanımlamak için kullanılan sıfattır. Ancak kadın-erkek ayırmadan eşcinsel bireyleri (gay people) nitelemek için de kullanılmaktadır.

**Lezbiyen (Lesbian):** Kendi cinsine (hemcinsine) fiziksel ve duygusal çekim hissedenden kadın bireyleri tanımlamak için kullanılan sıfattır.

**Biseksüel (Bisexual):** Bu terim, fiziksel ve duygusal çekim hissetmesi, karşı tarafın cinsiyetinden bağımsız olan bireyler için kullanılan sıfattır (LGBTQIA+Resource Center, 2018). Bir diğer ifade ile fiziksel ve duygusal açıdan her iki cinsiyete de ilgi duyan kadın veya erkeği betimlemek için kullanılır (Kaos Gl, 2018). Biseksüel bir kimse her iki cinse

de aynı ölçüde ilgi duymayabilir ve bu ilginin derecesi zaman içinde değişebilmektedir. Biseksüellik, aynı anda hem bir kadına hem bir erkeğe ilgi duymak, her iki cinsiyetten iki birey ile aynı anda birlikte olmak anlamına gelmemektedir (Kaos Gl, 2018).

*Transeksüel (Transsexual):* Kendisini, biyolojik cinsiyetinden farklı bir cinsiyetle tanımlayan bireyler için kullanılan sıfattır. Bu terim, hem erkek hem de kadın için geçerli olmaktadır. Kişi erkek olduğu halde kadın olmayı isteyebilmekte ya da kadın olduğu halde erkek olmayı isteyebilmektedir (Kaos Gl, 2018).

Transseksüellik cinsiyete dair kimliği ifade etmektedir; bireylerin cinsel yönelimi ile alakası yoktur. Transseksüel bir birey, heteroseksüel, biseksüel veya eşcinsel olabilmektedir (Kaos Gl, 2018).

*Kuir (Queer):* Bazı bireylerin, özellikle genç bireylerin, heteroseksüel olmayan cinsel yönelimlerini ifade etmek için kullandıkları terimdir (GLAAD, 2016). Bu bireyler, gey, lezbiyen veya biseksüel gibi terimleri sınırlandırıcı olarak görürler ve kendilerini bu terimler içine hapsedmek istemezler. Sadece cinsel yönelim değil, cinsiyetlerini sınırlandırıcı terimlerle ifade etmek istemeyen bireyler de kuir terimini kullanırlar (GLAAD, 2016). Buradaki önemli nokta, cinsiyetlerin ve cinsel yönelimlerin sanıldığı kadar aksine, keskin çizgilerle ayrılmıyor ve herkes için farklılaşıyor olmasıdır.

## **1.2. HETEROSEKSİZM (HETEROSEXISM)**

Heteroseksizm, hayatta kalabilmek ve yaşayabilmek için tek alternatifin heteroseksüellik olduğunu varsayan bir sistemdir (Gaia, 2017). Kadınlara yönelik ayrımcılık olan seksizmin (cinsiyetçilik), heteroseksüel olmayanlara yönelik halidir (Kaos GL, 2018). Heteroseksizm, LGBTİ+ bireylerin ihtiyaçlarını, endişelerini ve deneyimlerini yok saymakta ve tüm avantajları heteroseksüel bireylere sağlamaktadır (LGBTQIA+Resource Center, 2018). Heteroseksist toplum yapısına sahip ülkelerde, LGBTİ+ bireyler, cinsel yönelimlerinden ya da cinsiyet kimliklerinden dolayı resmi kurumlardan hizmet alırken zorluk yaşamakta, çoğu zaman da sosyal hakları tanımlı olmadığı için heteroseksüel bireylerin yararlandığı imkanlardan faydalanamamaktadır. Örneğin, eşcinsel çiftler, birliktelikleri resmi olarak tanınan heteroseksüel çiftlerin bu resmiyetle elde ettikleri sosyal haklardan (eşin hastalığı durumunda izin, eşin çalıştığı şehre atanabilme vb) yararlanamamaktadır. Kısaca, kalıpların dışına çıkan yaşam modellerine sahip bireylerin,

yaşam boyu deneyimlerine ilişkin karşılaştıkları bu sorunların, standart bir heteropatriarkal yaşam kalıbı içerisinde çözüm bulamayacağı bir gerçektir (Kılıçaslan ve Akkuş, 2017).

Burada karşımıza norm kavramı çıkmaktadır. Hangi cinsiyetin ve hangi cinsel yönelimin en akla yatkın olduğu tartışmaları, Connell'ın (1998) deyimiyle toplumsal iktidarı elinde tutanların kabul ettikleri şekliyle sonuçlanmakta ve erkeklik en uygun cinsiyet olurken heteroseksüellik de en uygun cinsel yönelim olarak görülmektedir. Zorunlu heteroseksüellik koşullarında örgütlenen toplumsal dünyada yalnızca “kadın” ve “erkek” olarak cinsiyetlendirilmiş bedenler arasındaki heteroseksüel arzu ve cinsellik normal kabul edilirken, diğer bütün cinsel edimler ve arzu durumları “anormal” ya da “istisnai bir hal” olarak işaretlenmektedir (Bolat,2016). Bu anlamda heteronormatiflik, yaşamın normal biçimini de tanımlamaya başlamaktadır (Şenel,2014). İkili cinsiyet normlarına uymayanlar ise “gelişimsel hatalar, kültürel imkansızlıklar” olarak görünür (Bolat, 2016). Toplumlardaki heteroseksist anlayışın genel kabul görmesi de, eşcinsellerin giderek toplumdan izolasyonunu beraberinde getirmektedir (Kılıçaslan ve Akkuş, 2017).

### 1.3.HOMOFOBİ (HOMOPHOBIA)

Homofobi kavramını ilk olarak psikoterapist Weinberg (1972) Toplum ve Sağlıklı Eşcinsel (Society and the Healthy Homosexual) adlı kitabında dile getirmiştir. Eş ve benzer anlamına gelen *homo* ile korku anlamlarına gelen *fobi* sözcüklerinin birleşmesiyle oluşmuştur (Herek, 1984). Kelime anlamı homoseksüellere yönelik korku olarak karşımıza çıksa da, homoseksüellerden korkmaktan ziyade onlara yönelik önyargı, düşmanca duygu, düşünce ve tutuma sahip olmayı ifade etmektedir.

Homofobi, kişisel bir korku ve irrasyonel bir inanç olmanın çok ötesinde kültür ve anlam sistemleriyle, kurumlar ve sosyal geleneklerle ilişkili olarak ele alınması gereken politik bir alanda oluşan, gruplar arası bir sürece işaret etmektedir (Kaos GL, 2018). Nitekim, LGBTQIA+ Resource Center isimli LGBTİ+ topluluğu, homofobi teriminin kullanılmasını doğru bulmadıklarını belirtmişlerdir. Çünkü bunun, bir kaygı bozukluğu olan fobiye, yani kişisel korkulara ve irrasyonel inançlara sahip insanlara ve onların bu fobi sebebiyle zorlaşan hayatlarına saygısızlık olduğunu düşünmektedirler. Onlara göre, eşcinsellere yönelik önyargılara ve düşmanca tutumlara sahip olmak ile bir fobiye sahip olmak aynı anlama gelmemektedir.

Bir diğerk görüşe göre, homofobi cinsiyetçiliğinin de bir devamı niteliğindedir. Heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimlere sahip insanlara karşı şiddet, erkekliğin, bir anlamda cinsiyetçi kullanımıyla “insanlığın korunması ve kontrolü” için bir mekanizma haline gelmektedir (Kaos GL, 2018).

#### **1.4.FARKLILIK**

Farklılık, insanlar arasında ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş ve fiziksel yeterlilikler vb. açısından var olan çeşitliliklerin anlatılması amacı ile kullanılan bir terimdir (Sürgevil, 2008). Aslında insanlar arasındaki farklılık ve benzerlik şeklinde yorumlanabilecek tüm özelliklerin ortak bir karışımı şeklinde tanımlanabilen farklılık kavramı örgütsel yaşamda bir çeşitliliğe ve güçlü bir mozaiğe işaret etmektedir (Sürgevil, 2008).

Alan yazınında farklılıkların grup ya da işgücü bileşimini tanımlamak amacıyla kullanıldığına rastlanmaktadır (Sürgevil, 2008). Thomas(1991) farklılığa, yaş, kişisel geçmiş, etnik köken, kurumsal geçmiş, eğitim kişilik, yaşam tarzı, cinsel yönelim coğrafik köken, yönetimde olma/olmama özelliklerini de dahil etmiştir.

Çalışma yaşamında işgücünü oluşturan insanlar arasında görülen bütün farklılıklar, insani özellikler olmakla birlikte, yönetilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Sürgevil, 2008).

##### **1.4.1.Farklılıkların Yönetimi**

İlk olarak farklı işgücü profili konusunda oldukça zengin olan Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkan, daha sonra hızla Kanada ve Avustralya’da,1990’lardan itibaren de Avrupa Birliği’nde kabul görüp uygulanmaya başlamasıyla önemli bir yönetsel uygulama haline gelen farklılıkların yönetimi, ‘çalışanların örgütlerde farklılıklarıyla var olmalarını sağlamayı’ ilke edinen bir yaklaşımdır (Tozkoparan ve Vatansever, 2011). Farklılıkların yönetimi; geçmişleri, ilgileri, beklentileri ve çalışma biçimleri açısından farklılaşan bireylerin oluşturduğu iş gücünün etkin şekilde yönetilmesine işaret etmektedir (Sürgevil, 2008).

İşyerlerindeki farklılıkların uzun bir geçmişi ancak kısa bir tarihi vardır. Eşit istihdam fırsatı yaratmayla ilgili düşünceler ve çabalar 40 yıldan beri Amerikan iş çevresinin bir parçası olmuştur. Ancak farklılıkların örgütsel büyüme ve gelişme için değerli bir varlık

olduğu son 15 yıldan beri ifade edilmektedir. Farklılıklarla ilgili yapılan çalışmaların temel amaçlarından biri farklılıkların grup/örgüt performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Çalışanlar arasındaki farklılıkları hiçe sayarak, herkesi tek tipleştirmeye çalışan standart bir yönetim anlayışı, örgütte yaşanabilecek olası çatışmalara zemin hazırlamakta ve iç huzurun gölgelenmesine neden olmaktadır (Tozkoparan ve Vatansever, 2011).

#### **1.4.2.Farklılıkların Faydaları**

Günümüz örgütlerinde, farklı din, dil, ırk, cinsiyet ve cinsel yönelime sahip bireyleri bir arada görmek mümkün ve hatta kaçınılmaz olmaktadır. Aynı örgüte ait bu farklı özellikli iş gücünü bir arada tutmak ve yönetmek bazen zorlu bir süreç olsa da, işletmeler için faydaları oldukça fazladır.

Sonnenschein (1997) farklılıkların sunduğu fırsatları şu şekilde sıralamıştır:

- Farklılıklar örgüt içinde her açıdan birbirinden farklı görüşlerin temsil edilmesini sağlamaktadır.
- Farklılıklar örgütün temel değerlerine odaklanmakta ve onları güçlendirmektedir.
- Farklılıklar örgütsel değişme ve gelişme üzerinde etkilidir.
- Farklılıklar sosyal, ekonomik, entelektüel ve duygusal gelişimi teşvik etmektedir.
- Farklılıklar örgütün küresel dünyadaki yerini anlamasına yardımcı olmaktadır.

Farklılıkların yönetimi, ayrıca Toplam Kalite Yönetimi (TKY) felsefesinin gereklerinden olan çalışanların güçlendirilmesi için de gerekli olan yönetsel bir uygulamadır (Gorman'dan aktaran Tozkoparan ve Vatansever, 2011). Buradan hareketle, etkisi dikkate alındığında, farklılıkların yönetiminin kısa vadeli değil, uzun vadeli bir olgu olduğu aşikardır. Bu anlamda önemli olan, farklılıkların yönetimini örgütün bir parçası haline getirmektir.

#### **1.5.AYRIMCILIK**

Ayrımcılık kavramını anlayabilmek için, öncelikle ayrımcılık davranışının oluşmasına neden olan önyargı ve kalıpyargı kavramlarını incelemek gerekir. *Önyargı (Prejudice)*, etimolojik olarak Latince *Prae* (ön, önde) ve *judicium* (ilam, hüküm,yargı) kelimelerinden

oluşan birleşik bir terimdir (Bilgin, 2009, s.183). Bir dış gruba ve o grubun üyelerine ilişkin değerlendirmedir ve genellikle olumsuz olarak düşünülmektedir (Dökmen, 2014). Daha basit bir ifadeyle, bir grubun üyelerine yönelik olumsuz tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır (Aktaran Dökmen, 2014). Nitekim, ayrımcılık literatüründe olumlu önyargıdan söz edilemez (Göregenli, 2012).

Önyargılar, diğer insanları bireysel varoluşlarından değil grup aidiyetlerinden hareketle değerlendiren bir tutumu ve olumsuz, dogmatik kanaatleri ifade etmektedirler (Göregenli, 2012). Önyargının hedefi olan kişi, herhangi bir haklı dayanağı olmaksızın, grubu nedeniyle olumsuz bir tarzda ve “peşin hüküm”le yargılanmaktadır (Bilgin, 2009, s.183). Önceden ifade edilmiş, olgunlaşmamış, kanıtsız, temelsiz bir yargı, tutum veya kanaattir (Bilgin, 2009, s.183). Önyargı bir grubun üyelerinin bir başka grup ve bu grubun üyeleri ile ilgili oluşturdukları sosyal mesafede açığa çıkmaktadır (Şerif ve Şerif, 1996).

Önyargılar davranışa dönüştüğünde ise ayrımcılıktan söz edilmeye başlanmaktadır (Bilgin, 2009). Her ne kadar, önyargılar belli bir etkileşim sonrasında edinilen deneyimlerden ortaya çıkabiliyor olsa da, bazı hallerde bireyler, hiçbir deneyimleri olmadan da toplumda var olan önyargıları olduğu gibi kabul edebilmektedirler. Daha önce hiçbir eşcinsel ile tanışmamış bir kişinin, eşcinselleri sevmediğini, aynı ortamda bulunmak istemediğini söylemesi buna örnek gösterilebilir. Önyargıları, insanın doğal eğilimlerine bağlamak yerine öğrenme sürecinin bir parçası olarak görmek daha doğrudur (Bilgin, 2009, s.199).

Önyargı, kalıpyargı terimi ile karıştırılmaktadır. Ancak önyargı ve kalıpyargı birbirinden farklı fakat birbirini tamamlayan iki kavramdır (Göregenli, 2012). *Kalıpyargı* (*Stereotip*, *Stereotype*), etimolojik olarak stereos (katı) ve typos (nitelik, tip) sözcüklerinden oluşmuştur ve ilk kez kafamızdaki imajlara işaret etmek üzere Lippmann (1922) tarafından ortaya atılmıştır (Bilgin, 2009). Türkçeye de kalıpyargı olarak çevrilmiştir. Kalıpyargı terimi, genel olarak diğer insanları içine yerleştirdiğimiz kategorileri ifade etmektedir (Bilgin, 2009, s.189). İnsanlar diğer insanlarla ilgili bilgiyi ayırt etmek ve gruplamak için ırk, cinsiyet, dini inanç, etnik köken gibi fiziksel ve sosyal ayırt ediciler kullanırlar (Göregenli, 2012). Bilgin (2009) kalıpyargıyı kısaca, bir birey, grup veya topluluk hakkında sahip olunan temellendirilmemiş kanaatler olarak tanımlamıştır. Örneğin, Hintliler cimridir, Almanlar disiplinlidir, İtalyan erkekler yakışıklıdır gibi ifadeler kalıpyargılar kapsamında ele alınmaktadır.

Kalıpyargıların bir grubu diğer gruplardan olumlu ya da olumsuz bir biçimde ayırma, değerlendirme ve farklılaştırma gibi işlevleri vardır (Göregenli, 2012). Yani aslında, kalıp yargıların, önyargılara kıyasla olumsuz yükü daha azdır; üstelik önyargılardan farklı olarak, her zaman dış gruplara yönelik değildir (Bilgin, 2009, s.189). Olumsuz kalıp yargılar önyargıların oluşumunda etkili olmaktadır (Göregenli, 2012).

Her ne kadar her şey kalıpyargı konusu olabilirse de, bu çaba bazı kişilere daha çok odaklanmaktadır (Bilgin, 2009). Aşına olmadıklarımız ya da bizden farklı, orijinal olan şeyler daha çok dikkatimizi çekmektedir. Sağlamlar arasında bir sakat, gençler arasında bir yaşlı, erkekler arasında bir kadın gibi (Bilgin, 2009, s.190). Azınlıklar bu şemaya uydukları için, kalıp yargılar için seçilmiş hedefleri olduğu belirtilmektedir (Bilgin, 2009, s.190). Farklı cinsel yönelime sahip bireyler de bu azınlık grubundadır ve haklarında, çoğu zaman aralarında herhangi bir sosyal temas olmamasına rağmen, bolca çıkarım yapılmaktadır.

Kalıpyargı aynı zamanda önyargıları da besleyen, koruyan bir mekanizmadır (Bilgin, 2009, s.191). Bazı durumlarda, önyargıların gelişmesine yol açıp ayrımcılığa zemin hazırlamaktadır (Bilgin, 2009). Örneğin, Sakallı (2003) tarafından, erkek eşcinsellerin nasıl tanımlandıklarını ve algılandıklarını görmek amacıyla yapılan kalıp yargı çalışmasında, erkek katılımcıların geyler hakkında sahip oldukları kalıp yargılar şu şekilde sıralanmıştır: Hemcinsinden hoşlanan, kadınsı giyinen, toplumda dışlanan, ‘ayol, canım, cicim’li konuşan, parıltılı giysiler giyen, kırıtarak yürüyen, karşı cinsi taklit eden, sorunlu, duygusal ve alıngan. Ayrıca yine erkek katılımcılar, geyleri tanımlamak için sapkınlık ve diğer olumsuz sıfatları kullanma konusunda aynı fikirdedirler. Bu da ayrımcılığı başlatan çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Farklı disiplinlere ait farklı alan yazınında çeşitli ayrımcılık tanımlarına rastlamak mümkündür. Göregenli (2012) ayrımcılığı, bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümüyle ilgili bir süreç olarak tanımlamıştır. Dökmen (2014) ise, ayrımcılık için önyargıların ve kalıp yargıların davranışsal ifadeleri tanımını yapmıştır.

Ayrımcılık olarak adlandırılan davranışlar, ortama, koşullara ve hedef kitleyle ilişkilere göre türlü şekillerde somutlaşmaktadır. Bunlar temelsiz eleştiri, olumsuz etiketlerle aşağılama veya damgalama, mesafeli tutma, toplumsal kaynaklardan mahrum bırakma,

saldırganlık, düşmanlık, dışlama gibi farklı davranış biçimlerinde kendini gösterebilmektedir (Bilgin, 2009). Ayrımcılık belirli bir grubu hem uzakta tutmayı, hem de ekonomik, politik ve sosyal planda dezavantajlı bir duruma sokmayı içermektedir (aktaran Bilgin, 2009).

Ayrımcılık, genellikle iki türde ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2010). Birinci tür ayrımcılık, açık ayrımcılık olarak ifade edilirken, ikinci tür ayrımcılık ise kurumsal ayrımcılık olarak adlandırılabilir (Aydın, 2010).

*Açık ayrımcılık*, geleneksel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2010). Örneğin bir kadının yalnızca kadın olduğu için işe alınmaması ya da ırk ayrımı nedeniyle kaynakların eşit olarak dağıtılmaması bu tür ayrımcılığa örnek olarak verilebilir (Aydın, 2010).

*Kurumsal ayrımcılık* bir örgütün yansız bir seçim süreci ile istihdam olanakları sunsa bile kadınların ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucunun ortaya çıkmasıdır (KAOS GL, 2015).

Ayrımcılığın görünür olduğu araçlardan biri de damgalamadır (Şenel, 2014). Damgalama, normal kabul edilen ile edilmeyen arasında bir sınır koyarak dışlanma ve ayrımcılığı getirir (Şenel, 2014). Bu bağlamda önyargı ve kalıp yargılarla gelişip damgalama ile görünür olan ayrımcılık, genellikle şiddet ile el ele gider (Şenel, 2014).

### **1.5.1.Çalışma Hayatında Ayrımcılık**

İşgücü piyasasında çalışmaya hazır bireylerin işin niteliğine uygun vasıflara sahip olması iş için uygun eleman olduğu anlamına gelmemektedir (Doğan, 2015). Pek çok kişi, işin gerektirdiği bilgi, beceri ya da yeteneklere sahip olsa da, etnik köken, din, dil, ırk, cinsel yönelim gibi farklılıklarından dolayı ayrımcılığa uğramaktadır. Alan yazınında farklı ayrımcılık türleri ele alınmıştır. Bu ayrımcılık türlerine doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, resmi ayrımcılık, gayri resmi ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel yönelime yönelik ayrımcılık şeklinde sıralanabilmektedir.

### **1.5.2.Doğrudan Ayrımcılık**

Doğuştan ya da sonradan edinilen özellikler nedeni ile bireyin ya da grubun eşit olmayan uygulamalara maruz kalmasıdır (Doğan,2015). Bir başka deyişle, bir kişinin diğer bir kişiye, benzer konumda olan başka bir kişiye göre farklı muamele etmesidir (Karan, 2011).

İlk olarak yasal düzeyde olmakta ve hukuki düzenlemenin bizzat kendisi ayrımcılığa yol açmaktadır. Belli bir grubun, belli bir davranışı gerçekleştirmesinin yasal olmaması, doğrudan ayrımcılıktır. Yakın zamana kadar Suudi kadınların futbol maçı izlemek için stadyuma gitmesinin yasak olması buna örnek gösterilebilir. İkinci durumda ise, ayrımcı olmayan bir hukuki düzenlemenin uygulaması ayrımcılığa yol açmaktadır (Karan, 2011). Bir Romanın/çingenenin kamuya açık bir restorana girmesine izin verilmemesi buna örnektir (Karan, 2011).

### **1.5.3.Dolaylı Ayrımcılık**

Bir kanun veya işlemin herkese eşit şekilde uygulanması ancak toplumun bir bölümü üzerinde orantısız etkiye sahip olması ile ortaya çıkan ayrımcılık türüdür (aktaran Doğan, 2015). Bu tür ayrımcılıkta, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişiler ve gruplar üzerinde, diğerleri üzerinde yarattığından farklı veya diğer gruplar üzerinde yarattığından daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler söz konusudur (Karan, 2011).

### **1.5.4.Resmi Ayrımcılık**

Levine ve Leonard'dan (1984) aktaran Öner (2015), “işe alma, işten çıkarma, terfi, maaş belirleme ve görev atamaları gibi kurumsal politika ve kararlarda” resmi ayrımcılıktan bahsedilebileceğini ifade etmiştir. Türkiye’de açık bir dille farklı cinsel yönelime sahip olmak, işe alınmama, işten çıkarılma ya da terfi ettirilmeme sebebi olarak gösterilmese de, ‘genel ahlak’ kavramı pek çok yönetmelikte yer almakta ve cinsel yönelim ayrımcılığında bu ‘genel ahlak kuralına uygun olmamak’ gerekçesiyle ayrımcılığın önünü resmi şekilde açmaktadır.

### **1.5.5. Gayri Resmi Ayrımcılık**

Gayri resmi ayrımcılık, resmi ayrımcılıktan farklı olarak kurumsal politikaları içermeyen, sözlü/sözsüz taciz ve düşmanca davranışları içermektedir (Doğan,2015). Öner (2015),

yaptığı çalışmada ulaştığı gayri resmi ayrımcılık formlarını şu şekilde sıralamıştır: dışlama, alay etme, sert yahut sorgulayıcı bakışlar yöneltme, saygısızlık, yok sayma, mobbing, cinsel taciz, evlilik ve aşk yaşamıyla ilgili sık sık sorular sorma, aşağılama, damgalama ve eşcinselliğe ilişkin hoşgörü içeren ifadeler iletme gibi sözlü ve sözsüz tacizler. Gayri resmi ayrımcılığın, resmi ayrımcılığa göre görünürlüğü daha azdır. Eşcinsel bireyler çok yoğun şekilde gayri resmi ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar ve ne yazık ki sözlü ya da sözsüz gerçekleşen bu ayrımcılıkla mücadele etmek için yasal yolları kullanmak ya mümkün olmamakta ya da sonuçsuz kalmaktadır.

#### **1.5.6.Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık**

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği sebebiyle iş hayatında yaşanan her türlü resmi ayrımcılıktan , romantik ilişkiye dair ima yollu yorum ve soruları, eşcinsellik karşıtı şakaları içeren gayri resmi ayrımcılığa kadar uzanan geniş bir çerçevedir. Opperman (2009), cinsel yönelime dayalı ayrımcılık için “yönelimleri yüzünden LGB’lere (lezbiyen, gey, biseksüel) yöneltilen olumsuz tutumlar” diyerek konuya ilişkin sade bir tanımlama getirmiştir (Öner, 2015). Ayrımcılığı gerçekleştiren kişi ve gruplara, heteronormatif olan aile, eğitim, din, siyasi ve hukuki düzenlemeler ve medya gibi kurum ve araçlarla toplumun heteroseksist normları aktarılmakta; buna tehdit olan farklı cinsel yönelimler ayrımcılık ve şiddet yoluyla bastırılmaya çalışılmaktadır (Şenel, 2014).

Kadın ve erkeğe belli standart roller biçen ve bu çerçevede heteroseksüel olmayı bir norm olarak kabul eden toplumsal yapı bu normun dışında kalan bireyleri kendi içine kabul etmemektedir (Kabacaoğlu, 2015). Bu da heteroseksüel olmayana yönelik ayrımcılığın önünü açmaktadır. Bunun sonucunda eşcinseller, öncelikle kendi cinsel yönelimlerini kabul etmekte ve içselleştirmekte güçlükler yaşamakta, kendi cinsel yönelimlerini kabullenseler bile çoğu kez bunu başkalarına ifade edememektedirler (Kabacaoğlu, 2015). Çünkü, cinsel yönelimlerini ifade ettikleri anda her türlü ayrımcılığa açık hale gelecekleri ve bir anlamda korunmasız kalacaklarını bilmektedirler. Bunun yanı sıra, çalışabilecekleri iş alanlarının kısıtlanacağı gerçeğini de kabul etmek durumunda kalmaktadırlar.

Pek çok alan araştırması cinsel yönelimin açıklanması, ifşa edilmesi ile ayrımcı uygulamaların yoğunlaştığını gözler önüne sermektedir (Doğan, 2015). Bu nedenle farklı cinsel yönelimli bireyler, cinsel yönelimlerini gizlemek durumunda kalmaktadır. Öner’in

(2015) eşcinsel bireylerle yaptığı görüşmeleri içeren araştırması ve Kaos GL (2018) derneğinin Türkiye’de özel sektör ve kamuda çalışan lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve intersekslerin durumunu ortaya koyduğu 2017 yılına ait araştırma raporları da bunu desteklemektedir. Özel sektörü ele alan raporda katılımcıların yüzde 46’sı cinsel kimlikleri yüzünden ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorusuna ‘cinsel kimliğimi gizlediğim için hayır’, yüzde 40,24’ü ise ‘cinsel kimliğim belli olmadığı için hayır’ cevabını vermiştir.

Heteroseksist toplumsal normların baskısından kaçmak isteyen eşcinseller, çoğu kez çareyi başkalarının yanında heteroseksüel bir bireymiş gibi davranarak cinsel yönelimlerini gizlemekte bulmaktadırlar (Kabacaoğlu, 2015). Ancak bu durum, kendileri olamayan, farklı bir rol oynamak zorunda kalan eşcinsel bireylerin psikolojik durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Cinsel yönelimlerini açıkça ifade edebilen eşcinsel bireylerin psikolojik olarak, cinsel yönelimini gizleyen bireylere göre çok daha iyi durumda oldukları da bilinmektedir (aktaran Kabacaoğlu, 2015).

Eşcinsellere yönelik ayrımcılık özellikle iş yaşamında belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Farklı cinsel yönelimli bireylerin maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar iş sözleşmesi imzalama aşamasından, sözleşmenin feshine kadar çalışma yaşamının neredeyse her aşamasını içine alan büyük bir çeşitlilik sergilemektedir (Doğan, 2015). İşe alım aşamasında, bireyin cinsel yöneliminin farklılığı algılandığı anda, ayrımcılık uygulamaları bir şekilde baş göstermektedir. Bireyin işe alındığı durumlarda da, ayrımcı uygulamalar varlığını korumaktadır (Doğan, 2015). Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle bireyler işlerinden ayrılmakta, işten ayrılmaya/istifaya zorlanmaktadır (Doğan, 2012).

Bu anlamda koruyucu yasaların yokluğu ya da olan yasaların bir şekilde uygulanmaması durumun ciddiyetini artırmaktadır. İnsancıl bir bakış açısıyla, her bireyin kendini gerçekleştirme amacıyla olduğu ve kendini gerçekleştirmenin temel bir insan hakkı olduğu (Kabacaoğlu, 2015) fikrinden yola çıkarak, eşcinsel bireylerin bu haklarını kullanmalarının önündeki engeller tespit edilmeli ve buna bağlı politikalar, yasal uygulamalar ortaya konmalıdır.

### 1.5.7.Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık Kaynakları

İstihdam piyasasında ve diğer kamusal alanlarda toplumsal cinsiyete ilişkin ayrımcılık sorunları 20. yüzyılın sonlarından beri tartışılmaktadır (Öner, 2015). Toplumsal iş bölümü, kadınlık ve erkeklik algısı üzerinden şekillenen toplumsal cinsiyetle ilişkilendirilmektedir (Öner, 2015). Bu da bir takım eşitsizliklere neden olmaktadır. Sadece toplumun kendisi değil, devlet kurumları da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü güçlendirmekte (Öner, 2015) ve eşit olmayan tutum ve davranışları desteklemektedir. Dolayısıyla, cinsel yönelim ayrımcılığı, bireysel olmanın ötesinde, kurumlarla ve devlet yapısıyla ilişkili derin bir meseledir.

Erkeklik ve kadınlık kavramları ve bu kavramların toplum içinde taşıdığı anlamlar, cinsel yönelime dayalı ayrımcılık kaynaklarının temelini oluşturmaktadır. Cornell (1995) erkekliği “ Erkeklik sadece erkek olmayı teşkil eden şeylerin (örneğin; güç, duygusal kontrol ve mevcut çevreyi kontrol edebilme kabiliyeti) değil, aynı zamanda kadınlığın olmadığı her şeyin bütünüdür” şeklinde ifade etmiştir (aktaran Öner, 2015). Yani aslında, eril olmayan her şeyin bir kademe altta kaldığı düşüncesi oldukça sağlam temellerle topluma yerleşmiştir.

Kadın ve erkek ikiliğinin oluşması ile cinsel pratikler de bu ikili çift üzerinden örülmektedir (Şenel,2014). Ancak, arzunun sadece kadın ve erkek arasında oluşmadığı tarih boyunca görünür olduğu halde, bu reddedilmiş ya da sapkınlık olarak görülmüş ve heteroseksüel cinsel yönelim tek meşru yönelim halini almıştır. Cinsellik yalnızca insan türünün üremesi üzerinden ele alınarak, tek akla yatkın yönelimin heteroseksüellik olduğu görüşünde birleşmiştir. Heteroseksüellik her ne kadar kadın ve erkek arasındaki cinselliğe vurgu yapıyor olsa da bundan çok daha ötesidir. Gündelik hayat içerisindeki ataerki ile el ele yürümektedir (Şenel,2014). Cinsiyet ve cinsel yönelimin bir tutularak, üremeyle doğrudan ilişki kurulması heteroseksüelliği korumanın bir yolu olarak kullanılmaktadır (Şenel, 2014). Heteroseksizm, “ heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik, ilişki ve topluluk biçimini inkar eden, aşağılayan ve damgalayan bir ideolojik sistemdir” (Herek’ten aktaran Öner, 2015, s.98).

Hangi rolün hangi cinsiyete “yakışacağı” , norm olarak yerleşmiştir ve en ufak bir değişim ya da farklılık durumunda başta ayrımcılık olmak üzere çeşitli tepkilere yol açmaktadır. Heteroseksist ideoloji ile bakıldığında, erkekler kamusal alanda tıp, hukuk gibi meslek

dallarına uygun görülürken, kadınlar özel alanla ilişkilendirilen öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslek dallarına uygun görülmektedir (Öner, 2015, s. 100). Geylese, kadına uygun görülen belli başlı işlerle veya moda tasarımı ve sahne sanatları gibi birtakım özel meslek alanları ile ilişkilendirilmektedir (Öner, 2015, s. 100).

Özetle, eşcinsel bireylerin hayatları boyunca karşılaştıkları sorunların temelinde toplumdaki homofobik ve heteroseksist tutumların var olduğu söylenebilir (Kabacaoğlu,2015). Yani toplumsal cinsiyet bakımından farklı olmak, eşcinsel çalışanlara yönelik ayrımcılığın en önemli belirleyicisidir (Öner, 2015, s. 101).



## 1.6. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIĞA İLİŞKİN MODELLER

Her ne kadar iş yaşamındaki ayrımcılıklara alternatif yaklaşımlar ve teoriler üretilmiş olsa da, Becker'ın (1957) tercih temelli ayrımcılık (taste-based discrimination) modeli ile Arrow'un (1973) istatistiksel ayrımcılık (statistical discrimination) modeli vinsel yönelim ayrımcılığı anlamında ekonomik teoriler kapsamında tartışılan en önemli teorilerdendir (Baert,2015)

### 1.6.1 Tercih Temelli Ayrımcılık (Taste-based Discrimination)

Bu model ilk defa Gery Becker tarafından 1957 yılında ortaya atılmıştır (Neilson ve Ying, 2016). Becker'a göre, azınlıklara karşı ayrımcılık problemine ekonomistler yeteri kadar özen ve ilgi göstermemişlerdir. Bunun üzerine Becker, etnik, dini, cinsiyet gibi nedenlerle belirli bir gurubun üyelerine karşı uygulanan ayrımcılık sorunlarının ekonomik etkilerinin nasıl olabileceği düşünmüş ve doktora tezini genişleterek 'Ayrımcılığın Ekonomisi' adlı eserini yazmıştır.

Becker Modeli ayrımcılık olarak da adlandırabilen Tercih Temelli ayrımcılıkta temel varsayım, işverenlerin, azınlık gruplara ait kişileri işe aldıklarında, bunun kendilerine gerçekte olduğundan daha pahalıya mal olacağı fikriyle ayrımcılık yaptıkları öne sürülmektedir. Buradaki ayrımcılık, ekonomik birimlerin işlem maliyetlerinden kaçınmak için kendilerinin hazırladığı ve maruz kaldıkları bir maliyet şeklinde ortaya çıkan ve kişilerin sahip olduğu bilgi beceri niteliklerinden hareketle değil, sahip oldukları ırk ve cinsiyet nedeniyle farklı görüldükleri bir durumu ifade etmektedir. Şöyle ki, bir çalışanı işe almak, işverene belli bir maddi yükümlülük getirecektir. Ayrımcılık yapan işveren, azınlık gruptan bir çalışanı işe aldığında, normalde olduğundan daha fazla maddi yükümlülük yaratacağı fikriyle ayrımcı bir tutum sergilemektedir. Esasen işin özünde ise, işverenin önyargısı vardır. Benzer şekilde, önyargılı iş arkadaşları da, eğer azınlık gruplara ait kişiler ile etkileşim halindelerse, işverenlerinden aldıkları bütçe daha düşükmüş gibi davranabilmektedirler (Baert, 2015). Son olarak da müşteriler, tıpkı iş arkadaşları durumunda olduğu gibi, azınlık gruplara ait kişiler ile etkileşim halindelerse, satın almak istedikleri ürün, olduğundan daha pahalıymış gibi davranabilirler (Baert, 2015). Hatta, işverenler, bizzat kendisi önyargılı olmasa da, azınlık gruplara ait kişileri işe alıp almama kararını verirlerken diğer çalışanları ve müşterileri hesaba katabilirler (Baert, 2015). Sonuç

olarak, işverenin kendisinin azınlık gruplara önyargısı olsun olmasın, çalışanlarının ve müşterilerinin ayrımcı davranışları, azınlık grupların işe alınma ihtimalini düşürmektedir (Baert, 2015).

Bu araştırmanın konusuna gelirsek; LGBTİ+/eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılık, işverenin, çalışanların ve müşterilerin farklı cinsel yönelimlere olan önyargılarının totaldeki etkisinden kaynaklı olabileceği söylenebilir. Yani, bir LGBTİ+/eşcinsel bireyi işe almak, işveren için bir risktir. Çünkü, işyerinde çalışanlar arasında anlaşmazlıklara ya da müşterilerin huzursuz olmasına sebebiyet verebileceği varsayımı düşünülmektedir.

Öner'in (2015) eşcinsel bireylerle yaptığı görüşmeleri ve ayrımcılığı ortaya koyduğu Beyaz Yakalı Eşcinseller kitabındaki görüşmecilerinden biri, tercih temelli ayrımcılık örneği olabilecek bir deneyimi tam olarak şu şekilde paylaşmıştır (Öner,2015, s.112):

“ ...Servis elemanlığı için başvurmuştum, maaşı iyiydi,sigortalı falan. Çok beğendi müdür beni, konuşmamı falan. Ertesi gün gittim, aynı yönetici ‘benim için sorun yok ama üst düzey yöneticilerimiz sorun olacağını, çünkü burada maç izlendiğini, seni tanıyabileceklerini, sorun yaşanabileceğini söylediler’ dedi.”

Yine aynı görüşmeci bir başka olayı şöyle aktarmıştır:

“Bir mağazaya CV’mi verdim, ertesi gün aradılar, sohbet muhabbet güzel, sonra müdürle görüştük, müdür beni tanıdı, ‘Hocam kusura bakma ama müşterilerden tepki olabilir’ gibisinden bahanelerle kabul etmedi.”

Yukarıdaki örneklerden de görüleceği gibi tercih temelli ayrımcılıkta, ayrımcılık, sadece ayrımcılığa muhatap olanlara zarar vermemekte, aynı zamanda ayrımcılık yapan kesimlerin de ekonomik olarak zarar görmesine neden olmaktadır.

### **1.6.2 İstatistiksel Ayrımcılık (Statistical Discrimination)**

Phelps ve Arrow tarafından geliştirilen istatistiksel ayrımcılık modelinde ayrımcılık, işverenin, belli bir azınlık gruba karşı, üretkenlikleri bakımından eksik ve kesin olmayan bilgiyle hareket etmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Baert, 2015). İşveren, karşısına belirli bir azınlık gruba ait bir aday geldiğinde, o kişinin gerçek üretkenliğini, verimliliğini

ve zamanı etkili kullanma becerisini değil, bu gruba yönelik kendi algısını kullanarak bir değerlendirme yapma eğiliminde olmaktadır.

Bu teoriye göre ayrımcılık işe alma aşamasında başlamaktadır (aktaran Sayar, 2008). Esasen, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı temeline dayanmaktadır. Bu modeli diğerlerinden ayıran en önemli fark, ortaya çıkan ayrımcılığın önyargıdan farklı olarak asimetrik, mükemmel olmayan, kusurlu bilgiye bağlamasıdır (Sayar, 2008). Yani ayrımcılık, işverenin sahip olduğu bilgilerin mükemmel olmamasından kaynaklanmaktadır (aktaran Sayar, 2008).

Bu yaklaşımda, istatistiksel ayrımcılığa neden olan temel sebep, iş için başvuran adayların değerlendirilmesinde, işverenlerin kullandığı yöntemdir (Sayar, 2008). İşveren, başvuru yapan kişileri bireysel olarak değerlendirmektense, daha kısa ve kolay bir yol seçerek, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirmektedir (Sayar, 2008). Başka bir deyişle, işverenler çalışanları hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiksel beklentiler oluşturmaktadırlar (Sayar, 2008).

İşverenler, işe alacakları çalışan hakkında ne kadar araştırma yaparlarsa yapsınlar, o çalışanın ne kadar süre istikrarlı şekilde çalışacağını ve ne kadar verimli olacağını bilememektedirler (Sayar, 2008). İşveren için bu bilgi eksik kalmaktadır (Sayar, 2008). Böyle durumlarda işveren bu eksikliği, toplum tarafından kabul görmüş kalıp yargılarla gidermeye çalışmaktadır. Örneğin, kadın çalışanların evlenebilecekleri ya da hamile kalabilecekleri ihtimalleri üzerinden işten ayrılacağı, istikrarlı çalışmayacağı düşünceleriyle, kadınlara karşı ayrımcı bir tutum içerisinde olabilmektedirler. İstatistiksel ayrımcılık modeline göre, kadın çalışanlar, süreklilik arz eden iş alanlarından dışlanmaktadır, çünkü işverenler tarafından, erkeklere göre daha az istikrarlı olarak değerlendirilmektedirler (Sayar, 2008).

Benzer şekilde, eşcinsel bireyler de, ortalamadan daha az baskın, daha az özerk ve daha az iddialı olarak algılanmaktadır (Baert, 2015). İşgücü piyasasının başarısı ise baskınlık, özerklik ve iddialılık ile ilişkilendirildiği için, bu algı bir ayrımcılık kaynağı olarak gösterilebilmektedir (Baert, 2015). Bir başka ifadeyle, işverenler için ayrımcılık yapmak rasyonel ve karlı olmaktadır. (Sayar, 2008). Çünkü çalışanları genellemelere göre değerlendirmek işverenlerin maliyetini düşürmektedir (Sayar, 2008). Genellemelerin

temelinde güncelliğini yitirmiş bilgiler yer almaktadır. İstatistiksel olarak genellemeler doğru olsa bile, o aday için doğru olmayabilmektedir (Sayar, 2008).

## **1.7. ALANYAZINDA CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞI KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR**

### **1.7.1. Türkiye’de Yapılmış Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmaları**

Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de eşcinsellik karşıtı tutumlar ve ayrımcı davranışlar yaygın olarak görülmektedir (Duyan ve Duyan, 2005; Gelbal ve Duyan, 2006; Sakallı ve Uğurlu, 2002). 1923 yılından beri eşcinsellik yasal sayılmaktadır; ancak cinsel ayrımcılığa yönelik herhangi bir yasal tedbir bulunmamaktadır (Cesur-Kılıçaslan ve Işık, 2017). Dolayısıyla, LGBT/eşcinsel bireyler toplumun her alanında, bilhassa iş alanlarında ayrımcı davranışlarla karşı karşıya kalmaktadır. Öztürk (2011), eşcinsel bireylerin iş yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığı incelediği bir çalışmada erkek eşcinsellerin (gey) işsiz kalma ihtimalinin daha fazla olduğu vurgulamış, işyerlerinde eşcinsel bireylere verilen tepkilerin genelde işverenin kişilik özelliklerine bağlı olduğunu belirtmiştir.

LGBTİ+/eşcinsel çalışanların Türkiye’de özel sektör istihdamındaki durumunu ortaya koymak amacıyla Göregenli ve Serdengeçti (2017) tarafından hazırlanan bir raporda, Türkiye’de özel bir şirkette çalışan 166 kişinin sadece yüzde 17’sinin cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri konusunda işyerinde açık olabildikleri belirtilmiştir. Aynı araştırmada, katılımcıların iş arama kanalı olarak çoğunlukla kariyer sitelerini ve tanıdık tavsiyesini tercih ettikleri, İŞKUR ve özel istihdam bürolarını tercih etmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun gerekçesi olarak da, bu kanalların güvenilirliklerine olan inançlarının düşüklüğü ve ‘fişlenme’ riskinin bulunma olasılığı gösterilmiştir. Aynı araştırmada, işe alım esnasındaki mülakat ve testlerde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorusuna, katılımcıların % 46’sı ‘cinsel kimliğimi gizlediğim için hayır’, % 40,24’ü ise ‘cinsel kimliğim belli olmadığı için hayır’ cevabını vermiştir.

Yine, Göregenli (2017) tarafından hazırlanan bir raporda ise Türkiye’de kamu sektöründe çalışan 80 kişinin büyük çoğunluğunun cinsel kimliği veya yönelimlerini gizleyerek, olmadıkları biri gibi davranmaya çalıştıkları, açık ve gizil bir baskı ve tehdit algısı içinde iş günlerini geçirmekte oldukları ifade edilmiştir. Kamu sektöründe çalıştığını beyan edilen bu katılımcıların tamamının memur statüsünde olduğu; hiçbirinin üst düzey görevlerde veya kıdemli memur statüsünde bulunmadığı dikkat çekmektedir. Raporda, katılımcılara

yöneltiren “Cinsel kimliğiniz açısından işyerinizde açık davranabildiğinizi düşünüyor musunuz?” şeklindeki soruya 80 katılımcının 36’sının, yani yüzde 45’inin, tamamen kapalı olduğunu, 26’sının (% 32,5) kısmen açık olduğunu, sadece 6’sının (% 7,5) cinsel kimliği açısından işyerinde “tamamen açık” olduğunu belirttiği bulguları yer almıştır. Ayrıca rapora “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenlerin oranının %15, yani 12 kişi olduğu bilgisi de eklenmiştir.

Aynı raporda, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorusuna katılımcıların 40’ının (%50) ‘Uğramadım, çünkü cinsel kimliğimi gizledim’ cevabını verdikleri kaydedilmiştir. Yani katılımcıların yüzde 50’si, yani her 2 kişisinden 1’i, başvuru sürecinde ve işe ilk başladıkları dönemde ayrımcılık mağduru olmamak için cinsel kimliğini gizleme gereği duymaktadır. Yine katılımcıların 11’i (%14) ayrımcılığa uğramamalarının sebebini, cinsiyet kimliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. Raporda, LGBT/eşcinsel çalışanların, iş başvurusu, mülakat vb. süreçlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle uğrayabilecekleri olası ayrımcılığın ve bunun sonucunda işe alınmama riskinin farkında oldukları için, bu sürecin tamamında önlemler aldıkları ifade edilmiştir. Ayrıca, bu önlemlerin, iş hayatı boyunca da devam ettiğini belirtmiştir.

Güncel araştırma sonucunu içeren bu raporlardan da anlaşılacağı üzere, LGBT/eşcinsel bireyler işyerlerinde halen, sahip oldukları kimlikle görünür olma sıkıntısı yaşamaktadır. Çünkü görünürlüğün, beraberinde ayrımcılığı getireceğini ve yaşam koşullarını zorlaştıracaklarını düşünülmektedir.

Türkiye’de LGBTİ+/eşcinseller ile ilgili yapılan en kapsamlı çalışmalardan bir diğeri, Göçmen ve Yılmaz’ın (2016) çalışmasıdır. Bu çalışmada, araştırmacılar 10 ayrı şehirden 139 LGBT birey ile görüşmüştür. Katılımcılar tarafından belirtilen ortak problem, her iş için, özellikle heteroseksüel bireylerle kıyaslandığında, eşit haklara sahip olmadıklarıdır. Çalışmanın katılımcılarından, kendini gey olarak niteleyen bir erkek birey, trans bir bireyin sahneye çıktığında alkışlandığını ancak aynı bireyin bir inşaat işçisi olmadığını ya da bir kafede garson olmadığını ifade etmiştir.

Daha önce özel sektör (Göregenli ve Serdengeçti, 2017) ve kamu sektöründe (Göregenli, 2017) çalışan LGBT bireylerin durumunu inceleyen araştırmanın sonuçlarıyla paralel olarak raporlara benzer şekilde, bu çalışmada da LGBT bireyler ayrımcılığa uğramamak

adına, iş ararken ve iş ortamında kendilerini ifşa etmediklerini belirtmişlerdir. Bunun dışında, eşcinsel evlilikler yasal olmadığı için, evlilik yolu ile kazanılan sosyal haklardan faydalanamadıklarını da ifade etmişlerdir.

Göçmen ve Yılmaz'ın (2016), iş yaşamı dışında, konaklamada ayrımcılık olup olmadığını incelemişlerdir. Özellikle trans bireyler, belli bir bölgede yaşamak zorunda bırakılmakta, kendilerinden normalin üstünde kira talep edilmekte ya da komşuların baskısıyla (imza toplamak, taciz etmek vs. gibi yöntemler kullanarak) taşınmak zorunda bırakılmakta olduklarını belirtmişlerdir. Sağlık konusunda ise, LGBT bireyler, hastanelerde genel bir bilgisizlik durumu söz konusu olduğunu ve hasta olduklarında hastaneye gidip uzun uzun kendilerini anlatmaktansa hastalıkla kendi kendilerine başa çıkmayı tercih ettiklerini dile getirmişlerdir.

Göçmen ve Yılmaz'ın (2017) bir başka çalışmasında ise, bu kez internet ortamında 2875 LGBT bireyden veri toplamışlardır. Yaklaşık iki ayda toplanan verilerin incelenmesi sonucunda, katılımcıların %5'i ayrımcılık sebebiyle okulu bıraktığını, %15'i istediği mesleği ayrımcılığa uğrayacağı düşüncesiyle seçmediği, %27'si seçtikleri mesleği rahat edebileceklerini düşündükleri için seçtiğini, %58'i iş yerinde kendini ifşa etmediğini, %43,2'si hayatında en az 1 kez intihara kalkıştığını, %7'si sağlık personelleri tarafından cinsel yöneliminin 'tedavisinin' yapılmak istendiğini ifade etmiştir. Katılımcıların 133'ü hakkını aramak için yetkili mercilere başvurmuş ve yalnızca 22'si tatmin edici sonuç aldığını belirtmiştir.

Öte yandan, Türkiye'de, LGBTİ+ ve toplumsal cinsiyet üzerine araştırmalarını sürdüren Şah (2012) çalışmasında, katılımcılara yaptırılan tanımların homofobi ve tanışıklık düzeylerinden etkilendiğini ve yüksek homofobi ve düşük tanışıklık düzeylerinin daha olumsuz tanımlamalarla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Son 5 yılda verilen yüksek lisans ve doktora çalışmalarında ise, kendini ifşa etme (açılma), cinsel yönelim ayrımcılığının gündelik hayattaki yansımaları, toplumsal cinsiyet algıları, LGBTİ+ bireylerin sosyal uyum ve algıları konuları işlenmiştir. Bu çalışmaların çok büyük bir çoğunluğu nitel çalışmalardır. İşe alımda ayrımcılık konulu araştırmalarda ise, cinsel yönelimden ziyade cinsiyet ayrımcılığı esas alınmıştır.

Bu tür ayrımcılıkların istatistiksel olarak ortaya konması, son 15 yılda cinsel yönelim ayrımcılığını araştıran çalışmalarda bir artış gözlenmesiyle mümkün olmuştur. Google Scholar arama motorunu kullanarak cinsel yönelim ayrımcılığını arattığımızda, 2000 ile 2005 yılları arasında 31 adet, 2005 ile 2010 yılları arasında 259 adet, 2010 ile 2018 yılları arasında ise 1230 adet çalışmaya ulaşılmaktadır (25 Şubat 2018 tarihinde yapılan arama sonuçlarıdır.). Burada yüksek oranlı bir artış olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, cinsel yönelim ayrımcılığı aramasında toplam 1550 sonuca ulaşılrken, en benzer içerikli cinsiyet ayrımcılığı aramasında bile 10.500 sonuca ulaşılmaktadır. Buradan anlaşılaçağı gibi, cinsel yönelim ayrımcılığı çalışmaları, geçmiş yıllara kıyasla artmış olsa da, Türkiye’de hala üzerine yeterince düşölmemiş ve kısıtlı Türkçe kaynağına sahip bir konudur. Benzer şekilde, Ulusal Tez Merkezi web sitesinde, anahtar kelime olarak cinsel yönelimi kullandığımızda, toplamda 5 adet çalışmaya ulaşılmakta ve en uzak tarihli çalışmanın 2010 yılında yapıldığı görölmektedir. Anahtar kelime olarak LGBT kullanıldığında ise 15 adet çalışmaya ulaşılmakta ve burada da yine en uzak tarihli çalışmanın 2010 yılında yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Elbette ki, ayrımcılık konusu farklı alanlarda çalışılmış ve cinsel yönelim ayrımcılığına da bu çalışmalarda yer verilmiştir ancak özel olarak cinsel yönelim ayrımcılığı çalışmasının yurtdışında yapılan çalışmalara kıyasla oldukça az sayıda olduğunu söylemek mümkündür.

Cinsiyet ve cinsel yönelim konuları geçmişten günümüze birer tabu olarak gelmiştir. Üzerine konuşulması, tartışılması, araştırılması yukarda da belirtildiğı gibi çok daha ileri tarihlerde mümkün olabilmiştir. Dolayısıyla bu kavramların bilim çerçevesinde ya da en basitinden açık bir dille konuşulması söz konusu olamadığı için, bu anlamda kulaktan dolma, eksik ve yanlış bilgilere sahip olmaya çok açık kavramlardır. Üstelik günümüzde yalnızca eğitim ve sosyoekonomik düzeyi düşük kişilerde bilgi eksikliği olduğu varsayılsa da, Umut Şah (2009) yüksek lisans tezinde, üniversite öğrencileri ve hatta akademisyenlerin bile cinsel yönelim temsilleri anlamında bilgilerinin kulaktan dolma, eksik ya da yanlış olduğunu tespit etmiştir. Bu eksik ve yanlış bilgiler de ayrımcılığı körüklemektedir.

### **1.7.2. Yurtdışında Yapılmış Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmaları**

Cinsel yönelim ayrımcılığı, yurtdışında da diğer konulara nazaran daha geç çalışılmaya başlanmış bir konudur. Ancak Türkiye ile kıyaslandığında, sayı ve içerik bakımından çok

daha fazla çalışma yapıldığını söylemek mümkündür. Ayrımcılık konulu araştırmalara bakıldığında, etnik azınlıklar ve kadınlara yönelik ayrımcılık araştırmalarının sayıca LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcılık araştırmalarından daha çok olduğu bilinmektedir ( Ng, Schweitzer ve Lyons, 2012). Yurtdışında cinsel yönelim; farklı başlıklar altında, farklı disiplinlere bağlı şekilde araştırmalara konu olmuştur. Örneğin, psikoloji disiplini altında LGBTİ+ bireylere yönelik tutum, algı, önyargı, kalıp yargı gibi konular çalışılırken, işletme disiplini altında, işe alım sürecindeki ayrımcılık başta olmak üzere, işyerinde ayrımcılık, ücretlendirmede ayrımcılık, işyerinde kendini ifşa etme süreci, eşcinsellerin kariyer planlaması konuları çalışılmıştır.

Bunlardan bir tanesi Weichselbaumer'ın (2003), işe alma sürecinde cinsel yönelim ayrımcılığını araştırdığı çalışmasıdır. Weichselbaumer, lezbiyen olmanın iş görüşmesine davet edilme üzerindeki etkisini araştırmıştır. Avusturya'da yapılan bu araştırmada, tek bir özgeçmişten daha fazlasını gerektiren Avusturya iş başvurusu standartlarını karşılayacak şekilde, özgeçmiş, transkript, daha önce çalıştığı yerden alınmış referans mektubu ve fotoğraftan oluşan başvuru belgeleri ile açık pozisyonlara başvurular gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı her ne kadar fotoğraf göstermekle fiziksel çekiciliği ifşa ederek sonucu etkileyebileceğini kabul etse de, cinsel yönelimin en iyi dış görünüşten anlaşılabileceği düşüncesi ile çalışmasını bu şekilde gerçekleştirmiştir. Bununla ilgili olarak da kısa ve koyu renk saçlı, geniş omuzlu kadın fotoğrafının lezbiyen kimliğini yansıtacağını belirtmiştir. Araştırma sonucuna göre lezbiyen kimliğe sahip olmak, iş görüşmesine davet edilme ihtimalini %12-13 arasında düşürmektedir.

Lezbiyenler ile yapılan çalışmalarda, özellikle kazanç konusunda, ayrımcılığa uğramadıkları, aksine maskülen yapıları sebebiyle lezbiyenlerin heteroseksüel kadınlara göre daha yüksek ücretle çalıştığı (Blanford, 2000) sonucuna ulaşılmıştır. Weichselbaumer ise kendi araştırmasında, lezbiyenlerin aslında pek de öncelikli bir grup olmadığı, aksine ayrımcılığın hedefi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Daha yüksek ücret almalarının bir hesap hatası ya da üretkenlikle bağlantılı bir durum olduğunu belirtmiştir. Weichselbaumer(2003), işleri için çok emek sarfeden lezbiyenlerin , ücretlerini bu emeğin karşılığı olarak aldıkları ihtimali üzerinde durmaktadır.

İşe alım sürecinde ayrımcılık üzerine yapılan çalışmalardan bir tanesi de Baert (2017) tarafından yapılmıştır. Eşcinsel bir erkek bireyi işe almanın risk olarak görülüp

görülmediğini araştıran Baert, bu çalışmaya Belçika’da okuyan 222 Ekonomi bölümü öğrencisini katılımcı olarak dahil etmiştir. Katılımcılardan, kendilerine gösterilen özgeçmişi değerlendirmeleri istenmiştir. Gösterilen kurgusal özgeçmişler arasındaki tek fark, adayların eşlerinin isimleridir. Bunun için tipik kadın ve erkek isimleri kullanılmıştır. Özgeçmişler bu şekilde cinsel yönelim bakımından farklılaştırılmıştır. Belçika’da 2003 yılından beri eşcinsel evlilikler yasal ve eş adını özgeçmişe yazmak yaygın olması sayesinde bu yöntem kullanılabilmiştir. Araştırma sonucunda eşcinsel adaylar, heteroseksüel adaylara göre anlamlı düzeyde daha az olumlu dönüş almışlardır.

Kanada’da, Ng, Schweitzer ve Lyons’ın (2012) yürüttüğü araştırmada, 27.592 öğrenciden toplanan veriler sonucunda, hem cinsel kimliğin hem cinsiyetin başlangıç maaşı beklentisi ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Kendini eşcinsel olarak tanımlayan bireylerin, heteroseksüel olarak tanımlayan bireylere göre daha düşük maaş beklentisi olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, kadınların da erkeklere göre daha düşük maaş beklentisi olduğu bulgular arasında yer almıştır. Ayrıca aynı araştırma sonucunda, kendini eşcinsel olarak tanımlayan erkek bireylerin, kendini heteroseksüel olarak tanımlayan erkek bireylere göre idealinin altında bir işi kabul etme eğiliminin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kadınlarda ise durum biraz daha farklılaşmıştır. Lezbiyen kadınların heteroseksüel kadınlara göre idealinin altında bir işi daha az kabul etme eğiliminde olduğu sonucuna varılmıştır.

Mishel (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, lezbiyenlerin işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını araştırmak üzere, biri heteroseksüel diğeri eşcinsel olmak üzere iki kadın özgeçmişi kurgulanarak 800 iş ilanına gönderilmiştir. Lezbiyen kadın özgeçmişine, heteroseksüel kadın özgeçmişinden farklı olarak LGBTİ+ topluluklarında başkanlık yapma deneyimi eklenmiştir. Özgeçmişler arasındaki ayrım bu şekilde yapılmıştır. Sadece belli bölgelerde değil, farklı siyasi yönelimi olan farklı topluluklarda yapılan bu çalışma sonucunda, işverenler tarafından lezbiyen kadın adaya ait özgeçmişe, heteroseksüel kadın adaya ait özgeçmişe göre %30 oranında daha az geri dönüş olmuştur. Araştırmacı, eşcinsel kadınlara yönelik çalışmaların, eşcinsel erkeklere yönelik çalışmalara göre daha sınırlı olmasından yola çıkarak çalışmasını bu yönde gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın benzerini, gey erkek ve heteroseksüel erkek aday özgeçmişleri kullanarak Tilcsik (2011) yapmıştır. Araştırma sonucunda, gey erkek aday heteroseksüel erkek adaya göre %40 daha az geri dönüş almıştır.

Drydakis de (2009) Atina’da, Yunan özel sektöründeki cinsel yönelim ayrımcılığını ortaya koymak üzere bir araştırma yapmıştır. İşverenin işe alma kararını gözlemleyen bu çalışmada, sadece cinsel yönelim bakımından farklılaşan özgeçmişler e-posta ile ilanlara gönderilmiştir. Cinsel yönelim farklılığı diğer çalışmalarda olduğu gibi, adayın gönüllü olarak üye olduğu topluluklarla belli edilmiştir. Diğer bütün özellikleri benzer tutulmuştur. 2006-2007 yılları arasında aynı iş ilanlarına farklı faks numaraları ile gönderilen özgeçmişlere yapılan dönüşler değerlendirilmiş ve gey erkeklerin heteroseksüel erkeklere göre anlamlı düzeyde daha düşük iş görüşmesi daveti aldıkları saptanmıştır. Bununla beraber, teklif edilen ücret anlamında herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Cook ve Glass (2016) ayrımcılık karşıtı uygulamaları cinsiyet konusu ile birleştirerek, Amerika’daki şirketlerde, şirket yöneticisinin cinsiyetinin, LGBTİ+ koruyucu yasalar koyma eğilimi ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda kadın CEO’lar tarafından yönetilen şirketlerde, erkek CEO’lar tarafından yönetilen şirketlere göre bu koruyucu yasaların anlamlı düzeyde daha çok koyulduğunu tespit etmişlerdir.

## 1.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Alan yazınında tartışılan çalışmalar ışığında, bu çalışmada aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir:

**H1a:** İşe alım niyeti, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir.

**H1b:** Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir.

**H1c:** İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir.

**H2a:** İşe alım niyeti, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

**H2b:** Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

**H2c:** İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

**H3a:** İşe alım niyeti, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

**H3b:** Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

**H3c:** İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.



## 2.BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, önemi, hipotezleri, örnekleme, veri toplama araçları ve işlem ile ilgili bilgiler alt başlıklar halinde bulunacaktır. Katılımcılara ait demografik bilgiler, çalışmada kullanılan ölçekler ve araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan istatistiksel analiz sonuçları ve bu sonuçların yorumlanması da bu bölümde detaylı olarak verilecektir. Ayrıca, araştırmanın literatüre olan katkısı, araştırmanın sınırlılıkları da bu bölüm sonunda açıklanacak ve işe alım uzmanları ve yöneticiler ile gelecekte bu alanda çalışacak olan araştırmacılara önerilerde de bulunulacaktır.

### 2.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Farklı cinsel yönelime sahip bireylere (LGBTİ+) yönelik ayrımcılık araştırmalarının büyük çoğunluğunu nitel araştırmalar oluşturmaktadır. Bu araştırmalar, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış görüşme yöntemleri ile, birebir LGBT bireylerden veriler toplanarak yapılmıştır. Bu araştırmada ise, kurgusal senaryolar oluşturularak farklı grupların oluşturulduğu deneysel bir desen izlenmiştir.

### 2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Hayatın pek çok alanında ayrımcılığa maruz kalan farklı cinsel yönelimli ve farklı cinsel kimliğe sahip bireylere yönelik araştırmalar, Türkiye’de son dönemde artış göstermiştir. Ancak, yurtdışında yapılan çalışmalarla kıyaslandığında, ülkemizde bu araştırmaların sayıca oldukça az olduğunu söylemek mümkündür. Oysa ki, toplum içinde farklı bir dış gruba yaklaşım, bu yaklaşımın olumlu veya olumsuz yönleri ve bu yaklaşımlar sonucu LGBTİ+ bireylerin yaşadığı ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlar çalışılması gereken önemli konulardandır (Sakallı-Uğurlu, 2006).

Bu çalışmada, Türkiye’de dış grup olarak kabul edilen LGBTİ+ bireylerin (Sakallı-Uğurlu, 2006) işe alım sürecinde karşılaştıkları ayrımcılığı incelemek ve olası bir ayrımcılığın başvuran adayın cinsel yönelim ve biyolojik cinsiyet özelliklerine (Kadın/Erkek, Heteroseksüel /Eşcinsel) göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlanmıştır. Çalışma esasen, Baert ve De Pauw (2014) etnik kökenleri farklı olan adayları işe alma niyetini inceledikleri araştırmadan esinlenerek kurgulanmıştır. Sözü geçen araştırmada, işverenin, iş arkadaşlarının ve müşterilerinin farklı etnik kökene sahip

yeni bir çalışan hakkında nasıl düşüneceğine yönelik algısının ayrımcılığa sebep olduğu sonucundan hareketle, araştırmanın modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur.

Bu kapsamda, alan yazınında önemli bir yer tutan tercih temelli ayrımcılık (taste-based discrimination) ve istatistiksel ayrımcılık (statistical discrimination) teorilerinden yararlanılarak, başvuran adayın özelliklerine göre katılımcıların işe alma niyetlerinin değişip değişmediği incelenmiştir. Bir diğer ifade ile, işe alım niyeti ve tercih temelli ayrımcılık ile istatistiksel ayrımcılık teorileri, farklı cinsel yönelime sahip adaylara ilişkin nihai işe alım kararlarını nasıl etkileyeceği araştırılmıştır. Buna göre, bu çalışmada ayrımcılığa sebep olan kriterler başvuran adayın cinsel yönelimi ve biyolojik cinsiyeti şeklinde belirlenerek varsayımsal özgeçmiş senaryoları oluşturulmuştur. Ülkemiz örneklemini üzerinde, daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması ve Baert ve De Pauw'un (2014) etnik köken ayrımcılığının işe alma niyeti üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmanın farklı bir dış grup için ve farklı bir toplumda (Türk toplumunda) uygulanmış olması göz önüne alındığında, literatüre katkısının yadsınamaz olacağı açıktır.

Öte yandan, önceki çalışmalardan farklı bir şekilde bu çalışmada, LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcılık, deneysel bir yöntem kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Ülkemiz örneklemini üzerinde gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki araştırmaların çoğunluğu LGBTİ+ bireylerle yapılan görüşmelere (interview) dayanan nitel çalışmalar oluşturmaktadır. Bu sebeple, çalışmada araştırmanın hipotezlerinin deneysel bir yöntemle test edilmesi araştırmanın katkı ve önemini artırmaktadır. Ayrıca bugüne kadar nitel çalışmalar için yoğunlukla yapılan bireysel görüşmeler, artık bu bireyleri oldukça yormuş ve kendilerini, sadece deney yapmak üzere kullanılan varlıklar olarak hissettirmeye başlamıştır. Bu konuya özellikle dikkat edilmek istendiği için, çalışma, bireyleri en az rahatsız edecek yöne çekilmiştir.

Yukarıda sıralananlara ek olarak bu çalışmanın örneklemine kendini heteroseksüel olarak tanımlayan bireyler dahil edilmiştir. Esasen homofobi, LGBTİ+ bireylerin değil, heteronormatif toplumun bir problemidir ve kendisine benzer olmayana dışlayan grupların süreçleri incelenmelidir. Bu bağlamda, dış gruplara ilişkin önyargı ve ayrımcılık konuları içinde yer alan LGBTİ+ bireylere ilişkin tutumları çalışmak hem bilimsel hem yaşamsal açıdan oldukça önemli olduğu düşünülmektedir (Sakallı-Uğurlu, 2006).

### 2.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Ankara, İzmir, Bursa ve İstanbul illerindeki üniversitelerde yüksek lisans eğitimi almakta olan öğrencileri kapsamaktadır. Örneklem, bu şehirlerdeki üniversitelerde İşletme ve Psikoloji bölümleri başta olmak üzere yüksek lisans yapmakta olup, sınıf ortamına dahil olabilecek yüksek lisans öğrencilerden oluşmuştur. Araştırmacı, ders sorumluları ile önceden görüşerek, ders esnasında işletme ve psikoloji yüksek öğrencilerine deneyin bir parçası olan varsayımsal senaryoların yer aldığı uygulaması yapılmıştır. Katılımcıların tamamı araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır ve çalışma öncesinde gönüllülüklerini beyan eden Gönüllü Katılım Formu'nu imzalamışlardır. Gönüllü Katılım Formu Ek-3'te sunulmuştur.

Çalışmaya toplamda 230 kişi katılmıştır ancak araştırma analizleri kullanılabilir 224 heteroseksüel birey üzerinden gerçekleştirilmiştir. Deneye katılan katılımcıların 113'ü kadın ve 111'i erkektir. Deney grupları arasında, kadın-erkek dengesinin özellikle eşit olmasına dikkat edilmiştir. Katılımcıların yaşları 21 ile 56 arasında değişmektedir. Katılımcıların, hepsi yüksek lisans öğrencisidir ancak 9 kişi daha önce İnsan Kaynakları departmanlarında görev aldığını belirtmiştir. Yaş ortalamaları 28'dir. Örneklem ilişkili demografik veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

|                   | Kategoriler | Frekans | Yüzde |
|-------------------|-------------|---------|-------|
| <b>Cinsiyet</b>   | Kadın       | 113     | 50,4  |
|                   | Erkek       | 111     | 49,6  |
| <b>Yaş</b>        | 21-30       | 181     | 81,2  |
|                   | 31-40       | 36      | 16,1  |
|                   | 41+         | 6       | 2,6   |
|                   |             |         |       |
| <b>Üniversite</b> | Hacettepe   | 150     | 68,8  |
|                   | ODTÜ        | 18      | 8,2   |
|                   | Uludağ      | 15      | 6,8   |
|                   | Gazi        | 19      | 8,7   |
|                   | Ege         | 16      | 7,3   |
| <b>Bölüm</b>      | İşletme     | 168     | 75,0  |
|                   | Psikoloji   | 12      | 5,4   |
|                   | Diğer       | 35      | 15,6  |

Tablo 1’de de görüleceği üzere araştırmaya katılan 224 katılımcının %50,4’ü (n=113) kadın, %49,6’sı (n=111) erkektir. Katılımcıların %81,2’si (n=181) 21-30 , %16,1’i (n=36) 31-40 ve %2,6’sı (n=6) 41 yaş ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların üniversitelerine baktığımızda, %68,8’i (n=150) Hacettepe Üniversitesi’ne, %8,2’si (n=18) ODTÜ’ye, %6,8’i (n=15) Uludağ Üniversitesi’ne, %8,7’si (n=19) Gazi Üniversitesi’ne ve %7,3’ü (n=16) Ege Üniversitesi’ne devam etmektedir. Katılımcıların %75’i (n=168) İşletme Anabilim Dalı’nda, %5,4’ü (n=12) Psikoloji Anabilim Dalı’nda ve %15,6’sı (n=35) diğer anabilim dallarında eğitim görmektedir. Katılımcıların tamamı cinsel yönelimini heteroseksüel olarak belirtmiştir.

## 2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada veri toplama yönteminde kullanılan anket soruları, Kişisel Bilgi Formu, İşe Alma Niyeti Ölçeği, Tercih Temelli Ayrımcılık Ölçeği ve İstatistiksel Ayrımcılık Ölçeği ve Manipülasyon kontrolü olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Anket soruları için, yazarlardan gerekli izinler alınmıştır. Benzer şekilde araştırma yürütülmeden önce,

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Buna ilişkin Etik Kurul Onay Formu Ek-1'de sunulmuştur.

#### **2.4.1.İşe Alma Niyeti Ölçeği**

Araştırmada bağımlı değişken olarak yer alan ve katılımcıların aday işe alma niyetlerini ölçmek üzere tasarlanan işe alma niyeti Baert ve De Pauw'un(2014) çalışmasında kullandıkları iki soru ile ölçülmüştür. Buna göre işe alma niyeti, “ Bu aday ilk görüşmeye davet ederim” ve “Bu aday işe alma olasılığım yüksektir” soruları ile ölçülmüştür. Söz konusu ölçek 7'li Likert şeklinde düzenlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 7= Kesinlikle Katılıyorum). İki maddenin ortalaması alınarak işe alma niyeti puanı elde edilmiştir. Bu ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların aday işe alma niyetinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Orijinali İngilizce olan bu iki ifade, çeviri ve geri çeviri (back translation) yöntemiyle Türkçe'ye çevrilmiştir. İlk önce, İngiliz Dili ve Edebiyatı Yan Dal programı mezunu ve yurtdışında yaşamış olan araştırmacı tarafından, daha sonrasında ileri düzeyde İngilizce bilgisine sahip tez danışmanı ve eş danışman tarafından çevrilmiş, anlam bakımından farklılık göstermediğinden emin olunarak son haline getirilmiştir.

İki soruluk bu ölçeğin güvenirlik analizi yapıldığında Cronbach Alfa değeri .71 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Nunnally ve Bernstein (1994) tarafından alt sınır olarak önerilen 0,70' in üzerinde olması, güvenirlik için belirlenen değer aralığında olduğunu göstermektedir.

#### **2.4.2. Tercih Temelli Ayrımcılık Ölçeği**

Becker (1957) tarafından ortaya konulan Tercih temelli ayrımcılığı ölçmek amacıyla Baert ve De Pauw'un (2014) tercih temelli ayrımcılık ölçeği kullanılmıştır. “İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım”, “İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.” ve “Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.” soruları ile azınlık gruplara karşı işverenin önyargısının olup olmadığı, kendisinin olmasa bile iş arkadaşları ve müşterilerinin önyargısı olacağını düşünüp düşünmediği ölçülmüştür. Söz konusu ölçek 7'li Likert şeklinde düzenlenmiştir. (1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 7= Kesinlikle Katılıyorum).

Üç maddenin ortalaması alınarak tercih temelli ayrımcılık puanı elde edilmiştir. Bu ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların tercih temelli ayrımcılık yapma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Üç soruluk bu ölçeğin, güvenirlik analiz yapıldığında Cronbach Alfa değeri .76 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin, Nunnally ve Bernstein (1994) tarafından alt sınır olarak önerilen 0,70’ in üzerinde olması, güvenirlik için belirlenen değer aralığında olduğunu göstermektedir.

#### **2.4.3. İstatistiksel Ayrımcılık Ölçeği**

Katılımcıların istatistiksel ayrımcılığını ölçmek amacıyla Baert ve De Pauw (2014)’un makalesinde yer alan dört sorulu istatistiksel ayrımcılık ölçeği sorularından yararlanılmıştır. Ölçek, “Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.”, “Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir.”, “Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.” ve “Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.” sorularından oluşmaktadır. Söz konusu ölçek 7’li Likert şeklinde düzenlenmiştir. (1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 7= Kesinlikle Katılıyorum).

Maddelerin ortalaması alınarak istatistiksel ayrımcılık puanı elde edilmiştir. Bu ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların istatistiksel ayrımcılık yapma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonrasında üç maddeye düşürülen ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach Alfa değeri .74 olarak hesaplanmıştır.

#### **2.4.4. Kişisel Bilgi Formu**

Katılımcılara kendileri ile ilgili cinsiyet, yaş, üniversite, bölüm ve cinsel yönelimlerini içeren demografik sorular sorulmuştur.

#### **2.4.5. Manipülasyon Kontrolü**

Özgeçmişlerde belirtilen ve farklı cinsel yönelim durumuna ait senaryolar olarak ifade edilen cinsel yönelim farklılıklarının farklı olarak anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol etmek amacıyla katılımcılara manipülasyon kontrol sorusu yöneltilmiştir. ‘Bu adayın heteroseksüel (karşı cinse ilgi duyan) yönelimi vardır’ ifadesi manipülasyon kontrolü amacıyla kullanılmıştır ve cevap skalası 7’li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 7= Kesinlikle Katılıyorum) ile ölçülmüştür.

## 2.5. ARAŞTIRMANIN İŞLEM PROSEDÜRÜ

Bu araştırmada deneysel yöntem kullanılmıştır. Katılımcılara ulaşabilmek için, araştırmacı yüksek lisans öğrencilerinin, ders saat aralıklarında sınıflarda bizzat kendisi hazır bulunmuştur. Sınıf ortamında, çalışmaya ilişkin gerekli bilgiler verildikten sonra, gönüllü katılım formunu imzalayan kişiler ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar çalışmaya sınıf ortamında ve araştırmacının gözetiminde dahil olmuştur. Araştırmacı tarafından deney süresince kontrol sağlanmıştır. Araştırma, kurgusal bir senaryo ve bu senaryoya bağlı sorular ile katılımcının kendisi ile ilgili demografik soruları içeren toplam 5 aşamadan oluşmaktadır.

### 2.5.1. 1.Aşama: Yönerge

Araştırmanın ilk aşamasında, katılımcılara deney ile ilgili yönerge verilmiş ve dikkatlice okumaları istenmiştir. Bu yönerge sözel olarak, araştırmacı tarafından da açıklanmıştır. Yönergede, katılımcıların okuyacakları kurgusal senaryo ve devamında yanıtlayacakları anket soruları ile ilgili bilgilendirme yer almaktadır. Gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra, katılımcılara kurgusal senaryo okutulmuştur. Kurgusal senaryoda katılımcılara, mağazacılık sektöründe faaliyet gösteren bir tekstil firmasında, işe alım süreçlerini yöneten birer işveren oldukları ve firmaya ait mağazalardan biri için, Satış Danışmanı pozisyonunda bir elemana acil gereksinim duydukları belirtilmiştir.

Rol tanıtımının yer aldığı kurgusal senaryo aşamasının akabinde, katılımcılardan belirtilen pozisyon için oluşturulan “İş İlanı”nın incelenmesi istenmiştir. İş ilanındaki görev tanımını ve aranan nitelikler, kariyer sitelerinde yer alan gerçek iş ilanlarından derlenerek oluşturulmuştur.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan ‘Kurgusal Senaryo Örneği’ Tablo 2’de, araştırmacı tarafından bu çalışma için gerçek iş ilanı örneklerinden model alınarak oluşturulan ‘İş İlan Örneği’ ise Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 2. Kurgusal Senaryo Örneği****Senaryo: Rol Tanıtımı**

Mağazacılık sektöründe faaliyet gösteren bir tekstil firmasında İşveren olarak görev yapıyorsunuz. Firmanızda, eleman/işe alım süreçlerini siz yönetiyorsunuz, herhangi bir eleman ihtiyacı olduğunda, boş pozisyon için başvuran adaylara ait özgeçmişleri inceliyor, hangi adayların ön görüşmeye çağrılacağı hakkındaki kararları veriyor ve mülakatları bizzat siz gerçekleştiriyorsunuz. Şu anda şirketiniz için acil bir “Satış Danışmanı” na ihtiyacınız var. Bu ihtiyacınız için hem gazete hem de internet sitesine bir ilan verdiniz. Verdiğiniz ilan, bu pozisyona ilişkin görev tanımı ve aradığınız nitelikler arka sayfadaki gibidir:

**Tablo 3. İş İlanı Örneği****SATIŞ DANIŞMANI İŞ İLANI**

Sektörde hızla büyüyen firmamız için, İzmir’de bulunan mağazamızda görevlendirilmek üzere **Satış Danışmanı** pozisyonunda ekip arkadaşı arıyoruz.

**Görev Tanımı:**

- ☐ Mağaza satışlarının belirlenen hedefler dahilinde gerçekleşmesini sağlamak,
- ☐ Marka ve ürün bilgisini müşteriye doğru bir şekilde aktarmak,
- ☐ Reyon düzeni ve stok takibi ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek,
- ☐ Müşteri ile güçlü iletişim kurarak müşteriye doğru ürüne yönlendirmek,
- ☐ Müşteri memnuniyetini en üst düzeyde tutmak.

**Aranan Nitelikler:**

- ☐ En az Ön Lisans, tercihen Lisans mezunu,
- ☐ Mağazacılık sektöründe kariyer hedefleyen,
- ☐ Pozitif, güler yüzlü, iletişim becerileri ve motivasyonu yüksek,
- ☐ Tekstil sektöründe en az 1 yıl deneyimli,
- ☐ Tercihen İngilizce bilen,
- ☐ Ekip çalışmasına yatkın ve uyumlu çalışabilen,
- ☐ Müşteri memnuniyetini ön planda tutarak davranış geliştiren,
- ☐ Sorumluluk sahibi olan,
- ☐ Yoğun iş temposuna ve esnek çalışma saatlerine ayak uydurabilecek,
- ☐ İnsan ilişkilerinde başarılı, ikna kabiliyeti yüksek olan.

### 2.5.2. 2.Aşama: Özgeçmiş İnceleme

İkinci aşamaya gelindiğinde, katılımcılara az önce detaylı olarak inceledikleri İş ilanına başvuran adaylardan birine ait özgeçmişi inceleyecekleri bilgisi verilmiştir ve devamında bir özgeçmiş örneği gösterilmiştir.

Özgeçmişler oluşturulurken, Baert ve De Pauw'un (2014) etnik köken ayrımcılığını, kurgusal özgeçmiş oluşturarak araştırdıkları çalışmadaki özgeçmiş model olarak alınmıştır. Oluşturulan dört özgeçmişin herbirinde yer alan kişisel bilgiler, eğitim, iş deneyimi, yabancı dil ve temel yetkinlikler birbirinin tamamen aynıdır. Herhangi bir manipülasyona fırsat vermemek için, kısaltma bir isim ve tek bir soyad (A.Yılmaz) ve anonim iş yeri isimleri (örn: XYZ Mağazası) kullanılmıştır.

Araştırmanın amacına uygun olarak deneysel çalışma kapsamında toplamda 4 farklı özgeçmiş örneği oluşturulmuştur. Buna göre özgeçmiş örnekleri, cinsiyet (kadın/erkek) ve cinsel yönelim (heteroseksüel/eşcinsel) bakımından farklılaştırılmıştır. Cinsel yönelim farklılığı, özgeçmişin 'Üye Olunan Dernek ve Topluluklar' bölümünde gösterilmiştir. Farklı cinsel yönelime sahip olduğu düşünülmesi istenen özgeçmişlerde, topluluk olarak LGBT Topluluğu ve Kaos GL Derneği üyeliği verilirken, heteroseksüel olduğunun düşünülmesi istenen ya da cinsel yönelime dair bir fikir uyandırması istenmeyen özgeçmişlerde Tenis Topluluğu üyeliği verilmiştir. Ancak bu tarz bir dernek üyeliği aktivistlik içerdiğinden negatif algılanabileceksen, bir spor topluluğuna üye olmak pozitif algılanabilir bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani farklı cinsel yönelimli adaylar aktivist imajı çizerken, heteroseksüel adaylar sporcu bir imaj çizmektedirler. Sonucun bu farktan etkilenmesini en aza indirmek amacıyla her bir özgeçmişe bir de Sosyal Hizmet Topluluğu üyeliği eklenmiştir. Böylece her iki gruptaki adaylara yardımsever yani olumlu bir imaj sağlanmıştır. Buna göre oluşturulan dört deneysel desende farklılaşan özgeçmiş örnekleri şu şekildedir:

Birinci Özgeçmiş Örneği: Cinsiyeti erkek ve cinsel yönelimi heteroseksüel olan aday

İkinci Özgeçmiş Örneği: Cinsiyeti kadın ve cinsel yönelimi heteroseksüel olan aday

Üçüncü Özgeçmiş Örneği: Cinsiyeti erkek ve cinsel yönelimi eşcinsel (ya da farklı cinsiyet kimliğine sahip) olan aday

Dördüncü Özgeçmiş Örneği: Cinsiyeti kadın ve cinsel yönelimi eşcinsel (ya da farklı cinsiyet kimliğine sahip) olan aday biçimde düzenlenmiştir.

Daha önce yurtdışında yapılmış çalışmalarda, adayın cinsel yönelimi, ‘Eş Adı’ özgeçmişe eklenerek belli edilmiştir. Eşcinsel adayın eşinin adı, erkek ise belirgin bir erkek adı, kadın ise belirgin bir kadın adı olarak yer almıştır. Ancak, Türkiye’de eşcinsel evlilik yasal olmadığı için bu seçenek değerlendirilememiştir. Bu da, daha üstü kapalı bir yöntem seçmeyi zorunlu kılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları bölümünde bu kısma değinilmiştir. Tablo 4’te “Cinsiyeti kadın ve cinsel yönelimi eşcinsel (ya da farklı cinsiyet kimliğine sahip) olan adaya ait” bir ‘Özgeçmiş Örneği’ne’ yer verilmiştir.

Daha sonra, katılımcılara bu 4 özgeçmişten, tesadüfi olarak kendilerine atanmış olan sadece bir tanesi gösterilmiştir. Yani her katılımcı, bu 4 özgeçmişten sadece 1 tanesini incelemiş ve takip eden soruları, o özgeçmiş üzerinden cevaplamıştır. Ancak, her uygulamada ve toplam sayıda oluşturulan 4 adet örneklemin eşit sayıda temsil edilmesine özellikle dikkat edilmiştir.

Tablo 4. Özgeçmiş Örneği

**Başvurulan İş:** Mağaza Satış Danışmanı

**A.YILMAZ**

**Kişisel Bilgiler:**

**Adres:** Atatürk Cad. 1562 Sok. Çiçek Apt. No:8 İzmir

**Telefon:** 0532 888 95 95

**E-mail:** [ayilmaz@gmail.com](mailto:ayilmaz@gmail.com)

**Uyruk:** T.C.

**Cinsiyet:** Kadın

**Doğum Yeri:** İzmir

**Doğum Tarihi:** 15.06.1990

**Medeni Durumu:** Bekar

**Eğitim:**

**2007-2012** Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

**2004-2007** Karşıyaka Lisesi

**İş Deneyimleri:**

Eylül 2015 – Eylül 2017 XYZ Mağazası Satış Danışmanı

Eylül 2012 – Haziran 2015 ABC Mağazası Satış Danışmanı

**Yabancı Dil:**

İngilizce: Orta Seviyede (YDS:68)

**Temel Yetkinlikler:**

İletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uyum sağlayan, güler yüzlü, hızlı öğrenen, sorumluluk bilinci yüksek

**Üye Olunan Dernek ve Topluluklar:**

2005- Halen KAOS GL Derneği Üyesi ( Onur Yürüyüşü Organizatörü)

2007-2009 LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transeksüel) Topluluğu Başkanı

2005-2007 LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transeksüel) Topluluğu Aktif Üyesi

2005-2008 Sosyal Hizmet Topluluğu Aktif Üyesi

### 2.5.3. 3.Aşama: Adaya Ait Soruların Cevaplanması

Üçüncü aşamada katılımcılardan, kendilerine tesadüfi olarak verilen özgeçmişini inceledikleri aday ile ilgili sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Bu aşamada, toplamda 9 ifade yer almaktadır. İlk 2 ifade, adayı işe alma niyetini ölçmektedir (Örn: “*Bu adayı ilk görüşmeye davet ederim*”). Bu noktada şu detayı belirtmekte fayda vardır: Bu çalışma, bir adayı işe alma kararını değil; işe alma niyetinin ne düzeyde olduğunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Sadece özgeçmiş üzerinden işe alım kararının verilmediği işe alım uzmanları tarafından çok kez dile getirilmiştir. Bu nedenle, ilk görüşmeye çağırıp çağırmama niyeti üzerinden de ölçme yapılmıştır.

İşe alma niyetini ölçen soruların ardından, katılımcılara tercih temelli ayrımcılık (Örn: “*İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım*”) ve istatistiksel ayrımcılık modeline ilişkin sorular (Örn: “*Bu adayı işe alarak risk almış olurum*”) yöneltilmiştir. Ölçekler ve cevap formatına ilişkin detaylara ölçekler bölümünde kapsamlı bir şekilde yer verilmiştir.

### 2.5.4. 4.Aşama: Katılımcıya Ait Soruların Cevaplanması

Dördüncü aşamada, katılımcılara kendileri ile ilgili cinsiyet, yaş, üniversite, bölüm ve cinsel yönelimlerini içeren demografik sorular sorulmuştur.

### 2.5.5.5.Aşama: Manipülasyon Kontrolü

Beşinci aşamada ise katılımcılara manipülasyon kontrolü sorusu yöneltilmiştir. Özgeçmişlerde anlaşılması istenen cinsel yönelim farklılıklarının anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol etmek amacıyla sorulan, “*Bu adayın heteroseksüel (karşı cinse ilgi duyan) yönelimi vardır*” ifadesi 7’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Cinsel yönelimi heteroseksüel olan adaya ait özgeçmiş değeri katılımcıların bu maddeye yüksek puan vermesi, cinsel yönelimi eşcinsel (ya da farklı cinsiyet kimliğine sahip) olan adaya ait özgeçmiş değeri katılımcıların ise bu maddeye düşük puan vermesi beklenmektedir. Bu durumda manipülasyonun çalıştığı söylenebilir.

## 2.6. ANALİZ VE BULGULAR

### 2.6.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Araştırmanın hipotezleri test edilmeden önce, veri seti analize uygun bir hale getirilmiştir. Bunun için Tabachnick ve Fidell'in (2015) ortaya koyduğu aşamalar takip edilmiştir.

### 2.6.2. Veri Setinin Doğruluğu

Veri setinin doğruluğunu tespit etmek amacıyla, katılımcıların ifadeler için verdiği değerlerin en yüksek, en düşük, ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. İfadeleri değerlendirmek için 7'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Göz önüne alınarak, herhangi bir beklenmedik değere (1'den 7'ye kadar olan rakamlar dışında bir rakama) rastlanmamıştır. Veri seti kontrol edilirken, herhangi bir uç değer (outlier) olup olmadığına bakmak da önem taşır. Bunun iki nedenini Kalaycı (2014), uç değerlerin normal sonuçlar elde edilmesini önleyeceği için, tespit edilerek veri setinden çıkarılabilmesi ve uç değerler birer bilgi kaynağı olduğu için, tespit edilerek nedenlerinin açıklanması şeklinde açıklamıştır. Uç değerlere müdahale ise, araştırmacı tarafından araştırmanın önemine göre uç değerlerin çıkarılıp çıkarılmamasına karar vermesine (Kalaycı, 2014) göre yapılmaktadır. Bu çalışmada, yaş değişkeni için uç değer olarak en yüksek, 47, 45, 43 değerleri tespit edilmiştir. Ancak, araştırmanın belli bir yaş aralığını göz önünde bulundurmaya gerektirecek hipotezlere sahip olmaması sebebiyle, bu yaşlardaki katılımcıların cevapları da çalışmaya dahil edilmiştir.

### 2.6.3. Eksik Verilerin İncelenmesi

Eksik veriler (missing values) herhangi bir analiz yaparken karşımıza çıkabilecek olası bir durumdur (Kalaycı,2014). Katılımcılar, yanıt vermek istemedikleri bir soruyla karşılaştıklarında onu boş bırakabilmektedirler. Yine bazı değişkenlerle ilgili bazı gözlem değerlerine ulaşamayabilir (Kalaycı,2014).

Ancak, burada önemli olan eksik verinin neden kaynaklı olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bunun incelenmesi yapılırken, araştırmacının iki noktayı dikkate alması gerekir (Kalaycı,2014). Eksik verilerin gözlemlere rastgele mi saçıldığı yoksa belirgin bir yapı mı oluşturduğu ve eksik verilerin ne sıklıkla karşımıza çıktığının araştırılmasıdır. Eksik verileri analize dahil etmemek, toplanan yeterli sayıda verinin sayısında düşüşe, haliyle örneklem

büyükliğünün olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini ve sonuçlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Kalaycı, 2014).

Bu çalışmada, eksik verilerin dağılımı incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda eksik verilerin %5'in çok altında olduğu, rastgele saçıldıkları ve belirgin bir yapı oluşturmadıkları anlaşılmıştır. Dolayısı ile bu ifadelerin doldurulmasında hesaplanan ortalama değerler ile eksik veriler tamamlanmıştır.

#### 2.6.4. Normallik Testi

İstatistiksel çalışmalarda verilerin dağılımı çok önemlidir. Çünkü istatistiksel araştırmalarda yapılan testlerin uygulanabilmesi için, dağılımın normal veya normale yakın olması gerekir (Kalaycı, 2014). Normal dağılım sürekli ve simetrik bir dağılımdır (Kalaycı, 2014). Normalliğin iki unsuru çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis)'tir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 değerleri arasında olması beklenmektedir. Verilerin normal dağılımı tespiti için araştırmanın değişkenlerinin aritmetik ortalama, standart sapma, varyans, maksimum, minimum, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır. Tablo 5'te görüldüğü gibi, işe alım niyetini ölçen ilk soru dışında, tüm değerlerin normal dağıldığı saptanmıştır.

**Tablo 5. Tüm Ölçek Sorularına Ait Betimleyici İstatistikler**

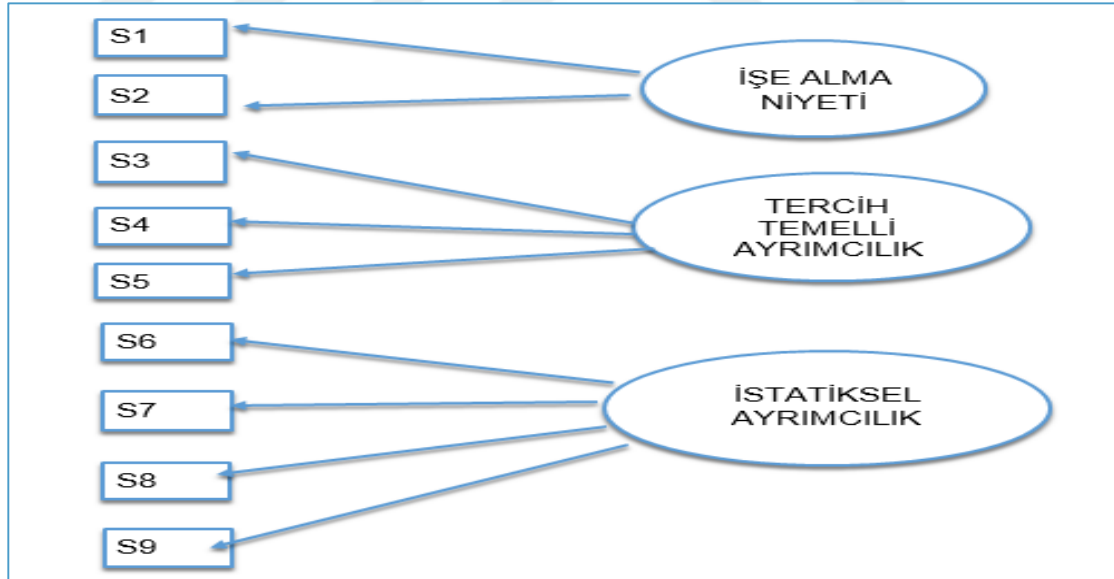
| Maddeler             | Ort  | St<br>Sapma | Varyans | Min<br>Değer | Maks<br>Değer | Çarpıklık | Basıklık |
|----------------------|------|-------------|---------|--------------|---------------|-----------|----------|
| İşe_Alım<br>Niyeti_1 | 6,16 | 1,19        | 1,42    | 1            | 7             | -2,57     | 7,86     |
| İşe_Alım<br>Niyeti_2 | 5,17 | 1,24        | 1,54    | 1            | 7             | -,81      | ,73      |
| Tercih<br>Tem.Ayr_1  | 5,14 | 1,22        | 1,49    | 1            | 7             | -,60      | ,24      |
| Tercih<br>Tem.Ayr_2  | 4,59 | 1,13        | 1,29    | 1            | 7             | -,21      | -,01     |
| Tercih<br>Tem.Ayr_3  | 5,10 | 1,18        | 1,39    | 1            | 7             | -,42      | -,00     |
| İst Ayr_1            | 5,53 | 1,10        | 1,22    | 1            | 7             | -,81      | ,89      |
| İst Ayr_2            | 4,57 | 1,26        | 1,60    | 1            | 7             | -,25      | ,12      |

|           |      |      |      |   |   |     |      |
|-----------|------|------|------|---|---|-----|------|
| İst Ayr_3 | 3,37 | 1,63 | 2,66 | 1 | 7 | ,50 | -,87 |
| İst Ayr_4 | 2,71 | 1,30 | 1,68 | 1 | 7 | ,66 | -,14 |

### 2.6.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, veri setinin daha önce kurgulanmış olan ölçüm araçları ile faktör yapılarının uyumlu olup olmadığını ortaya koymak, bir diğer ifade ile yapı geçerliliklerine bakabilmek için ‘Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis)’ yapılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011).

Bu kapsamda, ‘İşe alma niyeti’, ‘Tercih temelli (taste-based) ayrımcılık’ ve ‘İstatistiksel ayrımcılık’ ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, iki maddeden oluşan işe alma niyeti ölçüm aracı, üç maddeden oluşan tercih temelli (taste-based) ayrımcılık ölçüm aracı ve dört maddeden oluşan istatistiksel ayrımcılık ölçüm aracı kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçüm geçerliği test edilmek istenen istenen model Şekil 1’de yer almaktadır.



**Şekil 1.** Araştırma Değişkenlerine Ait Ölçüm Modeli

Doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin veri ile uyumlu olup olmadığı analiz sonucunda tespit edilen uyum indekslerinin incelenmesi sonucunda elde edilmektedir. Alan yazınında, uyum indekslerinin değerlendirilmesi ve uyum indekslerinin raporlanması konusunda

farklı değer aralıkları ve ölçütler bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında, “Ki-kare ( $\chi^2$ ) / Serbestlik derecesi (df) ( $\chi^2/df$ )”, “Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index- CFI)”, “İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index- GFI)”, “Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker- Lewis Index- TLI)” , “Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA”, uyum indekslerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Karar verilen uyum indekslerine ait referans aralıkları Tablo 6’da sunulmuştur.



**Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri**

| Uyum İstatistiği                       | İyi Uyum         | Kabul Edilebilir Uyum |
|----------------------------------------|------------------|-----------------------|
| <b>Genel Model Uyumu</b>               |                  |                       |
| $\chi^2$ uyum testi                    | Anlamli olmaması | -                     |
| $\chi^2/df$                            | $\leq 3$         | $\leq 4-5$            |
| <b>Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri</b> |                  |                       |
| RMSEA                                  | $\leq 0,05$      | 0,06 - 0,08           |
| NFI                                    | $\geq 0,95$      | 0,94 - 0,90           |
| CFI                                    | $\geq 0,97$      | $\geq 0,95$           |
| IFI                                    | $\geq 0,95$      | 0,94 - 0,90           |
| <b>Mutlak Uyum İndeksleri</b>          |                  |                       |
| GFI                                    | $\geq 0,90$      | 0,89 - 0,85           |
| AGFI                                   | $\geq 0,90$      | 0,89 - 0,85           |

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2015:37)'den düzenlenmiştir.

Araştırma modelinde yer alan ölçek maddelerinin tamamının ölçülmek istenilen değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahip olup olmadığını tespit etmek için ilk olarak maddelerin bağlı oldukları gizil değişken üzerindeki faktör yükleri belirlenmiş ve daha sonra elde edilen değerlerle modelin uyumuna karar verilmiştir (Byrne, 2001). Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde, hiçbir madde kendi boyutu dışında olan bir madde ile ilişkilendirilmemiş ve diğer boyutları ya da değişkenleri ölçen maddelerin hata terimleri arasında birleştirme işlemi yapılmamıştır.

#### 2.6.5.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma modelinde yer alan gizil değişkenlere ait maddelerin faktör yükleri Tablo 7'te gösterilmiştir. Tablo 7'de modele ait, standardize edilmiş regresyon katsayıları (faktör yükleri) ve standardize edilmemiş regresyon katsayıları yer almaktadır. Ayrıca, modelde bulunan tüm yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Araştırma Modeli'nde Yer alan Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları**

|                                  | <b>B</b> | <b>Standart Hata</b> | <b><math>\beta</math></b> | <b>P değeri</b> |
|----------------------------------|----------|----------------------|---------------------------|-----------------|
| <b>İşe Alım Niyeti</b>           |          |                      |                           |                 |
| İşe Alım Niy 1                   | 1.000    | -                    | .632                      | <.001           |
| İşe Alım Niy 2                   | 1.436    | .161                 | .871                      | <.001           |
| <b>Tercih Temelli Ayrımcılık</b> |          |                      |                           |                 |
| Tercih Tem.Ayr. 1                | 1.000    | -                    | .836                      | <.001           |
| Tercih Tem.Ayr. 2                | .643     | .078                 | .578                      | <.001           |
| Tercih Tem.Ayr. 3                | .697     | .081                 | .603                      | <.001           |
| <b>İstatistiksel Ayrımcılık</b>  |          |                      |                           |                 |
| İst Ayr. 1                       | 1.000    | -                    | .611                      | <.001           |
| İst Ayr. 2                       | 1.098    | .163                 | .586                      | <.001           |
| İst Ayr. 3                       | 1.024    | .198                 | .523                      | <.001           |
| İst. Ayr. 4                      | .654     | .153                 | .340                      | <.001           |

Modele ait uyum değerleri incelendiğinde, uyum değerlerinin Tablo 7’de gösterilen kabul edilebilir uyum kriterleri içerisinde kısmen yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle modelin iyileştirilmesi yoluna gidilmiştir. Modelin iyileştirilmesi için öncelikle ölçek maddelerin standardize katsayılarına bakılmıştır. Tablo 7’de de görüleceği üzere İstatistiksel Temelli Ayrımcılık boyutunu ölçtüğü varsayılan 4 nolu maddenin söz konusu boyuta ait standardize regresyon katsayısı .340’dır. Bu değer, eşik değer olarak kabul edilen .40 değerinden düşük olduğu için, 4 nolu madde modelden çıkarılarak, Doğrulayıcı Faktör Analizi tekrar test edilmiştir. Revize edilen modele alt standardize katsayılar, anlamlılık dereceleri ve uyum iyilik değerleri tekrar incelenmiştir. Tablo 8’de revize edilen modelin değişkenlerine ait standardize edilmiş ve standardize edilmemiş regresyon katsayıları yer almaktadır.

**Tablo 8. Araştırma Modeli'nde Yer alan Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları**

|                                  | <b>B</b> | <b>Standart Hata</b> | <b><math>\beta</math></b> | <b>P değeri</b> |
|----------------------------------|----------|----------------------|---------------------------|-----------------|
| <b>İşe Alım Niyeti</b>           |          |                      |                           |                 |
| İşe Alım Niy 1                   | 1.000    |                      | .640                      | <.001           |
| İşe Alım Niy 2                   | 1.400    | .153                 | .860                      | <.001           |
| <b>Tercih temelli Ayrımcılık</b> |          |                      |                           |                 |
| Tercih Tem.Ayr. 1                | 1.000    |                      | .829                      | <.001           |
| Tercih Tem.Ayr. 2                | .649     | .079                 | .580                      | <.001           |
| Tercih Tem.Ayr. 3                | .711     | .081                 | .610                      | <.001           |
| <b>İstatistiksel Ayrımcılık</b>  |          |                      |                           |                 |
| İst. Ayr. 1                      | 1.000    |                      | .655                      | <.001           |
| İst. Ayr. 2                      | 1.113    | .175                 | .539                      | <.001           |
| İst. Ayr. 3                      | 1.130    | .213                 | .523                      | <.001           |

Tablo 9'da ise hem orijinal model hem de revize edilmiş değerlere ait uyum iyilik değerleri yer almaktadır.

**Tablo 9. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeks Değerleri**

| <b>Uyum İndeksleri</b>          | <b><math>\chi^2/df</math></b> | <b>GFI</b>      | <b>CFI</b>       | <b>TLI</b>       | <b>RMSEA</b>     |
|---------------------------------|-------------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| Eşik Değer                      | <5*                           | $\geq .85^{**}$ | $\geq .90^{***}$ | $\geq .90^{***}$ | $\leq .08^{***}$ |
| Orijinal Model<br>(df=23)       | 2.895                         | .906            | .928             | .898             | .090             |
| Revize Edilmiş Model<br>(df=16) | 2.813                         | .925            | .949             | .911             | .081             |

Not:\*Bentler ve Bonett (1980); \*\* Meydan ve Şeşen (2011);\*\*\*Hu ve Bentler (1999)

Tablo 9 incelendiğinde, revize edilen modelin  $X^2/df$  değerinin, “2.81” olduğu ve bu değer “5.0” olarak kabul edilen eşik değerinin altında olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, “0.95” olarak hesaplanan CFI değerinin ve “0.91” olarak hesaplanan TLI değerinin eşik değer olarak kabul edilen “0.90” ‘dan yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, “0.92” olarak hesaplanan GFI değerinin de kabul edilen en alt eşik değeri olan “0.85” ten yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak, .081 olarak hesaplanan RMSEA değerinin ise arzu edilen “0.08” değerine yakın olduğu ve “ $x^2/df$ ”, “TLI”, “GFI” ve “CFI” uyum indeks değerlerinin yeterli düzeyde olduğu düşüncesinden hareketle araştırmaya revize edilmiş model ile devam edilmesine karar verilmiştir (Byrne, 2001).

#### 2.6.6. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgililenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir (Kalaycı, 2014). Bu araştırmada da, doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeklerin faktör yapılarına bakıldıktan sonra, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi için, Alfa ( $\alpha$ ) Modeli kullanılmıştır. Bu modele göre, alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği yorumlanmaktadır. 0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı Cronbach Alfa katsayısı olarak adlandırılır (Kalaycı,2014). Kalaycı (2014), bu katsayıları şu şekilde göstermiştir:

- ☐  $\leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir
- ☐  $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- ☐  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilir,
- ☐  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Buna göre;

##### 2.6.6.1. İşe Alma Niyeti (Hiring Intention): Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşe alma niyetini ölçen iki ifade için doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra, güvenilirlik analizi uygulanmıştır. İki maddeden oluşan işe alma niyeti ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Cronbach’s Alpha=.71).

### **2.6.6.2. Tercih Temelli Ayrımcılık (Taste-based Discrimination): Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Tercih temelli ayrımcılığı ölçen üç ifade için doğrulayıcı faktör analizi yaptıktan sonra güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Üç maddeden oluşan tercih temelli ayrımcılık ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Cronbach's Alpha= .76).

### **2.6.6.3. İstatistiksel Ayrımcılık (Statistical Discrimination): Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

İstatistiksel ayrımcılığı ölçen dört ifade için doğrulayıcı faktör analizi yaptıktan sonra güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bir maddenin çıkarılması ile üç maddeden oluşan istatistiksel ayrımcılık ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Cronbach's Alpha= .74).

### **2.6.7. Korelasyon Analizi**

Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken değiştiğinde bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini görmektir (Kalaycı, 2014). Aralarındaki bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır (Kalaycı, 2014). Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir ve -1 ve +1 arasında değerler almaktadır (Kalaycı, 2014). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif ya da negatif) olması belirlemektedir (Ural ve Kılıç, 2013).

Değişkenler arasında pozitif bir korelasyon olması, bağımsız değişkenin değerinin artmasıyla bağımlı değişkenin de değerinin artması, bağımsız değişkenin değerinin düşmesiyle bağımlı değişkenin de değerinin düşmesi anlamına gelmektedir. Negatif bir korelasyonda ise, değişkenlerden birinin değeri arttığında diğerinin düşmesi söz konusudur. Korelasyonun olmaması ise, bu değişkenlerin değerlerinde herhangi bir şekilde, birbirlerine bağlı olarak artış ya da düşüş olmamasını ifade etmektedir.

Bu çalışmada Pearson korelasyon katsayısı dikkate alınmıştır. İki değişken arasındaki korelasyon katsayısının yorumunu Kalaycı (2014) kitabında, 0,00-0,25 arası çok zayıf, 0,26-0,49 arası zayıf, 0,50- 0,69 arası orta, 0,70-0,89 arası yüksek, 0,90-1,00 arası çok yüksek korelasyon şeklinde belirtmiştir.

### 2.6.7.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmadaki değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon katsayısı değerlendirilmiştir. Değişkenler arası korelasyon sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları**

| Değişkenler                  | 1      | 2      | 3      | 4    | 5 |
|------------------------------|--------|--------|--------|------|---|
| 1.İşe Alma Niyeti            | 1      |        |        |      |   |
| 2. Tercih Temelli Ayrımcılık | .610** | 1      |        |      |   |
| 3.İstatistiksel Ayrımcılık   | .472** | .131*  | 1      |      |   |
| 4.Cinsiyet                   | -.025  | -.146* | -.173* | 1    |   |
| 5.Yaş                        | .158   | .208   | .135   | .201 | 1 |

\*p<.05, \*\*p<.001 Cinsiyet: 0: Kadın /1: Erkek

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; işe alma niyeti ile tercih temelli ayrımcılık arasında olumlu yönde ve anlamlı ( $r=.61$ ,  $p<.01$ ), işe alma niyeti ile istatistiksel ayrımcılık arasında olumlu yönde ve anlamlı ( $r=.47$ ,  $p<.01$ ), tercih temelli ayrımcılık ile istatistiksel ayrımcılık arasında olumlu yönde ve anlamlı ( $r=.13$ ,  $p<.05$ ), cinsiyet ile tercih temelli ayrımcılık arasında ters yönlü ve anlamlı ( $r=-.15$ ,  $p<.05$ ) ve cinsiyet ile istatistiksel ayrımcılık arasında ters yönlü ve anlamlı ( $r=-.17$ ,  $p<.05$ ) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşın herhangi bir değişkenle anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmüştür.

### 2.6.8. Manipülasyon Kontrolü T-test Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, adayın cinsel yönelimi ve biyolojik cinsiyetine göre değişiklik gösteren deney gruplarının gerçekten farklı anlaşılıp anlaşılmadığını anlamak adına manipülasyon kontrolü testi yapılmıştır. Daha önce de ifade edildiği gibi manipülasyon kontrolü için “*Bu adayın heteroseksüel (karşı cinse ilgi duyan) yönelimi vardır*” ifadesi sorulmuş ve katılımcılar bu ifadeyi 7’li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 7= Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden değerlendirmiştir.

Manipülasyon kontrolü testi için, dört senaryo grubunun manipülasyon sorusu açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [ $F(3,221)=5.28, p<.001$ ]. Buna göre, araştırmaya katılan katılımcılar, özgeçmiş örneklerinde farklılık gösteren biyolojik cinsiyet ve cinsel yönelim tercihlerini anlamlı ölçüde ayırt etmişlerdir. Gerçekleştirilen Post-hoc analizlerine göre, heteroseksüel erkek adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcıların (Ort=4.22, SD=1.31) ve heteroseksüel kadın adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcıların (Ort=3.98, SD=1.08) adayın cinsel yönelimini, eşcinsel erkek adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcılara (Ort=3.39, SD=1.30) ve eşcinsel kadın adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcılara (Ort=3.49, SD=1.40) göre daha heteroseksüel olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir.

Manipülasyon kontrolü analizi, cinsel yönelim grupları ile tekrar yapılmıştır. Buna göre, özgeçmiş örneklerinde adayların biyolojik cinsiyeti göz ardı edilmiş ve sadece cinsel yönelim farklılıklarının doğru anlaşılıp anlaşılmadığı test edilmiştir. Düzenlenen iki deney grubunun (heteroseksüel ve eşcinsel), çalışmaya katılanlar tarafından farklı algılanıp algılanılmadığını test etmek üzere Bağımsız Örneklem t-testi yapılmıştır. Manipülasyon kontrolü için yapılan t-teste ilişkin sonuçlar Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11. Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları**

| Manipulasyon Kontrol Sorusu                          | N   | Ort  | S.S  | t-test |
|------------------------------------------------------|-----|------|------|--------|
| Heteroseksüel Aday Senaryo Grubu<br>(Kadın ve Erkek) | 110 | 4.10 | 1.20 |        |
| Eşcinsel Aday Senaryo Grubu<br>(Kadın ve Erkek)      | 112 | 3.44 | 1.35 |        |
| t-test değeri                                        |     |      |      | 3.85*  |

\* $p<.05$

Tablo 11’de görüldüğü gibi, özgeçmişlerde cinsel yönelimi heteroseksüel olan adayların yer aldığı grup ile cinsel yönelimi eşcinsel olan adayların yer aldığı grup, manipülasyon kontrol sorusuna verdiği yanıtlar açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır

[ $t(220)=3.85, p<.001$ ]]. Şöyle ki, cinsel yönelimi heteroseksüel olan adayların özgeçmişlerini değerlendiren katılımcılar, bu adayın cinsel yöneliminin (Ort=4.10,

SD=1.20), eşcinsel adayların özgeçmişlerini değerlendiren katılımcılara göre (Ort= 3,44, SD=1,35) daha heteroseksüel olduğunu ifade etmişlerdir. Manipülasyon kontrol sorusunun çalıştığını tespit ettikten sonra araştırmanın hipotez sorularının test edilmesi aşamasına geçilmiştir.

### 2.6.9. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına İlişkin Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın temel hipotezlerini test etmek üzere Varyans Analizleri'nden yararlanılmıştır. İlk olarak araştırmanın temel hipotezleri (H1 ve H2) test edilmiştir ve 2 X 2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi (Between-Groups Factorial ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan bu analizlerde özgeçmiş incelenen adayın cinsel yönelimi (heteroseksüel ve eşcinsel) ve adayın cinsiyeti (erkek ve kadın) bağımsız değişkenler olarak yer alırken; işe alma niyeti, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık değişkenleri ortalama puanları ve daha sonra her soru maddesi ayrı ayrı bağımlı değişken olarak yer almıştır. Buna göre, tüm varyans analizleri öncelikle ortalama puan bazında daha sonra ise madde bazlı değerlendirilmiştir.

#### 2.6.9.1 Değişkenlerin İşe Alım Niyeti Üzerine Etkileri

Ortalama işe alım niyeti boyutunun bağımlı değişken olduğu analiz sonucunda, özgeçmiş incelenen adayın cinsel yöneliminin [ $F(1,220) = .21, p=.65, \eta^2 = 0.00$ ], cinsiyetinin [ $F(1,220) = .03, p=.87, \eta^2 = 0.00$ ] ve ikili etkileşimin [ $F(1,220) = .93, p=.34, \eta^2 = 0.00$ ] anlamlı etkileri bulunmamıştır. Benzer şekilde, işe alım niyeti boyutunda yer alan 1. madde (*'Bu adayı ilk görüşmeye davet ederim.'*) incelendiğinde, cinsel yöneliminin [ $F(1,220) = 1.40, p=.24, \eta^2 = 0.00$ ], cinsiyetinin [ $F(1,220) = .05, p=.83, \eta^2 = 0.00$ ] ve ikili etkileşimin [ $F(1,220) = 2.15, p=.14, \eta^2 = 0.01$ ] anlamlı etkileri bulunmamıştır. Yine işe alım niyetine ilişkin 2. maddeye (*'Bu adayı işe alma olasılığım yüksektir'*) bakıldığında, cinsel yöneliminin [ $F(1,220) = .12, p=.73, \eta^2 = 0.00$ ], cinsiyetinin [ $F(1,220) = .24, p=.62, \eta^2 = 0.00$ ] ve ikili etkileşimin [ $F(1,220) = .07, p=.80, \eta^2 = 0.00$ ] anlamlı etkileri bulunmamıştır. Yapılan analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 12 ve Tablo 13'te görüldüğü gibidir.

Ancak, Tablo 13'te de görüleceği üzere, istatistiksel fark bulunmamasına rağmen *'Bu adayı ilk görüşmeye davet ederim.'* maddesine bakıldığında, en yüksek ortalama puanı özgeçmişlerde cinsel yönelimi heteroseksüel erkek aday olan grup alırken, en düşük puanı cinsel yönelimi eşcinsel erkek olan adayın aldığı dikkati çekmektedir. İlginç bir şekilde,

yine işe alım niyetine ilişkin maddelerden ‘*Bu adayı işe alma olasılığım yüksektir*’ ifadesinde en yüksek ortalama puanın özgeçmişde eşcinsel kadın adaya ait olduğu görülmektedir. Ancak, puan farkları anlamlı değildir.

**Tablo 12. 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi: İşe Alım Niyeti**

|                                                                   |                          | SD    | KO   | F    | p   | $\eta^2$ |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|------|------|-----|----------|
| Bağımlı Değişken:<br>İşe Alım Niyeti<br>Ortalama Puanı            | Cinsiyet                 | 1,220 | .03  | .03  | .87 | .000     |
|                                                                   | Cinsel yönelim           | 1,220 | .24  | .21  | .65 | .001     |
|                                                                   | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | 1.07 | .93  | .34 | .004     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu adayı ilk görüşmeye<br>davet ederim.”    | Cinsiyet                 | 1,220 | .07  | .05  | .83 | .000     |
|                                                                   | Cinsel yönelim           | 1,220 | 1.98 | 1.40 | .24 | .006     |
|                                                                   | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | 3.04 | 2.15 | .14 | .01      |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu adayı işe alma<br>olasılığım yüksektir.” | Cinsiyet                 | 1,220 | .38  | .24  | .62 | .001     |
|                                                                   | Cinsel yönelim           | 1,220 | .18  | .12  | .73 | .001     |
|                                                                   | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | .11  | .07  | .80 | .000     |

Notlar: \*p<.05, \*\*p<.01, SD: Serbestlik derecesi, KO: Karelerin ortalaması

**Tablo 13. Varyans Analizi İkili Etkileşim Sonuçları: İşe Alma Niyeti**

|                                          | <b>1.Grup</b> | <b>2.Grup</b> | <b>3.Grup</b> | <b>4.Grup</b> |              |
|------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
|                                          | Heteroseksüel | Heteroseksüel | Eşcinsel      | Eşcinsel      | <b>Anova</b> |
|                                          | Erkek         | Kadın         | Erkek         | 1 Kadın       | (F Test)     |
|                                          | N=56          | N=56          | N=59          | N=53          |              |
| <b>İŞE ALMA NİYETİ</b>                   | 5,76          | 5,64          | 5,55          | 5,72          | F(1,220)     |
| <b>(ortalama puan)</b>                   |               |               |               |               | =0.93        |
| 1.Bu adayı ilk görüşmeye davet ederim    | 6,39          | 6,13          | 5,97          | 6,17          | F(1,220)     |
|                                          |               |               |               |               | =2.15        |
| 2.Bu adayı işe alma olasılığım yüksektir | 5,13          | 5,16          | 5,14          | 5,26          | F(1,220)     |
|                                          |               |               |               |               | =0.07        |

### 2.6.9.2 Değişkenlerin Tercih Temelli Ayrımcılığa Etkileri

Ortalama tercih temelli ayrımcılık boyutunun bağımlı değişken olduğu analiz sonucunda, başvuru yapan adayın cinsel yöneliminin anlamlı bir etkisi gözlenmiştir [F(1,220)=4.21,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = 0.02$ ]. Buna göre, özgeçmişlerde cinsel yönelimi heteroseksüel olarak belirtilen senaryo grubunun tercih temelli ayrımcılık puanlarının (Ort= 5.08), cinsel yönelimi eşcinsel (Ort= 4.82) olarak belirtilen senaryo grubundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, adayın cinsiyetinin [F(1,220) = .67 ,  $p = .41$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ] ve ikili etkileşimin [F(1,220) = 1.73,  $p = .19$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ] anlamlı etkileri bulunmamıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 14 ve 15’te yer almaktadır.

Ortalama tercih temelli ayrımcılık boyutunda yer alan 1. madde (“*İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım*”) incelendiğinde, özgeçmişini incelenen adayın cinsel yöneliminin [F(1,220) = .42,  $p = .52$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ], cinsiyetinin [F(1,220) = .06,  $p = .81$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ] ve ikili etkileşimin (F(1,220) = 1.72,  $p = .19$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ) anlamlı etkileri bulunmamıştır. 2. maddeye (“*İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım*”) bakıldığında ise başvuru yapan adayın cinsel yöneliminin anlamlı bir etkisi gözlenmiştir [F(1,220)=9.21,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = 0.04$ ]. Tablo 15’ten de görülebileceği gibi, “*İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım*”

maddesine göre katılımcılar, iş arkadaşlarının cinsel yönelimi eşcinsel olan adaylara göre (Ort= 4.37), cinsel yönelimi heteroseksüel olan adaylarla (Ort= 4.82) çalışmaktan daha hoşlanacaklarını düşünmüştür. Ancak, adayın cinsiyetinin  $[F(1,220) = .17, p = .68, \eta^2 = 0.00]$  ve ikili etkileşimin  $[F(1,220) = 2.53, p = .11, \eta^2 = 0.01]$  anlamlı etkileri bulunmamıştır. Benzer şekilde, tercih temelli ayrımcılık boyutunun 3. maddesinde (“*Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanır*”), adayın cinsel yöneliminin anlamlı bir etkisi gözlenmiştir  $[F(1,220) = 8.27, p < .01, \eta^2 = 0.04]$ . “*Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanır*” maddesine göre katılımcılar, müşterilerinin özgeçmişlerde cinsel yönelimi eşcinsel olan adaylara göre (Ort= 4.88), cinsel yönelimi heteroseksüel olan adaylarla (Ort= 5.33) çalışmaktan daha çok hoşlanacaklarını düşünmüştür. Adayın cinsiyetinin  $[F(1,220) = 1.96, p = .16, \eta^2 = 0.00]$  ve ikili etkileşimin  $[F(1,220) = .13, p = .72, \eta^2 = 0.00]$  anlamlı etkileri bulunmamıştır.

**Tablo 14: 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi: Tercih Temelli Ayrımcılık**

|                                                                             |                          | SD    | KO    | F    | p      | $\eta^2$ |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|-------|------|--------|----------|
| Bağımlı Değişken:<br>İşe Alım Niyeti<br>Ortalama Puanı                      | Cinsiyet                 | 1,220 | .62   | .67  | .41    | .003     |
|                                                                             | Cinsel yönelim           | 1,220 | 3.89  | 4.21 | .04*   | .019     |
|                                                                             | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | 1.60  | 1.73 | .19    | .008     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu adayı ilk görüşmeye<br>davet ederim.”              | Cinsiyet                 | 1,220 | .08   | .06  | .81    | .000     |
|                                                                             | Cinsel yönelim           | 1,220 | .63   | .42  | .52    | .002     |
|                                                                             | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | 2.58  | 1.72 | .19    | .008     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu adayı işe alma<br>olasılığım yüksektir.”           | Cinsiyet                 | 1,220 | .21   | .17  | .68    | .001     |
|                                                                             | Cinsel yönelim           | 1,220 | 11.38 | 9.21 | .003** | .04      |
|                                                                             | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | 3.12  | 2.53 | .11    | .01      |
| Bağımlı Değişken:<br>“Müşterilerim bu aday<br>ile çalışmaktan<br>hoşlanır.” | Cinsiyet                 | 1,220 | 2.63  | 1.96 | .16    | .009     |
|                                                                             | Cinsel yönelim           | 1,220 | 11.13 | 8.26 | .004** | .04      |
|                                                                             | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | .17   | .13  | .72    | .001     |

Notlar: \*p<.05, \*\*p<.01, SD: Serbestlik derecesi, KO: Karelerin ortalaması

**Tablo 15. Varyans Analizi İkili Etkileşim Sonuçları : Tercih Temelli Ayrımcılık**

|                                                              | <b>1.Grup</b><br>Heteroseksüel<br>Erkek<br>N=56 | <b>2.Grup</b><br>Heteroseksüel<br>Kadın<br>N=56 | <b>3.Grup</b><br>Eşcinsel<br>Erkek<br>N=59 | <b>4.Grup</b><br>Eşcinsel<br>Kadın<br>N=53 | <b>Anova</b><br>(F Test) |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------|
| <b>TERCİH<br/>TEMELLİ<br/>AYRIMCILIK<br/>(ortalama puan)</b> | 5,11                                            | 5,05                                            | 4,68                                       | 4,95                                       | F (1,220)=<br>1.73       |
| 1.İşveren olarak bu<br>adayla çalışmaktan<br>hoşlanırım.     | 5,18                                            | 5,00                                            | 5,07                                       | 5,32                                       | F(1,220)=<br>1.72        |
| 2.İş arkadaşlarım bu<br>aday ile çalışmaktan<br>hoşlanır.    | 4,91                                            | 4,74                                            | 4,22                                       | 4,52                                       | F(1,220)=<br>2.53        |
| 3.Müşterilerim bu<br>aday ile çalışmaktan<br>hoşlanır.       | 5,25                                            | 5,41                                            | 4,75                                       | 5,02                                       | F(1,220)=<br>0.13        |

### 2.6.9.3. Değişkenlerin İstatistiksel Ayrımcılığa Etkileri

Ortalama istatistiksel ayrımcılık boyutunun bağımlı değişken olduğu analiz sonucunda, başvuru yapan adayın cinsel yöneliminin anlamlı bir etkisi gözlenmiştir, [F(1,220)=10.33,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = 0.05$ ]]. Buna göre, özgeçmişlerde cinsel yönelimi eşcinsel olarak belirtilen senaryo grubunun istatistiksel ayrımcılık puanlarının (Ort= 4.66), cinsel yönelimi heteroseksüel (Ort= 4.34) olarak belirtilen senaryo grubundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, adayın cinsiyetinin [F(1,220) =.64 ,  $p = .43$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ] ve ikili etkileşimin [F(1,220) = .10,  $p = .75$ ,  $\eta^2 = 0.00$ ] anlamlı etkileri bulunmamıştır. Sonuçlara ilişkin veriler Tablo 16 ve Tablo 17’de verilmiştir.

İstatistiksel ayrımcılık boyutunda yer alan 1. Madde (“*Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.*”) incelendiğinde, başvuru yapan adayın cinsel yöneliminin anlamlı bir etkisi gözlenmiştir [F(1,220)=8.99,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = 0.04$ ]]. “*Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.*” maddesine göre katılımcılar, özgeçmişlerde cinsel yönelimi eşcinsel

olan adayların (Ort= 5.76), cinsel yönelimi heteroseksüel olan adaylara göre (Ort= 5.32) bu işte gerekli üretkenliği daha çok göstereceklerini düşünmüştür. Ancak, adayın cinsiyetinin  $[F(1,220) = .02, p=.90, \eta^2 = 0.00]$  ve ikili etkileşimin  $[F(1,220) = .14, p=.71, \eta^2 = 0.00]$  anlamlı etkileri bulunmamıştır. 2. maddeye (“*Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir*”) bakıldığında, özgeçmiş incelenen adayın cinsel yöneliminin  $[F(1,220) = .56, p=.46, \eta^2 = 0.00]$ , cinsiyetinin  $[F(1,220) = .08, p=.78, \eta^2 = 0.00]$  ve ikili etkileşimin  $[F(1,220) = .59, p=.44, \eta^2 = 0.00]$  anlamlı etkileri bulunmamıştır.

İstatistiksel temelli ayrımcılık boyutunun 3. maddesi (“*Bu adayı işe alarak risk almış olurum*”)  $[F(1,217) = 8.85, p<.01, \eta^2 = 0.04]$  ve 4. maddesi (“*Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.*”)  $[F(1,216) = 6.61, p<.05, \eta^2 = 0.03]$  incelendiğinde, başvuru yapan adayın cinsel yöneliminin madde puanları üzerinde anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir. Tablo 17’den de görülebileceği gibi “*Bu adayı işe alarak risk almış olurum.*” maddesinde katılımcılar, eşcinsel adayları (Ort=3.69) işe almayı heteroseksüel adaylara (Ort=3.04) göre daha riskli bulmuştur. Ancak, 3. maddede cinsiyetin  $[F(1,217) = 1.16, p=.28, \eta^2 = 0.00]$  ve ikili etkileşimin  $[F(1,217) = .11, p=.74, \eta^2 = 0.00]$  anlamlı etkileri gözlenmemiştir.

“*Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır*” maddesinde ise katılımcılar, heteroseksüel adayın (Ort=2.94) eşcinsel adaya (Ort=2.49) göre daha fazla mazeret izni kullandığını düşünmektedir. Adayın cinsiyetinin  $[F(1,216) = .39, p=.53, \eta^2 = 0.00]$  ve ikili etkileşimin  $[F(1,216) = .10, p=.75, \eta^2 = 0.00]$  anlamlı etkileri gözlenmemiştir.

**Tablo 16: 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi: İstatistiksel Ayrımcılık**

|                                                                                                       |                          | SD    | KO    | F     | p      | $\eta^2$ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|----------|
| Bağımlı Değişken:<br>İstatistiksel Ayrımcılık<br>Ortalama Puanı                                       | Cinsiyet                 | 1,220 | .35   | .64   | .43    | .003     |
|                                                                                                       | Cinsel yönelim           | 1,220 | 5.73  | 10.33 | .002** | .05      |
|                                                                                                       | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | .06   | .10   | .75    | .000     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu aday bu iş için<br>gerekli üretkenliği<br>gösterir.”                         | Cinsiyet                 | 1,220 | .02   | .02   | .90    | .000     |
|                                                                                                       | Cinsel yönelim           | 1,220 | 10.63 | 8.90  | .003** | .04      |
|                                                                                                       | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | .17   | .14   | .71    | .001     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu aday iş piya-<br>sasında iyi performans<br>gösteren bir grubun<br>üyesidir.” | Cinsiyet                 | 1,220 | .13   | .08   | .78    | .000     |
|                                                                                                       | Cinsel yönelim           | 1,220 | .90   | .56   | .46    | .003     |
|                                                                                                       | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,220 | .95   | .59   | .44    | .003     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu adayı işe alarak<br>risk almış olurum.”                                      | Cinsiyet                 | 1,217 | 3.02  | 1.16  | .28    | .005     |
|                                                                                                       | Cinsel yönelim           | 1,217 | 23.12 | 8.85  | .003** | .04      |
|                                                                                                       | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,217 | .29   | .11   | .74    | .001     |
| Bağımlı Değişken:<br>“Bu aday sıklıkla<br>mazeret izni kullanır.”                                     | Cinsiyet                 | 1,216 | .66   | .39   | .53    | .002     |
|                                                                                                       | Cinsel yönelim           | 1,216 | 11.12 | 6.61  | .01*   | .03      |
|                                                                                                       | Cinsiyet* Cinsel yönelim | 1,216 | .17   | .10   | .75    | .000     |

Notlar: \*p<.05, \*\*p<.01, SD: Serbestlik derecesi, KO: Karelerin ortalaması

**Tablo 17: Varyans Analizi İkili Etkileşim Sonuçları:İstatistiksel Ayrımcılık**

|                                                                       | <b>1.Grup</b> | <b>2.Grup</b> | <b>3.Grup</b> | <b>4.Grup</b> |                   |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
|                                                                       | Heteroseksüel | Heteroseksüel | Eşcinsel      | Eşcinsel      | <b>Anova</b>      |
|                                                                       | Erkek         | Kadın         | Erkek         | Kadın         | (F Test)          |
|                                                                       | N=56          | N=56          | N=59          | N=53          |                   |
| <b>İSTATİSTİKSEL AYRIMCILIK (ortalama puan)</b>                       | 4,39          | 4,28          | 4,68          | 4,64          | F(1,220)=<br>0.10 |
| 1.Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.                    | 5,34          | 5,30          | 5,72          | 5,79          | F(1,220)=<br>0.14 |
| 2.Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir. | 4,72          | 4,55          | 4,46          | 4,55          | F(1,220)=<br>0.59 |
| 3.Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.                             | 3.13          | 2.96          | 3.84          | 3.54          | F(1,217)=<br>0.11 |
| 4.Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.                             | 2.96          | 2.90          | 2.56          | 2.40          | F(1,216)=<br>0.10 |

**2.6.9.4. Katılımcının Cinsiyetinin Etkisinin İncelenmesi**

Cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin değişkenlerin etkilerinin, adayın cinsel yönelimi ve cinsiyetinin yanısıra katılımcının cinsiyetine göre de değişip değişmediğini test etmek amacıyla Üç Yönlü Varyans analizinden yararlanılmıştır. Bunun için 2 X 2 X 2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi (Between-Groups Factorial ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan bu analizlerde özgeçmişi incelenen adayın cinsel yönelimi (heteroseksüel ve eşcinsel), adayın cinsiyeti (erkek ve kadın) ve katılımcının cinsiyeti (erkek ve kadın) bağımsız değişkenler olarak yer alırken; işe alma niyeti, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık değişkenleri ortalama puanları ve daha sonra her soru maddesi ayrı ayrı bağımlı değişken olarak yer almıştır. Buna göre, tüm varyans analizleri

öncelikle ortalama puan bazında daha sonra ise madde bazlı değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen Varyans Analizleri'nin üçlü etkileşim sonuçları Tablo 13'de sunulmuştur.

**Tablo 18. Varyans Analizi Üçlü Etkileşim Sonuçları**

|                                                     | Heteroseksüel Erkek |         | Heteroseksüel Kadın |         | Eşcinsel Erkek |         | Eşcinsel Kadın |         | Anova (F Test)    |
|-----------------------------------------------------|---------------------|---------|---------------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|-------------------|
|                                                     | E<br>27             | K<br>29 | E<br>25             | K<br>31 | E<br>30        | K<br>29 | E<br>29        | K<br>24 |                   |
| <b>İŞE ALMA NİYETİ</b><br>(ortalama puan)           | 5.66                | 5.84    | 5.70                | 5.59    | 5.52           | 5.59    | 5.69           | 5.75    | F(1,216)<br>=.20  |
| 1.Bu adayı ilk görüşmeyedavet ederim                | 6.30                | 6.48    | 6.28                | 6.00    | 5.93           | 6.01    | 6.35           | 5.96    | F(1,216)<br>=1.80 |
| 2.Bu adayı işe alma olasılığım yüksektir            | 5.04                | 5.21    | 5.12                | 5.20    | 5.10           | 5.18    | 5.03           | 5.54    | F(1,216)<br>=.60  |
| <b>TERCİH TEMELLİ AYRIMCILIK</b><br>(ortalama puan) | 5.06                | 5.16    | 5.01                | 5.08    | 4.40           | 4.98    | 4.80           | 5.14    | F(1,216)<br>=.17  |
| 1.İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım.  | 5.15                | 5.21    | 4.96                | 5.04    | 4.67           | 5.49    | 5.07           | 5.63    | F(1,216)<br>=.20  |
| 2.İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanır. | 4.82                | 5.00    | 4.68                | 4.78    | 3.97           | 4.67    | 4.37           | 4.71    | F(1,216)<br>=.00  |
| 3.Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.    | 5.22                | 5.28    | 5.40                | 5.42    | 4.53           | 4.97    | 4.97           | 5.08    | F(1,216)<br>=.21  |
| <b>İSTATİSTİKSEL AYRIMCILIK</b><br>(ortalama puan)  | 4.57                | 4.24    | 4.19                | 4.36    | 4.62           | 4.75    | 4.59           | 4.69    | F(1,216)<br>=1.76 |
| 1.Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.  | 5.11                | 5.55    | 5.08                | 5.48    | 5.43           | 6.02    | 5.52           | 6.13    | F(1,216)<br>=.01  |

|                                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |                                |
|-----------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|
| 2.Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir. | 4.89 | 4.57 | 4.44 | 4.63 | 4.43 | 4.50 | 4.21 | 4.96 | F(1,216)<br>=.06               |
| 3.Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.                             | 3.70 | 2.59 | 3.04 | 2.90 | 4.00 | 3.68 | 4.00 | 3.00 | F(1,213)<br>=3.75 <sup>†</sup> |
| 4.Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.                             | 2.93 | 3.00 | 3.12 | 2.73 | 2.83 | 2.29 | 2.57 | 2.20 | F(1,212)<br>=.85               |

Notlar: K: Kadın katılımcı, E: Erkek katılımcı, <sup>†</sup>p<.1

Adayın cinsel yönelimi ve katılımcının cinsiyeti arasındaki ikili etkileşimler incelendiğinde, tercih temelli ayrımcılık boyutunun 1. maddesinde (“*İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım.*”) marjinal düzeyde anlamlı etki gözlenmiştir. Basit etki analizi (Simple effect analysis) sonuçlarına göre, “*İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım.*” maddesinde kadın katılımcılar, heteroseksüel adaylara (Ort= 5.11) göre eşcinsel adaylarla (Ort=5.56) çalışmaktan daha fazla hoşlandıklarını belirtmişlerdir, [F(1,217)=3.63, p<.10]. Ancak erkek katılımcıların bu değerlendirmeleri, adayın cinsel yöneliminin heteroseksüel (Ort= 5.06) veya eşcinsel (Ort=4.86) olmasına göre farklılaşmamıştır, [F(1,217)=.71, p=.40].

Adayın cinsel yönelimi, cinsiyeti ve katılımcının cinsiyeti arasındaki üçlü etkileşimler incelendiğinde, Tabloda da görüldüğü üzere, cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin değişkenler arasında sadece istatistiksel ayrımcılık boyutunun 3. maddesinde (“*Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.*”) marjinal düzeyde anlamlı etki bulunmuştur, [F(1,213)=3.75, p=.05,  $\eta^2 = 0.02$ ]. Basit etki analizi sonuçlarına göre, “*Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.*” maddesinde kadın katılımcılar, cinsel yönelimi eşcinsel olan erkek adayları işe almayı (Ort=3.68), cinsel yönelimi heteroseksüel olan erkek adaylara göre (Ort=2.59) daha riskli bulmuştur, [F(1,213)=6.78, p<.05]. Ancak kadın katılımcıların değerlendirmeleri kadın adayın cinsel yöneliminin heteroseksüel (Ort=2.90) veya eşcinsel (Ort=3.00) olmasına göre farklılaşmamıştır, F(1,213)=.05, p=.82].

Benzer şekilde, basit etki analizi sonuçlarına göre, “*Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.*” maddesinde erkek katılımcılar, cinsel yönelimi eşcinsel olan kadın adayları işe

almayı (Ort=4.00), cinsel yönelimi heteroseksüel olan kadın adaylara göre (Ort=3.04) daha riskli bulmuştur,  $[F(1,213)=4.85, p<.05]$ . Ancak erkek katılımcıların değerlendirmeleri erkek adayın cinsel yöneliminin heteroseksüel (Ort=3.70) veya eşcinsel (Ort=4.00) olmasına göre farklılaşmamıştır,  $F(1,213)=.50, p=.48]$ .



### 3. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, pek çok alanda ayrımcılığa maruz kalan LGBTİ+ bireylerin işe alım sürecinde tercih temelli ve istatistiksel ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını tespit etmek, işverenin işe alma niyetinde cinsel yönelimin etkisinin olup olmadığını deneysel bir yöntem kullanarak ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda kurgusal bir senaryo ve kurgusal özgeçmişler oluşturulmuş ve katılımcılara işe alma niyeti, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılığı ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur.

Araştırmanın bulguları, adayın cinsel yöneliminin **işe alma niyeti üzerinde** anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla, H1a (İşe alım niyeti, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir) hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, beklenilenin aksine literatür ile uyumlu değildir. Daha önce yapılan çalışmalarda, heteroseksüel adaylara, eşcinsel adaylara göre daha yüksek oranda ve pozitif geri dönüş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Horvath ve Ryan'ın (2003) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada, katılımcılardan tıpkı bu çalışmada olduğu gibi cinsel yönelimleri farklı ancak diğer özellikleri aynı olacak şekilde hazırlanmış özgeçmişleri değerlendirmeleri istenmiştir. Eşcinsel kadın ve erkeklerin, heteroseksüel erkeklere göre daha az pozitif yönde değerlendirildiklerini ortaya koyulmuştur.

Ahmed, Andersson ve Hammarstedt (2013)'ın yaptığı çalışmada ise, gerçek ilanlara gönderilen kurgusal özgeçmişlere yapılan geri dönüşler incelenmiştir. Çalışma kapsamında genellikle erkeklerin ve kadınların çalıştığı işler belirlenmiş ve bu işlere ait ilanlara tesadüfi olarak farklı cinsel yönelimli adayların özgeçmişleri gönderilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, eşcinsel erkek adayların, genellikle erkeklerin çalıştığı iş alanlarına yaptıkları başvurulardan, heteroseksüel erkek adaylara göre anlamlı düzeyde daha az olumlu geri dönüş aldığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, eşcinsel kadınlar, genellikle kadınların çalıştığı iş alanlarına yaptıkları başvurulardan, heteroseksüel kadın adaylara göre anlamlı düzeyde daha az olumlu geri dönüş almışlardır.

İşe alım niyetini ölçen “*Bu adayı ilk görüşmeye davet ederim*” ve “*Bu adayı işe alma olasılığım yüksektir*” maddeleri incelendiğinde, cinsel yönelim bakımından bir farklılık olmamasının sebebi olarak, katılımcıların gerçek bir işveren profilinden farklı olarak yüksek eğitim düzeyine sahip olması ve dolayısıyla yüksek hoşgörü düzeyine sahip olması gösterilebilir. Bunun yanı sıra, çalışmada kurgusal bir senaryo üzerinden yapılmış bir

değerlendirme söz konusudur ve katılımcılar daha özgür ve risksiz bir şekilde bu değerlendirmeyi yapmışlardır. Haliyle, gerçek hayatta çok daha derinlemesine bir değerlendirme yapıp, muhafazakar bir topluma hizmet veren bir işveren olarak riskleri en aza indirmeye çalışacakları düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları, adayın cinsel yönelimin **tercih temelli ayrımcılık üzerinde** anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, H1b (Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir) hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, eşcinsel adaylar heteroseksüel adaylara göre anlamlı düzeyde daha çok tercih temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Katılımcılar, iş arkadaşlarının ve müşterilerinin eşcinsel bir adayla çalışmaktan memnun olmayacaklarını düşünmektedirler.

Benzer şekilde, araştırmanın bulguları, adayın cinsel yönelimin istatistiksel ayrımcılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, H1c (İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir.) hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, eşcinsel adaylar heteroseksüel adaylara göre anlamlı düzeyde daha çok tercih temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Katılımcılar, eşcinsel adayları işe almayı heteroseksüel adaylara göre daha riskli bulmuştur.

Bulguları literatürle bire bir karşılaştırabileceğimiz bir örnek olmamakla beraber, bu çalışmanın temelinde referans aldığı Baert ve De Pauw'un 2014 yılında işe alım sürecinde etnik azınlıkların tercih temelli (taste-based) ve istatistiksel ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını inceledikleri çalışmada, azınlıkların bu model ayrımcılıklara uğradıkları sonucuna varmıştı. Bu anlamda literatürle paralel gittiğini söylemek mümkündür. Eşcinsel bireylerin de, bazı etnik kökenler gibi toplumda azınlık grup olarak tanımlandığı düşünülürse, literatürde azınlıkların işverenler tarafından tercih temelli ve istatistiksel ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın bulguları ayrıca adayın cinsel yöneliminin ve biyolojik cinsiyetinin ikili etkileşiminin cinsel ayrımcılık değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla, H2a (İşe alım niyeti, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir ), H2b (Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine

göre farklılık göstermektedir) ve H2c (İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir) hipotezleri desteklenmemiştir. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların işe alma niyeti ve ayrımcılık davranışları üzerinde adayın cinsel yönelimi ve cinsiyetinin ikili etkileşiminin bir etkisi bulunmamaktadır.

Son olarak, araştırmanın bulguları, **istatistiksel ayrımcılığın etkisinin**, adayın cinsel yönelimine, cinsiyetine ve katılımcının cinsiyetine göre farklılaştığını göstermiştir. Dolayısıyla, H3c (İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.) hipotezi desteklenmiştir; ancak H3a (İşe alım niyeti, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.) ve H3b (Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmişi değerlendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.) hipotezleri reddedilmiştir.

Buna göre, kadın katılımcılar, cinsel yönelimi eşcinsel olan erkek adayları işe almayı, cinsel yönelimi heteroseksüel olan erkek adaylara göre daha riskli bulmuştur. Benzer şekilde, erkek katılımcılar, cinsel yönelimi eşcinsel olan kadın adayları işe almayı, cinsel yönelimi heteroseksüel olan kadın adaylara göre daha riskli bulmuştur.

### 3.1. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışma hem yöntem, hem de çalışılan konu açısından oldukça kaydadeğerdir; ancak birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları mevcuttur.

Çalışmada LGBTİ+/eşcinsel bireylerin, işe alım sürecinde özellikle tercih temelli ve istatistiksel ayrımcılık teorileri bağlamında ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini, geleceğin işveren ve insan kaynakları uzmanı olma potansiyeli yüksek olan işletme ve psikoloji bölümleri başta olmak üzere yüksek lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Bu örneklem grubu, her ne kadar iş hayatında işveren, yönetici, insan kaynakları uzmanı vs. gibi görevlerde yer alacak olsa da, hali hazırda bu görevlerde bulunan ve işe alım sürecini yöneten kişiler değildir. Bu deneysel çalışmanın gerçek işyeri sahipleri, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları ile yapılması, örneklem

grubundan kaynaklı bu kısıtlılığı ortadan kaldıracak ve daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Örneklem ile ilgili bir diğer kısıtlılık ise, örneklemin genç bireylerden oluşmasıdır. Oysa ki, işveren ya da yönetici gibi bir pozisyonda yer almak çoğunlukla bir deneyim gerektirdiği için, bu görevleri yürüten kişilerin, örneklemdaki kişilerden daha büyük bir yaş ortalamasına sahip olması oldukça muhtemeldir. Dolayısıyla, sonraki çalışmalarda, farklı ve daha büyük bir yaş grubuyla çalışılması, daha gerçekçi sonuçlarla cinsel yönelim ayrımcılığı literatürüne katkı sağlayacaktır.

Bir diğer sınırlılık, araştırmada, katılımcılara özgeçmişi gösterilen kurgusal adayların cinsel yönelimlerini belirtme yöntemidir. Kurgusal adayların cinsel yönelimleri ancak özgeçmişin “Üye Olunan Dernek ve Topluluklar” bölümündeki dernek ve toplulukların isimlerinden anlaşılabilecek şekilde düzenlenebilmiştir. Baert (2015) cinsel yönelim ayrımcılığını araştırdığı bir çalışmada, 222 üniversite öğrencisine, kurgusal özgeçmiş göstermiş ve bunları değerlendirmelerini istemiştir. Kadın aday için oluşturulan özgeçmişlerde tipik bir kadın ismi ve erkek aday için oluşturulan özgeçmişlerde tipik bir erkek adı seçmiştir. Bu özgeçmişler bir tek cinsel yönelim bakımından farklılaşmıştır ve bu da özgeçmişe sahip adayın eşinin ismi ile gösterilmiştir. Yöntem açıklamasında, Belçika’da 2003 yılından beri eşcinsel evliliklerin yasal olduğu ve özgeçmişlerde eş isminin geçmesinin yaygın bir durum olduğu özellikle belirtilmiştir. Belçika’daki bu uygulamalar sayesinde, araştırmada bireyin cinsel yönelimi hakkında daha net bir sonuca varmak mümkün olmuştur. Ancak, bizim çalışmamızda bu mümkün olamamıştır. Türkiye’de eşcinsel evlilikler yasal değildir ve özgeçmişlerde medeni durum belirtilmekle beraber eşin adını yazmak yaygın bir uygulama değildir. Bu da araştırmadaki manipülasyonun anlaşılmasını zorlaştırmış olabilir.

Ayrıca Baert kullandığı bu yöntemle, cinsel yönelimi üye olunan dernek ve topluluklar ile belli etmektense, eş adı yazarak belli ederek iki açıdan avantaj sağladığını belirtmiştir. Birincisi, çok daha doğrudan bir yol ile cinsel yönelim belli edilmiştir. İkincisi, üye olunan dernek ve topluluklar kısmında aktif üyeliklerin bulunması fazla aktivist bir görüntü sergileyebileceği için ve bu aktivist görüntü işverenler tarafından olumsuz algılanabileceği için, bu ihtimali de ortadan kaldırmıştır. Dolayısıyla, adayın cinsel yönelimi hakkında daha net bir fikir sahibi olmak açısından bu çalışmanın bir sınırlılığı olduğu söylenebilir. Şunu

özellikle belirtmekte fayda vardır: Bu çalışma, eğitim seviyesi yüksek katılımcılarla gerçekleştirilmiştir ve bu sebeple örneklem çok daha açık görüşlü bireylerden oluşmaktadır. Eşcinsel özgeçmişleri inceleyen adaylardan bazıları, manipülasyon kontrolü sorusuna adayın heteroseksüel olduğu yönünde cevap vermişlerdir. Bu katılımcılara, deney tamamlandıktan sonra adayın özgeçmişindeki detayı farkedip farketmedikleri sorulmuştur. Adaylar, üye olunan dernek ve topluluklar bölümündeki farklı cinsel yönelimleri destekleyen toplulukları farkettiklerini, ancak adayın kendisinin bir eşcinsel olmayabileceğini, sadece farklı cinsel yönelimleri destekleyen bir tutum içinde olmasından kaynaklı olarak bu derneklere ve topluluklara üye olmuş olabileceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu dikkate alınması gereken oldukça önemli bir detaydır. Eğitim seviyesinin yüksek olması katılımcılara, cinsel yönelimi kendisinden farklı olan bireyleri desteklemenin son derece normal olduğu fikrini vermiştir ve bu durumun araştırmanın sonuçları üzerinde bir etkisi olmuş olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların değerlendirmeleri hipotetik senaryo ve özgeçmişler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Gerçek olmayan bir durum ve rol üzerinden soru cevaplandırmak kişilere herhangi bir şey kaybettirmemiş, çok daha cesur cevaplar verebilmenin önünü açmıştır. Senaryodaki iş kendilerinin yürüttüğü bir iş olmadığı gibi, aldıkları karar da gerçek hayatta bir risk oluşturmamaktadır. Bu anlamda, ileriki çalışmalar gerçek ilanlara gönderilen özgeçmişler üzerinden yürütülür ise daha doğru sonuçlar elde edilebilir.

Bu kısıtlılık ile bağlantılı olan bir başka kısıtlılık ise şudur: Kişiler her zaman tutumlarını başkalarına beyan etmeyi tercih etmeyebilmekte ve/veya bazen bilinç düzeyinde tutumlarının farkında olmayabilmektedirler (Korkmaz, 2017). Katılımcıların beyanına dayanarak çıkarımlar yapan bilimsel araştırmalarda, özellikle hassas konular söz konusu ise (örn., ayrımcılık, duygusal ilişkiler), kişilerin gerçek duygu ve düşüncelerini araştırmacılarla paylaşmayı tercih edip etmeyecekleri, paylaşmak isteseler bile her zaman bilinç düzeyinde kendi tutumlarının farkında olup olmadıkları konusu sıklıkla tartışılmıştır (aktaran Korkmaz, 2017). Bu doğrultuda, araştırmacılar, katılımcılara yönelttikleri sorulara her zaman içten ve gerçekleri yansıtan cevaplar alamayabilecekleri gerçeğini kabul etmektedirler (aktaran Korkmaz, 2017). Bu bağlamda, farklı alanlarda çalışan pek çok araştırmacı, katılımcıların sözel ya da yazılı olarak rapor ettiği açık tutumlar ile örtük (implicit) tutumlar olarak ifade edilen, farkındalık ve kontrol dışı tutumları ayırıştırma yoluna gitmişlerdir (aktaran Korkmaz, 2017). Bu çalışmada oluşturulan kurgusal

senaryoda katılımcılardan kendilerini düşünerek cevap vermeleri istenmiştir. Bu noktada örtük tutum etkisi olup olamayacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. İşe alım niyeti, tercih temelli ve istatistiksel ayrımcılık anlamında daha gerçekçi sonuçlar elde etmek için, gelecek çalışmalarda katılımcılardan kendilerini düşünerek değil, bir başka kişiyi düşünerek soruları cevaplandırmaları istenebilir.

Başka bir kısıtlılık da bu çalışmanın, işe alım uygulamalarından sadece özgeçmiş değerlendirme kısmına odaklanmıştır olmasıdır. Gelecek çalışmaların, iş yerlerinde cinsel yönelim ayrımcılığını diğer işe alım ve seçme yöntemleri (mülakat, simülasyon, vb.) açısından da incelemesi öneriler arasındadır.

Son olarak; bu çalışmada kullanılan özgeçmiş örnekleri satış temsilcisi işi ile ilişkilidir. Takip eden çalışmalarda, daha farklı meslek grupları (doktor, hemşire, öğretmen, vb.) açısından da cinsel yönelime dayalı ayrımcılık eğilimlerinin incelenmesi, literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

### **3.2. Yöneticilere ve İşe Alım Uzmanlarına Öneriler**

Bu çalışmanın, öncelikle yöneticilere ve işe alım uzmanlarına işyerinde görülebilecek eşcinsellik karşıtı tutumları ve davranışları azaltmada atılacak adımları belirlemede yol göstereceği düşünülmektedir. Yönetici ve işe alım uzmanları, öncelikle, farklılıkların işletmelere sağlayacağı faydaların, farklı bakış açılarının işletmeleri geliştireceğinin ve büyüteceğinin bilincinde olmalıdır. İşletme politikalarına, ayrımcılık karşıtı ve koruyucu uygulamalar eklemeli ve bunu uygulamalıdır.

İş mevzuatında ayrımcılık karşıtı politikalar bulunan iş organizasyonlarında eşcinsel bireylerin, iş mevzuatında ayrımcılık karşıtı politikalar yer almayan iş organizasyonlarında çalışan eşcinsel bireylere göre ayrımcılık raporlama oranlarının daha düşük olduğu, bu bireylerin iş arkadaşlarınca daha çok desteklendikleri ve yöneticilerinin daha olumlu davranışlar sergilediği sonucuna ulaşmıştır (aktaran Öner, 2015). Desteklenen çalışanların motivasyon ve verimliliklerinin daha yüksek olacağı ve işletmeye çok daha faydalı işler gerçekleştirecekleri aşıkardır. Genel anlamda ise ayrımcı muameleyle ve bu muameleye yol açan temel ideolojik yaklaşımlarla mücadele edilmesi gerektiği önerilmektedir (Öner, 2015).

## KAYNAKÇA

- Adler, A. (2017), *Eşcinsellik üzerine* ( Şipal K., Çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Aydın, İ. (2010), *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Association), (2008). Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality. [Çevrim-içi: <http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.aspx>, Erişim Tarihi: 26.05.2018]
- Bayer, R. (1981). *Homosexuality and American psychiatry: The politics of diagnosis*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Baert, S. ve De Pauw, A. S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics? *Economics Letters*, 125(2), 270-273.
- Baert, S. (2017). Hiring a gay man, taking a risk? : A lab experiment on employment discrimination and risk aversion. *Journal of Homosexuality*, 65(8), 1015-1031.
- Bilgin, N. (Ed.). (2009). *Sosyal psikoloji*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 190.
- Blandford, J. M. (2000), Evidence of the Role of Sexual Orientation in the Determination of Earnings Outcomes, Working Paper, University of Chicago.
- Bolat, D. (2016). Zorunlu heteroseksüellik ve Türkiye muhalefet alanı üzerine bir tartışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1091-1117
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling: Perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing*, 1(3-4), 327-334.
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. (C. Soydemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Cook, A. ve Glass, C. (2016). Do women advance equity? The effect of gender leadership composition on LGBT-friendly policies in American firms. *Human Relations*, 69(7), 1431-1456.
- Demirdizen, D., Çınar, S. ve Kesici, M. R. (2012). İşyerinde cinsel yönelim ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması, IV. *Sosyal Haklar Sempozyumu*, 311-330.

- Doğan, E. T. (2015). İşgücü piyasasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. *Çalışma Hayatında Ayrımcılık*, 57.
- Dökmen, Z. (2014), *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Drydakı, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), 364-372.
- Duyan, V. ve Duyan, G. (2005). Turkish social work students' attitudes toward sexuality. *Sex Roles A Journal of Research* , 52(9-10), 697-706.
- Gaia Dergi, (2017). Toplumsal farkındalık ve LGBTİ, [Çevrim-içi: <https://gaiadergi.com/toplumsal-farkindalik-lgbti/>, Erişim Tarihi: 27.05.2018].
- Githens, R. P. ve Aragon, S. R. (2009). LGBT employee groups: Goals and organizational structures. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 121-135.
- GLAAD, (2016). GLAAD Media Reference Guide 10th Edition. [Çevrim-içi: <http://www.glaad.org/sites/default/files/GLAAD-Media-Reference-Guide-Tenth-Edition.pdf>, Erişim Tarihi: 15.01.2018].
- Göçmen, İ. ve Yılmaz V. (2016). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. *Journal of Homosexuality*, 64(8), 1052-1068.
- Göregenli, M. (2012). Temel kavramlar: Önyargı, kalıp yargı ve ayrımcılık. *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, 175-187.
- Haig, D. (2004). The inexorable rise of gender and the decline of sex: Social change in academic titles, 1945–2001. *Archives of Sexual Behavior*, 33(2), 87-96.
- Herek, G. M. (1984). Beyond “Homophobia”: A social psychological perspective on attitudes toward lesbians and gay men. *Journal of Homosexuality*, 10(1-2), 1-21.
- İçli, G. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30).
- Kabacaoğlu, G. (2015). Gey ve Lezbiyenlerde Açılma Süreci: Nitel Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*, 6. Baskı.

Ankara : Asil Yayınları.

- Kaos GL, (2018). Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2017 Raporu. [Çevrim-içi: <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=207>, Erişim Tarihi: 10.02.2018].
- Kaos GL, (2018). Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2017 Raporu. [Çevrim-içi: <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=208>, Erişim Tarihi: 10.02.2018].
- Karan, U. (2011). Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı: Hukuksal çerçeve
- Kılıçaslan, S. C. ve Akkuş, P. (2017). Türkiye’de heteropatriarkal sistem baskısı altında LGBTİ’lerin sosyal hizmet ihtiyaçları. *Eğitim Bilim Toplum*, 14(56), 28-54.
- Korkmaz, L. (2017). Tutumlarımızın ne kadar farkındayız? Örtük tutumlar ve örtük ölçüm yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 20(40), 109-127.
- LGBTQIA Resource Center (2018). LGBTQIA Resource Center Glossary. [Çevrim-içi: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary.html>, Erişim Tarihi: 15.01.2018].
- Metin-Orta, I. ve Metin Camgoz, S. (2018-baskıda). Türkiye’de yapılan homofobi çalışmalarına genel bir bakış. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*.
- Mishel, E. (2016). Discrimination against queer women in the US workforce: a résumé audit study. *Socius*, 2, 2378023115621316.
- Neilson, W. ve Ying, S. (2016). From taste-based to statistical discrimination. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 129, 116-128.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2012). Anticipated discrimination and a career choice in non-profit: A study of early career lesbian, gay, bisexual, transgendered (LGBT) job seekers. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 332-352.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Öner, A. (2015). *Beyaz yakalı eşcinseller: İşyerinde cinsel yönelim ayrımcılığı ve mücadele stratejileri*. İstanbul: İletişim Yayınları

- Sakallı, N. (2003). Pictures of male homosexuals in the heads of Turkish college students: The effects of sex difference and social contact on stereotyping. *Journal of Homosexuality*, 43.2, 111-126.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2006). Eşcinsellere ilişkin tutumlar: Türkiye'de yapılan görgül çalışmalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9(17), 53-69.
- Sayar, G. (2008). İşveren ve yönetici profili açısından cinsiyet ayrımcılığı (ücret, terfi, iş alma) : Gaziantep ili örneği. *Doktora Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Savcı, G. (2015). Türkiye’de yaşayan LGBT bireylerinde sosyal uyum ve bağımlılık ilişkisinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sonnenschein, W. (1997). *The practical executive and workforce diversity*. NTC Business Books.
- Şah, U. (2009). Türkiye’de gençlerin cinsel yönelimlerine ilişkin sosyal temsilleri ve homofobi. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şah, U. (2012). Eşcinselliğe, biseksüelliğe ve transseksüelliğe ilişkin tanımlamaların homofobi ve LGBT bireylerle tanışıklık düzeyi ile ilişkisi. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 32(2), 23-48.
- Şenel, B. (2014). Cinsel Yönelim Ayrımcılığının Gündelik Hayat Yansımaları. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şerif, M. ve Şerif, C. W. (1996). Sosyal psikolojiye giriş. (Çev. M. Atakay, A. Yavuz), İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Çev. Edt. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.
- Tozkoparan, G. ve Vatansever, Ç. (2011). Farklılıkların yönetimi: İnsan kaynakları yöneticilerinin farklılık algısı üzerine bir odak grup çalışması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 89-109.

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642.

Ural, A. K. İ.(2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi (4. baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.



## EKLER DİZİNİ

### **EK 1. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU**

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programı öğrencisi Asmin Güneş Karakaş tarafından, Doç. Dr. Selin Metin Camgöz ve Dr. Öğretim Üyesi İrem Metin Orta danışmanlığında yürütülmektedir.

İşe alma niyetini etkileyen faktörlerin inceleneceği bu çalışma, gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının insiyatifindedir.

Sorularda doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Lütfen soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. Testin normal cevaplama süresi 12 dakikadır. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, anketler toplu halde gizli tutulacak ve araştırmacının dışında hiç kimse cevaplarınızı öğrenemeyecektir.

Anket genel olarak, kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Ancak, katılım sırasında kendinizi rahatsız hissederseniz anketi cevaplamamakta serbestsiniz. Bunun herhangi bir olumsuz sonucu olmadığı gibi böyle bir durumda araştırmacıya, anketi tamamlamadığınızı söylemeniz yeterli olacaktır.

Anketin uygulanabilmesi için gerekli izinler Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan alınmıştır. Bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz lütfen formu imzalayınız. Formu imzalamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir soru varsa sormaktan çekinmeyiniz. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Merak edilen herhangi bir konu veya çalışmanın sonuçları hakkında bilgi almak için, araştırmacıya telefon veya e-posta yolu ile ulaşabilirsiniz.

Araştırmacı: Asmin Güneş Karakaş

E-posta: [asminguneskarakas@gmail.com](mailto:asminguneskarakas@gmail.com)

Tel: 0506 887 84 98

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Selin Metin Camgöz

E-posta: [selinm@hacettepe.edu.tr](mailto:selinm@hacettepe.edu.tr)

Tel: 0312 297 87 00

Adres: Hacettepe Üniversitesi, Beytepe Kampüsü, İşletme Bölümü Sekreterliği

Tez Ortak Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi İrem Metin Orta

E-posta: [irem.metin@atilim.edu.tr](mailto:irem.metin@atilim.edu.tr)

Tel: 0312 586 86 46

Adres: Atılım Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Sekreterliği



## EK 2. HETEROSEKSÜEL ERKEK ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ

**Başvurulan İş:** Mağaza Satış Danışmanı

**A.YILMAZ**

### Kişisel Bilgiler:

**Adres:** Atatürk Cad. 1562 Sok. Çiçek Apt. No:8 İzmir

**Telefon:** 0532 888 95 95

**E-mail:** [ayilmaz@gmail.com](mailto:ayilmaz@gmail.com)

**Uyruk:** T.C.

**Cinsiyet:** Erkek

**Doğum Yeri:** İzmir

**Doğum Tarihi:** 15.06.1990

**Medeni Durumu:** Bekar

### Eğitim:

**2007-2012** Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

**2004-2007** Karşıyaka Lisesi

### İş Deneyimleri:

Eylül 2015 – Eylül 2017 XYZ Mağazası Satış Danışmanı

Eylül 2012 – Haziran 2015 ABC Mağazası Satış Danışmanı

### Yabancı Dil:

İngilizce: Orta Seviyede (YDS:68)

### Temel Yetkinlikler:

İletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uyum sağlayan, güler yüzlü, hızlı öğrenen, sorumluluk bilinci yüksek

### Üye Olunan Dernek ve Topluluklar:

2007-2009 Tenis Topluluğu Başkanı

2005-2007 Tenis Topluluğu Aktif Üyesi

2005-2008 Sosyal Hizmet Topluluğu Aktif Üyesi

**EK 3. HETEROSEKSÜEL KADIN ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ**

**Başvurulan İş:** Mağaza Satış Danışmanı

**A.YILMAZ**

**Kişisel Bilgiler:**

**Adres:** Atatürk Cad. 1562 Sok. Çiçek Apt. No:8 İzmir

**Telefon:** 0532 888 95 95

**E-mail:** [ayilmaz@gmail.com](mailto:ayilmaz@gmail.com)

**Uyruk:** T.C.

**Cinsiyet:** Kadın

**Doğum Yeri:** İzmir

**Doğum Tarihi:** 15.06.1990

**Medeni Durumu:** Bekar

**Eğitim:**

**2007-2012** Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

**2004-2007** Karşıyaka Lisesi

**İş Deneyimleri:**

Eylül 2015 – Eylül 2017 XYZ Mağazası Satış Danışmanı

Eylül 2012 – Haziran 2015 ABC Mağazası Satış Danışmanı

**Yabancı Dil:**

İngilizce: Orta Seviyede (YDS:68)

**Temel Yetkinlikler:**

İletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uyum sağlayan, güler yüzlü, hızlı öğrenen, sorumluluk bilinci yüksek

**Üye Olunan Dernek ve Topluluklar:**

2007-2009 Tenis Topluluğu Başkanı

2005-2007 Tenis Topluluğu Aktif Üyesi

2005-2008 Sosyal Hizmet Topluluğu Aktif Üyesi

## EK 4. EŞCİNSEL ERKEK ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ

**Başvurulan İş:** Mağaza Satış Danışmanı

**A.YILMAZ**

### Kişisel Bilgiler:

**Adres:** Atatürk Cad. 1562 Sok. Çiçek Apt. No:8 İzmir

**Telefon:** 0532 888 95 95

**E-mail:** [ayilmaz@gmail.com](mailto:ayilmaz@gmail.com)

**Uyruk:** T.C.

**Cinsiyet:** Erkek

**Doğum Yeri:** İzmir

**Doğum Tarihi:** 15.06.1990

**Medeni Durumu:** Bekar

### Eğitim:

**2007-2012** Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

**2004-2007** Karşıyaka Lisesi

### İş Deneyimleri:

Eylül 2015 – Eylül 2017 XYZ Mağazası Satış Danışmanı

Eylül 2012 – Haziran 2015 ABC Mağazası Satış Danışmanı

### Yabancı Dil:

İngilizce: Orta Seviyede (YDS:68)

### Temel Yetkinlikler:

İletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uyum sağlayan, güler yüzlü, hızlı öğrenen, sorumluluk bilinci yüksek

### Üye Olunan Dernek ve Topluluklar:

2005- Halen KAOS GL Derneği Üyesi ( Onur Yürüyüşü Organizatörü)

2007-2009 LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transeksüel) Topluluğu Başkanı

2005-2007 LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transeksüel) Topluluğu Aktif Üyesi

2005-2008 Sosyal Hizmet Topluluğu Aktif Üyesi

## EK 5. EŞCİNSEL KADIN ADAYA AİT ÖZGEÇMİŞ

**Başvurulan İş:** Mağaza Satış Danışmanı

**A.YILMAZ**

### Kişisel Bilgiler:

**Adres:** Atatürk Cad. 1562 Sok. Çiçek Apt. No:8 İzmir

**Telefon:** 0532 888 95 95

**E-mail:** [ayilmaz@gmail.com](mailto:ayilmaz@gmail.com)

**Uyruk:** T.C.

**Cinsiyet:** Kadın

**Doğum Yeri:** İzmir

**Doğum Tarihi:** 15.06.1990

**Medeni Durumu:** Bekar

### Eğitim:

**2007-2012** Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

**2004-2007** Karşıyaka Lisesi

### İş Deneyimleri:

Eylül 2015 – Eylül 2017 XYZ Mağazası Satış Danışmanı

Eylül 2012 – Haziran 2015 ABC Mağazası Satış Danışmanı

### Yabancı Dil:

İngilizce: Orta Seviyede (YDS:68)

### Temel Yetkinlikler:

İletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uyum sağlayan, güler yüzlü, hızlı öğrenen, sorumluluk bilinci yüksek

### Üye Olunan Dernek ve Topluluklar:

2005- Halen KAOS GL Derneği Üyesi ( Onur Yürüyüşü Organizatörü)

2007-2009 LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transeksüel) Topluluğu Başkanı

2005-2007 LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transeksüel) Topluluğu Aktif Üyesi

2005-2008 Sosyal Hizmet Topluluğu Aktif Üyesi

## EK 6. ANKET

### AŞAMA 3

Bu aşamada sizden, özgeçmişini incelediğiniz aday ile ilgili aşağıdaki sorulara yanıt vermeniz istenmektedir. Lütfen her bir maddede belirtilen ifadeye katılıp katılmama düzeyinizi aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.

| Kesinlikle Katılmıyorum. | Katılmıyorum.                                                       | Biraz Katılmıyorum. | Kararsızım. | Biraz Katılıyorum. | Katılıyorum. | Kesinlikle Katılıyorum. |   |   |   |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|--------------------|--------------|-------------------------|---|---|---|
| 1                        | 2                                                                   | 3                   | 4           | 5                  | 6            | 7                       |   |   |   |
|                          |                                                                     |                     |             |                    |              |                         |   |   |   |
| 1.                       | Bu adayı ilk görüşmeye davet ederim.                                |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 2.                       | Bu adayı işe alma olasılığım yüksektir.                             |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 3.                       | İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım.                    |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 4.                       | İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.                   |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 5.                       | Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.                      |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 6.                       | Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.                    |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 7.                       | Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir. |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 8.                       | Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.                             |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |
| 9.                       | Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.                             |                     | 1           | 2                  | 3            | 4                       | 5 | 6 | 7 |

### AŞAMA 4

Bu aşamada sizden “**KENDİNİZ**” ile ilgili bazı sorulara cevap vermeniz istenmektedir. Lütfen size uygun olan boşluğa X koyunuz.

Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( ) Diğer ( )

Yaşınız: \_\_\_\_\_

Üniversiteniz : \_\_\_\_\_

Bölümünüz: \_\_\_\_\_

Cinsel Yöneliminiz: Heteroseksüel ( ) Eşcinsel ( ) Biseksüel ( ) Diğer ( )

### AŞAMA 5

Aşağıdaki soruyu, lütfen özgeçmişini incelemiş olduğunuz adayı düşünerek yanıtlayınız.

|    |                                                                       | Kesinlikle<br>Katılmıyorum. | Katılmıyorum. | Biraz<br>Katılmıyorum. | Kararsızım. | Biraz<br>Katılıyorum. | Katılıyorum. | Kesinlikle<br>katılıyorum. |
|----|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------|------------------------|-------------|-----------------------|--------------|----------------------------|
| 1. | Bu adayın,<br>Heteroseksüel<br>(eşcinsel olmayan)<br>yönelimi vardır. | 1                           | 2             | 3                      | 4           | 5                     | 6            | 7                          |

## EK 7. ORJİNALLİK RAPORU

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b><br/> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b><br/> <b>YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b><br/> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b><br/> <b>İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>Tarih: 21/06/2018</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>Tez Başlığı : Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İşe Alım Niyeti Üzerindeki Etkisi: Deneysel Bir Çalışma</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 100 sayfalık kısmına ilişkin, 21/06/2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 13'tür.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç</li> <li>2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç</li> <li>3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç</li> <li>4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil</li> <li>5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç</li> </ol> <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end; margin-top: 20px;"> <div style="width: 60%;"> <p><b>Adı Soyadı:</b> Asmin Güneş Karakaş</p> <p><b>Öğrenci No:</b> N14128430</p> <p><b>Anabilim Dalı:</b> İşletme Anabilim Dalı</p> <p><b>Programı:</b> Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Tezli YL Programı</p> </div> <div style="width: 35%; text-align: right;"> <p>21/06/2018</p>  </div> </div> |
| <p><b><u>DANIŞMAN ONAYI</u></b></p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">UYGUNDUR.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  <p>Doç. Dr. Selin Metin Camgöz</p> </div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## EK 8. ETİK KOMİSYONU İZNİ



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Sayı : 35853172/

433-1

02 Ocak 2018

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış yüksek lisans programı öğrencisi **Asmin GÜNEŞ KARAKAŞ**'ın **Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ** ve **Yrd. Doç. Dr. İrem METİN ORTA (Ortak Danışman)** danışmanlığında yürüttüğü "**Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İşe Alım Niyeti Üzerindeki Etkisi: DeneySEL Bir Çalışma**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **19 Aralık 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı