

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARINDA SİYASİ AYRIMCILIK

Canan ÇETİN*
Ata ÖZDEMİRÇİ**

1. GİRİŞ

Siyasi ayrımcılık; herhangi bir evrensel gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, yalnızca siyasi görüşleri nedeniyle haklar ve özgürlükler bağlamında diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılmasıdır.

Siyasi ayrımcılığın gelişmemiş ülkelerde had safhada olduğu iddiası kimse için şaşırtıcı olmayacaktır. Mesele, demokrasi seviyesi oldukça yüksek sayılan ülkelerde bile siyasi ayrımcılığın önüne geçecek kanunların ve uygulamaların yeterli seviyede olmamasındadır. Siyasi ayrımcılık, yönetim literatüründe de cinsiyet ya da ırk temelli ayrımcılığın yanında hemen hemen hiç dokunulmamış bir konu olarak durmaktadır. Siyasi ayrımcılığın herhangi bir gruba odaklanmaması, ayrımcılığa uğrayan kesimin dönemden döneme değişmesi buna neden olarak gösterilebilir.

İnsan kaynakları uygulamalarında ayrımcılık, aynı yetkinliklere sahip çalışanlar ya da çalışan adayları arasında işe alma, kariyer planlaması, görev tanımları, ücretleme, terfi, özlük haklarının belirlenmesinde hakkaniyetin gözetilmemesi gibi çok farklı şekillerde karşımıza çıkabilir. Bu ayrımcılığın siyasi nedenlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığıyla ilgili hemen hemen hiç çalışma bulunmamaktadır. Bu yazı, çözüm önerilerinden ziyade sadece konuyla ilgili bir takım tespitleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Amaç, araştırmacıların konuya yönelmeleri için bir başlangıç düzlemi geliştirmektir.

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, canancetineylul@gmail.com

** Arş. Gör. Dr., Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, ataozdemirci@gmail.com

2. AYRIMCILIK

Ayrımcılık, en basit tanımıyla; herhangi bir evrensel gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, haklar ve özgürlükler bağlamında diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılmasıdır.

Ayrımcılığın tarihsel kökenleri uzak bir geçmişe uzanır. Bazı ayrımcılık biçimlerini, problemin gerçek ciddiyetini ve bu ayrımcılıkların ürettiği zararı görebilmek için daha yakından bakmak, mantığını anlamak ve tarihsel dönüşümünü görmeye çalışmak gerekir. Ayrımcılığın en vahim biçimlerinden birini oluşturan ırkçılık, tarihsel olarak, kabaca üç türlü tezahür etmiştir: Kölecilik, sömürgecilik ve soykırım. Tarih öncesi dönemler ve ortaçağ bir kenara bırakıldığında bile 20. Yüzyıl, tek başına ayrımcılık tarihine yeni bir sayfa açmıştır. Avrupa’da yükselen milliyetçilik ve bütün akıl dışılığına ve vahşetine rağmen Hitler’e ve Nazizmin ırkçı ve ayrımcı politikalarına, işçi sınıfı da dâhil olmak üzere geniş toplum kesimlerinin verdiği desteğe ya da göz yummaya ilişkin bilgi, insanlık tarihinin en ürkütücü ve en dehşete düşürücü bilgisidir. Elbette tarihe kayıt düşen ya da süregiden tek ayrımcı vahşet bu değildir. Örneğin, 15. yüzyıl sonunda Avrupa’nın yeni dünyayı keşfi ile ayak basılan Amerika kıtasının yerlileri de, kendi topraklarında, temizlenmeleri gereken “zararlılar” olarak görülmüştü. (Çelenk, 2008:213-214)

İrkçılık ve ayrımcılık günümüzde tüm dünya ülkelerinde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Örneğin Amerika’da, Afrikalı-Amerikalılar, Müslümanlar ve eşcinseller sıklıkla ırkçılığın ve ayrımcılığın hedefi konumundadır (Nosek, 2006; Landrine, 1996; Dovidio, 2002). Bir sosyal gurubun veya bir bireyin olumsuz değerlendirilmesi (Crandall, 2003) veya sosyal olarak benzemeyenlerin küçük görülmesi (Loewenthal, 2004) olarak tanımlanan önyargıların yaygınlık kazanması sosyal bilimler alanında çok sayıda araştırma yapılmasına neden olmaktadır. (Cirhinlioğlu, 2010: 1368)

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin birinci maddesinde, “bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar...” cümlesiyle ifade edilen “eşitlik” ilkesi, aynı zamanda diğer bütün hakların da temelini oluşturur. Bildirinin ayrımcılıkla ilgili ikinci maddesi insan haklarına ayrımsız olarak sahip olunacağını ifade ettiği gibi eşitliğin kapsamını da tanımlar niteliktedir, buna göre; Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir. Avrupa Konseyi üyeleri de 1950 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni kabul ederek, söz konusu bildirmede anılan hakları topluca güvence altına almışlardır. Türkiye’nin de imza koyduğu bu sözleşme eşitlik ilkesinin uluslararası dayanakları arasındadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın onuncu maddesi de, “kanun önünde eşitlik” başlığı altında, anılan uluslararası bildirge ve sözleşmelere paralel olarak, eşitlik ilkesini ayrıntılı biçimde düzenler.(Çelenk, 2008: 217-219)

Emek piyasalarında ayrımcılık, verimlilikle ilişkisi olmayan önyargılardan ötürü, aynı bilgi ve beceri düzeyindeki bireylere farklı davranılması sonucu ortaya çıkar. Emegın verimliliği ile ilgisi olmayan özellikler, kişiler arasında ayırım yapmanın kriteri olarak kullanılmakta, bunun sonucunda verimlilikleri aynı olan kişiler farklı muamele görmektedirler. Yani eşitlere eşitsizlik yapılmaktadır. (Elliott, 1997:38). Ayrımcılığın emek piyasasında ortaya çıkış ve görünüş biçimleri farklılık göstermektedir. Eşit şartlardaki iki bireye farklı muamele yapılmasının bir sonucu olan ayrımcılık, sosyal ve ekonomik açıdan verimsiz olmasının yanısıra, hakkaniyet ölçütlerine ters düşen bir uygulamadır. Ayrımcılık ücretlerdeki farklılıkların dışında çok farklı biçimler alabilir. Emek piyasasında bazı gruplar işte ilerleme imkanından

yoksun bırakılmakta, istihdam fırsatlarından eşit yararlanmamakta veya bazı işlere mahkum edilmektedirler (Yamak, 2010:143-144).

Eşitlik ilkesi “benzer durum ve koşullarda olanlara eşit muamele” olarak tanımlanıyorsa, sözü edilen bu benzer durumların ne olabileceği üzerinde de düşünmek gerekir. Bu ilke, ayrıca, fark gözetmekle ayrımcılığın aynı şey olmadığını ve fark gözetmenin tümüyle reddedilmesinin mümkün olmadığını da ifade etmektedir. Çünkü belirli koşullarda, insanlara eşit muamele yapmak imkânsız olabilir. Gündelik hayatta birçok nedenle ayrımlar yapar, kişiler ve olaylarla ilgili olarak tercihlerde bulunuruz. Her farklı davranış biçimi “ayrımcılık” değildir. Bu nedenle ayrımcılığın tanımındaki, “eşit veya benzer durumdakilere eşit muamele” ifadesi önemlidir. Bu aynı zamanda ayrımcılık karşıtı tutumların benimsemesi gereken etik kriterlerden biridir. (Çelenk, 2008:219)

Ayrımcılık temel olarak iki farklı görünümle karşımıza çıkar: Doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık. Doğrudan ayrımcılık; açık bir biçimde, bir kişi, grup ya da toplum kesiminin inanç, dil, din ya da ırk ve benzeri farklılıklar nedeniyle, eşit olmayan bir muamele görmesini ifade eder. Farklı muamele; açıkça alay etmek, aşağılamak veya karalamaktan başlayarak, bu gruplara yönelik ayrımcılığı kışkırtan nefret söylemlerini yaygınlaştırmaya kadar geniş bir yelpazedeki ayrımcılık biçimlerini içerir. Dolaylı ayrımcılık ise; fark edilmesi güç olan, imalar veya dolaylı ifade biçimleri aracılığıyla işleyen ya da bazen görünürde hiçbir problemlili durum yaratmamasına karşın, sonuçları bakımından belirli kesimleri ayrımcılığa maruz bırakan tutumları anlatır. Ancak burada dolaylı ayrımcılık biçiminde değerlendirilebilecek bir başka durum da “yok sayma” ile ilişkilidir. Yok sayma durumunda, söz ya da eylem aracılığıyla yapılan herhangi bir şey söz konusu değildir. Ancak ayrımcılık tam da bu “yokluk”tan ileri gelir. (Çelenk, 2008:221)

Bu çalışmanın konusu olan siyasi ayrımcılık, literatürde de cinsiyet ya da ırk temelli ayrımcılığın yanında hemen hemen hiç dokunulmamış bir konu olarak durmaktadır. Siyasi ayrımcılığın herhangi bir gruba odaklanmaması, ayrımcılığa uğrayan kesimin dönemden döneme değişmesi buna neden olarak gösterilebilir. Oysa gerçek anlamıyla demokrasi, gerçek anlamıyla özgürlükçülük, en az kendisinin kadar başkalarının da hakkını savunmayı gerektirir. Burada akademisyenlere önemli bir sorumluluk düşmektedir.

3. SİYASİ AYRIMCILIK

Ayrımcılıkla ilgili yaptığımız tanımlardan yola çıkarsak, siyasi ayrımcılık; herhangi bir evrensel gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, yalnızca siyasi görüşleri nedeniyle haklar ve özgürlükler bağlamında diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılmasıdır.

Üçüncü dünya ülkelerinde siyasi ayrımcılığın had safhada olduğu iddiası kimse için şaşırtıcı olmayacaktır. Mesele, demokrasi seviyesi oldukça yüksek sayılan ülkelerde bile siyasi ayrımcılığın önüne geçecek kanunların ve uygulamaların yeterli seviyede olmamasındadır.

Siyasi ayrımcılık ile ilgili en ilginç örneklerden biri, 1960'ların sonlarında yaşanmıştır. 1968'de iktisadi düşüncenin siyasetten ayrı düşünülmemeyeceği, her iktisatçının sosyal devrimin birer savunucusu olacağı görüşünün hakim olduğu sol eğilimli bir grup radikal iktisatçı tarafından URPE (Union for Radical Political Economics) adlı bir birlik kurulmuştur. URPE'nin baskıları sonucunda AEA (American Economic Association) 1975'te "Siyasi Ayrımcılık Komitesi"ni kurmak zorunda kalmıştır. Bu komite, siyasi görüşleri nedeniyle işinden olan akademisyenler ya da içeriği nedeniyle değil okulun genel paradigmasıyla uyum göstermediği için reddedilen doktora tezleri ile ilgili itirazları inceleyip karara bağlamaya başlamıştır. Yine de bu çabalar pek fazla sonuç vermemiş, özellikle 1970'lerde pek çok radikal iktisatçı, Harvard ve Yale'den daha az prestijli üniversitelerde iş bulabilmeye başlamış, bunun üzerine de University of Massachusetts at Amherst bu akademisyenleri kendi bünyesinde bir araya toplamıştır. Bugün de radikal iktisat araştırmaları büyük oranda bu üniversitenin bünyesinde yapılmaya devam etmektedir. American University, New School for Social Research, Stanford University ve University of California at Riverside da bu akademisyenleri barındıran diğer okullar arasında gösterilmektedir. Sonuç olarak 1976'dan sonra radikal iktisatçılar Harvard, MIT ve Yale'den uzak tutulmuştur. (Mata, 2009:115–143).

Burada akla iki soru gelmektedir. Bunlardan ilki;

1. Bir kurumun, bunu açıkça deklare ederek yalnızca belirli bir siyasi duruşa sahip çalışanları kabul etmesi ve diğerlerini dışlaması etik midir?

Bu soruya verilebilecek yanıtlar çeşitlidir. Bu soruya evet cevabını verenlerin bakış açısıyla hareket edersek; bir kurumu yaşatan ve onun varlık nedeni olan misyonu ve değerleri, sürdürülmeye ve sonraki kuşaklara aktarılmaya ihtiyaç duyduğunu görürüz. Bu nedenle ideolojisi ve değerleri kuruma uygun olan kişilerin işe alınması, diğerlerinin işe alınmaması normaldir. Bu görüşte evrensel ahlak ilkeleri olan tarafgirlik ilkesi, hakkaniyet ilkesinin önüne geçmektedir.

Bu, o işi daha iyi yapabilecek biri yerine işle doğrudan alakası olmayan ideolojik görüşleri bize daha yakın olan birini işe almayı tercih etmemiz anlamına gelmektedir.

Bu soruya hayır cevabını verenlerin bakış açısıyla hareket edersek, o zaman da kurumumuza hakim olan ideolojinin dokunulmazlığının karşısına özgür düşünce ideolojisini koymuşuz demektir. Düşüncenin özgürlüğü, eylem özgürlüğü anlamına gelmemektedir. Kurumun koyduğu normlara riayet edildiği sürece bizim için sorun yoktur. Esas olan eylemdir, bu nedenle ideolojimiz de tehlike altında değildir. Diğer bir soru;

2. Eğer bu etikse siyasi ayrımcılığın sınırları ve sonuçları nelerdir?

Bir kurum, siyasi ayrımcılığın sınırlarını ülkemizde de pek çok kurumun uyguladığı şekilde kişinin özel hayatını, eşiyle, akrabalarıyla ve arkadaşlarıyla ilgili

inceleme yapacak kadar genişletebilir, ya da nispeten daha adil davranarak, yalnızca işyeri içindeki söz ve davranışları kendine kıstas alabilir. Bahsi geçen ilk tavır, yani özel hayata müdahale, insan haklarının açık bir ihlalidir. İkinci tavır, yani yalnızca işyeri içindeki eylemlerin değerlendirilmesi, ille siyasi ayırım yapılacaksa bunun en adil halidir.

Görüldüğü gibi, siyasi ayrımcılığın kurum ideolojisi koruyucu bir takım işlevleri vardır. Ne var ki sorunun ikinci kısmına, yani “bu ayrımcılığın sonuçları nelerdir?” sorusuna vereceğimiz cevaplar ise düşündürücüdür:

- Siyasi ayrımcılık, “-miş” gibi yapmayı beraberinde getirir.
- Siyasi ayrımcılık, toplumsal kamplaşmayı tetikler.
- Siyasi ayrımcılık, insana ait en temel haklardan biri olan çalışma hakkını tehdit eder.
- Siyasi ayrımcılık, kurumlar tarafından korunduğu düşünülen ideolojinin de içeriğini boşaltır.
- Siyasi ayrımcılık, korunan ideolojiyi, kurum içinde terfi almak için bir reklam aracı haline getirir.
- Siyasi ayrımcılık, özün yitmesine, yerini kalıp biçimlerin almasına neden olur.
- Siyasi ayrımcılık, düşünce hayatını sekteye uğratar. Çünkü her ideoloji (bazen buna özgürlük ideolojisi de dahildir), insanın özgür ve tarafsız düşünme yetisini tehdit eder.
- Siyasi ayrımcılık, bir toplumu var eden en önemli unsurlardan olan adalet algısını tehdit eder.
- Siyasi ayrımcılık yapan bir kurum, farklılıkların yönetiminin getireceği avantajları kaybeder.

Son maddeyi destekleyecek şekilde Humpries ve Grice (1995:17), söylemlerinde küreselleşmeyle birlikte bireyselleşmenin ön plana çıkacağını ve bunun sonucu olarak da örgüt içerisinde sosyal ve yapısal eşitliği sağlamak için bireylerin/farklı grupların ortak çalışmalara, yaratıcı projelere katkıda bulunacağı pozitif değer artacağını söylemişlerdir. Araştırmacılara göre, endüstriyel ekonomilerdeki fırsat eşitliği kavramının yaygınlaşması örgütün farklılıklara önem verdiğini gösteren önemli bir yönetsel araçtır ve bu tavır örgütün entelektüel sermayesine önemli katkılarda bulunacaktır. (Özkaya, 2008:359)

Siyasi ayrımcılık konusunu yer yer fayda temelinde, yer yer de etik temelinde, ama her iki haliyle de insan kaynakları uygulamaları kapsamında ele aldığımız için bir sonraki bölümde insan kaynakları uygulamalarında ayrımcılığın nasıl ve ne şekilde karşımıza çıkabileceğini incelemek faydalı olacaktır.

4. İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARINDA AYRIMCILIK

İnsan kaynakları uygulamalarında uygulanan ayrımcılığın en önemli göstergeleri işe başvurmak için hazırlanan CV'lerin içeriğinde ortaya çıkar. CV yazma konusunda rehberlik eden insan kaynakları dergileri ya da popüler gazetelerin insan kaynakları ilavelerinde adaylara eğitim ve iş deneyimiyle ilgili bilgilerinin yanında kişisel bilgilerini de vermeleri tavsiye edilir. Bu bilgiler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum ve en önemlisi de adayların fiziki bilgisini ortaya koyan resimleri vardır.

İşi ilgilendiren özel bir durum olmadığı sürece (ki bu durumların bile yeri geldiğinde sorgulanması gerekir) adayların demografik bilgilerinin işveren açısından herhangi bir önem arz etmemesi gerekir. Buna rağmen adayların kişisel özelliklerini ön plana çıkarma arzusu ve bunun insan kaynakları ile ilgili yayınlarda önerilmesi, işin aslının böyle olmadığını göstermektedir.

Ayrımcılığın gerçek nedenlerini belirlemek kolay değildir. Çünkü ayrımcılığın farklı türleri birbirlerini etkilemekte ve güçlendirmektedir. Emek piyasası ayrımcılığı konusundaki ekonomik literatür iki temel kategoriye ayrılabilir. İlki, Becker (1971) ve onun takipçileridir. Bu ekol ayrımcı duygulara ve bunların emek piyasasındaki yansımalarına odaklanmıştır. Diğer grupta ise, ayrımcılığı belirgin bir duygudan ziyade kusurlu bir önyargıya dayandıran kasıtlı ayrımcılığa odaklanan çalışmalar yer almaktadır (Jonsson, 2001:943). Becker (1971), tam rekabetçi olmayan piyasalarda kadınlara karşı ayrımcı davranışların gelişebileceği gerçeğine özellikle vurgu yapmaktadır. Yine Becker tarafından geliştirilen bir başka modelde ise kadınların hane içerisinde oynadıkları rol nedeniyle emek piyasalarında yeterli çabayı gösteremedikleri ve bunun da ayrımcılığa neden olduğu iddia edilmektedir. Yine buna benzer bir açıklama tarzı da Blau ve Kahn (1999) tarafından getirilmiştir. Yazarlara göre kadınlar hane içerisindeki rolleri nedeniyle çalışma hayatında süresiz bir durum sergilemekte ve bu da düşük ücretlerin temel belirleyicisi olmaktadır. Becker'ın modeli, işverenin faydasının, karların ve firmanın işgücü içerisindeki erkek çalışan sayısına sıkı sıkıya bağlı olduğu bir fonksiyonun varlığına dayanmaktadır. Eğer kadın ve erkek ücretleri eşitse işveren faydasını sadece erkek işçileri işe alarak maksimize edebilecektir. (Yamak, 2010:144-145)

1978 ve 1995 yılları arasında çalışanlar üzerinde Spinks ve Wells tarafından uygulanan 3 araştırmanın sonucunda, yıllar geçtikçe CV'lerde kişisel bilgilerin bulunmasının gerekli olduğunu düşünen çalışanların oranının hala yüksek olmasına rağmen giderek azaldığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, Hutchinson ve Brefka'nın (1997) araştırmasında da pek çok çalışan bu bilgilerin gereksiz olduğunu, hatta kanunlar aracılığıyla bu bilgilerin yazılmasının yasaklanması gerektiğini belirtmiştir. Bunun tam tersi sonuçlara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Pibal'in (1997) Hong Kong, ABD, Almanya, Tayland ve Avustralya'da yapılan kültürlerarası karşılaştırmayı hedefleyen araştırmasında bu ülkelerdeki yöneticilerin çoğu, yaşın kendileri için önemli olduğunu ortaya koymuştur. Welch'in (1991) Avustralya'da yaptığı araştırma da benzer şekilde yöneticilerin %94'ü için yaşın, %52'si için de medeni durumun önemli olduğunu ifade etmiştir. (Bennington, 2002:4-5).

Yöneticilerin bir kısmının aksi düşüncede olmasına rağmen kendileri için politik doğru cevabı tercih etmiş olma ihtimali düşünüldüğünde bu oranların ortaya konulandan bile yüksek olacağı açıktır.

Adaylar; danışmanlar, insan kaynakları ile ilgili yayınlar ve arkadaşları tarafından yönlendirildiği şekilde CV'lerinde kişisel bilgileri kullanmakta ve bu bilgilerin mülakata alınma ihtimallerini arttıracaklarını düşünmektedir. Kimi durumlarda hazır başvuru formlarında böyle bir soru sorulmamış olmasına rağmen cinsiyetini,

yaşını, medeni durumunu, uyruğunu, hatta inancını yazan adaylar, bu bilgilerin sunulmasının kendileri için fayda getireceğine inanmaktadır. Pek çok aday, bu bilgilerin CV üzerinde bulunmasının ayrımcılıkla ilgili etik problemler yaratacağını aklından bile geçirmezken bazı adaylarsa o kadar da naif değildir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1997'de Wornack ve Goldberg'in kütüphanecilik adayları arasında yaptığı araştırmada adaylar kişisel bilgilerin istenmesinin gereksiz olmaktan da öte kanunsuz olduğunu belirtmişlerdir. Yani adayların çoğu, aslında bu bilgilerin işle herhangi bir ilgisi olmadığını farkındadır (Bennington, 2002:5).

Nitekim insan kaynakları alanındaki pek çok yazın, kişilerin kendilerine benzer olanları işe almaya daha fazla eğilimli olduğunu ortaya koymaktadır (Schneider, 1995). Bu nedenle insan kaynakları çalışanlarının adaylarla ilgili algılarının çeşitli taktiklerle nasıl yönetileceğini ortaya koyan yayınların (Raston, 1995; Schlenker, 1980, vb.) yazılmış olması da şaşırtıcı değildir.

Ayrımcılık kanunlarıyla ya da hazır CV formatlarında bu bilgilerin istenmemesi yoluyla engellenmeye çalışılsa bile, cinsiyet çoğu zaman kişinin ilk adından anlaşılabilen, kişinin adı ve soyadı ise kimi zaman etnik, kimi zaman mezhepsel, kimi zaman da siyasi bilgiler ifade edebilmektedir. Pek çok araştırmacının bu tip çağrışımlar ve çıkarımlar konusunda çalışması mevcuttur. (Finkelstein, 2000; Christopher, 1998; Dinur, 1996; Biggs, 1986; Lieberman, 1995; Oliphant, 1982; Noon, 1993).

Hatta ülkemizde soyadından ailelerin sözde sakıncalı geçmişlerinin nasıl bulunacağı konusunda yazılmış ırkçı kitaplar bile mevcuttur. Adayın iki soyadının olması onun büyük ihtimalle evli bir kadın olduğunu hissettirirken adayların isimlerinin onun içinde bulunduğu sınıf konusunda da ipucu verdiği açıktır. Adayın deneyimlerinin çokluğu ve iş hayatının hangi yıllarda başladığının gözükmemesi adayın yaşını da ortaya koymaktadır. Ayrıca adayın adı da hangi nesilden olduğu konusunda ipuçları sunmaktadır.

Watkins ve Johnston'ın, 2000 yılında yaptığı araştırmada fiziksel çekiciliğin adayın kalitesi yüksekken pek bir önemi olmadığını ama adayın kalitesi ortalama seviyelerdeyken oldukça etkili olduğunu ortaya koymuştur. Oliphant ve Alexander'ın 1982 yılında yaptığı araştırma, evli adayların bekar adaylardan daha çok kabul gördüğü sonucuna ulaşmıştır. Biggs ve Beutell'in 1986 yılında yaptığı araştırmaya göre ise işe alımı yapan çalışanın cinsiyeti bu sonucu etkilemektedir. Buna göre bekar bir adayın işe alınma ihtimali erkek bir mülakatçının karşısına çıktığında daha çok artmaktadır. Collinson'un 1996'da İngiltere'de yaptığı araştırmada ise evli erkek adaylar sorumluluk sahibi, kalıcı, esnek ve motive edilebilir algılanırken evli kadın adaylar bunun tam tersi şekilde uzun vadede güvenilmez, işi ikinci planda tutan, maliyetli, devamsızlık oranı yüksek, verimliliği düşük ve işi her an bırakabilir algılanmaktadır. Ne var ki eğer mevzu bahis iş düşük ücretli ve düşük kademeli bir işse, o zaman da evli kadınlar, kariyer hırsları az ve bağımlı olarak algılandıkları için bu iş için daha uygun görülmektedir. (Bennington, 2002:7).

Dolayısıyla kimi zaman kurumların insan kaynakları politikaları, kimi zaman da görüşmeyi yapan çalışanların kişisel değerleri, insan kaynakları uygulamalarında ayrımcılığın temellerini atmakta ve ayrımcılığın her türlü de işe alım, işten çıkarma, terfi gibi hayati meselelerde insanların kaderiyle oynamaktadır.

5. SONUÇ

Görüldüğü gibi ayrımcılık olgusu, özellikle de siyasi ayrımcılık gibi sınırların net şekilde çizilmesinin oldukça zor olduğu bir alandır. Yaşanan örnekler ve yapılan araştırmalar da ayrımcılığın, özellikle de siyasi ayrımcılığın önüne hukuki düzenlemelerle geçmenin güçlüğüne göstermektedir.

Siyasi ayrımcılığı içselleştiren ve bunu sürekli hale getiren kurumlar, evrensel insan hakların ihlal edilmesi boyutu bir yana, kültürlerini ve değerlerini korumak uğruna farklılıkların getirdiği avantajlardan, entelektüel sermayelerinin gelişmesinden, kurum içi adalet duygusundan feragat etmektedirler.

Siyasi ayrımcılığı alışkanlık haline getiren kurumlarda çalışanlar bir süre sonra çeşitli davranış kalıplarını göstermelik olarak yapacaklar, bu da kurum içinde büyük bir samimiysizliği beraberinde getirecektir. Böylece kurumlar tarafından korunduğu düşünülen ideolojinin de içi boşalacak, öz yitecek, yerini kalıp biçimlerin alacaktır.

Sonuç olarak adı konmasa da dar bir bakış açısıyla legal ve faydalı olarak kabul edilen siyasal ayrımcılık, uzun vadede kuruma zarar verecek, kurumun içinde bulunduğu toplumun adalet algısını zedeleyecek ve evrensel bir insan hakkını göz göre göre ihlal ederek toplumun demokratik ve sosyokültürel evrimini sekteye uğratacaktır.

KAYNAKÇA

- BECKER, G. (1971). *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- BENNINGTON, L.; WEIN, R. (2002). Aiding and Abetting Employer Discrimination: The Job Applicant's Role, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 3-16.
- BIGGS, D.L.; BEUTELL, N.J. (1986). Job applicants' sex and marital status as determinants of evaluations of resumes. *Psychological Reports*, 58, 767-773.
- BLAU, F.D., KAHN L.M.(1999), Analyzing the Gender Pay Gap, *The Quarterly Review of Economics and Finance* 39, 625-646.
- CHRISTOPHER, A.N. (1998). The psychology of names, *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1173-1195.
- Cirhinlioğlu, F. G. (2010). Dini yönelimler ve önyargı, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(1), İndirildiği adres: <http://www.insanbilimleri.com>
- COLLINSON, D.; COLLINSON, M. (1996). Barriers to employee rights: Gender, selection and the labor process. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9, 229-249.
- CRANDALL, C. S.; ESHLEMAN, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, 129, 414-446.
- ÇELENK, S. (10.01.2011). *Ayrımcılık ve Medya, Televizyon Haberciliğinde Etik Sorunlar*, İndirildiği adres: <http://ilef.ankara.edu.tr/etik/wp-content/uploads/sevilay-celenk-ayrimcilik-ve-medya.pdf>
- DINUR, R.; BEIT-HALLAHMI, B.; HOFMAN, J.E. (1996). First names as identity stereotypes. *The Journal of Social Psychology*, 136(2), 191-200.
- DOVIDIO, J. F.; KAWAKAMI, K.; GAERTNER, S.L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 62-68.
- ELLIOTT, R.F.(1997), *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları.
- FINKELSTEIN, L.M.; HIGGINS, K.D.; CLANCY, M. (2000). Justification for ratings of old and young job applicants: An exploratory content analysis. *Experimental Aging Research*, 26, 263-283.
- HUCHINSON, K.L.; BREFKA, D.S. (1997). Personnel administrators' preferences for resume content: Ten years after. *Business Communication Quarterly*, 60, 67-75.
- HUMPRIES, M.; GRICE, S. (1995) Equal Employment Opportunity And The Management Of Diversity, *Journal of Organisational Change*, 8, 17-32.
- JONSSON, P. (2001), "Networks, Culture, Transaction Cost and Discrimination", *International Journal of Social Economics*, 28(10), 942-958.
- LANDRINE, H.; KLONOFF, E. A. (1996). The schedule of racist events: A measure of racial discrimination and a study of its negative physical and mental health consequences. *The Journal of Black Psychology*, 22, 144-168.
- LIEBERSON, S.; MIKELSON, K.S. (1995). Distinctive African American names: An experimental, historical and linguistic analysis of innovation. *American Sociological Review*, 60, 928-946.

- LOEWENTHAL, K. M. (2004). *The Psychology of Religion*. England: Oneworld Publication.
- MATA, T. (2009). Migrations and Boundary Work: Harvard, Radical Economists, and the Committee on Political Discrimination, *Science in Context* 22(1), 115–143.
- NOON, M.; BLYTON, P. (1997). *The Realities of Work*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Business.
- NOSEK, B. A.; SMYTH, F. L.; HANSEN, J. J.; DEVOS, T.; LINDNER, N. M.; RANGANATH, K. A.; SMITH, C. T.; OLSON, K. R.; CHUGH, D.; GREENWALD, A. G.; BANAJI, M. R. (2006). *Pervasiveness and Correlates of Implicit Attitudes and Stereotypes*. Unpublished manuscript.
- OLIPHANT, V.N.; ALEXANDER, E.R. (1982). Reactions to resumes as a function of resume determinateness, applicant characteristics, and sex of raters. *Personnel Psychology*, 35, 829-842.
- ÖZKAYA, M.O; ÖZBILGIN, M.; ŞENGÜL, C.M. (2008) Türkiye’de Farklılıkların Yönetimi: Türk Ve Yabancı Ortaklı Şirket Örnekleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 359-374.
- PIBAL, D. (1997). Comparison of resume and cover letter criteria in United States with Australia, Germany, Thailand and Hong Kong. *Paper presented at the International Association of Management Conference, Montreal*.
- RALSOTN, S.M.; KIRKWOOD, W.G. (1995). Overcoming managerial bias in employment interviewing. *Journal of Applied Communication Research*, 23, 75-92.
- SCHLENKER, B.R. (1980). *Impression Management*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Schneider, B., Goldstein, H.W., Smith, D.B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773.
- SPINKS, N.; WELLS, B. (1999). Trends in the employment process: Resumes and job application letters. *Career Development International*, 4 (1), 40-45.
- WATKINS, L.M.; JOHNSTON, L. (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality, *International Journal of Selection and Assessment*, 8(2), 76-84.
- WELCH, D. (1991). *The components of an effective job resume*. In Stone, R.J., Readings in Human Resource Management. Brisbane: Wiley.
- WORNACK, K.; GOLDBERG, T. (1997). Resume content: Applicants’ perceptions, *College and Research Libraries*, 58, 540-549.
- YAMAK, N.; TOPBAŞ, F. (2010). *Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı*, İndirildiği adres: e-dergi.atauni.edu.tr, 143-156.