



İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği

Mahmut Demir¹

Özet

İş yaşamında ayrımcılık turizm sektöründe görülen en önemli konulardan birisidir. Bu çalışmanın amacı, bireylerin demografik özelliklerinin iş yaşamında ayrımcılık faktörü üzerindeki etkisini araştırmaktır. Öncelikle konuyla ilgili bir literatür taraması yapılmıştır. Buradan elde edilen bilgilerle bir anket geliştirilmiştir. Anket uygulanmadan önce ilk aşamada turizm sektöründe verilen iş ilanları incelenmiş ardından bazı işletmelerin iş başvuru formlarına yönelik bir içerik analizi yapılmıştır. Son aşamada yüzyüze görüşme yöntemiyle toplam 209 katılımcıya bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler PASW istatistik programı ile analiz edilerek açıklayıcı faktör analizi ile verilerin yapısal ve yakınsak geçerliliği yapılmıştır. Sonraki aşamada faktör gruplarının bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ölçülmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçta bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkilediği ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Ayrımcılık; İş ilanları; İş başvuru formları; Turizm sektörü

Discrimination in the working life: A sample of tourism sector

Abstract

Discrimination in the working life is one of the most important issues in the tourism sector. The purpose of this study was to investigate the effects of demographics factors on discrimination in the working life. First, a literature review was conducted and questionnaire was developed from the studies in the literature. In the first stage, before gathering the data from survey, job advertisements in tourism sector were analyzed and, in the second stage, content analysis was conducted on job application forms. In the third stage, data were collected by researchers in face-to-face interviews with 209 employees and were analyzed with PASW statistical programs. Structural and convergent validity of the data have revealed with the explanatory factor analysis. It was tested using a regression analysis to determine the effects of demographics factors on dependent variables. As a result, independent variables have effects on the dependent variable.

Keywords: Discrimination; Job advertisements; Job application forms; Tourism sector

¹ Yrd. Doç. Dr. Muğla Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, mdemir1@gmail.com

Giriş

Toplumsal yaşamın en önemli sorunlarından birisi, bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, demografik vb. farklı özellikleri nedeniyle yapılan ayrımcılık olarak görülmektedir. Çoğunlukla geri kalmış toplumların temel sorunlarından birisi olarak görülen ayrımcılığın günümüzde gelişmekte olan ya da gelişmiş ülkelerde de görülmesi durumun yalnızca ekonomik nedenlere bağlı olmadığını göstermektedir. Ekonomik, sosyal ya da diğer etkenlerin baskısıyla oluşan ayrımcılık konusunun kişisel olduğu gibi, toplumsal sonuçlarının da önemli etkiler yaratması, çözülmesi gereken bir sorun olarak üzerinde önemle durulmasını zorunlu kılmaktadır. Farklı alanlarda, araştırmacıların üzerinde çalıştığı ayrımcılık konusu, bu çalışmada işletmelerde işgören seçim süreci ve insan kaynakları planlaması kapsamında ele alınarak incelenmektedir.

Bir kişiyi belirli özelliği nedeniyle mağdur etme olarak ifade edilen ayrımcılık (Ataöv, 1996), toplum, örgüt ya da bir grup içinde birey(ler)in diğerlerine sağlanan hak ve olanaklardan yararlanmasının engellemesi olarak açıklanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (1958) tarafından yayınlanan iş ve meslek sözleşmesine göre ayrımcılık “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” olarak tanımlanmaktadır.

Kaas ve Manger (2010) ayrımcılığın özellikle verilerin toplanması aşamasında otorite ve yetki sahibinin objektif davranmaması, bilgileri saklaması ve bu tür uygulamaların varlığını kabul etmemesi nedeniyle ölçülmesinin zor olduğunu ifade etmektedir. Öyle ki, bir kişinin yetenek ve potansiyelini göz ardı ederek diğerlerinden farklı davranış ve uygulamalarda bulunmak, somut verilere dayandırılmadığı ya da kanıtları ortaya konulmadığı sürece ispat edilmesi kolay değildir. Çünkü ayrımcılık, en basit anlamıyla önyargının davranışsal görünümü olarak kişisel değerlendirmeler sonucunda, toplum üyeleri arasında eşitsizlik yaratabildiği gibi, var olan eşitsizliğin artmasına da neden olabilmektedir (ILO, 2007). Ayrımcılığa neden olarak gösterilen unsurların kimi zaman doğuştan gelen cinsiyet, yaş, ırk, renk vb. özellikler, kimi zamanda sonradan elde edilebilen dil, din, medeni

durum, siyasi düşünce vb. özellikler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, doğuştan gelen ya da sonradan oluşan bazı fiziksel durumlar ya da engeller de ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir.

Toplumsal ayrımcılığın en belirgin örneklerinden birisi iş yaşamında görülmektedir. İşletmelerin işgören temini ve seçiminde işin nitelikleriyle bağdaşmamasına rağmen bazı kısıtlamaların konulması ya da iş başvurusu yapacak adaylarda aranılan ve istenilen özelliklerin belirgin bir şekilde o iş pozisyonunda gerekmediği halde yer alması ayrımcılığın daha iş yaşamının başlangıcından itibaren uygulandığını göstermektedir. ILO (2003; 2007)'ya göre kişiler arasında önemli bir eşitsizlik durumu yarattığı için, iş yaşamında bireylerin işin niteliklerinin gerektirdiği temel şartların dışında bazı özellikler aranması, ayrımcılığın en bariz örneği olarak değerlendirilmektedir. İş yaşamında ayrımcılığın görüldüğü ikinci aşama, işgören değerlendirmesi ve bunun sonucunda kadroya geçme, terfi etme veya daha iyi bir pozisyonda görevlendirilmesi olarak mevcut çalışanlar üzerindeki karar sürecini kapsamaktadır. Bu süreçte işgörenlerin çeşitli özelliklerinin yanı sıra yönetimle olan ilişkilerinin de etkili olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü ayrımcılığın temelinde kişilere ait ekonomik, sosyo-kültürel ve demografik özellikler olduğu kadar yönetsel uygulamaları algılama ve değerlendirmelerde önemli ölçüde rol oynamaktadır.

İş yaşamında negatif ayrımcılık olduğu gibi pozitif ayrımcılık uygulamalarına da rastlamak mümkündür. Negatif ayrımcılık, bireyin eşitlik ilkesi kapsamında diğerlerine göre eksik ya da yetersiz çıktılarla değerlendirilmesidir (Rowe, 1990). Buna karşın, kimi zaman eşit davranabilmek için bireyin din, dil, renk, ırk, sağlık durumu, sosyal statü, cinsiyet vb. durumlardan dolayı dezavantaj yaratan durumunu, göz ardı ederek birey lehine yapılan davranış ya da uygulamalar pozitif ayrımcılık olarak ifade edilmektedir (Healy ve Schwarz-Woelzl, 2007; Selleck, Halliday ve Lynch, 2005). Örgüt içinde davranışsal ayrımcılık bazı durumlarda açıkça görülürken bazı durumlarda ise dolaylı olarak başka kişi, araç ya da araçları kullanarak veya başkalarına getirilen kısıtlamaların sonucunda bir kişiye sağlanan avantajlar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bazı işgörenlerin gerekli şartlara diğerleri kadar uyum sağlayamaması nedeniyle oluşan orantısız etkilenme sonucunda diğerlerinden daha az avantajlı duruma düşmesiyle doğrudan ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Basim, Şeşen ve Şeşen, 2007; Meenan, 2006). Diğer yandan, tarafsız gibi görünen bir uygulanmanın ya da davranışın bir kişiyi diğerleriyle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir durumda bırakması olarak ifade

edilebilen dolaylı ayrımcılık en sık işe alım sürecinde görülmektedir (Wood vd., 2009; Russell vd., 2008).

İş yaşamında ayrımcılık farklı şekillerde ortaya çıkabilmekte ve her ayrımcılığın işgörenler üzerinde farklı olumsuz etkileri olmaktadır (Geist ve Calzaretta, 1982; Gatewood ve Feild, 1994). İş yaşamında bireylerin kişisel özellikleri nedeniyle dışlanması, haklarının elinden alınması, gelecek planlarının ertelenmesi ya da engellenmesi örgütsel yapının ayrımcılık temelleri üzerine kurulduğunu göstermektedir. Sosyal yaşamın içinde daha iş yaşamına geçilmeden karşılaşılan ayrımcılık uygulama ve davranışları, kişilerin yaşamında sapma davranışlarının oluşmasında tetikleyici bir rol oynamaktadır (Demir ve Tütüncü, 2010). İş yaşamı açısından da oldukça büyük bir önem taşıyan ayrımcılık konusu, işe başvuru ve/veya işgören değerlendirme aşamasında, kişilerin doğuştan gelen ya da sonradan oluşan durumlarıyla ilgili olabilmektedir.

İş yaşamında ayrımcılık türleri

Bu bölümde, iş yaşamında görülen ayrımcılık konusu incelenerek araştırma bölümü için kavramsal bir altyapı oluşturulmuştur. Ayrımcılık türleri olarak, iş yaşamında en çok karşılaşılabilen dini ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, yaşa dayalı ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve engelli olma durumuna göre ayrımcılık olarak sınıflandırılarak incelenmektedir.

Dini ve etnik kökene dayalı ayrımcılık

İnsanların doğuştan itibaren farklı ırk, din, dil ve etnik bir kökene ait olması nedeniyle birbirlerinden farklı özelliklere sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Bu farklılık birinin diğerine üstünlüğü olarak algılanmamalı, aksine birbirini tamamlayıcı özelliklerin farklı kişilerde bulunmasını göstermektedir. Bu durum, kişilerin birbirinden ayrımcılık yapılarak uzaklaştırılması ya da karşı karşıya getirilmesi yerine bir arada yaşayabilme ve paylaşabilme gereksinimini ortaya koymaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 2. maddesinde etnik kökene bağlı ayrımcılık “herkes ırk, renk, cins, dil, din, politik düşünce, ulusal ya da sosyal köken, mülk ya da diğer nedenlere bakılmaksızın bu beyannamedeki tüm hak ve özgürlüklere sahiptir” ifadesiyle yasaklanarak insanların bu özellikleri nedeniyle birbirine karşı üstünlüklerinin olmadığı savunulmuştur.

Etnik ayrımcılık çeşitli gazete, dergi veya internette iş başvuru formlarında farklı sözcükler ya da özellik belirtici ifadeler kullanılarak yapılabilmektedir. İşin yapısı ve gerekleriyle ilgisi olmayan din, mezhep, ırk, coğrafi bölge, memleket vb. sözcüklerin bir

kişinin tercih edilmesinde avantaj yaratması ayrımcılık olarak değerlendirilmekte ve kişiye özgü bir referans ya da reddetme gerekçesi olarak kullanılabilir. Hoque ve Noon (1999) İngiltere’de Asya kökenli İngiliz vatandaşları üzerine yaptıkları bir araştırmada işe başvuru sırasında etnik kökenleri nedeniyle işe kabul edilmedikleri, kabul edilenlerin ise, mağdur oldukları, daha zor şartlarda ve düşük ücretle çalıştırıldıklarını ortaya koyarak ırk ayrımcılığı yapıldığını ifade etmektedir. Benzer bir durum ABD’ de yapılan bir araştırmada ortaya konulmaktadır. Afrika ve Uzakdoğu kökenli Amerikalıların, Latin Amerikalılardan bile farklı uygulamalarla karşılaştıkları, siyah ve beyazların aynı iş yerinde çalışmalarının hala önemli bir ayrımcılık olarak yapılan işlere yansıdığı görülmektedir (Rowe, 1990). Kanada’da özellikle siyah-beyaz ayrımının yapıldığı işyerlerinde Afrika kökenli ile Amerika kökenli siyah tenli vatandaşların bile benzer durumlarla karşılaştıkları durumlarda söz konusudur (Boatswain ve Lalonde, 2000).

Bölgesel ya da şehir ayrımcılığı, diğer bir ifadeyle hemşericilik, işgören seçiminde olduğu kadar sonraki aşamada kadroya geçirme ya da terfi işlemlerinde de rol oynayan bir ayrımcılık örneğidir. Özellikle aynı kültür, çevre ya da mezhebe ait olmanın işyerinde birlikte hareket etme adına diğerlerine karşı oluşturulan bir gruplaşma örneği olarak değerlendirilmesi, hem çalışanlar hem de örgüt geleceği açısından son derece risk taşıyan bir yaklaşımdır. Her ne şekilde olursa olsun bu tür bir ayrımcılık örgüt yapısının bozulmasına, işgören verimliliğinin düşmesine, örgütsel sapma davranışının ve buna bağlı olarak işten ayrılma eğilimin artmasına neden olabilmektedir (Demir, 2010). İş başvuru formlarında yer alan “nüfusa kayıtlı yeri” ile ilgili bilgiler kişinin etnik durumu, mezhebi, ana dili vb. özellikleri aday değerlendirilmesinde yöneticilerin önyargılı davranmalarına neden olabilmektedir. Oysaki bu tür bilgilerin işe başvuru aşamasında herhangi bir avantaj yaratacak şekilde ifade edilmemesi gerekir. Kişisel bilgilerin özlük hakların sağlanmasında kullanılması söz konusu ise, işe alınan adayın bilgileri sonraki aşamada zaten talep edilmektir. ILO (2007; 2008) çalışma raporlarında bölgesel ayrımcılığın iş yaşamında görüldüğü yerlere ilişkin sonuçları sunmaktadır. Örneğin İrlanda’da kuzey-güney ayrımı, İspanya’da Bask bölgesi, Fransa’da Kuzey Afrikalılar, Yunanistan’da Makedon kökenliler ile Batı Trakya Türklerine yapılan uygulamalar bulunmaktadır. Bu tür ülkelerde, bireylerin nüfus kayıt bilgilerinin etnik kökeni belirleme amacıyla kullanıldığı yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır.

Etnik ayrımcılığın içinde din, mezhep ve inanç da yer almaktadır. İş başvurusunda bulunan adaylar ile mevcut çalışanların dini inançlarına yönelik sorular, davranışlar ya da

buna yönelik yemek, toplantı vb. davetler kişilerin durumlarını etkileyecek şekilde değerlendirildiği zaman ayrımcılık yapıldığını göstermektedir. Russell ve arkadaşlarının (2008) İrlanda'da yapmış oldukları araştırmada, sosyal yaşamda görülen dini ayrımcılığın iş yaşamında da görüldüğü ifade edilirken Katolik-Protestan ayrımının olumsuz etkileri açıklanmaktadır. İrlanda Cumhuriyetinde Protestanların, Kuzey İrlanda'da ise, Katoliklerin iş başvuruları geri çevrilirken dini ayrımcılık olarak en belirgin örneklerle rastlanmaktadır. Özellikle İrlanda Cumhuriyetinde Katolik ya da diğer dinlere mensup olanlar şeklinde sınıflandırılması dini ayrımcılık yapıldığını göstermektedir. ILO (2007)'nin çalışma raporuna göre Kuzey İrlanda'da işletmelerin Katolik-Protestan ayrımının yapılmaması amacıyla 1990'lı yıllarda yapmış oldukları girişimin günümüzde tam olarak uygulandığını söylemek güçtür (McCrudden, Ford ve Heath, 2004).

İrkçilik olarak da yer bulan etnik ayrımcılık iş çıktıları üzerinde önemli düzeyde olumsuz etkiler yaratabilen bir davranış ve uygulama olarak görülmektedir (Kaas ve Manger, 2010). 1990'lı yıllarda başlayan ve 2000'li yıllardan itibaren daha katı bir şekilde ırkçılıkla mücadele edilen Avrupa Birliğinde özellikle etnik yapı üzerinde bütünleştirici ve işbirliğine olanak sağlayacak şekilde proje ve araştırmalar desteklenmekte ve bu konuda daha fazla adımların atılması konusunda görüş birliği bulunmaktadır (Meenan, 2006).

İş yaşamında kişilerin etnik özellikleri ile işin nitelikleri arasında bir ilişki olmamasına rağmen bu tür ayrımcılık yapılmasının nedenlerine dair uygulamalara ilişkin somut verilere ulaşmak oldukça zordur. Hatta bu tür uygulamaların yapıldığı işletmelerde yöneticiler ve çalışanların bile bunu kabul etmemeleri de düşündürücüdür. Ancak genel olarak incelendiğinde bölgesel, etnik ya da dini olarak yapılan ayrımcılığın temelinde ekonomik ve sosyal nedenler kadar politik nedenlerde bulunmaktadır. Bu tür işletmelerin zamanla yönetsel sorunlarla karşı karşıya gelerek varlığını sürdürmesi tehlikeye girebilmektedir. Ülkemizde mevcut yasal düzenlemelerin iş başvurusunda olmasa bile sonraki aşamalarda ayrımcılığı önlemeye yetmediği söylenebilir. Bu özellikteki kişi ya da gruplar bir işe başvuru hakkına sahip olsa bile işverenin ve/veya yöneticilerin önyargılarını aşamayabilir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durum ve olgudur (Lobel vd., 2000). Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler cinsiyet sözcüğünün açıklaması olarak bilinmektedir (Akın, 2007). Cinsiyet sosyal

anlamda kadın ve erkeğin belirlenen rolleri ve sorumluluklarını ifade ederken, sosyal cinsiyet biyolojik farklılıklardan ayrı olarak toplum yaşamında kadın ve erkeklerin algılanmaları ve onlardan beklentileri içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Sosyal cinsiyet teorisi, bir kişinin ait olduğu grubun özelliklerinin, tutum ve davranışlarının, kendisinin sahip olduğu tutum ve davranışlarıyla uyum düzeyini açıklamaya yönelik bir yaklaşım olarak görülmektedir (Onay, 2009; Yuki, 2003).

İş yaşamında cinsiyete yönelik ayrımcılık, özellikle farklı boyutlarıyla üzerinde en çok konuşulan ve araştırılan konulardan birisi olmuştur. Bu araştırmalar, işgörenlerin karşılaştığı önyargıların, cinsiyet ayrımının her iki cins için işyerinde önemli bir sorun teşkil ettiğini göstermektedir. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın ya da erkek işi olarak ayrılması (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008) ve iş başvuru formlarında adayların bu özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesidir (Chabaya, Rembe ve Wadesango, 2009).

Yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan ayrımcılık konusunda cinsiyet unsurunun yer alması, iş yaşamında erkek ya da kadınlara yönelik bu tür eşitsizliğin yasalarla ilgili olmaktan çok uygulama sorunu olduğunu göstermektedir (Neimanis, 2000; Weichselbaumer, 2003). Cinsiyet ayrımcılığı, kişisel yetenekler ya da iş performansından daha çok cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmeleri içermekte ve ayrımcılık uygulamaları açık ve örtülü olarak iki şekilde görülmektedir (Guttek, Cohen ve Tsui, 1996). İşgörenlerin benzer özelliklere sahip olmasına karşın, farklı cinsten birine, ayrıcalıklı davranılması anlamına gelen açık cinsiyet ayrımcılığı örgütsel sorunların kolaylıkla ortaya çıkmasını tetikleyebilmektedir. Diğer yandan, objektif bir yaklaşımla ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir şüpheli ya da üzerinde düşünülecek durum bulunmamasına rağmen özellikle belirli bir cinsiyet grubunun olumsuz olarak etkilenmesi örtülü cinsiyet ayrımcılığı kadın-erkek eşitsizliğinin sergilendiği durumları göstermektedir (Arısoy ve Demir 2007). İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı, işgörenlerin algılamalarına göre birbirinden farklı ya da benzer davranışlarda bulunmalarına neden olabilmektedir. Örgütsel barışın ve çalışma yaşamının kalitesi açısından erkeklerin ve kadınların, kendi cinsiyetlerine dayalı ayrımcılığı algılamaları çok önemlidir (Cameron ve Lalonde, 2001). Bu tür algılamalar, kadın ve erkek işgörenlerin birbirlerine karşı farklı davranışlar sergileyerek kutuplaşmalara yol açabilmektedir.

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınlara yönelik engeller olarak algılanmaktadır. Özellikle bazı meslek gruplarında ve daha düşük ücretli işlerde orantısız

biçimde kadınların olduğunu ortaya koyan sosyolojik çalışmalar, ayrımcılık konusunda önemli derecede sorgulayıcı olmaktadır (Blau ve Tatum, 2000). Yapılan çalışmalarda kadınların ayrımcılık uygulamalarına maruz kalarak genellikle işyerlerinde deneyim ve beceri gerektirmeyen alt kademe işlerde ve düşük ücretle çalıştırıldıkları öne sürülürken son yıllarda yönetsel alanda, kadın işgücü sayısının geçmişe oranla arttığı görülse de, kadınlar hala düşük seviyeli işlerde istihdam edilmektedir (Agassi, 1992; Ngo, 2000). Kadınların aleyhine yönelik ayrımcılık, onların daha iş yaşamına başlamadan önce bu tür davranışa maruz kaldığını göstermektedir. İşgören temini için verilen bir ilanda, yalnız erkek adayların başvurmasına ilişkin bilgilerin yer alması, ücretlerde erkekler lehine bir durum olması, kadınların sağlık durumları, ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları, hamilelikleri vb durumlar gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar, kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılığa somut örneklerdir.

Kadınların aile sorumluluklarının daha fazla olması, özellikle Türkiye’de aile yapısı içinde bir eş ve anne rolünün daha etkin olması, iş yaşamında erkeklerle rekabette dezavantaj yaratabilmektedir. Küçük çocuğu olan bir annenin tercih edilmemesi kadın açısından negatif bir ayrımcılıkta gerekçe olarak kullanılabilirken, diğer yandan alkol bağımlılığı, kumar alışkanlığı vb. kötü alışkanlıklara sahip bir erkek, kadınlar kadar engellerle karşılaşmayabilmektedir. Bu bakımdan cinsiyet ayrımcılığında bir eşitsizlik oluşmaktadır.

Hizmet sektörünün özellikle bankacılık, konaklama, seyahat ve ulaştırma, kumarhane (casino) vb alt kollarında cinsiyet ayrımcılığının kadınlar lehine yapıldığı bilinen bir gerçektir. Bu alanda genç, bakımlı ve iletişim becerileri yüksek kadınların tercih edilmesinin temelinde müşterilere yönelik doğrudan hizmet satışının yer alması, alıcıların çoğunlukla erkek olması ve bu nedenle kadınların erkekleri ikna etme gücünün daha yüksek olması yatmaktadır. Diğer yandan, yapılan çalışmalarda (Mathieu ve Zajac, 1990; Blau ve Lunz, 1998) kadınların erkeklere oranla örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olması da kadınlar lehine ayrımcılık yapılmasında önemli bir etkidir.

Cinsiyet ayrımcılığı konusunda daha çok kadınların mağdur edildikleri bir gerçektir. Bununla birlikte, kadınlar için cinsiyet ayrımcılığının algılanması, iş yaşamında algılanan prestij durumu ve düşük güç, yüksek iş çatışmaları, düşük özgüven, artan depresyon ve endişe durumu gibi belirli çıktılarla ilgilidir. Cinsiyet grupları arasındaki en temel farklılık, kadınların bu ayrımcılığı hemcinslerine yönelik olarak algılaması ve algılanan cinsiyet

önyargısı tamamen kadınların ve erkeklerin kişisel kararlarında ve çalışma şartlarında karşılaştıkları durumlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Onay, 2009).

Dünyada ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yapılan ILO araştırma raporlarına göre daha çok kadınların aleyhine ayrımcılık yapıldığını ortaya koymaktadır. Buna göre dünyada iş yaşamında aynı tür işte çalışan kadına, erkeğe göre %30-40 daha az ücret ödenmekte ve gelişmekte olan ülkelerde yedi erkek yöneticiye karşılık bir kadın yönetici bulunmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2006 yılında hazırlanan Küresel Cinsiyet Ayrımcılığı Endeksinde Türkiye, 128 ülke arasında 121`inci, bir başka deyişle sondan yedinci sırada yer almıştır. Bu veriler Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığının önemli boyutlarda olduğunu göstermektedir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 6 Kasım 1999 tarih ve A/54/4 sayılı Kararıyla kabul edilip 10 Aralık 1999 tarihinde imza, onay ve katılıma açılan Seçmeli Protokol 16. maddeye uygun olarak 22 Aralık 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş ve Türkiye Seçmeli Ek Protokolü 9 Eylül 2000 tarihinde imzalamıştır. Buna göre, taraf devletlerin kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için yasal düzenlemeleri yapmaları ve iş sahibi kılma alanında kadınlara karşı mağduriyetin giderilmesi, kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle bu sözleşmede belirtilen konularda bütün önlemleri alacakları belirtilmektedir. Bunlar, çalışma hakkı, işe yerleştirmede erkek-kadın arasında seçim ölçütlerinin eşitliği, toplumsal yardımlar dahil eşit ücret, eş değerdeki işte eşit işlem, ücretli izinle birlikte özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde toplumsal güvenlik hakkı olarak ifade edilmektedir.

Yaşa dayalı ayrımcılık

Yaş faktörü iş başvuru formlarında yer alan önemli ölçütlerden birisi olarak görülmektedir. Hizmet sektöründe işgören seçim sürecinde yaş konusunun önemli olmasının temelinde, genç ve dinamik işgören istihdam edilmesi ve birbirinden farklı özellikteki pek çok işi yaptırma isteği ve düşüncesi yatmaktadır. Özellikle belirli yaşın üstündeki kişilerin yaşlı olarak değerlendirilmesinde en önemli önyargı, onların verimlerinin düşük, daha az üretici ve yararlı olduklarıdır. Buna karşın, birçok işveren ve yönetici yaşlı işgörenleri daha deneyimli ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek olduğu için tercih edilmesinin iş çıktıları açısından önemli olduğunu öne sürmesine rağmen onların aynı zamanda fiziksel ve zihinsel yönden daha yetersiz, yeniliğe ve değişikliğe daha dirençli olduklarını düşünmektedir.

İşletmelerde işgörenlerin yaşlı-genç ayrımcılığında yalnızca iş çıktıları dikkate alınmamaktadır. Aynı zamanda genç yaş grubundaki işgörenlerin işletmeye maliyetlerinin daha düşük olması, eğitim ve gelişime daha açık olması, rotasyon olanaklarının daha fazla olması, sosyal yaşam sorumluluğunun (anne-baba olma ya da çocuk sahibi olma) daha sınırlı olması, işletmelerin onları tercih etmesinde en önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir. İşletmelerin uzun süreli plan ve programlarında yeni yapılanma içinde olmaları, genç işgörenleri tercih etmesine yöneltmektedir. Ancak belirli bir plan ve programı olmayan işletmelerin kısa ya da uzun süreli işgören temini amacıyla vermiş oldukları ilanlarda belirli bir yaş sınırlamasının getirilmesi ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (McGoldrick ve Arrowsmith, 1993). Yaş ayrımcılığı zaman zaman diğer ayrımcılık türlerinin önüne geçerek en çok öne sürülen işe kabul edilmeme gerekçelerinden birisi olarak da görülmektedir. Örneğin etnik ayrımcılık yaparak tepki çekmek istemeyen işverenin yaş unsurunu işe almama gerekçesi olarak öne sürmesinin temelinde aslında başka nedenler olabilmektedir.

İşletmelerde yaşa bağlı olarak yapılan ayrımcılıkta belirli bir yaş aralığının tercih edilmesi işgörenin özelliklerinden daha çok yönetici ya da işverenin değerlendirmesine bağlı olarak değişmektedir (Meenan, 2006; Duncan ve Loretto, 2004; Walker, 1999). Kimilerine göre tercih edilen genç yaş grubundakiler diğerleri açısından deneyimsiz olarak nitelendirilmektedir. Hatta bazı işletme yöneticilerinin çeşitli nedenlerden dolayı emekli olan kişileri tercih ederken bazılarının aynı ya da farklı nedenlerden dolayı 18 yaşın altındakiler ya da stajyerleri tercih etmesi bunu desteklemektedir. İşletme ve yönetim politikalarına göre değişen işgören yaş konusu, sınırlandırmalar her ne şekilde olursa olsun sonuçta ayrımcılık olarak ortaya çıkmakta ve bir gruba avantaj sağlarken diğerlerini mağdur edebilmektedir.

Dünyada yaş ayrımcılığı, uzun zamandır üzerinde tartışılan konulardan birisidir. Örneğin, A.B.D. ve İngiltere’de, 1920’lerden beri iş yaşamında yaş ayrımcılığı konusu hala ön plandaki yerini korumaktadır (Macnicol, 2006). Kelly Services (2006) tarafından yürütülen “İşe Başvururken Ayrımcılık Global İşgücü İndeksi” araştırması yaş ayrımcılığı ile ilgili önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 28 ülkede 70 bin kişiye uygulanan ankete katılanların ayrımcılık ile ilgili görüşleri oldukça düşündürücüdür. Türkiye, iş yaşamında yaş ayrımcılığının yapıldığı ülkeler içinde orta sıralarda yer almaktadır. Araştırmaya katılan Türklerin %19’u iş başvurularında yaş ayrımcılığına uğradıklarını bildirirken 45 yaş ve üstündeki işgörenlerin %32’si, yaş yüzünden iş başvurularının geri çevrildiği ya da değerlendirilmediğini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, Türkiye’de işverenlerin

daha çok deneyimsiz sosyal hakları fazla önemsemeyen ve düşük ücretle çalıştırabileceği adayları tercih etmesi bakımından oldukça çarpıcı sonuçlardır. Diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi yaş nedeniyle kişiler veya gruplar arasında uygulama farklılıklarının olmasında önyargı ve kişisel değerlendirmeler etkili olmaktadır.

Engelliliğe dayalı ayrımcılık

Engellilik, kişinin temel yaşamsal faaliyetlerini kısıtlayan fiziksel, zihinsel, psikolojik ya da duygusal rahatsızlığı olan ve bu rahatsızlık nedeniyle diğer işgörenlerden daha dezavantajlı bir konumda olmayı ifade eder (Lo ve Kleiner, 1998). Bu tanım oldukça geniş bir kapsam içermektedir. Doğuştan gelen eksiklik ya da rahatsızlıkları ifade ettiği gibi, sonradan geçirilen bir rahatsızlık sonucu ya da halen devam eden tedavi sürecindeki sağlık sorunlarını da kapsamaktadır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Bildirgesinde "kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri (bedensel ya da sonradan olma) her hangi bir eksiklik sonucu yapamayanlar" (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2002) engelli olarak tanımlanmaktadır.

Engelliliğe dayalı ayrımcılık doğrudan ve dolaylı olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan ayrımcılık, engelli kişinin engelsiz bir kişiden daha az ilgi görmesi olarak açıklanırken dolaylı ayrımcılık ise, engelli kişilerin başa çıkamayacakları durumlarda beliren ve onların sosyal eşitlikten dışlanarak haksızlığa uğraması olarak ifade edilmektedir (Ann ve Jones, 2002; Ngwena, 2004). Yalnızca engelli olanlar değil aynı zamanda uzun ya da kısa boy, şişmanlık, fiziksel görünüm gibi diğer insanlardan farklı özelliklere sahip olanların da doğrudan ya da dolaylı olarak toplumdan ve iş yaşamından dışlanmaları ayrımcılık uygulamalarından birisidir (Hamermesh ve Biddle, 1994).

Engellilerin toplumla bütünleşmesinin önündeki en önemli engel istihdam ve eğitim sorunu olarak görülmektedir. Engellilerin iş yaşamında olmasının gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki öneminin tartışmasız şekilde benimsenmesi, çalışmayı özendirilmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan pek çok yararı olduğu bilinmektedir. Örgütlerde yeni iş başvurusu yapan ya da halen çalışmakta olan engelli işgörelere yönelik olarak yapılan ayrımcılık, engelli ve engelli olmayan tüm işgörelere etkileyebilmektedir. Engelli bir işgörenin işten çıkarılması ya da terfisinin duygusal nedenlerle gerçekleştirilmesi diğerlerinin tepkisine yol açabilmektedir (Seymen ve Bolat, 2005). Örgütlerde insan kaynakları işlevleri açısından değerlendirildiğinde, engelli işgörelere daha çok mağdur

edilerek haksızlığa uğradığı ve bunun sonucunda ayrımcılığın bariz bir şekilde yapıldığı görülmektedir.

Engellileri kuşatan sorunlar arasında, işsizlik ve iş yaşamından kaynaklanan sorunlar, diğer sorunların da temeli konumunda olan ve doğrudan doğruya diğer sorunları doğuran ya da bu sorunların daha şiddetle yaşanmasına neden olabilecek etkiye sahiptir. Engelli de olsa, her insanın yapabileceği bir iş vardır ve engelliler de fiziksel ve ruhsal işlevlerinde bir bozulma ya da eksiklik olsa bile, onların bu niteliklerini dikkate alan uygun bir eğitim ve iyileştirmeden geçirildiklerinde çalışarak üretime katılabilirler (Karataş, 2001). Engellileri iş yaşamından dışlamak, sosyal yaşamdan da dışlanmasına neden olur ve yapılan bu tür ayrımcılık istenmeyen sonuçlar doğurabilir.

Türkiye’de, henüz engellileri gözetemli bir iş analizi ve meslek tanımlaması çalışmasının yapılmadığı bilinmektedir. Günümüzde engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi işlerde çalışabilecekleri konusunda ciddi bir araştırma ve çalışma da bulunmamaktadır. Engelliler çok sayıda işte, kendi kendilerine yaptıkları girişimlerle çalışma deneyimleri elde etmektedir (Karataş, 2009). Dünyada engelli olmamasına rağmen engelli gibi ayrımcılığa uğrayan kimseleri koruyan hukuk kuralları da hızla gelişmektedir. Örneğin ABD’de boy uzunluğu/kısalığı, kilo, diğer fiziksel görünüm gibi nedenlerle istihdam dışı bırakılmayı önlenmek amacıyla ayrımcılığı engelleyici düzenlemeler getirilmiştir (Hamermesh ve Biddle, 1994). İş başvuru formlarında yer alan fiziksel engellere ilişkin sorular ile daha önce geçirilmiş olan ya da tedavisi devam eden rahatsızlıklara ilişkin soruların yer alması, hangi amaçla yazılmış olursa olsun ayrımcılık göstergelerinden birisi olarak değerlendirilebilir.

Turizm sektöründe ayrımcılık üzerine bir araştırma

Çalışmanın bu bölümünde kavramsal bilgilerden yola çıkarak turizm sektöründe ayrımcılık üzerine yapılan araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular analiz edilerek değerlendirilmektedir.

Araştırmanın amacı ve yöntemi

Araştırmanın amacı, kişilerin iş yaşamında işe başvuru aşamasında karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarını, bunların nasıl ve neden yapıldığına ilişkin değerlendirmeleri ve ayrımcılığın turizm sektöründeki durumu analiz etmektedir. Bu amaçla yapılan çalışmada özellikle verilerin toplanmasının zorluğu nedeniyle üç farklı araştırma yöntemi kullanılmıştır;

1. Öncelikle turizm sektöründe yer alan işletmelerin gazete, dergi ve internet ortamında yayınlamış oldukları iş ilanları incelenerek içerik analizi yapılmış ve bazı saptamalarda bulunulmuştur.
2. İkinci aşamada hem bu işletmelerin hem de diğer işletmelerin iş başvuru formları incelenerek ayrımcılığa konu olabilecek unsurların saptanmasına yönelik içerik analizi yapılmıştır.
3. Son aşamada turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki işgörenlere yönelik bir anket çalışması yapılmıştır.

Ankette katılımcıların demografik özelliklerine yönelik olmak üzere 7 adet kapalı uçlu, 2 adet ayrımcılık algılamasına yönelik durum tespiti ve Likert tipi ölçekte 18 adet bağımsız ve 2 adet bağımlı değişken sorusu olmak üzere toplam 29 adet soru yer almaktadır. Likert ölçeğine göre hazırlanan ve ters (reverse) olarak ifade edilen sorular döndürülerek analiz edilmiş olan sorular, “5-kesinlikle katılıyorum” seçeneğinden “1-kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine doğru beşli aralıkta sıralanmıştır.

Çalışmada elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan PASW 18.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. İstatistiksel olarak veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Öncelikle, demografik soruların frekans dağılımları ele alınarak tablolar yardımıyla sunulmuştur. İkinci aşamada verilerin güvenilirliği test edilmiştir. Değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra ilgili faktörlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın bulguları

Araştırmanın bulguları yukarıda da açıklandığı gibi üç grupta sunulmaktadır. Birinci grupta iş ilanları, ikinci grupta iş başvuru formları ve üçüncü grupta alan araştırmasına yönelik tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik olarak analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiş olup ardından açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve regresyon analizi yapılmıştır.

İş ilanlarına ilişkin bulgular

Araştırmanın bu bölümünde yer alan iş ilanları turizm sektöründeki bazı işletmeleri kapsamaktadır. Araştırma verilerinin daha sağlıklı değerlendirilmesi amacıyla bazı kısıtlamalar yapılmıştır. Bunlardan ilki, hizmet sektöründeki işletmelerin de birbirinden farklı

özellikler taşıması nedeniyle istihdam edeceği kişilerin özel kriterler taşıyabileceği, diğer bir deyişle, niteliklerinin de farklı olabileceği düşüncesiyle aynı iş kolunda faaliyet gösteren işletmeler incelenmiştir. Bu nedenle turizm sektörü içinde faaliyet gösteren konaklama, seyahat, ulaştırma, yiyecek-ıçecek ve eğlence hizmetleri sunan işletmeler yer almıştır. İkinci kısıtlama; bu alanda faaliyet gösteren uluslararası işletmeler kapsam dışında tutulmuştur.

Gazete, dergi ve internette yayınlanan ve doğrudan turizm sektöründeki işletmelere yönelik olarak toplam 24 iş ilanında 82 iş pozisyonu incelenmiş ve sonuçların sayısal ve yüzdesel dağılımı tablo 1’de görülmektedir. İncelenen ilanlarda istidam edilmek istenen işgörenlerin dört temel özellikleri bakımından başvuru aşamasında kısıtlamaların yapıldığı görülmektedir.

Tablo 1. İş ilanlarındaki ayrımcılık unsurlarının sayısal dağılımı (n=24)

İş pozisyonu	(n)	Cinsiyet	Yaş	Nüfusa kayıtlı yer bilgisi	Engel
1.Yiyecek-İçecek (garson, barmen, komi vb)	18	14	18	-	6****
2.Önbüro (resepsiyon, rezervasyon, santral)	14	9	14	2*	2***
3.Muhasebe (büro, kasa elemanları)	8	5	7	-	-
4.Mutfak (aşçıbaşı hariç tüm personel)	6	6	6	-	6****
5.Kat hizmetleri (kat ve çamaşırhane)	11	11	11	5**	8****
6.Acenta personeli (büro, rehber, transfer elemanı)	13	8	12	7**	11****
7.Yardımcı Hizmetler (misafir ilişkileri, güvenlik, şoför vb.)	9	9	9	3**	9****
8.Yer hizmetleri memuru (havaalanı)	3	3	3	-	3***
*Belirli bir yabancı dili bilenler tercih nedenidir **İşletmenin bulunduğu bölgede ikamet edenler tercih nedenidir *** İyi bir fiziksel görünüme sahip olmak **** Fiziksel ve sağlık açısından bir engeli olmamak					

Toplam 24 iş ilanına yönelik içerik analizinde cinsiyet ayrımı gerektirmeyen meslek gruplarında bile bu ayrımcılığın yapıldığı görülmektedir. Örneğin, garson, komi, barmen, rehber, transfer elemanı, aşçı ve bulaşıkçı pozisyonu için aranan ilanlarda daha çok erkeklerin tercih nedeni olarak yer aldığı görülürken, kat hizmetleri, kasiyer, havaalanı yer hizmetleri

memuru, misafir ilişkileri ile satış görevlisi pozisyonlarında ise kadınlar tercih edilmektedir. Bu meslek grupları içinde erkek ya da kadınlara özgü ve sınırları kesin olarak belirlenmiş bir cinsiyete dayalı iş tanımı bulunmamaktadır. Dolayısıyla ilanlarda yer alan bu tür kısıtlamalar cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilebilir. İş ilanlarında yer alan özel durumlardan biriside işyerine yakın bir yerde ikamet etme konusudur. Bu durum açıkça hemşericilik ya da bölgesel düzeyde ayrımcılık olarak algılanabilir. İşe yerleşen bir kişinin çalışması ve sosyal yaşamını sürdürmesi için zaten işyerinin olduğu bölgede ikamet etmesi gerekir. Bu hem ekonomik açıdan hem de birtakım kolaylıklar sağlaması açısından mümkün olabilecek durumu göstermektedir. Henüz işe kabul edilmemiş bir kişinin o bölgede ikamet etmesi koşulunun bir ayrımcılık göstergesi olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Yaş sınırlaması iş ilanlarında en çok görülen uygulamalardan birisidir. Ancak, belirlenen meslek gruplarına ilişkin yaş sınırlamasının iş pozisyonlarını doğrudan etkileyebilecek bir özelliğe sahip olmadıkları ifade edilebilir. Normal emeklilik yaşına kadar tüm pozisyonlarda her yaş grubundaki kişilerin çalışması mümkündür. Özellikle işgörenlerin daha dinamik ve sağlıklı oldukları yaşam dönemlerinin tercih edilmesi işletmelerin tamamen yönetsel ve örgütsel çıkarlarını düşünerek yaptığını söylemek mümkündür. Araştırma kapsamında yer alan meslek grubuna ilişkin iş pozisyonlarının birçoğunda bazı özellikteki engelli olma durumunun işin yapılmasında bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Buna rağmen engelli kişilerin başvurularının önlenmesi amacıyla olduğu düşünülen “sağlık durumunun iş yapmaya elverişli olması” ifadesi resepsiyon, acenta büro personeli, misafir ilişkileri gibi pozisyonlar için ayrımcılık örneği teşkil edebilmektedir.

İş başvuru formlarına ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci aşamasında iş başvuru formlarına yönelik içerik analizi yapılmıştır. İlk aşamada iş ilanı veren 24 işletmenin 14’ünün matbu ve internet ortamında yer alan iş başvuru formları ile bunların dışında 7 işletmenin daha iş başvuru formlarına ulaşılmıştır. Turizm sektörünün farklı dallarında faaliyet gösteren 21 işletmenin (konaklama işletmesi-8; seyahat işletmesi-5; yiyecek-içecek işletmesi-3; otobüs işletmesi-2; eğlence işletmesi-2; yer hizmetleri işletmesi-1) iş başvuru formları üzerinde yapılan içerik analizi sonucunda ayrımcılık olarak algılanabilecek bilgiler tablo 2’de yer almaktadır. Bu kapsamda incelenen iş başvuru formlarının tamamında yer alan bilgiler “yaş”, “cinsiyet”, “eğitim bilgileri”, “medeni durum” ve “deneyim” şeklinde yer almaktadır. İşe başvuran adayların yaş ile ilgili bilgileri ay-gün-yıl olarak doğum tarihi kalıbında yer almaktadır. Daha önce de

belirtildiği gibi yaş ayrımcılığı işveren tarafından adayın başvurusunun reddedilmesine gerekçe olabilmektedir.

Tablo 2. İş başvuru formlarında yer alan aday bilgi kriterleri

Kriterler	Sayı (n=69)	Yüzde (%)
Yaş	21	100,00
Cinsiyet	21	100,00
Eğitim bilgileri	21	100,00
Medeni hali	21	100,00
Deneyim	21	100,00
Yabancı dil	20	95,24
Askerlik durumu	18	85,71
Bedensel engel	16	76,19
Doğum yeri	14	66,66
Fiziksel bilgiler (boy, kilo)	12	57,14
İkamet yeri	11	52,38
Uyruğu	9	42,86
Sabıka kaydı	6	28,57
Anadil	3	14,29

Cinsiyet, iş başvuru formlarında yer alan ve pek çok iş pozisyonunda işin nitelikleriyle doğrudan ilgisi olmayan bir ayrımcılık faktörüdür. Bazı pozisyonlarda kadın olma durumunun getirmiş olduğu aile sorumluluğu duygusunun daha fazla olması nedeniyle erkeklerin tercih edilmesi cinsiyet ayrımcılığı olarak ifade edilebilir. Aynı şekilde iş gerekleriyle ilgili olmadığı halde bazı iş pozisyonlarında kadınların erkeklere tercih edilmesi de bir ayrımcılıktır. Eğitim durumu bilgileri işin nitelikleri bakımından gerekli olan bir durumdur ve normal şartlarda ayrımcılık olarak ifade edilemez. Ancak ilköğretimden itibaren son mezun olunan okula kadar istenen eğitim durumunda okul ismi, şehir, eğitim sürelerinden farklı yorumlara neden olabilecek sonuçlar çıkarılabilmektedir. Örneğin şehir bilgisinden hemşericilik, okul isminden belirli dernek, grup vb. gibi oluşumlara ait olmaya yönelik ayrımcılık söz konusu olabilmektedir. Adayların medeni durumlarının özellikle evli olma halinin aile-iş yaşam dengesinde iş aleyhine bir azalma söz konusu olabileceği düşüncesiyle ayrımcılık unsuru olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan deneyim faktörü iş yaşamında özellikle alt basamak iş pozisyonları için söz konusu olamaz. Böyle bir durum, ayrımcılık olarak istenilen kişiyi işe alma, istenilmeyeni reddetme gerekçesi olarak öne sürülmektedir.

Yabancı dil bilgisi turizm sektöründe aranan koşullardan birisi olduğu için ayrımcılık olarak değerlendirilmesi söz konusu olamaz. İncelenen iş başvuru formlarının %95,24'ünde, diğer bir deyişle biri hariç tamamında yabancı dil bilgisi sorgulanmaktadır. Ancak anadil bilgisi bir ayrımcılık unsurudur. Türkiye'de Türkçe yazılmış bir iş başvurusunda anadil sorgulaması olarak etnik köken dili tespitine yönelik bir yaklaşım olarak yapılıyorsa bu tam bir ayrımcılık ifadesidir. İşletmelerin %14,29'unun iş başvuru formunda anadil bilgisi sorgulanmakta olup bu durum ayrımcılık olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan incelenen iş başvuru formlarının %66,66'sında doğum yeri, %52,38'inde ikamet yeri ve %42,86'sında adayların uyruğuna ilişkin bilgiler ayrımcılık olarak algılanabilmektedir. Fiziksel bilgiler (boy ve kilo) ile bedensel engel durumu önemli oranda iş başvuru formlarında yer almaktadır. Adayların sabıka kayıtları ile erkeklerin askerlik durumuna ilişkin bilgiler belirli durumlarda ayrımcılık unsuru olabilmektedir.

Alan araştırmasına ilişkin bulgular

Araştırmanın üçüncü aşamasında turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işgörenlere yönelik bir alan araştırması kapsamında Likert tipi 5'li ölçekte yapılandırılmış anket kullanılarak yüz yüze görüşme yöntemiyle veri toplanmaya çalışılmıştır. Tesadüfî örnekleme yöntemiyle tespit edilen 550 kişiye anket formu dağıtılmış ancak çeşitli nedenlerle bir kısmı cevaplamak istememiş, bir kısmının doldurmuş olduğu anket formlarının tutarsız olması nedeniyle 209 anket değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini açıklamak amacıyla oluşturulan tabloda yer alan sayısal ve yüzdesel dağılımlar PASW 18.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Değerlendirilmeye alınan anket oranı % 38'dir.

Tablo 3. Katılımcıların demografik özellikleri

Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
24 ve altı	66	31,58
25-34	78	37,32
35-44	45	21,53
45 ve üstü	20	9,57
<i>Toplam</i>	209	100,00
Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	78	37,32
Erkek	131	62,68
<i>Toplam</i>	209	100,00
Medeni Durumu	Sayı	Yüzde
Bekar	146	69,86
Evli	63	30,14
<i>Toplam</i>	209	100,00
Herhangi bir engeli var mı?	Sayı	Yüzde
Evet	14	6,70
Hayır	195	93,30
<i>Toplam</i>	209	100,00
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
İlköğretim	24	11,48
Lise	129	61,73
Üniversite	56	26,79
<i>Toplam</i>	209	100,00
Çalıştığı işletme	Sayı	Yüzde
Konaklama İşletmeleri	79	37,80
Seyahat İşletmeleri	26	12,44
Yiyecek-İçecek İşletmeleri	45	21,53
Otobüs İşletmeleri	17	8,13
Eğlence İşletmeleri	21	10,05
Yer Hizmetleri İşletmeleri	21	10,05
<i>Toplam</i>	209	100,00
Bu işletmede çalışma süresi	Sayı	Yüzde
1-5 yıl	66	31,58
6-10 yıl	114	54,54
11 yıl ve +	29	13,88
<i>Toplam</i>	209	100,00

Katılımcıların yaklaşık olarak %70'inin 35 yaşın altındakilerden oluştuğu görülmektedir. Cinsiyet ile ilgili bulgularda ise %63'ü erkek, %37'si kadınlardan oluşmaktadır. %70'inin bekar, %30'unun evli olduğu görülen katılımcıların %62'si lise mezunu olarak en yüksek oranı oluşturmaktadır. Turizm sektörünün alt dallarında yer alan ve iş ilanı incelenen işletmelerin tamamından katılımcı sağlanmıştır. Belirli bir iş deneyimine sahip katılımcılardan %7'si bir sağlık ya da bedensel engeli olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın birinci ve ikinci aşamasındaki bulgularda da yer aldığı gibi katılımcıların

çoğunluğunun genç yaş grubunda, bekar ve erkeklerden oluşması belirli bir ayrımcılık yapıldığının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın genel olarak güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerin oldukça yüksek (Özdamar, 1999; Sekaran 2000) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($\alpha=,87$ ve $p<,001$). Tüm değişkenlere ilişkin genel ortalama değerler 3,86 ve KMO ölçümünün 0,814 düzeyinde olması faktör analizi yapılabilmesi açısından önemli olan istatistiksel bulgulardır. Araştırmada sonuçların daha belirgin bir şekilde ortaya konulması amacıyla faktör analizinde yükleme oranları 0,50'dan az olan değişkenlere tablo 4'de yer verilmemiştir. Kapsam dışı tutulan değerler çalışmanın yapısında herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır. Faktör analizi tablosundan da görüldüğü gibi dört grupta toplam 18 değişkenin genel yapıyı %78 oranında açıklamaktadır.

Tablo. 4- Faktör analizi sonuçları

FAKTÖR GRUPLARI	FY	ÖZD	TFY	ORT	F	α	p
1.FAKTÖR: CİNSİYET ve MEDENİ DURUM	9,167	38,114	3,96	12,199	,91	,002	
C1-Kadın	,912						
C2-Erkek	,887						
C4-Medeni durum	,882						
C3-Farklı cinsel tercihler	,512						
2. FAKTÖR: YAŞ	5,215	19,342	3,83	7,721	,86	,001	
Y2-Orta yaş ve bilgili	,876						
Y1-Genç ve deneyimsiz	,854						
Y3-İleri yaş ve deneyimli	,712						
3.FAKTÖR: ETNİK (ırk, dil, din vb.)	4,286	13,199	3,71	8,622	,88	,003	
ET6-Hemşericilik	,956						
ET7-Siyasi düşünce	,902						
ET3-Mezhep	,789						
ET2-Din	,781						
ET1-Etnik köken	,704						
ET4-Anadil	,687						
ET5-Ten rengi	,502						
4. FAKTÖR: ENGEL	2,642	7,525	3,97	5,896	,89	,001	
EN3-Fiziksel görünüm	,928						
EN4-Hastalık	,881						
EN1-Bedensel engel	,775						
EN2-Ruhsal engel	,745						

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü=0,814 ve $p<,001$; Toplam farkın (varyansın) açıklanma oranı %78

“Cinsiyet ve Medeni Durum” olarak belirlenen ilk faktör 4 değişken ile açıklanmaktadır. Bu faktörün özdeğeri 8,167; tanımladığı fark yüzdesi 38,114; ortalama değer 3,96; F değeri 12,199; güvenilirlik derecesi ,91 ve $p < ,01$ düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyet faktörü ayrımcılık olarak algılanan faktör grupları içinde en yüksek varyans açıklama oranına sahiptir. Diğer deyişle, belirlenen dört faktör grubu içinde ayrımcılık olarak algılanan en önemli faktör durumundadır. Cinsiyet algılamaları içinde kadın-erkek ayrımına ilişkin soruların yanı sıra cinsel tercihi farklı olan kişilere özgü değerlendirme ve bakış açılarının da öğrenilmesi amacıyla üç ifade yer alırken medeni durumun cinsiyetle ilişkilendirilerek (kadın ya da erkeğin evli olması işe alım aşamasında engel teşkil eder) ölçülmesi, bu değişkeninde birinci faktör içinde yer almasına neden olmuştur.

İkinci faktör “yaş ayrımcılığı” olarak belirlenmiş ve 3 değişken ile açıklanmaktadır. Özdeğeri 5,215; tanımladığı fark yüzdesi 19,342; ortalama değer 3,96; F değeri 12,199; güvenilirlik derecesi ,86 ve $p < ,001$ düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşen bu faktörü temsil eden değişkenlerin tamamının 0,70’in üzerinde faktör yüküne sahip oldukları görülmektedir. İşgörenlerin yaş gruplarıyla ilgili olarak, iş başvurularında ve değerlendirmelerinde farklı durumlar yaratılarak kişiler arasında ayrımcılık yapılabilmektedir. Genç yaştakilerin deneyimsiz olması, deneyimlilerin ise, yaşlı olması karşılıklı ayrımcılık gerekçesi olarak ileri sürülürken daha çok orta yaş grubu tercih ediliyor gibi görülmektedir. Oysaki bu yaş grubundakilere de belirli gerekçeler üretilerek ayrımcılık söz konusu olabilmektedir.

Üçüncü faktör, etnik köken, din, mezhep, dil, ten rengi, hemşericilik ve siyasi düşünce benzerliği ya da farklılığı nedeniyle oluşan durumları ifade eden “etnik ayrımcılık” olarak belirlenmiştir. Bu faktör toplam 7 değişken ile açıklanmakta ve özdeğeri 4,286; tanımladığı fark yüzdesi 13,199; ortalama değer 3,71; F değeri 8,622; güvenilirlik derecesi ,88 ve $p < ,003$ düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşmiştir. Etnik durum ile ilgili olarak işgörenlerin çok fazla konuşmak istememeleri çekincelerini göstermektedir. Bu çekince ya da korkunun olması bile bu tür ayrımcılık olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

“Engelli ayrımcılığı” olarak belirlenen dördüncü faktör 4 değişken ile temsil edilmektedir. Bedensel engel, ruhsal engel, fiziksel görünüm ve hastalık değişkenlerinin oluşturduğu bu faktörün özdeğeri 2,642; tanımladığı fark yüzdesi 7,525; ortalama değer 3,97; F değeri 5,896; güvenilirlik derecesi ,89 ve $p < ,001$ düzeyinde anlamlı olarak gerçekleşmiştir. Tüm değişkenlerin faktör yükü 0,70’in üzerindedir. Katılımcılar içinde herhangi bir şekilde

engelli olan kişilerin oranının düşük olmasının da etkisiyle engellilik durumu en düşük varyans oranına sahip olarak gerçekleşmiştir. İş yaşamında her ne kadar olmadığı söylene de engelliliğe dayalı ayrımcılık yapıldığı ilgili kesimlerce sürekli dile getirilen bir konudur.

Çalışmada belirlenen bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. İki adet bağımlı değişken sorusu yer almıştır. Bağımlı değişkenlerin aynı anlamda ve amaçla oluşturulmuş olması nedeniyle değişkenlerin ortalaması alınarak tek bir yapıda “ayrımcılık” şeklinde ifade edilmiştir. Sonuçlar tablo 5’te açıklanmaktadır.

Tablo. 5- Regresyon analizi

DEĞİŞKENLER	β	t	Sig t
Sabit		3,782	,004
Cinsiyet ve Medeni Durum	,651	7,924	,001
Yaş Durumu	,249	3,181	,001
Etnik Durumu	,215	2,017	,007
Engel Durumu	,202	2,008	,010

Multiple R= ,654; R Square= ,548; Adjusted R Square= ,521; F= 79,215; Sig F=,001

Faktör analizinde “Cinsiyet ve Medeni Durum” en önemli ayrımcılık olarak belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre ayrımcılık olarak algılanan en önemli değişken yine “Cinsiyet ve Medeni Durum” faktörü olmuştur. Turizm sektöründe “Cinsiyet ve Medeni Durum”ün önemli bir ayrımcılık olarak görüldüğü bağımlı değişkeni etkileme düzeyinden de anlaşılmaktadır (t=7,924). Yapılan analiz sonucuna göre cinsiyetin bağımlı değişkeni etkilemesi anlamlı düzeyde bulunmuştur (sig t=,001). “Yaş” faktörü turizm sektörü çalışanları açısından ikinci derece etkili bir durum yaratarak ayrımcılık olarak belirlenmiştir. Yaş faktörünün ayrımcılık bağımlı değişkenini önemli düzeyde etkilediği ve bu durumun anlamlı olduğu görülmektedir (t=3,181; sig t=,001). Etnik ayrımcılık, analiz sonuçlarına göre anlamlı ve önemli düzeyde ayrımcılık etkeni olarak görülmekle birlikte değer kabul edilebilir sınıra yakın gerçekleşmesi katılımcıların ankete vermiş oldukları cevapların belirli bir çekince duygusuyla verildiğini göstermektedir (t=2,017; sig t=,007). Aynı şekilde engelliliğe dayalı ayrımcılık faktörünü oluşturan değişkenler de benzer bir duruma sahiptir. Diğer bir deyişle, engelli durumunun ayrımcılık üzerinde etkisinin olduğu analiz sonuçlarından da görülmektedir. Fakat ilk faktöre göre analiz sonuçlarının etkileme düzeyi ve anlam derecesinin düşük olması katılımcılar içinde engelli oranlarının düşük olmasından

kaynaklanabilir ($t=2,008$; sig $t=,010$). Çalışmada bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken “ayrımcılık” üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin oluşturduğu faktörler ayrımcılığı %55 oranında açıklamaktadır.

Sonuç

Ayrımcılık, kişilerin iş yaşamında karşılaştıkları en önemli sorunların başında gelmektedir. Hak ettikleri işi, pozisyonu ya da terfi derecesini alamayan işgörenlerin beklentilerinin aksine bir durumun oluşması, hem iş yaşamında verimliliğinin düşmesine hem de sosyal yaşamında moral ve motivasyonun bozulmasına neden olabilmektedir. Ayrımcılık iş yaşamında olduğu kadar sosyal yaşamda olumsuz sonuçlar doğuran toplumsal bir sorun olarak görülmektedir.

İş yaşamında çeşitli şekillerde ayrımcılık yapıldığı araştırma bulgularında ortaya konulmuştur. Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin iş ilanları, iş başvuru formlarının hazırlanması ve sonraki aşamada işe alım sürecinde kişilerin demografik özelliklerine göre farklı ayrımcılık yaptıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın araştırma bölümünde de açıklandığı gibi gazete, dergi ve internet ortamında yayınlanan iş ilanlarının belirli ayrımcılık içeren özellikte ifadeler taşıdığı görülmektedir. Türkiye’de gerek yayınlanan iş ilanlarının kontrolü gerekse işletmelerin bu tür uygulamalarının neden ve sonuçlarına yönelik bir araştırma ve incelemenin yapılmasını sağlayacak mekanizmanın olmaması nedeniyle ayrımcılık yaratabilen durumlar sıklıkla görülebilmektedir.

Diğer yandan iş başvuru formlarının içerdiği bilgilerin kullanılma amacına yönelik yönetici/işverenlerle yapılan görüşmelerde net bir bilgi alınamamıştır. Pek çok yönetici iş başvuru formlarında bu tür ayrımcılığa yol açabilecek bilgilerin adaylar tarafından doldurulmasının istenmediğini dile getirerek bu formların ellerinde kalan eski evraklar olduğunu ileri sürmektedir. Bazı turizm işletmelerinde patron ve/veya yöneticilerin hemşericilik olarak değerlendirilebilecek şekilde kendi memleketlerinden işgören temin ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Turizm sektöründe karşılaşılan en önemli ayrımcılığın cinsiyet, yaş ve hemşericilik olarak ortaya çıkmış olması gerçek bir durumu yansıtmaktadır. Çünkü genç ve dinamik işgörenlerin tercih edildiği bu sektörde cinsiyet tercihi, yönetim anlayışı, iş pozisyonu, kişisel tercihler gibi nedenlerle belirli bir yönde olabilmektedir. Aynı şekilde hemşericilik de oldukça sıklıkla karşılaşılan ayrımcılık türlerinden birisidir. Araştırmada ulaşılan sonuca göre, Türkiye’de turizm sektöründe iş ilanları, iş başvuru formları, işgören

temini ve seçimi ile işgören değerlendirmesi süreçlerinde belirli bir ayrımcılık durumunun olduğu söz konusudur.

Türkiye’de yapılan ayrımcılık uygulamaları ile diğer ülkelerdeki ayrımcılık uygulamalarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, kavramsal bölümde de açıklandığı gibi, bazı ülkelerde insanların renginin (siyah/beyaz ırk şeklinde) ayrımcılık olarak kullanıldığı söz konusuysen Türkiye’de böyle bir ayrımcılık bulgusuna rastlanılmamıştır. Bunun temel nedeni Türkiye’de renk farklılığının olmamasıdır. Bununla birlikte benzer durumlarda söz konusudur. Cinsiyet, yaş vb. ayrımcılık dünyada tüm ülkelerde benzerlik göstermektedir.

Bu çalışma iş yaşamında işgörenlerin karşılaştıkları ayrımcılık konusu üzerine yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı disiplinlerden araştırmacıların da katılımıyla ayrımcılığın davranış bilimleri, sosyoloji, psikoloji, hukuk, ekonomi gibi boyutlarıyla araştırılarak kapsamlı sonuçların ortaya konulması gerekir. Bu şekilde yapılacak çalışmanın büyük bütçeli bir araştırma projesi şeklinde kamu ve özel sektör ile ayrımcılık kapsamında taraf olabilecek tüm kesimlerin desteğini alması gerekir.

Kaynaklar

- Agassi, J.B. (1992). Gender Discrimination Through Recruitment. *Organizational Studies*, 13(3): 472-475.
- Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26 (2): 1-9.
- Ann, B.L. ve Jones, M. (2002). The Disability Discrimination Act 1992 (CTH): A Three Dimensional Approach To Operationalising Human Rights. *Melbourne University Law Review*, 26: 254-263.
- Arısoy, İ.A. ve Demir, N. (2007). AB Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği. *Ege Akademik Bakış*, 7(2):715-733.
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*. Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 20.
- Basım, H.N., Şeşen, H. ve Şeşen, E. (2007). Are They Equal? Comparison of Turkish and English Job Announcements in Terms of Some Discrimination Factors. *Humanity & Social Sciences Journal*, 2(1): 34-42.
- Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2002). *Özürlüler İle İlgili Mevzuat*. Ankara.
- Blau, G. ve Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2): 260-269.
- Blau, G. ve Tatum, D. (2000). Correlates of Perceived Gender Discrimination For Female Versus Male Medical Technologists. *Sex Roles: A Journal of Research*, 43(1/2): 105-118.
- Boatswain, S.J. ve Lalonde, R.N. (2000). Social Identity and Preferred Ethnic/Racial Labels for Blacks in Canada. *Journal Of Black Psychology*, 26(2): 216-234.

- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>
-
- Cameron, J.E. ve Lalonde, R.N. (2001). Social Identification and Gender-related Ideology in Women and Men. *British Journal of Social Psychology*, 40: 59-77.
- Chabaya, O., Rembe, S. ve Wadesango, N. (2009). The Persistence Of Gender Inequality in Zimbabwe: Factors That Impede The Advancement Of Women into Leadership Positions in Primary Schools. *South African Journal of Education*, 29:235-251.
- Dalkıranoğlu, T. ve Çetinel, F.G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1):277-297.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1): 64-74.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1): 196-207.
- Duncan, C. ve Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1): 95-115.
- Gatewood, R. ve Feild, H. (1994). *Human Resource Selection*, USA: Dryden Press
- Geist, C.S. ve Calzaretta, W.A. (1982). *Placement Handbook for Counselling Disabled Persons*. USA: Springfield.
- Guttek, B.A., Cohen, A.G. ve Tsui, A. (1996). Reactions to Perceives Discrimination, *Human Relations*, 49(6): 791-814.
- Hamermesh, D.S. ve Biddle, J.E. (1994). Beauty and the Labor Market. *The American Economic Review*, 84(5): 1174-1194.
- Healy, M. ve Schwarz-Woelzl, M. (2007). *Recruitment Policies and Practices in the Context of Demographic Change*. Vienna: Mature.
- Hoque, K. ve Noon, M. (1999). Racial Discrimination in Speculative Applications: New Optimism Six Years On? *Human Resource Management Journal*, 9(3): 71-82.
- ILO (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (No. 111)
- ILO (2003). *Time for Equality at Work*. Geneva: International Labour Conference, 91st Session, Report I (B).
- ILO (2007). *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Geneva: International Labour Conference, 96th Session, Report I (B)
- Kaas, L. ve Manger, M. (2010). *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. Germany: IZA DP No. 4741. Discussion Paper Series.
- Karataş, K. (2001). "Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar" *Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları*. Ankara: Körler Federasyonu Yayını No: 4: 141-152.
- Karataş, K. (2009). Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları: Bir Sosyal Politika Yaklaşımı. <http://66mehmetgumusadana66.blogcu.com/engellilerin-toplumla-butunlesme-sorunlari/6265907>, (Erişim Tarihi:11.08.2010).
- Kelly Services (2006). Discrimination Emerging in New Forms in the Global Jobs Market. <http://www.reports-and-materials.org/Kelly-discrimination-survey-2006.pdf>. (Erişim Tarihi: 10.08.2010)
- Lo, K.Y. ve Kleiner, B.H. (1998). How to Investigate and Prove Disability Discrimination. (Ed. B.H. Kleiner), *Age, Sex, Colour and Disability Discrimination in America*, 17(3/4/5): 21-25.
- Lobel, T.E. ve Diğerleri (2000). Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counterstereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study. *Sex Roles: A Journal of Research*, 43(5/6): 395-403.

- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>
-
- Macnicol, J. (2006). *Age Discrimination An Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- McCrudden, C., Ford, R. ve Heath, A (2004). Legal Regulation Of Affirmative Action İn Northern Ireland: An Empirical Assessment. *Oxford Journal of Legal Studies*, 24 (3): 363–415.
- McGoldrick, A.E. ve Arrowsmith, J. (1993). Recruitment Advertising: Discrimination on the Basis of Age. *Employee Relations*, 15(5): 54-65.
- Meenan, H. (2006). Age Discrimination in Europe: A Late Bloomer or Wallflower? *Ageism – towards a global view*. Copenhagen: International Federation on Ageing Conference.
- Neimanis, A. (2000). *Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim El Kitabı*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, BM Kalkınma Programı Avrupa ve BDT Bölgesi Direktörlüğü Yayını.
- Ngo, H.Y. (2000). Trends in Occupational Sex Segregation in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2): 251-263.
- Ngwena, C. (2004). Equality for People with Disabilities in the Workplace: an Overview of the Emergence of Disability as a Human Rights Issue. *Journal for Juridical Science*, 29(2): 167-197.
- Onay, M. (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 9(4): 1101-1125.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Rowe, M.P. (1990). Barriers to Equality: The Power of Subtle Discrimination to Maintain Unequal Opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(2), 153-163.
- Russell, H. ve Diğerleri (2008). *The Experience of Discrimination in Ireland: Analysis of the QNHS Equality Module*. Dublin: The Equality Authority and the Economic and Social Research Institute.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Selleck, S., Halliday, V. ve Lynch, P. (2005). *Discrimination in Employment on the Basis of Criminal Record*. Melbourne: PILCH Homeless Persons' Legal Clinic.
- Seymen, O.A. ve Bolat, T. (2005). Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme. *Marmara Ün. SBE Dergisi: Öneri*, 23(6): 35-45.
- Walker, A. (1999). Combating Age Discrimination at the Workplace. *Experimental Aging Research*, 25(4): 367-376.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual Orientation Discrimination in Hiring. *Labour Economics* 10(6): 629–642.
- Wood, M. ve Diğerleri (2009). A Test For Racial Discrimination In Recruitment Practice In British Cities. Colegate, Norwich: Her Majesty's Stationery Office.
- Yuki, M. (2003). Intergroup Comparison Versus Intragroup Relationships: A Cross-Cultural Examination of Social Identity Theory In North American and East Asian Cultural Contexts. *Social Psychology Quarterly*, 66(2):166-167.