T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİNİN KULLANIMI İLE İŞE ALIM NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ, İŞ ARAYANLAR VE İŞE ALIM UZMANLARININ ALGILAMALARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

DİLAY KARAZ

İstanbul,2022

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİNİN KULLANIMI İLE İŞE ALIM NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ, İŞ ARAYANLAR VE İŞE ALIM UZMANLARININ ALGILAMALARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

DİLAY KARAZ

Danışman: DOÇ.DR. MALİK VOLKAN TÜRKER

İstanbul,2022

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Dilay KARAZ

Anabilim Dalı : İşletme

Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Malik Volkan TÜRKER

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans-2022

Anahtar Kelimeler : Ayrımcılık, Önyargı, Özgeçmiş, Kör İşe Alım, İnsan Kaynakları Yönetimi, Anonim Özgeçmiş

ÖZET

Ayrımcılık yıllardır tüm dünyada yoğun olarak görülmekte olup hem iş hayatında hem de akademide en önemli araştırma konusu haline gelmiştir. Her ne kadar günümüzde ve geçmişte bu olgu çalışmalar yapılıyor olsa da ayrımcılık yoğun bir şekilde hissedilmektedir. İş hayatında özellikle insan kaynakları işe alım süreçlerinde ayrımcılık en önemli sorun ve en çok araştırılan konu haline gelmiştir.

Bu araştırmanın amacı, araştırmaya katılan hedef kitlenin yeni uygulama olarak insan kaynakları alanında giren kör işe alım tekniği hakkında fikirlerini, özgeçmişlerde hangi bilgilerin daha fazla ayrımcılık ve önyargı teşkil ettiğini, bu bilgileri gizleyerek özgeçmişleri anonim hale getirmenin mülakat olasılığına nasıl etki ettiğine dair algılamalarını ve beklentilerini ortaya koymaktır. Bu amaçla yürütülmüş olan çalışmada işe alım uzmanları, öğrenciler ve iş arayanlara anket yapılarak algılamaları belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada çevrimiçi (online) anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket formu 4 bölümden ve 58 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde örnekleme dahil olan bireylerin özgeçmişlerde veya iş başvuru formalarında hangi bilgilerin ayrımcılık kaynağı olduğunu belirlemeye yönelik 9 adet soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise birinci bölümde yer alan soruların faktör boyutlarını ölçmek için geliştirilmiş sorular yer almaktadır. İkinci bölüm 40 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm örnekleme dahil olay bireylerin Kör İşe Alım Tekniği ile ilgili algılamalarını belirmeye yönelik 9 sorudan oluşmaktadır. Dördüncü bölüm ise Demografik Bilgi Formundan oluşmaktadır. Maddelerin cevaplanması için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama süreci 16 Mayıs- 31 Ekim 2021 arasında yürütülmüştür.

Bu araştırma neticesinde elde edilen sonucun; teorik bilgiye, öğrencilere, iş arama sürecinde olan ve insan kaynaklarında çalışanlara bireylere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Dilay KARAZ

Field : Business Administration

Programme : Human Resources Management

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Malik Volkan TÜRKER

Degree Awarded and Date : Master-2022

Keywords :Discrimination, Bias, Resume, Blind Recruitment, Human Resources Management, Anonymous Resume

ABSTRACT

Discrimination has been seen extensively all over the world for years and has become the most important research topic in both business and academia. Although there are studies on this phenomenon today and in the past, discrimination is felt intensely. Discrimination in business life, especially in human resources recruitment processes, has become the most important problem and the most researched issue.

The aim of this research is to show the audience's views on the blind hiring technique that enters into the human resources field as the new practice, what information in the CVs constitutes more discrimination and prejudice, how anonymizing these information affects the possibility of interviewing and their expectations. The study, conducted for this purpose, has been conducted to determine the perception by surveying recruiters, students and job seekers. The study uses the online (online) survey method. The survey form used consists of 4 sections and 58 questions. The second section consists of 40 items. The third part consists of 9 questions to identify individuals' perceptions of Blind Recruitment Technique, including sampling. The fourth part consists of the Demographic Information Form. The 5 Likert scale is used to answer substances. The data collection process of the research was conducted between 16 may and 31 October 2021.

The result of this research is thought to contribute to theoretical knowledge, students, work research and human resources employees to individuals.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez araştırmam boyunca ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışmak istesem bana zamanını ayırarak sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek elinden gelenin fazlasını yapan, her zaman yanına çekinmeden gidebildiğim ve gidebileceğim için, güler yüzünü, samimiyetini ve nezaketini benden esirgemeyen; bilgi, birikim ve desteğini hiç esirgemeyen, bana daima yol gösteren değerli danışman hocam Doç. Dr. M. Volkan Türker'e tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Değerli jüri üyelerim ve hocalarıma öneri ve görüşleri için teşekkür ederim.

Anketime katılan kıymetli vakitlerini ayıran tüm dostlarıma ve bunun yanı sıra anketime katkıda bulunan ve bulunulmasının sağlayan tüm katılımcılara çok teşekkür ederim, anketimi sabırla doldurdukları için minnettarım.

Ve desteklerin en büyüğünü veren, eğitim hayatımda ve hayatımın her alanında her zaman beni yüreklendiren, başarıya teşvik eden, zor anlarımda destek olan, beni bu günlere getiren ne yaparsam yapayım haklarını asla ödeyemeyeceğim annem Özlem KARAZ , babam Sabahattin KARAZ ve kardeşim Melihcan KARAZ'a bütün içtenliğimle teşekkür ederim.

KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ KULLANIMI İLE İŞE ALIM NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ, İŞ ARAYANLAR VE İŞE ALIM UZMANLARININ ALGILAMALARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET.....i

ABSTRACT ii

ÖNSÖZ.....iii

İÇİNDEKİLER.....iv

TABLO LİSTESİ viii

ŞEKİL LİSTESİ xiv

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1.1. ARAŞTIRMA SORUSU.....3

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....4

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE KISITLARI.....5

1.3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....5

1.3.2. Araştırmanını Kısıtları.....5

1.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....5

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ALIM TEKNİĞİ OLARAK: "KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ''

2.1. KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ 10

2.1.1. Kör İşe Alım Tekniğinin Tanımı.....10

2.1.2. Kör İşe Alım Tekniğinin Kapsamı.....10

2.1.3. Kör İşe Alım Tekniğinin Önemi.....13

2.1.4. Kör İşe Alım Tekniğinin Tarihçesi.....14

2.1.4. Kör İşe Alım Tekniğinin Avantajları ve Dezavantajları.....16

2.2. KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ.....17

2.2.1. Senfoni Orkestra Örneği.....17

2.2.2. Almanya Uygulama Örneği.....31

2.2.3. İsveç-Göteborg Uygulama Örneği.....39

2.2.4. Kanada Kamu Hizmet Komisyonu ile Kanada Hazine Kuruluğu Başkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uygulama Örneği.....48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE ALIM NİYETİ: OLUŞUMU, İŞE ALIM SÜRECİNDEKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

3.1. İŞE ALIM NİYETİ.....56

3.1.1. İşe Alım Niyeti Tanımı.....56

3.2. İŞE ALIM NİYETİNİN OLUŞUMU.....58

3.2.1. Önyargı 58

3.2.1.1. Tutum.....58

3.2.1.2. Kalıpyargı.....59

3.2.1.3. Önyargı.....59

3.3. AYRIMCILIK.....60

3.3.1. Ayrımcılık Tanımı.....60

3.3.2. Ayrımcılığı Açıklayan Kuramlar.....61

3.3.2.1. Sosyal Kategorilendirme Kuramı.....61

3.3.2.2. Kalıpyargı.....62

3.3.2.3. Önyargılar.....62

3.3.2.4. Sosyal Kimlik Kuramı.....64

3.3.2.5. Sosyal Baskınlık Kuramı.....65

3.3.4. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Ayrımcılık Türleri.....66

3.3.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığı.....65

3.3.4.2. Irk ve Etnik Köken Ayrımcılığı.....66

3.3.4.3. Dinsel Ayrımcılık.....67

3.3.4.4. Yaş Ayrımcılığı.....68

3.3.4.5. Fiziksel Görünüm Ayrımcılığı.....69

3.3.4.6. Sınıf Tabaka Ayrımcılığı.....70

3.4. ETNOSENTRİZM.....70

3.5. IRKÇILIK.....71

3.6. İŞE ALIM NİYETİ İŞE ALIM SÜRECİNDEKİ ROLÜ VE ÖNEMİ.....72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ, İŞ ARAYANLAR VE İŞE ALIM UZMANLARININ ALGILAMALARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMA TASARIMI.....74

4.1.1. Araştırma Sorusunun Niteliği.....74

4.1.2. Araştırmanın Zaman Aralığı.....74

4.1.3. Analiz Birimi.....74

4.1.4. Örneklem.....74

4.1.5. Veri Toplama Metodu.....74

4.1.6. Ölçüm Aracının Tanıtılması 75

4.1.7. Faktör Analizi.....79

4.1.8. Güvenirlik (İç Tutarlılık) Analizi.....83

4.1.9. Normal Dağılım Analizi.....89

4.2. VERİ ANALİZİ VE BULGULARIN YORUMLANMASI.....96

4.2.1. Tanımlayıcı İstatistiksel Veriler.....96

4.2.1.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatiksel Veriler.....96

4.2.1.2. Özgeçmişlerde ve iş başvuru formlarında yer alan kişisel bilgilerin ayrımcılık kaynağı yaratıp yaratmaması yönündeki algının ölçülmesine ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....104

4.2.1.3. Kör işe alım tekniğinin (anonimleştirilmiş işe alım tekniğinin) kullanılmasının avantaj yaratıp yaratmayacağına ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....113

4.2.2. Hipotez Testi ve Bulguların Yorumlanması 123

SONUÇ VE ÖNERİLER.....145

KAYNAKÇA.....151

EKLER.....161

EK 1: ANKET.....164

EK 2: URAP (2019-2020) OKUL SIRALAMASI.....171

EK 3: TÜİK, İL BAZINDA GAYRİSAFİ YURT İÇİN HASILA, 2019.....177

EK 4: STANDART VE ANONİM ÖZGEÇMİŞ.....179

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Orkestra Seçme Prosedürü Özet Tablosu.....21

Tablo 2: Ekran Kullanımı İçin Tahmini Probit Modelleri.....21

Tablo 3: Yıl ve Seçme Dönemine Göre Seçmeler Hakkında Tanımlayıcı İstatistikler.....22

Tablo 4: Cinsiyet, Yıl ve Seçme Dönemine Göre Seçmelerde Ortalama Başarı……...24

Tablo 5: Hem Kör Hem de Kör Olmayan Seçmelere Katılan Müzisyenlerin Cinsiyete ve Seçmelere Göre Ortalama Başarı…….25

Tablo 6: İlerleme Olasılığının Doğrusal Olasılık Tahminleri: Bireysel Sabit Etkilerle.....26

Tablo 7: İlerleme Olasılığının Lineer Olasılık Tahminleri Bireysel ve Sabit Etkileri İle.....27

Tablo 8: İlerleme Olasılığına İlişkin Doğrusal Olasılık Tahminleri: Cinsiyet Yanlış Sınıflandırmasının Ele Alınması.....28

Tablo 9: Kör Seçmelerin Bireysel Sabit Etkilerle İşe Alınma Ola+sılığı Üzerindeki Etkisinin Lineer Olasılık Tahminleri.....29

Tablo 10: Kör Seçmelerin Yeni Üyelerin Cinsiyet Üzerindeki Etkisine İlişkin Probit Tahminler: 1970-1996 Yılları Arası.....30

Tablo 11: Alman Deneyinde Anonim İş Başvurularına Genel Bakış.....33

Tablo 12: Anonim İş Başvuruları ile Mülakat Davet Olasılığı.....34

Tablo 13: Geçmiş İşe Alımlardan Gelen Başvurularla Karşılaştırma.....35

Tablo 14: Mevcut İşe Alımlardan Gelen Standart Başvuruları Karşılaştırma.....36

Tablo 15: Anonim İş Başvuruları Mülakat Davet Olasılığı.....37

Tablo 16: Mülakat Davet Olasılıklarının Karşılaştırılması.....38

Tablo 17: Verilere Dahil Edilen İş İlanlarının Açıklaması.....42

Tablo 18: İş İlanlarına Başvuran ve Görüşülen Kişi Sayısı.....43

Tablo 19: Başvuran Adayların Tanımlama.....44

Tablo 20: Kör İşe Alım ve Görüşme Teklif Olasılıkları.....47

Tablo 21: Her Süreç için Başvuruların Dağılımı……...49

Tablo 22: Adayların Tanımlayıcı İstatistiklerin.....51

Tablo 23: Meslek Kategorisine Göre Başvurular.....52

Tablo 24: Değerlendirme Yöntemine Göre Görüntüleme Oranları.....53

Tablo 25: Değerlendirme Yöntemi ve Görünür Azınlık Durumuna Göre Tarama Oranları.....53

Tablo 26: Değerlendirme Yöntemi ve Meslek Kategorisine Göre Tarama Oranları.....53

Tablo 27: Tarama Yöntemine Göre Görüntüleme Oranları ve Federal Kamu Hizmetinde Tecrübe…54

Tablo 28: Görünür Azınlık Durumu ve Meslek Kategorisine Göre Ekrana Giriş Oranları.....54

Tablo 29: Görünür Azınlık Statüsüne ve Federal Kamu Hizmetindeki Deneyime Göre Görüntüleme Oranları.....55

Tablo 30: Mezun Olunan Okul veya Okumakta Olduğu Okulun İsmi Faktörü……76

Tablo 31: Doğum Tarihi Faktörü……...76

Tablo 32: Medeni Durum Faktörü……77

Tablo 33: Doğum Yeri Faktörü……77

Tablo 34: Resim Faktörü……...78

Tablo 35: Cinsiyet Faktörü.....78

Tablo 36: Adres Faktörü.....79

Tablo 37: KMO Değerleri Yorumlanması……79

Tablo 38: KMO ve Barlett Testi Sonuçları……80

Tablo 39: Faktör Analizi Sonuçları……81

Tablo 40: Pattern Matrisi……...82

Tablo 41: Cronbach Alfa Değer Tablosu……...83

Tablo 42: Özet Güvenilirlik Analizi Sonucu……83

Tablo 43: Faktör 1 (Resim Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……...84

Tablo 44: Faktör 1 (Resim Faktörü) İçin Toplam İstatistikler……...84

Tablo 45: Faktör 2 (Cinsiyet Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……....85

Tablo 46: Faktör 2 (Cinsiyet Faktörü) İçin Toplam İstatistikler……85

Tablo 47: Faktör 3 (Doğum yeri Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……..……85

Tablo 48: Faktör 3 (Doğum yeri Faktörü) İçin Toplam İstatistikler……..86

Tablo 49: Faktör 4 (Medeni Durum Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……86

Tablo 50: Faktör 4 (Medeni Durum Faktörü) İçin Toplam İstatistikler……86

Tablo 51: Faktör 5 (Eğitim Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……..87

Tablo 52: Faktör 5 (Eğitim Faktörü) İçin Toplam İstatistikler…….……87

Tablo 53: Faktör 6 (Yaş Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……...87

Tablo 54: Faktör 6 (Yaş Yaş Faktörü) İçin Toplam İstatistikler……...88

Tablo 55: Faktör 7 (Adres Faktörü) İçin Cronbach Alfa Katsayısı……...88

Tablo 56: Faktör 7 (Adres Faktörü) İçin Toplam İstatistikler……...88

Tablo 57: Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları……..89

Tablo 58: Normallik Testi Çarpıklık ve Basıklık Değeri Tablosu…….96

Tablo 59: Katılımcıların Yaşı ve Yüzde Oranı.....97

Tablo 60: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....98

Tablo 61: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....99

Tablo 62: Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı.....100

Tablo 63: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Dağılım.....101

Tablo 64: Özgeçmişlerde ve iş başvuru formlarında yer alan kişisel bilgilerin ayrımcılık kaynağı yaratıp yaratmaması yönündeki algının ölçülmesine ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....104

Tablo 65: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun / okulların bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu.....104

Tablo 66: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu.....105

Tablo 67: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu.....106

Tablo 68: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu.....107

Tablo 69: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu.....108

Tablo 70: “Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır” sorusuna ait cevap tablosu.....109

Tablo 71: “Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır” sorusuna ait cevap tablosu.....110

Tablo 72: “Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır” sorusuna ait cevap tablosu.....111

Tablo 73: “Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır” sorusuna ait cevap tablosu.....112

Tablo 74: Kör İşe Alım Tekniğinin (anonimleştirilmiş işe alım tekniğinin) Kullanılmasının Avantaj Yaratıp Yaratmayacağına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....113

Tablo 75: “Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan bilgiler yer almamalıdır” sorusuna ait cevap tablosu.....114

Tablo 76: “Adayların isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, vb. demografik bilgileri, aday olduğu pozisyon için niteliklerinin değerlendirmesinde önem taşır” sorusuna ait cevap tablosu.....115

Tablo 77: “Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların kişisel bilgilerine göre değil, liyakatlerine göre değerlendirilmelerini sağlayacaktır” sorusuna ait cevap tablosu.....116

Tablo 78: “Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların niteliklerinin objektif bir biçimde değerlendirilmesinde işletmeye duyulan güveni artıracaktır” sorusuna ait cevap tablosu.....117

Tablo 79: “Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği işe alım uzmanlarının (görüşmecilerin) söz konusu pozisyon için en doğru adayı seçmesine yardımcı olacaktır” sorusuna ait cevap tablosu.118

Tablo 80: “Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, işletmelerde eşitliği ve çeşitliliği artıracaktır” sorusuna ait cevap tablosu.....119

Tablo 81: “Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği kullanan işletmeler, adaylar için daha cazip hale gelecektir” sorusuna ait cevap tablosu.....120

Tablo 82: “Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, toplumlarda sıkça ayrımcılığa uğrayan, handikaplı gruplara dâhil adaylar için iş görüşmelerinde daha fazla eşit fırsat olanağı sağlayacaktır” sorusuna ait cevap tablosu.....121

Tablo 83: "Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracaktır" sorusuna ait cevap tablosu.....122

Tablo 84: Eğitim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Birinci Hipotez) 123

Tablo 85: Eğitim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Birinci Hipotez) 123

Tablo 86: Yaş Faktörü İçin Analiz Sonuçları (İkinci Hipotez) 124

Tablo 87: Yaş Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (İkinci Hipotez) 124

Tablo 88: Cinsiyet Faktörü Analiz Sonuçları (Üçüncü Hipotez) 125

Tablo 89: Cinsiyet Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Üçüncü Hipotez) 125

Tablo 90: Medeni Durum Faktörü Analiz Sonuçları (Dördüncü Hipotez) 126

Tablo 91: Medeni Durum Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Dördüncü Hipotez) 126

Tablo 92: Doğum Yeri Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Beşinci Hipotez) 127

Tablo 93: Doğum Yeri Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Beşinci Hipotez) 127

Tablo 94: Resim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Altıncı Hipotez) 127

Tablo 95: Resim Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Altıncı Hipotez) 128

Tablo 96: Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yedinci Hipotez) 128

Tablo 97: Adres Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Yedinci Hipotez) 129

Tablo 98: Eğitim Faktörü Analiz Sonuçları (Sekizinci Hipotez) 129

Tablo 99: Eğitim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Sekizinci Hipotez) 130

Tablo 100: Yaş Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Dokuzuncu Hipotez) 130

Tablo 101: Yaş Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Dokuzuncu Hipotez) 131

Tablo 102: Cinsiyet Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Onuncu Hipotez) 131

Tablo 103: Cinsiyet Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Onuncu Hipotez) 132

Tablo 104: Medeni Durum Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Birinci Hipotez) 132

Tablo 105: Medeni Durum Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Birinci Hipotez) 133

Tablo 106: Doğum Yeri Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On İkinci Hipotez) 133

Tablo 107: Doğum Yeri Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On İkinci Hipotez) 134

Tablo 108: Resim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Üçüncü Hipotez) 134

Tablo 109: Resim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Üçüncü Hipotez) 135

Tablo 110: Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Dördüncü Hipotez) 135

Tablo 111: Adres Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Dördüncü Hipotez) 136

Tablo 112: Eğitim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Beşinci Hipotez) 136

Tablo 113: Eğitim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Beşinci Hipotez) 137

Tablo 114: Doğum Tarihi Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Altıncı Hipotez) 137

Tablo 115: Doğum Tarihi Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Altıncı Hipotez) 138

Tablo 116: Cinsiyet Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Yedinci Hipotez) 138

Tablo 117: Cinsiyet Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Yedinci Hipotez) 139

Tablo 118: Medeni Durum Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Sekizinci Hipotez) 139

Tablo 119: Medeni Durum Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Sekizinci Hipotez) 140

Tablo 120: Doğum Yeri Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Dokuzuncu Hipotez) 140

Tablo 121: Doğum Yeri Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Dokuzuncu Hipotez) 141

Tablo 122: Resim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yirminci Hipotez) 141

Tablo 123: Resim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Yirminci Hipotez) 142

Tablo 124: Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yirmi Birinci Hipotez) 142

Tablo 125: Adres Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Yirmi Birinci Hipotez) 143

Tablo 126: Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yirmi İkinci Hipotez) 143

Tablo 127: Adres Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Yirmi İkinci Hipotez) 143

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İsimler, Fotoğraflar ve Kimlik Göstergeleri.....12

Şekil 2: 1940-1990 Yılları Arasındaki Dokuz Orkestradaki Kadın Oranı

A: Büyük Beş Orkestra B: Diğer Dört Orkestra.....18

Şekil 3: 1950 ve 1990 Yılları Arasında Beş Orkestrada Yeni İşe Alınan Kişi Sayıları.....19

Şekil 4: 1950 ve 1990 Yılları Arasında Sekiz Orkestrada Yeni İşe Alınan Kadın Müzisyen

A: Büyük Beş Orkestra B: Diğer Dört Orkestra.....20

Şekil 5: Personel Bulma Süreci……..56

Şekil 6: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....98

Şekil 7: Katılımcıların Cinsiyete Göre Yüzdelik Dağılımı.....99

Şekil 8: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Yüzdelik Dağılımı.....99

Şekil 9: Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre Yüzdelik Dağılımı.....100

Şekil 10: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Yüzdelik Dağılımı.....101

Şekil 11: Katılımcılara Ait Üniversite Bilgisi.....102

Şekil 12: Katılımcıların Ait Doğum Yeri Bilgisi.....103

Şekil 13: Katılımcıların Ait Yaşadıkları Şehir Bilgisi.....103

Şekil 14: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun / okulların bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....105

Şekil 15: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....106

Şekil 16: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....107

Şekil 17: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....108

Şekil 18: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu.....109

Şekil 19: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....110

Şekil 20: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....111

Şekil 21: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....112

Şekil 22: "Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği.....113

Şekil 23: "Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan bilgiler yer almamalıdır" sorusuna ait cevap grafiği.....114

Şekil 24: "Adayların isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, vb. demografik bilgileri, aday olduğu pozisyon için niteliklerinin değerlendirmesinde önem taşır" sorusuna ait cevap grafiği.....115

Şekil 25: "Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların kişisel bilgilerine göre değil, liyakatlerine göre değerlendirilmelerini sağlayacaktır" sorusuna ait cevap grafiği.....116

Şekil 26: Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım tekniği (anonimleştirilmiş işe alım) adayların niteliklerinin objektif bir biçimde değerlendirilmesinde işletmeye duyulan güveni artıracaktır" sorusuna ait cevap grafiği…….....117

Şekil 27: "Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği işe alım uzmanlarının (görüşmecilerin) söz konusu pozisyon için en doğru adayı seçmesine yardımcı olacaktır" sorusuna ait cevap grafiği.....118

Şekil 28: "Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, işletmelerde eşitliği ve çeşitliliği artıracaktır" sorusuna ait cevap grafiği.....119

Şekil 29: "Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği kullanan işletmeler, adaylar için daha cazip hale gelecektir" sorusuna ait cevap grafiği.....120

Şekil 30: "Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, toplumlarda sıkça ayrımcılığa uğrayan, handikaplı gruplara dâhil adaylar için iş görüşmelerinde daha fazla eşit fırsat olanağı sağlayacaktır" sorusuna ait cevap grafiği.....121

Şekil 31: "Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracaktır" sorusuna ait cevap grafiği.....122

GİRİŞ

Önyargı ve ayrımcılık yüzyıllardır insanların hayatında yer edinmiş iki olgudur. Önyargı, bir grup veya birey, olay veya durum hakkında önceden peşin bir karara varma durumudur, genelde olumsuz davranış ve tutumlardır ve herhangi bir olguya dayalı değildir. Ayrımcılık ise; herhangi bir evrensel gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, haklar ve özgürlükler bağlamında diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılmasıdır. (Çetin, Özdemirci 2011). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin birinci maddesinde belirtildiği üzere, "bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Buna göre; insanlar, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu bildirge ile bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden faydalanabilir". Tüm bu kanunlara karşın yaşam boyunca çeşitli nedenlerden dolayı insanlar ayrımcılığın etkisinde kalmış ya da ayrımcılığı gözle görülür biçimde yaşamıştır. Cinsiyet, yaş, din, ırk, boy, kilo, fizik, saç rengi, göz rengi farklılıkları nedeniyle birçok ayrımcılık faktörü insan hayatını etkilemektedir.

Ayrımcılık ve önyargı üzerine bugüne kadar pek çok akademik araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların ve araştırmaların büyük çoğunluğu ayrımcılığı yoğun şekilde hissedildiği istihdam alanında iş görenler üzerinde yapılmıştır. İnsan kaynaklarının önemli bir fonksiyonu olan işe alım süreçlerinde ve kararlarında ayrımcılık etkisini göstermektedir. İşe alım sürecinin ilk basamağını oluşturan özgeçmiş inceleme ve aday eleme kısmıdır. Bu süreçte birçok iş gören ismi ve soy ismi, cinsiyeti, medeni durumu, doğum tarihi, doğum yeri gibi kişisel bilgi faktörlerinden insan kaynakları çalışanları tarafından elenmektedir. İş ile alakası olmadığı sürece adayların kişisel bilgilerinin işveren açısından önem arz etmemelidir. Fakat adayların kişisel bilgililerini ön planda tutmaları ve insan kaynakları alanında yayımlanan yayınlarda kişisel bilgilerin ön planda tutulmasının önerilmesi, durumun gerçekte böyle olmadığını göstermektedir (Özdemirci, Çetin 2011).

Ayrımcılık ile mücadele kapsamında çıkartılan kanunlar sayesinde standart özgeçmişlerde kişisel bilgilerin yer alması engellenmeye çalışılsa da adayın adı ve soyadı cinsiyeti, etnik veya mezhepsel kökeni ya da siyasi ve sosyal yaşamı hakkında bilgiler verebilmektedir ve pek çok araştırmacının bu konuyla ilgili çalışması vardır. (Finkelstein, 2000; Christopher, 1998; Dinur, 1996; Biggs, 1986; Lieberson, 1995; Oliphant, 1982; Noon, 1993).

Ülkemizde kişilerin soyadından mensubu oldukları aileleri ve geçmişleri hakkında bilgilere nasıl ulaşabileceği hakkında ırkçı kitaplar bulunurken, kadın adayların iki soyadının bulunması onun evli birisi olduğunu gösterirken, adayların ismi ait oldukları sınıf hakkında da bilgi vermektedir (Özdemirci, Çetin 2011).

İşe alım uzmanlarının kişisel görüşleri ile şirketlerin uyguladıkları insan kaynakları politikaları, işe alım sürecinde ayrımcılığın temellerini meydana getirir ve bu ayrımcılık işe alım süreci dışında işten çıkarma ve terfi süreçlerini de etkilemektedir (Özdemirci, Çetin 2011).

İşe alım sürecindeki ayrımcılık ve önyargı algılarını önlemek için ilk kez senfoni orkestraları müzisyen seçmelerinde kullanılan kör işe alım tekniği hızlı bir şekilde tüm dünyada uygulanmaya başlanmıştır.

Kör işe alım tekniği; ad, cinsiyet, yaş, etnik köken, kültür gibi bireyleri birbirinden ayıran özelliklere girmeden başvuru sahibinin özgeçmişlerinden kişisel bilgilerinin çıkarılmasına yönelik işe alım sürecinde kullanılan bir tekniktir (Grothaus 2016). Örgütlerde çeşitliliği artırmak, adaylara karşı önyargıları yıkmak ve tüm adaylar için daha adil bir işe alım süreci gerçekleştirmek adına yapılan bir uygulamadır (Yılmaz 2018). Kör işe alım tekniği ilk olarak 1952'de Boston Senfoni Orkestrası'nda uygulanmaya başlamış ve diğer orkestralara da öncülük etmiştir. Orkestrada çalışan kadın oranı çok düşüktü. Kör işe alım tekniği kullanılarak orkestradaki kadın oranı büyük ölçüde artırılmıştır. Anonim iş başvuruları ayrımcılıkla mücadele etmek için popülerlik kazanmıştır. İsveç, Fransa ve Hollanda gibi bazı Avrupa ülkelerinde de kör işe alım tekniği ile ilgili bazı çalışmalar yapıldı. Yapılan çoğu çalışmada, kör işe alım tekniği, dezavantajlı gruplarda yer alan kişilerin görüşme davet olasılıklarını arttırdığını görülmüştür. Bununla birlikte, bazı sonuçların kör işe alım tekniğinin, işverenlerin, adayların kişisel bilgilerinin olmadığında, en azından işe alım sürecinin ilk aşamasında, ayrımcılık ve önyargıyı engellediği görülmüştür. Kör işe alma tekniği, yalnızca kişilerin gösterdikleri iş ve becerilere dayalı işe almayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünü araştırma metodolojisi oluşturmaktadır.

İkinci bölümünde kör işe alım tekniğinin tanımı, önemi, avantaj ve dezavantajları ile kör işe alım tekniği uygulamaları açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde işe alım niyeti tanımı, ayrımcılığın tanımı, türleri ve ayrımcılığı açıklayan kuramlar ve işe alım niyetinin insan kaynakları sürecinde önemi ve rolü anlatılmıştır.

Dördüncü bölümde ise araştırma tasarımı, öğrenciler, iş arayanlar ve işe alım uzmanlarının algılamalarına ilişkin araştırma sonuçları açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırma sorusuna, araştırmanın önemine, amacına, kapsamına, kısıtlarına ve araştırmanını hipotezlerine yer verilecektir.

1. ARAŞTIRMA SORUSU

Önyargı ve ayrımcılık insanlık tarihinde her alanında kendini göstermiştir. İnsanlar günlük ve iş yaşamlarında fiziksel özelliklerinden, cinsiyetinden, yaşından, doğum yerine, ırkına, dinine kadar ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durumu da kabullenmiş durumdadırlar. İnsan kaynaklarının işe alım süreçlerinde de önyargının ve ayrımcılığın etkisini görmekteyiz. İşe alım sürecinin aşamalarından olan özgeçmiş aday inceleme aşamasında adaylar özgeçmişlerindeki bilgilerinden dolayı işe alım uzmanları tarafınca önyargıyla yaklaşılıp ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. İlk kez Senfoni Orkestrasında uygulanan kör işe alım tekniği, orkestradaki kadın oranını büyük ölçüde artırıldığı görülmüştür. Hızla yayılan teknik birden fazla ülkede uygulanmıştır. Ülkemizdeki işe alım süreçlerinde ayrımcılık etkilisini göstermektedir. Ülkemizde işe alım sürecinde kullanılan özgeçmişlerde adaylardan ayrımcılık ve önyargı oluşturabilecek kişisel bilgiler istenmektedir. Özgeçmişlerde yer alan fotoğraf, ad soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri, medeni durum bilgisi işe alım uzmanlarının ayrımcılık veya önyargıyla yaklaşmasına neden olmaktadır.

Aklımıza hemen şu problem gelmektedir: Ayrımcılık ve önyargı ile karşı karşıya kalan bireylerin örgütlerde ayrımcılık ile karşılaşması ve örgütlerde kariyer imkânı bulamaması.

Bu noktadan hareketle ana sorumuz ve alt sorularımız şu şekilde belirlenmiştir;

Ana sorumuz; Özgeçmişlerde hangi bilgilerin ayrımcılık teşkil ettiğini ve ayrımcılığı önlemek için kullanılan kör işe alım tekniğinin mülakata davet almayı etkileyip etkilemeyeceği, hangi bilgilerin kaldırılması mülakata davet edilme (işe alım eşitliği olasılığını) olasılığını artırmakta veya azaltmakta olduğu seçilen hedef kitle tarafından nasıl algılanmaktadır?

1.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun/okullarının bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

2.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

3.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

3.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

4.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

5.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

6.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

7.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

7.1.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

7.2.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı mıdır?

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kör işe alım tekniğinin ilk uygulanma tarihine bakıldığında 1950'lere dayandığı görülmektedir. İlk kez Senfoni orkestrasında müzisyen seçmelerinde kullanılan bu teknik orkestradaki kadın müzisyen oranını artırmak için uygulanmıştır. Kör işe alım tekniğinin sonuçlarına bakıldığında büyük bir oranda orkestralardaki kadın oranını artırmıştır. Daha sonra hızlı bir şekilde hem orkestralarda hem de insan kaynaklarının işe alım süreçlerinde de uygulamaya konmuştur. Kör işe alım tekniği hem iş dünyasında hem de akademik dünyada önemli bir çalışma haline gelmiştir.

Akademik çalışmalara bakıldığında sadece yabancı literatürde kör işe alım tekniği ile yapılan araştırmaları görmekteyiz. Özellikle Türkçe literatürde hiçbir çalışmada kör işe alım tekniğinin öğrenciler, iş arayanlar ve işe alım uzmanlarının algısını ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmadığı öngörülmüştür. Türkçe literatürde bu konuda boşluğu doldurmak ve öğrencilerin, iş arayanların ve işe alım uzmanlarının bu konudaki algılamalarını görme açısından bir fırsat sunmaktadır.

1.3.ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE KISITLARI

1.3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, araştırmaya katılan hedef kitlenin yeni uygulama olarak insan kaynakları alanında giren kör işe alım tekniği hakkında fikirlerini, özgeçmişlerde hangi bilgilerin daha fazla ayrımcılık ve önyargı teşkil ettiğini, bu bilgileri gizleyerek özgeçmişleri anonim hale getirmenin mülakat olasılığına nasıl etki ettiğine dair algılamalarını ve beklentilerini ortaya koymaktır. Bu amaçla yürütülmüş olan çalışmada işe alım uzmanları, öğrenciler ve iş arayanlara anket yapılarak algılamaları belirlenmeye çalışılmıştır.

1.3.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kısıttı araştırmada kullanılan anketin 53 sorudan oluşması nedeniyle katılımcılara uzun gelmesi ve anketin uzun olması nedeniyle katılım oranının düşük olması ve istenilen hedef sayıya ulaşılamamasıdır. Covid 19 sebebiyle öğrenciler ile yüz yüze iletişim kurulamadığı için beklenilenin üstünde katılım gerçekleşmemiştir.

Araştırmanın uygulanma zaman dilimi olarak 16 Mayıs-31 Ekim 2021 tarihlerini kapsamaktadır.

Anket uygulaması tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Anket uygulaması katılımcıların kimliğini deşifre etmeyecek niteliktedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

1.4.1. Araştırmanının Hipotezleri

$H_{1.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın mezun olduğu marka değerine göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{1.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın mezun olduğu marka değerine göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{2.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşına göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{2.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşına göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{3.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetinin kadın veya erkek olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{3.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetinin kadın veya erkek olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{4.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın bekar veya evli olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{4.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın bekar veya evli olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{5.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın doğduğu şehir veya ülkeye göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{5.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın doğduğu şehir veya ülkeye göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{6.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetine göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{6.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetine göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{7.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın yaşadığı şehir, mahalle veya ülkeye(bölgeye) göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{7.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın yaşadığı şehir, mahalle veya ülkeye(bölgeye) göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{8.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{8.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{9.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{9.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{10.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{10.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{11.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{11.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{12.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{12.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{13.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{13.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{14.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{14.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{15.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{15.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{16.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{16.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{17.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{17.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{18.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{18.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{19.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{19.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{20.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{20.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{21.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{21.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

$H_{22.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşadığı semtteki ev fiyatlarına göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{22.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşadığı semtteki ev fiyatlarına göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ALIM TEKNİĞİ OLARAK: "KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ"

2.1. KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ

2.1.1. Kör İşe Alım Tekniğinin Tanımı

Amerika'daki senfoni orkestraları büyük bir soruna dönüşen cinsiyet ayrımcılığı önlemek için seçme prosedürlerinde bir değişiklik yaparak adayın kimliğini jüriden gizleyerek "perdeli" "kör" seçmelerin benimsenmesine neden olmuştur (Goldin, Rouse 2000). Kör işe alım tekniğinin çıkış noktası senfoni orkestralarındaki cinsiyet eşitsizlikleri oluşturmaktadır.

Kör işe alım, işe alma sürecinde başvurularda ve özgeçmişlerdeki işe alım uzmanının etkileyebilecek bilinçli ve bilinçsiz önyargıya neden olabilecek kişisel bilgileri kaldırarak adayları yalnızca deneyimleri ve becerileri üzerinden değerlendirmeyi amaçlayan tekniktir.

Kör işe alım, adayları işe alırken önyargıyı azaltmak için kullanılan bir tekniktir (Meena 2016). Kör işe alım tekniği, adayların kişisel bilgi ve eğitim geçmişi gibi tanımlayıcı bilgilerini başvurudan ve özgeçmişlerden kaldırarak adayları değerlendirmektir (Maurer 2016). Kör işe alım, adayları gösterdikleri iş ve becerilere dayalı olarak gerçekleştirilir (Meena 2016).

Kör işe alım tekniği, şirketlerin aday seçim süreçlerindeki önyargıyı önlemek ve azaltmak için geliştirilen bir tekniktir.

Kör işe alım tekniği, işe alım uzmanlarının işe alım kararlarındaki stereotiplere olan bağımlılığı sınırlamayı ve buna bağlı olarak ayrımcılığı azaltmayı amaçlayan tekniktir (Foley, Williamson 2018).

Kör işe alım tekniği, bilinçsiz stereotipler nedeniyle olası önyargının azaltılmasını ve liyakate dayalı bir işe alımın geliştirilmesini amaçlayan tekniktir.

Genellikle çalışmalarda "kör" kelimesini kullanmak yerine, kör kelimesi görme yeteneğini kaybetmiş insanları tanımladığı için, terim ile ilgili karışıklığı önlemek için "anonim" kelimesi kullanılır.

2.1.2. Kör İşe Alım Tekniğinin Kapsamı

Yüzyıllardır insanlık dininden, ırkından, yaşından, fiziksel görünüşünden, cinsiyetine kadar özel yaşamından iş yaşamına kadar ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Yapılan çalışmalara rağmen varlığını günümüzde de sürdürmektedir. Ayrımcılığın belki de en çok hissedildiği alanlardan biri de işe alım süreçleridir.

İşe alım süreci, insan kaynakları departmanının en önemli ve en kritik aşamalarındandır İşe alım süreçlerinin ilk aşaması olan özgeçmiş taraması, adayların iş başvurularında karşılaştıkları ilk engeldir (Derous, Ryan 2019). Adaylar gönderdikleri bir özgeçmiş temelinde işe alım uzmanları tarafından değerlendirmeye tabi tutulurlar.

Özgeçmiş aday tarama aşamasında ayrımcılık ve önyargının varlığını gösteren birçok çalışma yapılmıştır (Derous, Ryan 2019). Bu aşamada ayrımcılığın genellikle örtük ve bilinçsiz önyargılardan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca bu aşamada işe alım uzmanları görüşme davetlerine karar verdiklerinde ayrımcılığın en güçlü olduğu tespit edilmiştir.

İnsan kaynakları departmanları ayrımcılık sorunun önlemek için işe alım süreçlerini araştırmış olsa da özgeçmiş tarama aşamasında eksiklikler mevcuttur (Derous, Ryan 2019). Bu aşamada işe alım uzmanları da özgeçmişleri adil ve objektif değerlendirmelidirler (Derous, Ryan 2019). Yapılan çalışmalarda özgeçmişlerde yer alan adayların kişisel bilgileri, adayların görüşmeye davet edilme olasılığını etkileyeceğini göstermiştir (The Law Society).

Hem akademik literatürde hem politika tartışmalarında, işe alım süreçlerindeki ayrımcılık en çok tartışılan konu olmuştur ve tartışmaların ana odağını ise cinsiyet, ırk ve etnik köken ayrımcılığı olmuştur (Krause, Rinne, Zimmermann 2012).

Yapılan çalışmalarda işe alım uzmanlarının aynı nitelikteki erkek ve kadın adayının özgeçmişlerini değerlendirdiklerinde, adayı değerlendirilenlerin erkek adayı daha yetkin ve istihdam edebilmek için daha uygun değerlendirildiğini keşfetti (Joseph 2016).

Çalışmalar ayrıca yabancı ve yerli isimlerin işe alım süreçlerindeki ayrımcılık etkisi gösterdiğini laboratuvar deneyleriyle ortaya koymuştur (Holm 2000, Ahmed 2005: 91). Yapılan bir çalışmada daha orta doğu ismini taşıyan kişilerin, İsveç adı taşıyan birinden daha az geri dönüş aldığı kanıtlar tespit edilmiştir (Carlsson, Rooth 2007).

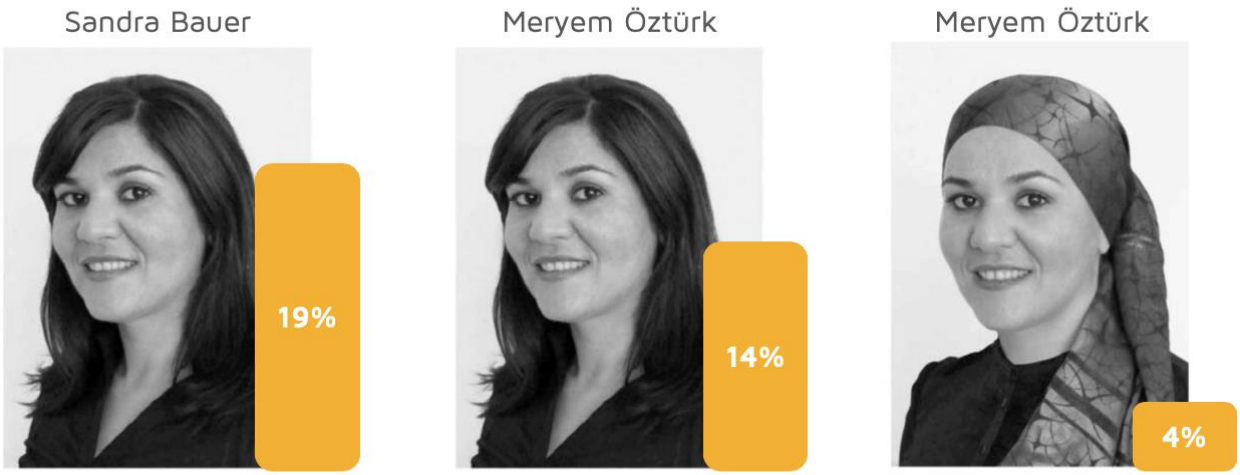
İşe alım sürecindeki işe alım uzmanlarının davranışları üzerindeki yapılan çalışmalarda, işe alım uzmanlarının adayın etnik kökeni hakkındaki olumlu veya olumsuz bir tavrı işe alım sürecinin etkilediğini göstermiştir (Eriksson, Lagerström 2012).

2016 yılında Almanya'da özgeçmişlerde etnik köken bilgisi verebilecek isim soyisim ve fotoğrafın işe alım sürecini ne ölçüde etkilediğini bulabilmek için bir çalışma gerçekleştirildi. Çalışmaya 1500 gerçek firma katılmıştır. Aynı kişiyle toplam 3 farklı kişi ve özgeçmiş oluşturulmuştur. Bunlardan birincisi Alman isimli Sandra Bauer, ikincisi Türk isimli Meryem Öztürk ve üçüncüsü ise Türk ve başörtülü Meryem Öztürk'tür. Çalışma sonunda Sandra Bauer'u işverenlerin

%18,8'u mülakata davet ederken, Meryem Öztürk'ü %13,5'ü ve başörtülü Meryem Öztürk'ü ise %4,2 mülakata davet etmiştir (Weichselbaumer 2016: 12).

Şekil 1

İsimler, Fotoğraflar ve Kimlik Göstergeleri



Kaynak: Weichselbaumer, Doris, 2016. "Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves," IZA Discussion Papers 10217, Institute of Labor Economics (IZA): 22.

ABD hukuk firmalarının işe alım sürecinde yaptığı çalışmada, erkeklerin kadınlardan daha çok tercih edildiği görülmüştür. Cinsiyet ayrımcılığı üzerine yapılan bir çalışmada ise sekreterlik pozisyonu için yapılan başvurularda erkeklerin kadınlardan dört kat daha az seçildiğini göstermiştir.

Chicago Üniversitesi'nde yapılan araştırmada ise, aynı niteliklerde sahip sahte özgeçmiş oluşturarak yarısına siyah ten renkli insan ismini çağrıştıran isimler (Lakisha Washington ve Jamal Jones) ve diğer yarısına beyaz ten renkli insan ismini çağrıştıran isimler (Emily Walsh ve Greg Baker) verildi. Beyaz ten rengi isimlerine sahip olan kişiler siyah ten rengi isimlere sahip olan kişilerden %50 daha fazla mülakata davet edildi (Joseph 2016: 3).

1960' lar dan itibaren ABD' de ırk ve cinsiyet ayrımcılığı yapmak yasa dışı da olsa varlığını sürdürmüştür. Birçok Asya ülkesinde özgeçmişler ayrıntılı bir şekilde kişisel bilgi istenmektedir. Çin ise ilanları cinsiyete göre ayırır. Güney Kore' de ise özgeçmişlerde sigara içip içmediği, boy ve kilo, kan grubu gibi kişisel bilgilerde yer verilmekte. Avrupa ülkelerinde ise medeni durum ve çocuk sayısı gibi kişisel bilgileri sormasalar dahi, adaylar bu bilgileri özgeçmişlerinde belirtebiliyor (Rinne 2012: 3).

İşe alım süreçlerinde yapılan bu ayrımcılıklar ve özgeçmişler de ayrımcı sonuçlara neden olabilecek tüm bilgilerin ortadan kaldırılması için kör işe alım tekniği geliştirilmiştir. Kör işe alım tekniğini test etmek için Fransa, Almanya, Hollanda, İsveç ve Kanada yapılan saha deneylerinde

azınlık veya dezavantajlı gruplar yer alan adayların işe alınmamasına neden olan ayrımcı engellerin bir kısmında azalma sağladığı görülmüştür (Rinne 2012: 1).

2.1.3. Kör İşe Alım Tekniğinin Önemi

İyi bir işe alım süreci, mevzuatı, politikaları, prosedürleri ve insanları ve kuruşları korumaya yardımcı olan bir süreçtir. İnsan kaynakları departmanı doğru kişiyi elde etmek için açık ve adil bir işe alım süreci yönetmelidir.

İşe alım süreçlerinin ilk aşaması ve en önemli aşaması ve diğer süreçleri de etkileyecek olan özgeçmiş tarama aşamasıdır. Bu süreçte işe alım uzmanları adaylara doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcı bir şekilde yaklaşabilirler.

İnsan kaynakları literatürü işe alım süreçlerini iyileştirmiş olsa da işe alım sürecinin ilk aşaması olan özgeçmiş tarama aşamasına karşı bir odaklanma eksiği mevcuttur (Derous, Ryan 2019).

İşe alım ön seçim sürecinde işe alım uzmanları adayların pozisyon ve şirket için uygunluğu hakkında atıflar oluşturmak için özgeçmişlerdeki bilgileri kullanırlar.

Özgeçmişlerde yer alan sınır kişisel bilgiler, işe alım uzmanları adaylar hakkında ırk, yaş gibi bilinçsiz kalıp yargıları tetikleyen istihdam edilebilirlik hakkında çıkarımlarda bulunurlar (Derous, Decoster 2017). Aday hakkında çıkarımda bulunduğumuz bu bilgiler işe alım sonuçlarında ayrımcılık ve önyargılı kararların alınmasına neden olabilir (Lacroux 2020).

Tüm bu süreçlerde en etkili ve şirket için en uygunu adayı bulmak için çabalayan işe alım uzmanı vardır. İşe alım uzmanları işe alımda merkezi aktörlerdir (Kulik, Bainbridge 2006). İşe alım uzmanlarından, adayların özgeçmişlerini objektif ve adil bir şekilde tarama yapmaları beklenir (Derous, Ryan 2019). İşe alım uzmanları işe alım kararlarında tutarsız veya yanlış kararların gerçekleşmesine yol açabilirler (Foley, Williamson 2018).

İnsanlar potansiyel olarak bir önyargı kaynağı olabilir ve bu işe alım süreçlerinde işe alım uzmanlarının iş ile ilgili olmayan bilgilerden ziyade kendi ilgilendikleri bilgileri aramaya başlayabilirler (Meena 2016).

Toplumda ve insanların zihninde, önyargıların gelişmesine yol açılabilecek farklı cinsiyetler, topluluklar ve ırklar ile ilgili birçok klişe vardır. İşe alım uzmanları da bu sosyal gruplara ait olabileceğinden, adaylara bilinçli veya bilinçsiz yaklaşabilir ve sonucunda bir ayrımcılık gerçekleşmesine neden olabilir (Meena 2016).

İşe alım sürecinin ilk basamağı olan özgeçmiş inceleme aşamasında adaylara karşı önyargıyı azaltmak için farklı yöntemler çalışmalarda belirtilmiştir (Lacroux 2020). Bu çalışmalardan biri olan

kör işe alım, özgeçmişlerdeki kişisel bilgileri kaldırarak adayları yalnızca işle ilgili bilgilerini görüntüleyerek adaylara karşı oluşabilecek ayrımcılığı ve önyargıyı ortadan kaldırmaktır.

Kör işe alım tekniğini amacı, işe alım süreçlerindeki özgeçmiş tarama aşamasında tüm önyargılardan yoksun olarak adayları adil bir biçimde değerlendirmelidir (Derous, Ryan 2019).

Kör işe alım, sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalan adayların becerilerini ve yeteneklerini göstermesini sağlamak için geliştirilmiştir (Meena b2016). Böylece işe alım sürecinde işe alım uzmanının odağını adayların beceri ve niteliklerine yönlendirir.

İşe alım uzmanlarının bilinçsiz önyargıları veya tutumları haksız kararlar almasına yol açabilir. Bilinçsiz önyargılar ve tutumlar, hakkında artan farkındalık, işe alımda ayrımcılığın önlemesi ve işyerinde işgücü çeşitliliğinin artırma arzusu kör işe alım tekniğine olan ilgiyi artırdı. (Meena b 2016).

Kör işe alım tekniği, aynı zamanda personelin eşitlik ve çeşitliliğinin değerinin gördüğü bir kültür yaratmaktır.

2.1.4. Kör İşe Alım Tekniğinin Tarihçesi

Ayrımcılık her yüzyılda insanlık tarihinde varlığını sürdürmüştür. Ayrımcılığın en net biçimde hissedildiği alanlardan biri de senfoni orkestralarındaki müzisyen işe alım süreciydi. Ayrımcılığın, özellikle büyük senfoni orkestraları tarafından kadın müzisyenlerin istihdamını sınırlandırdığına dair güçlü bir varsayım vardı (Goldin, Rouse 2000).

1950-1980 yılları arasında senfoni orkestralarında ve müzik dünyasında kadınların erkeklerden daha az teknik bilgiye sahip olduğu ve orkestrada kadın müzisyenin olması orkestrayı verimsiz yapacağı algısı vardı (Seltzer 1989). Los Angeles Senfonisi ile New York Filarmoni'de şef olarak görev alan Zubin Mehta, kadınların orkestrada olmaması gerektiğini düşünüyordu. Bu yıllarda Avrupa orkestraları da kadın müzisyenleri işe almamak için bazı politikalara sahipti. (Seltzer 1989: 215.)

Amerika'daki senfoni orkestralarının müzisyenleri çoğunlukla müzik direktörü tarafından seçiliyordu. Seçilen müzisyenlerinin çoğunu seçkin bir erkek öğretmen grubunun erkek öğrencileri oluştururdu. Amerika orkestraları müzisyenlerin işe alım sürecindeki önyargıyı önlemek için 1970 ve 1980' ler de işe alım süreçlerini değiştirdi ve işe alım süreçlerini açık ve rutin hale getirmiştir. Seçme komitesi orkestra şefi veya bölüm müdüründen oluşuyordu. Fakat Amerika orkestraları değişikliğe gidilerek seçme komitesinin orkestra üyelerinden oluşacak şekilde yeniden yapılandırmıştır (Goldin, Rouse 2000).

Yapılan bu değişiklik müzisyen seçme sürecinde kadın ve erkek adaylar arasında bir eşitlik sağlayamamıştır. Çünkü müzisyenler halen özgeçmiş yoluyla belirlenmeye devam etmiştir. Seçme sürecinde tarafsızlık elde etmek, aday sayısının artırılması ve sürecin demokratikleştirilmesi için aday ile jüri arasına bir perde konulmasına karar verilmiştir. Kör işe alım tekniği böylece kullanılmaya başlanmıştır (Goldin, Rouse 2000).

Boston Senfoni Orkestrası 1952 yılında kör işe alım tekniği kullanmaya başlamıştı. Diğer orkestraların çoğu 1970' li ve 1980' li yıllarda kör işe alım tekniğini kullanmaya başlamıştır (Goldin, Rouse 2000).

Bu yıllarda ayrımcılıkla mücadelede bazı önemli olaylar yaşanmıştır. Bunlardan biri Abbie Conant diğeri ise Art Davis olayıdır. Abbie Conant ve Art Davis açtıkları ayrımcılık davalarıyla tanınmışlardır.

Abbie Conant, Amerikalı tromboncu ve Staatliche Hochschule Für Musik' te profesördür (Ducharme 2013:3). Abbie Conanat, Münih Filarmoni Orkestrası'nın 1980 yılındaki müzisyen seçmelerine katılmıştır. Bu müzisyen seçmelerinde jüri ile sanatçı arasına bir perde konulmasına karar verilmiştir. Çünkü seçmelere katılan müzisyenlerden biri ünlü bir müzisyenin oğludur. Jürinin onu görerek diğer adaylara karşı ayrımcılık yapmasını istememişlerdir (Gladwell 2005, Miller 2016).

Jüri Abbie Conant' ın performansını dinler dinlemez aradığımız kişi işte bu diye ilan etmiştir. Fakat Abbie Conant'nın bir kadın olduğunu görünce şaşırırlar ve onu kabul etmek zorunda kalırlar. Seçildikten 1 yıl sonra ona karşı bir ayrımcılık sergilerler ve Abbie Conant daha düşük bir pozisyona alınmıştır. Abbie Conant bu duruma karşında dava açar ve sekiz yılın sonucunda davayı kazanarak orkestraya en üst pozisyonda dönmüştür. Fakat Abbie Conant'a erkek adaylardan daha düşük ücret verilerek maaş üzerinden bir ayrımcılık yapılmıştır. Abbie conant yine dava açar ve 5 yılın sonunda kazanmıştır. Fakat orkestrada ayrımcılık devam ettiği için 1988 yılında ayrılmıştır (Ducharme 2013:7, Miller 2016).

Art Davis, Orange Coast Koleji'nde profesördü Davis, orkestralarda kör seçmelerin başlanmasına neden olan bir dava başlatmasıyla tanınmıştır (Stewart 2007). Art Davis New York Filarmoni'sine başvuru yapmıştır fakat ten renginden dolayı reddedilmiştir. 1969 yılında, Art Davis New York Filarmoni orkestrasını ayrımcılık suçladı ve bir dava açmıştır. Art Davis işe alım uygulamalarına meydan okuduğu için işini ve önemli iş bağlantılarını kaybetmiştir. İşini kaybetmesi sonucu okuluna New York Üniversitesi'nde klinik psikoloji alanında doktora yapmıştır. Art Davis' in Double Bassist Dergisine yaptığı açıklamada "Büyük güçlüklere karşı çıktım ve hayatımın 10 yılını kaybettim. Kendimi haklı görüyorum ve bu olaylar gerçekleşmeseydi Dr. Art Davis olmazdım" (Stewart 2007).

Bu olayın sonunda şehrin İnsan Hakları Komisyonu müzisyenin aleyhine bir karar verdi. Fakat orkestranın işe alma sistemini ayrımcı olduğuna karar verdi. Alınan bu karar Amerikan orkestralarının kadın ve erkek önyargılarınla başa çıkmaya yardımcı oldu. Filarmoni ve diğer orkestralarda ırk ve cinsiyet gibi faktörlerin müzik seçmelerini etkilememesi için perde arkasında seçmeler yapmaya başladılar (Tommasini 2020).

Ülkenin en büyük beş orkestrası Boston senfoni orkestrası, Chicago senfoni orkestrası, Cleveland Orkestrası, New York Filarmoni Orkestrası ve Philadelphia Orkestrası 1980 yılına kadar kadın oranı yüzde 12'den fazla değildi (Goldin, Rouse 2000).

Kör seçmelerin uygulanmaya başlanmasıyla 1970 yılında yüzde 6'nın altında olan kadın sayısı artmaya başladı. Boston Senfoni Orkestrası'nın üçte birini ve New York Filarmoni Orkestrası 'nın yarısını kadınlar oluşturmaya başladı (Goldin, Rouse 2000).

2.1.5. Kör İşe Alım Tekniğinin Avantajları ve Dezavantajları

Başta Avrupa Senfoni orkestralarında ardından Avrupa ülkelerinde işe alım süreçlerindeki ayrımcılığı önlemek için geliştirilen kör işe alım tekniği, azınlık veya dezavantajlı gruplarda yer alan bireylerin işe alınmasındaki engelleri azaltma potansiyeline sahiptir. Fakat geliştirilen bu teknik ilk bakışta amaçlarına ulaşsa da kör işe alım tekniğinin hem aday açıcısında hem de işveren açısında avantaj ve dezavantajları da vardır.

Kör işe alım tekniği, işe alımın ilk aşaması olan özgeçmiş tarama aşamasında dezavantajlı gruplarda yer alan adaylar için ayrımcılığı önleyebilir. Böylece işe alım sürecindeki ayrımcılığın azaltılmasında veya ortadan kaldırılmasına etki edebilir. Süreç sonunda dezavantajlı gruplarda yer alan adaylar için iş teklif oranını artırabilir (Rinne 2014).

Kör işe alım tekniği, bilinçsiz önyargı yaratabilecek bilgilerin özgeçmişlerden kaldırarak adil ve objektif bir işe alım sürecinin yürütülmesini sağlar (Meena 2016). Kör işe alım tekniği etkin ve doğru bir şekilde uygulanırsa, işe alım sürecinde adayı becerilerine ve niteliklerine odaklanılmasını sağlar (Rinne 2014).

Özgeçmişlerinde vurgulanacak elit bir soyağacına sahip olmayan potansiyel adaylar olabilir. Bu noktada kör işe alım, alışılmadık başvuru sahiplerinin belirlenmesi ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalan adayların becerilerini göstermesi için işe alım sürecinde fırsat ve eşitlik sağlayabilir (Meena 2016). Böylece kör işe alım dezavantajlı gruplarda yer alan adaylar için kapıyı açacak ve işyerlerinde çeşitliliği artıracaktır.

Kör işe alım her adayı aynı ve eşit derecede değerlendirme sağladığı için daha bilimsel kabul edilir. İşe alım uzmanları mülakatlarda adaylara önyargılara dayanarak adaylara farklı sorular sorabilir

böylece işe alım uzmanları adaylara karşı tarafsızlığını kaybederek önyargılı kararlar vermesine neden olur (Farris 2019). Kör işe alım, işe alım uzmanlarının kullandığı "kimi tanıyorsunuz" uygulamasını ortadan kaldırarak, daha yüksek becerilere sahip adayların seçilmesine olanak sağlar (Farris 2019).

Kör işe almanın başka büyük avantajı, bu teknikle işe alınan birinin şirkette daha uzun süre kalma olasılığının daha yüksek olmasıdır.

Kör işe alım yalnızca ayrımcılık yüksek olduğunda ayrımcılığı azaltabilir ve ayrımcılığı işe alım sürecinin sonraki aşamalarına erteleyebilir. Bu yüzden ayrımcılığı önleyebilecek çözüm olarak görülmemelidir (Rinne, U. 2014). Hem adaylar hem de işverenler açısından zorlukları da bulunmaktadır (Meena 2016).

Aday bilgilerini ilk aşamalarda gizlesek bile, hangi adaylarla görüşme yapacağında karar verildikten sonra yüz yüze görüşmelerde adayın tüm bilgilerini öğrenebiliriz böylece ayrımcılık ilk aşamada engellenmiş olup diğer tüm süreçlerde etkisi gösterebilir. Kullanılan bu teknik ile dezavantajlı grupta yer alan adaylar işe alım sürecinin ilk aşamasında avantajlı durumdayken iş teklif oranlarında dezavantajlı tarafta yer alabilir (Rinne, U. 2014).

Kör işe alım süreci işe alım sürecini uzatabilir ve bu süreçte adayların motivasyonunu azaltabilir (Rinne, U. 2014).

Şirketler kendi şirket kültürüne uyum sağlayabilecek çalışanlar ararlar. İşe alım sürecindeki kör işe alım tekniğini kullanmak adayın şirketin uygunluğunu ve adayın kişiliğini değerlendirmesine yardımcı olmayabilir (Rinne, U. 2014).

Adayların her bir kişisel bilgisi özgeçmiş taramasında çıkartılırsa, kör işe alım robotik bir süreç haline dönebilir. Bu süreçte bir adayın yaratıcılığını ve kişiliğini ya da takım uyumuna nasıl katkı sağlayacağı bilinmeyebilir.

Kör işe alım tekniğini kullanan işe alım sistemleri, farklı eğitim veya farklı sosyal statü gibi yapısal farklılıkların olduğu durumlarda ideal olmayabilir (Joseph 2016: 4).

Kör işe alım tekniğinin yönteminin uygulanması maliyetli ve zaman alıcı bir süreçtir (Rinne 2014: 1). İşe alım sürecinde kör işe alım tekniğini kullanmak, özgeçmişlerde daha az bilgi isteyen ülkelerde daha kolay ve daha az maliyetli olabilir. Bu açıdan ele alındığında kör işe alım tekniğini uygulamasında uluslararası farklılıklarda önemlidir. Yapılan bir araştırmada ülkenin kültürü, gelenekleri ve alışkanlıkları işe alım sürecini etkiler.

2.2. KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.2.1. Senfoni Orkestra Örneği

Gary Becker ve Kenneth Arrow'un destekleriyle yapılan ayrımcılıkla ilgili çalışma temel olarak kadınlar ver erkekler arasındaki eşitsizlikleri ele almıştır (Goldin, Rouse 2000: 715). Cinsiyet dayalı önyargı ve ayrımcılık birçok meslek gruplarında görülmüştür. Bu meslek grupları içinde yer alan gruplardan biri de Senfoni orkestralarıydı. Senfoni orkestralarındaki müzisyenler çoğunlukla müzik direktörü tarafından seçiliyordu. Müzik direktörü tarafından seçilen müzisyenler genellikle seçkin kesimden erkek öğrencileri olurdu. Senfoni orkestraları müzisyen seçim sürecindeki önyargı ve ayrımcılığı önleyebilmek için müzisyen seçim sürecinin de farklılaşmaya giderek seçme sürecini "kör" hale getirerek jüri ile adayların arasında perde konuldu. Aday ile jürinin arasında perde konulması, seçim sürecinde önyargı ve ayrımcılığın olup olmadığını test edilmesini sağlamıştır.

Senfoni orkestraları yaklaşık olarak 90 ile 105 müzisyen arasında oluşmaktaydı. 1970 ve 1980 yıllarındaki en büyük beş Orkestra arasında yer alan Bostan Senfoni Orkestrası (BSO), Chicago Senfoni Orkestrası, Cleveland Senfoni Orkestrası, New York Filarmoni Orkestrası (NYPhil) ve Philadelphia Orkestrasında kadın oranına bakıldığında %12 'den fazla değildi (Goldin, Rouse 2000: 717).

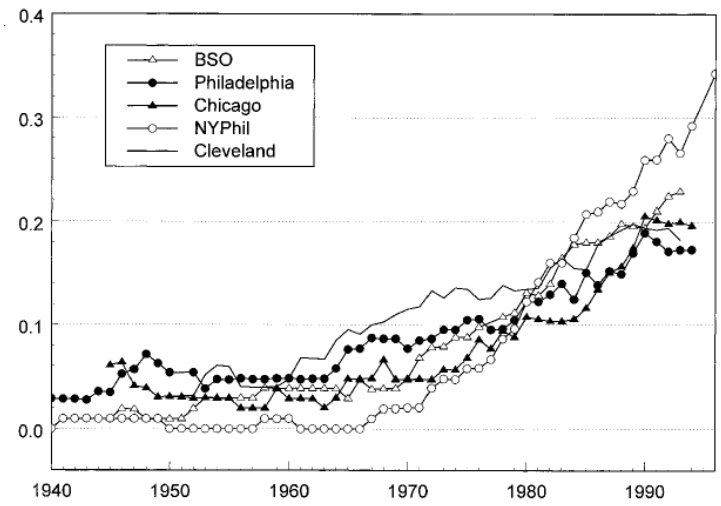
Şekil 2.A'da görüldüğü gibi, orkestralardaki kadın oranı 1990'lı yıllara doğru önemli ölçüde artmıştır. Benzer şekilde Şekil 2.B'de beş büyük orkestra dışında kalan Los Angeles Orkestrası (LA), San Francisco Filarmoni Orkestrası (SF), Detroit Senfoni Orkestrası ve Pittsburgh Senfoni Orkestrası'nda da kadın oranının arttığı görülmektedir.

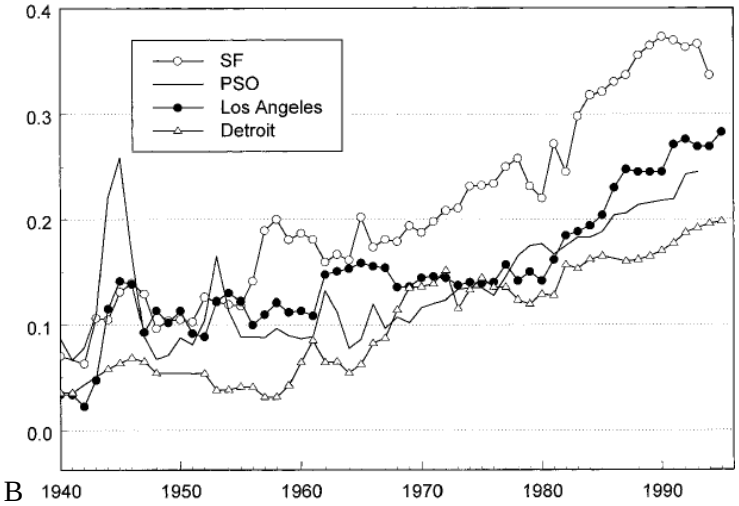
Şekil 2

1940-1990 Yılları Arasındaki Dokuz Orkestradaki Kadın Oranı

A: Büyük Beş Orkestra B: Diğer Dört Orkestra

A





B

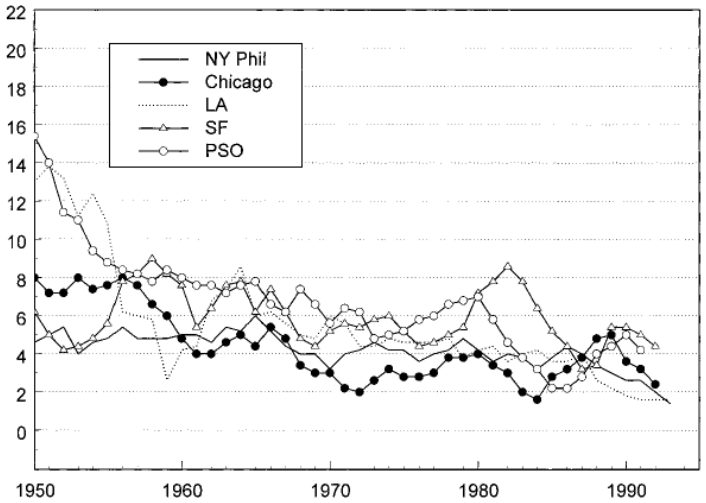
Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 718.

Kör işe alımın kullanılmaya başlanmasıyla Kadın müzisyen oranında artış Şekil 2B' de açıktır ve Şekil 2A' da ki orandan daha yüksektir. Şekil 1.B'de özellikle 1940' lar da orkestra kadın oranında dalgalanma olduğunu görüyoruz. Bu dalgalanmanın arkasında 2.Dünya Savaşı ve Kore Savaşı'nın etkileri vardır (Goldin, Rouse 2000: 717).

Orkestralarda yeni işe alınanların sayısı beş yıllık ortalaması Şekil 3'te gösterilmiştir. 1950'lerin sonlarından sonraki yıllarda Chicago ve NYPhil yılda dört müzisyen işe alırken, diğerleri yaklaşık altı müzisyen işe aldı. Ayrıca 1960'tan sonra yeni müzisyen alımında azalma görülmektedir.

Şekil 3

1950 ve 1990 Yılları Arasında Beş Orkestrada Yeni İşe Alınan Kişi Sayıları



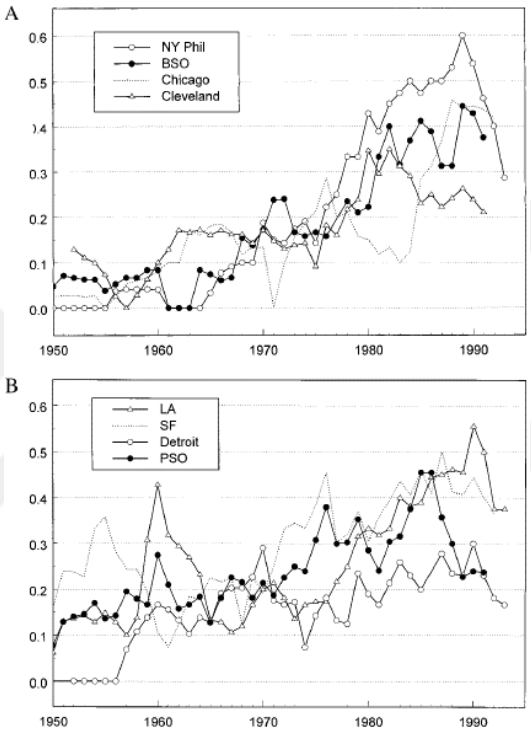
Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 719.

Şekil 4 ise yeni işe alımlar arasındaki kadın payının eğilimini göstermektedir (Goldin, Rouse 2000: 717). 1980'lerin başından itibaren yeni işe alınan kişiler arasında kadın müzisyen oranı %35'ken, BSO ve Chicago için %50'dir. Bu nedenle, müzisyenlerin kimliğini gizleyen kör işe alım tekniği, ayrımcılığı azaltmış ve orkestralardaki kadın sayısını artırmıştır.

Şekil 4

1950 ve 1990 Yılları Arasında Sekiz Orkestrada Yeni İşe Alınan Kadın Müzisyen

A: Büyük Beş Orkestra B: Diğer Dört Orkestra



Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 720.

Orkestralar seçim sürecini açık ve eşit bir şekilde yürüttüğünü ilan ederek başvurular için dünyanın her yerinden müzisyenlerin başvurularını almışlardır. Müzisyenler değerlendirilmek için orkestralara bir özgeçmişte sunmuşlardır. Adaylara seçmelerde çalınması için verilen müzik önceden verilmiştir. Orkestraların ön turu olmasına rağmen, bazılarının 1980'lere kadar yarı final ve final turu yoktu. Fakat kör işe alım uygulanmasıyla orkestralar ön, yarı final ve final turundan oluşan 3 aşamalı seçim sürecine geçmiştir. Orkestralar seçim sürecinde ekranın yanı sıra adayların ayak izlerini de gizlemek için sahneye giden yola halı açmışlardır. Seçmelere katılan her müzisyene sayı verilmiş ve jüride müzisyeninin performansını kâğıt üzerindeki sayının yanında değerlendirmiştir. Adayların isimleri son kör tur aşamasına kadar jüriye açıklanmamıştır. Örnek listede yer alan 11 orkestranın seçme aşamaları Tablo 1'de özetlenmiştir. Tablo 1'de yer alan 11 orkestra A'dan K' ya kadar sıralanmıştır.

Tablo 1

Orkestra Seçme Prosedürü Özet Tablosu

Orkestra	Ön Elemeler	Yarı Finaller	Finaller
A	1973'ten beri Kör İşe Alım	1973'ten beri Kör	Normal İşe Alım
B	1967'den beri Kör İşe Alım	Çeşitli Ekran Kullanımı	1967-1969 Kör, 1994'ten beri Kör
C	1979'dan beri Kör İşe Alım	Normal İşe Alım	Normal İşe Alım
D	1986'dan beri Kör İşe Alım	1986'dan beri Kör	1993'ün ilk altı ayı Kör, sonrası Normal İşe Alım
E	1981'e kadar Çeşitli Ekran Kullanımı	Çeşitli Ekran Kullanımı	Normal
F	1972'den beri Kör İşe Alım	1972'den beri Kör	1972'den beri Kör
G	1986'dan beri Kör İşe Alım	Çeşitli Ekran Kullanımı	Normal
H	1970'ten beri Kör İşe Alım	Normal	Normal
I	1979'dan beri Kör İşe Alım	1979'dan beri Kör	1983'ten beri Kör
J	1952'den beri Kör Kör İşe Alım	1952'den beri Kör	Normal
K	Normal İşe Alım	Normal İşe Alım	Normal

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 723.

Tablo 2'de sütun (1) ve (2)'de görüldüğü gibi, Orkestradaki kadın oranı arttıkça, ön turda da kör işe alımın benimsenme olasılığa da artmıştır, fakat etkiler çok küçük ve istatiksel olarak anlamlı olmaktan uzaktır (Goldin, Rouse 2000: 723).

Tablo 2

Ekran Kullanımı İçin Tahmini Probit Modelleri

	Ön Eleme Kör		Final Kör
	(1)	(2)	(3)
(Kadın Oranı) $_{t-1}$	2.744	3.120	0.490
	-3.625	-3.271	-1.163
	(0.006)	(0.004)	(0.011)
(Orkestra personel sayısı<6 yıl deneyim) $_{t-1}$	26.46	28.13	9.467
	-7.314	8.459	2.787
	0.058	0.039	0.207
"5 Büyük" Orkestra		0.367	
		0.0452	
		0.001	
Sözde R^2	0.178	0.193	0.050
Gözlem Sayısı	294	294	434

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 724.

Seçim sürecinde ilk kaynak olarak orkestra arşivlerinden elde edilen senfoni orkestralarının gerçek seçme kayıtları kullanılmıştır. Seçim sürecinde gizliliği sağlamak için orkestra isimleri açıklanmamıştır ve 1950 'den itibaren olan tüm seçmeler hakkında bilgi alınmıştır. Kayıtlar seçmelere katılan adayların isimlerinin listesidir ve bir sonraki tura geçenlerin isimlerinin yanında bir not yer almıştır. Diğer bir liste ise seçmeleri kazananların isimlerini içermiştir. Ayrıca bu listede her adayın çaldığı enstrümanı ve pozisyonu ve sonraki tura geçip geçmediğini de kaydedilmiştir. Seçmelerde adayların isimlerinden %96'sının cinsiyeti belirlenmiştir (Goldin, Rouse 2000: 724). Geri kalanların çoğunun cinsiyetleri ise nüfus sayımı verileri kullanarak belirlenmiştir (Goldin, Rouse 2000: 724).

Tablo 3

Yıl ve Seçme Dönemine Göre Seçmeler Hakkında Tanımlayıcı İstatistikler

Yıl	Seçmelerin Sayısı	Kadın Oranı	Müzisyen Sayısı	Seçmelerin Sayısı	Kadın Oranı	Müzisyen Sayısı	Seçmelerin Sayısı	Kadın Oranı
			Tamamen Kör Seçmeler			Tamamen Kör Olmayan Seçmeler		
Hepsi	254	0.367	43.4	60	0.393	38.1	194	0.359
		(0.013)	(3.13)		(0.029)	(1.74)		(0.015)
1970 ve öncesi	10	0.187				16.3	10	0.187
		(0.042)				(2.27)		(0.042)
1970-1979	69	0.329				31.4	69	0.329
		(0.026)				(2.10)		(0.026)
1980-1989	102	0.394	42.5	33	0.375	39.6	69	0.403
		(0.019)	(4.29)		(0.034)	(2.73)		(0.022)
1990+	73	0.390	44.6	27	0.415	50.6	46	0.375
		(0.027)	(4.64)		(0.049)	(4.52)		(0.033)
Tur			Tamamen Kör Seçmeler			Tamamen Kör Olmayan Seçmeler		
Ön Elemeler (Yarı Final Olmadan)	170	0.357	34.3	125	0.367	24.7	45	0.327
		(0.015)	(1.87)		(0.017)	(2.33)		(0.029)
Ön Elemeler (Yarı Finallerle)	137	0.396	45.5	134	0.395	49.3	3	0.425
		(0.019)	(2.54)		(0.019)	(17.0)		(0.205)
Yarıfinaller	114	0.415	12.3	89	0.404	10.4	25	0.455
		(0.019)	(0.649)		(0.022)	(1.21)		(0.043)
Finaller	167	0.430	4.93	28	0.472	7.12	130	0.422
		(0.016)	(0.448)		(0.040)	(0.310)		(0.017)

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 725.

Seçmelerin her bir turu ayrı ayrı ele alınmıştır. Son analiz örneğinde ise 7065 kişi ve 588 tur bulunmaktadır. 307 ön turun %84'ü, 114 yarı finalin %78'i ve 167 final turunun %17'si kör alımla yapılmıştır. Kör olarak yapılan ön turlarda 40 aday varken, kör olmayanlar turlarda ise 26 aday vardı. Kadın oranına bakıldığında ön turun yaklaşık olarak %37'sini ve final turunda ise %43'ünü oluşturmuştur. Tüm turlarda kadın yüzdesi 1970'lerde %33'ken 1990'lardan sonra %39' a kadar yükselmiştir (Goldin, Rouse 2000: 725).

Seçim sürecinde ikinci kaynak olarak orkestraların konser programlarının personel sayfasından elde edilen orkestra personel listeleri kullanılmıştır. Orkestraya geri dönen üyeler, yedek ve geçici müzisyenler bu listede yer almamıştır. 1970'ten 1996'ya kadar olan örneklemde 1128 yeni müzisyen aday vardır (Goldin, Rouse 2000: 726).

Kör işe alımın kadın müzisyenlerin bir turdan diğer turlara geçme ve işe alım olasılığı üzerindeki etkisini belirlemek için orkestraların seçme turlarında var olan varyasyondan yararlanılmıştır.

Bir birey i'nin bir seçmeden ilerletilmesi veya işe alınma olasılığı orkestrada j'de, t yılında, r turundan itibaren, bir perdenin kullanılıp kullanılmadığı (B), bireyin cinsiyetinin (F), bir ekranın kullanılıp kullanılmadığının (B) ve diğer bireyin (X) ve orkestra (Z) faktörleri, kısaca:

$$(1) \qquad P_{ijtr} = f(X_{it},\, F_i,\, B_{jtr},\, Z_{jtr}).$$

Tablo 1'de gösterildiği gibi kör işe alım tekniği zamana ve seçim turana göre farklılık gösterir. Çünkü her orkestra farklı zamanlarda ve farklı turlarda bu tekniği kullanmaya başlamıştır. Bu varyasyon ise bu farklılıkları tahmin için kullanılmıştır.

$$(2) \quad P_{ijtr} = \alpha + \beta F_i + \gamma B_{jtr} + \delta(F_i \times B_{jtr}) + X_{it}\theta_1 + Z_{jtr}\theta_2 + \varepsilon_{ijtr}.$$

Tablo 4 ve tablo 5'te ki veriler, işe alım sürecindeki değişiklerin kadınlar üzerindeki etkisini ortaya çıkartmıştır. Orkestrada yetenek bir değişken olmadığında, kadınlar kör seçmelerde daha az başarılıyken, adayların orkestra yeteneği sabit tutulursa kullanılan kör işe alım tekniği tüm kadınlar için önemli bir fayda sağlamıştır.

Tablo 4 cinsiyete, turlara ve zamana göre başarı oranının göstermektedir. Göreceli kadın başarısını işe alınmış kadın ve işe alınmış erkek oranı olarak tanımlanmıştır. Kadın adayların göreceli başarısı kör olmayan işe alım sürecine kıyasla kör işe alım sürecinde daha kötü ve kör işe alımın kullanılması kadın adayların ortalama kalitesini düşürdüğü yönündedir.

Tablo 4

Cinsiyet, Yıl ve Seçme Dönemine Göre Seçmelerde Ortalama Başarı

	Göreceli Kadın Başarısı		
Yıl	Tüm Seçmeler	Tamamen Kör Seçmeler	Kör Olmayan Seçmeler
Hepsi	– 0.001	– 0.022	0.006
	(0.008)	(0.012)	(0.010)
1970 ve öncesi	0.053		0.053
	(0.115)		(0.115)
1970-1979	0.001		0.001
	(0.021)		(0.021)
1980-1989	– 0.006	– 0.039	0.010
	(0.009)	(0.016)	(0.009)
1990+	– 0.003	– 0.001	– 0.003
	(0.010)	(0.017)	(0.013)
Tur	Tüm Turlar	Kör Turlar	Kör Olmayan Turlar
Ön Elemeler (Yarı Final Olmadan)	– 0.032	– 0.048	0.012
	(0.019)	(0.021)	(0.040)
Ön Elemeler (Yarı Finallerle)	– 0.048	– 0.052	0.116
	(0.016)	(0.016)	(0.228)
Yarıfinaller	– 0.030	– 0.059	0.071
	(0.038)	(0.044)	(0.080)
Finaller	0.009	– 0.028	0.016
	(0.036)	(0.102)	(0.038)

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 727.

Tablo 5'te ise örneklemde birden fazla kez yer alan ve en az bir turun kör ve kör olmadığı müzisyenler için seçmelerin başarı istatistikleri gösterilmiştir. Tablo 5 ise Tablo 4'ün aksine kör seçmelerin kadın aday havuzunu genişlettiğini göstermektedir. Kör seçmelere katılan kadınların başarı oranı kör olmayan seçmelere göre daha yüksektir. Tablo 5'te ön tura baktığımızda kör seçmelerde kadınların %28,6'sı, erkeklerin ise %20,2'si ileri düzeydedir. Kör olmayan seçmelere bakıldığında erkeklerin %22,5'u ileri düzeydeyken kadınların %19,3'ü ileri düzeydedir. Kör seçmelerin kullanıldığında kadınların başarı oranı %11,6 puan artırmıştır. Finallerde kadın müzisyen başarı oranı kör seçmelerde %14,8' lik puanla artarken erkeklerin başarı oranından %28,1puan daha yüksektir. Orkestralardaki başarı olanları tüm seçmelerdeki düşükken, kadın başarı oranı kör seçmelerin kullanılmasıyla 0.0017'den 0.027'ye yükselerek 1,6 kat daha artırmıştır (Goldin, Rouse 2000: 727).

Tablo 5

Hem Kör Hem de Kör Olmayan Seçmelere Katılan Müzisyenlerin Cinsiyete ve Seçmelere Göre Ortalama Başarı

	KÖR		KÖR OLMAYAN	
	Gelişmiş Oran	Kişi Tur Sayısı	Gelişmiş Oran	Kişi Tur Sayısı
	Yarı Finalsiz Ön Elemeler			
Kadın	0.286	112	0.193	93
	(0.043)		(0.041)	
Erkek	0.202	247	0.225	187
	(0.026)		(0.031)	
	Yarı Finalli Ön Elemeler			
Kadın	0.200	20	0.133	15
	(0.092)		(0.091)	
Erkek	0.083	12	0.000	8
	(0.083)		(0.000)	
	Yarı Finaller			
Kadın	0.385	65	0.568	44
	(0.061)		(0.075)	
Erkek	0.368)	68	0.295	44
	(0.059)		(0.069)	
	Finaller			
Kadın	0.235	17	0.087	23
	(0.106)		(0.060)	
Erkek	0.000	12	0.133	15
	(0.000)		(0.091)	
	İşe Alınan			
Kadın	0.027	445	0.017	599
	(0.008)		(0.005)	
Erkek	0.026	816	0.027	1102
	(0.005)		(0.005)	

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 728.

Tablo 6 ise Tablo 5'te ki ham tabloların regresyon analoglarını vermektedir (Goldin, Rouse 2000: 727). Kör seçmeler turlara göre farklılık gösterebileceğinden seçme turları üç ana tura bölünmüştür. Tablo 6' da numaralandırılmış sütunlarda yer alan yıl ve enstrüman sabit etkilerinin yanı sıra bireysel ve seçmeli ortak değişkenlerde dahil edilmiştir. Ayrıca tablo turlardaki toplam müzisyen sayısı, adayları arasındaki kadın oranını da vermektedir.

Örneklemde adayların %42'si birden fazla turda yarışmıştır ve %6'sı ise hem kör işe alımla hem de kör olmayan işe alımla yarışmıştır. Adayların yeteneklerini kontrol etmek için bireysel sabit etki stratejisi kullanılmıştır. Tablo 6'da tüm sütunlara bireysel sabit efektler vardır ve bu durumda kimlik hem kör işe alım yapan ve kör işe alım olmadan denetim yapan kişilerden gelmiştir. Kör işe alımın etkisi hem orkestralar hem de orkestralar arasındaki farklı seçme prosedürlerinden elde

edilmiştir. Orkestraların kalitesini ölçmek içinde bir kukla değişken de eklenmiştir. Buradaki ilgili katsayı kadın ve kör işe alım arasındaki etkileşimdir. Pozitif katsayı seçmelerde kadın müzisyenin ilerleme olasılığını artırdığını ve kadın ve kör işe alım arasındaki etkileşim kadın müzisyenlerin daha iyi duruma geldiğini göstermiştir. Kör katsayısı, kör seçmelerin müzisyenleri seçme sürecinde ilerleyip ilerlemediğini göstermektedir. Tablo 5 ve tablo 6'den de elde edilen bilgilerle, kör işe alımın tüm turlarda kadın müzisyenler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Goldin, Rouse 2000: 730). Kör işe alım son tura çıkan kadın müzisyenlerin kazanma olasılığı %33 kadar arttırdığını göstermektedir (Goldin, Rouse 2000: 730).

Tablo 6

İlerleme Olasılığının Doğrusal Olasılık Tahminleri: Bireysel Sabit Etkilerle

	Ön Elemeler							
	Yarı Finaller Olmadan		**Yarı Finaller İle**		**Yarı Finaller**		**Finaller**	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Kör	-0.017	0.003	0.109	0.224	0.026	0.102	-0.154	-0.060
	(0.039)	(0.046)	(0.172)	(0.242)	(0.089)	(0.096)	(0.150)	(0.149)
Kadın* Kör	0.125	0.111	0.013	-0.025	-0.179	-0.235	0.308	0.331
	(0.068)	(0.067)	(0.215)	(0.251)	(0.126)	(0.133)	(0.196)	(0.181)
Seçmeye Katılan Sayısı		-0.020		0.010		0.015		0.126
		(0.014)		(0.010)		(0.030)		(0.028)
Son Seçmelerden Bu Yıllara		-0.005		-0.006		-0.005		0.016
		(0.007)		(0.005)		(0.013)		(0.015)
Otomatik Yerleştirme						-0.096		-0.069
						(0.064)		(0.073)
"5 Büyük" Orkestra		-0.154		-0.059		0.006		-0.059
		(0.035)		(0.024)		(0.081)		(0.084)
Turdaki Toplam Seçmen Sayısı (/100)		-0.003		0.014		-0.371		-0.262
		(0.081)		(0.031)		(0.521)		(0.756)
Seçme Turlarındaki Kadın Oranı		0.118		0.312		0.104		0.067
		(0.139)		(0.134)		(0.218)		(0.159)
Asıl		-0.079		-0.078		-0.082		-0.185
		(0.037)		(0.019)		(0.066)		(0.076)
Yedek		0.165		0.123		0.167		0.079
		(0.081)		(0.093)		(0.183)		(0.217)
Ho'ın P değeri: Kör + (Kadın*Kör) = 0	0.053	0.063	0.342	0.285	0.089	0.170	0.222	0.042
Yıl Sabit Etkileri	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet
R2	0.748	0.775	0.687	0.697	0.774	0.794	0.811	0.878
Gözlem Sayıları	5,395	5,395	6,239	6,239	1,36	1.360	1,127	1,127

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 729.

Kadın müzisyenlerin kör işe alımla yeteneklerini erkek müzisyenlerden daha hızlı göstermesi sonucunda sabit efekt analizi ile ilgili potansiyel önyargı görülmüştür ve bu potansiyel önyargı tablo 6'da çift sütunlara eklenerek ele alınmıştır. Ama bu potansiyel önyargı kaynağının sorun olmadığı gösteren 3 ampirik kanıt vardır (Goldin, Rouse 2000: 731). Birincisi, Tablo 6'nın çift sütunlarında önceki seçmelerin sayısı kontrol edilerek bu kontrollerin sonuçlarını değiştirmediği görülmüştür. İkincisi hem kör seçmelere hem de kör olmayan seçmelere katılanlar ile yalnızca bir kez seçmelere katılmış adaylar arasında kadın oranı açısından önemli bir fark olmadığı görülmüştür. Sonuncusu ise, örnek en az 3 seçmelerle kısıtlandığında oluşturulan katsayı tahminleri hem kör seçmelerde hem de kör olmayan seçmelerde farklı değildir.

Tablo 7

İlerleme Olasılığının Lineer Olasılık Tahminleri Bireysel ve Sabit Etkileri İle

	Bireysel sabit efektleri dahil et		Bireysel sabit efektleri hariç tut
	(1)	(2)	(3)
Kör	0.404	0.399	0.103
	(0.027)	(0.027)	(0.018)
Kadın*Kör	0.044	0.041	-0.069
	(0.039)	(0.039)	(0.022)
Kadın			-0.005
			(0.019)
H_o'ın P değeri: Kör + (Kadın*Kör) = 0	0.000	0.000	0.090
Bireysel Sabit Etkileri	Evet	Evet	Hayır
Orkestra Sabit Etkileri	Hayır	Evet	Evet
Yıl Sabit Etkileri	Evet	Evet	Evet
Diğer Ortak Değişkenler	Evet	Evet	Evet
R^2	0.615	0.165	0.048
Gözlem Sayısı	8,159	8,159	8,159

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 732.

Üç orkestranın seçme turları bir araya getirilerek hem bireysel hem de orkestra sabit efektleri içeren seçme politikasını değiştirmiştir. Tablo 7'nin 1 sütununda bireysel sabit efektleri eklenerek kimlik hem kör hem de kör olmayan seçmelere katılan bireylerden elde edilmiştir. Sütun 2 'ye ise orkestra kör işe alım tekniğini kullanmaya başlamadan önce ve sonra belirli orkestra için seçmelere katılan bireylerden orkestra sabit efekti eklenmiştir. İlgili katsayı Tablo 4 ve 5' teki farka benzer şekilde sütun 1 ve 2'de pozitif sütun 3'te ise negatif ve kör seçmelerin kadın başarısı üzerindeki etkisi

tablo 6'dakinle benzerdir (Goldin, Rouse 2000: 731). Burada önemli olan orkestra sabit efektlerinden ziyade bireysel sabit efektleri önemlidir. Etki istatistiksel olarak anlamlı olmasa da kör seçmelerin kadınların için olumlu bir etkisi vardır (Goldin, Rouse 2000: 732). Yine aynı şekilde tablo 8 'de sayım verilerini iki şekilde kullanarak tablo 6'nın 2,4,6 ve 8 sütunlarında ve tablo 7'nin ise 2 sütunlarında verilenlerin aynı özellikleri tahmin edilmiştir (Goldin, Rouse 2000: 732).

Tablo 8

İlerleme Olasılığına İlişkin Doğrusal Olasılık Tahminleri: Cinsiyet Yanlış Sınıflandırmasının Ele Alınması

Part A: Ön Eleme Turları				
	Ön Elemeler			
	Yarı Finalsiz		Yarı Finaller ile	
	OLS	IV	OLS	IV
Kör	-0.012	0.057	-0.174	0.290
	(0.043)	(0.045)	(0.093)	(0.241)
Kadın*Kör	0.139	0.137	0.272	-0.035
	(0.666)	(0.068)	(0.188)	(0.251)
Diğer Ortak Değişkenler	Evet	Evet	Evet	Evet
Bireysel Sabit Etkiler	Evet	Evet	Evet	Evet
Yıl Sabit Etkileri	Evet	Evet	Evet	Evet
R^2	0.771			
Gözlem Sayısı	5,696	5,395		

Part B: Yarı Final ve Final Turları ve Orkestra Sabit Etkileri						
	Yarı Final		Finaller		Orkestra Sabit Etkileri ile	
	OLS	IV	OLS	IV	OLS	IV
Kör	0.100	-0.197	-0.028	-0.025	0,01	0.061
	(0.083)	(0.700)	(0.125)	(0.141)	(0.028)	(0.033)
Kadın*Kör	-0.242	-0.193	0.160	0.324	0.069	0.052
	(0.120)	(0.429)	(0.171)	(0.181)	(0.035)	(0.036)
Diğer Ortak Değişkenler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Bireysel Sabit Etkiler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Yıl Sabit Etkileri	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
R^2	0.776		0.848		0.654	
Gözlem Sayısı	1,6	1,36	1,509	1,127	8,882	8,159

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 733.

Şu ana kadar gerçekleştirilen analiz, kör işe alım ve turların kullanılmasıyla kadınların turlardaki başarısı ile ilgili olmuştur. Bu süreçten sonra kör işe alımın işe alım üzerindeki etkisine bakılmıştır. Tablo 9'da tamamen seçmelerin kör olarak yapıldığında bir kadının işe alınma olasılığı üzerinde etkisi verilmiştir. Kör seçmelerin etkisi pozitif ve büyüktür, yalnızca yarı final olmadığında

ve kadınların işe alınma oranı kör seçmelerde erkeklerin oranından %5 daha büyüktür ve Tablo 9'da ki sütun 5 ve 6'da etki yaklaşık olarak %1'dir. (Goldin, Rouse 2000: 734).

Tablo 9

Kör Seçmelerin Bireysel Sabit Etkilerle İşe Alınma Olasılığı Üzerindeki Etkisinin Lineer Olasılık Tahminleri

	Yarı Final Olmadan		Yarı Finaller ile		Hepsi	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tamamen Kör Seçmeler	-0.024	0.047	0.001	0.006	0.001	
	(0.028)	(0.041)	(0.009)	(0.011)	(0.008)	
Tamamen Kör Seçmeler* Kadın	0.051	0.036	0.001	-0.004	0.011	
	(0.046)	(0.048)	(0.016)	(0.016)	(0.013)	
Yıl Etkileri	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet
Diğer Ortak Değişkenler	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet
R2	0.855	0.868	0.692	0.707	0.678	0,691
Gözlem Sayısı	4,108	4,108	5,883	5,883	9,991	9,991

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 734.

Tablo 10 ise bize kör seçmelerin işe alım üzerindeki etkilerini göstermektedir. Kör olmayan seçmelerde tüm işe alınlarının %10'u kadınken, kör seçmelerde yaklaşık olarak %35'tir (Goldin, Rouse 2000: 736). Ancak tablo 10'un 1 sütunundaki tahminler kör seçmelerin kadınların işe alınma olasılığını artırsa da katsayı kesin olarak tahmin edilememiştir (Goldin, Rouse 2000: 737).

Tablo 10

Kör Seçmelerin Yeni Üyelerin Cinsiyet Üzerindeki Etkisine İlişkin Probit Tahminler: 1970-1996 Yılları Arası

	Herhangi bir kör seçmeler	Tamamen kör seçmelere karşı sadece kör ön elemeler ve / veya yarı finaller
	(1)	(2)
Herhangi bir kör seçmeler	0.238	
	(0.183)	
	[0.075]	
Yalnızca kör ön elemeler ve/veya yarı finaller		0.232
		(0.184)
		[0.074]
Tamamen kör seçmeler		0.361
		(0.438)
		[0.127]
Bölüm:		
Nefesliler	-0.187	-0.188
	(0.114)	(0.114)
	[-0.058]	[-0.058]
Bando	-1.239	-1.237
	(0.157)	(0.157)
	[-0.284]	[-0.284]
Vurma	-1.162	-1.164
	(0.305)	(0.305)
	[-0.235]	[-0.235]
Testin p değeri: sadece kör ön elemeler ve/veya yarı finaller tamamen kör		0.756
Sözde R^2	0.106	0.106
Gözlem Sayısı	1,128	1,128

Kaynak: Goldin, C., Rouse, C. (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", American Economic Review 90(4),: 735.

Özetle, orkestraların dosyaları ve arşivlerinden toplanan örnekler, işe alım sürecinin aşamalarında ayrımcılığın olduğunu göstermiştir. Kör seçmelerin kullanılmasıyla kadın müzisyenlerin ön turlardan ilerleme olasılığı %50 artarken, son turlarda bu oran birkaç kat artmıştır. Kör seçmeler kadın müzisyenlerin orkestra seçmelerinde seçilme oranı artırarak orkestralardaki kadın müzisyen oranında artış gözlemlenmiştir.

2.2.2. Almanya Uygulama Örneği

2010 yılında Almanya'da yayınlanan bir yazışma testinde, Almanya'da işe alım süreçlerinde karşılaşılan ayrımcılık tartışmalarını tetiklemiştir. Yapılan bu çalışmada büyük ölçekli firmalarda Türk isimli adayların iş görüşmesi için davet olma olasılığı Alman isimli adaylara göre %14 daha düşükken bu oran ortak ve küçük firmalarda %24 oranında olduğu anlaşılmıştır (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 4). Ayrımcılık karşıtı olan Federal Ajans'ı bu duruma karşı olarak Almanya'da saha deneyi başlatmaya karar vermiştir.

2010 yılının Kasım ayında başlayan deneye dört uluslararası, bir orta ölçekli ve üç kamu idaresi olan gönüllü sekiz kuruluşun katılımıyla on iki ay sürmüştür. Deneyde adayların isimleri, iletişim bilgileri, medeni durum, cinsiyet, milliyet, doğum tarihi ve yeri, engellilik durumu ve adayların resimleri anonim hale getirilmiştir. Bu bilgilerinin yanı sıra adayların profesyonel çalışma deneyimlerinin başlangıç ve bitiş tarihleri de adayların yaşını belli etmemesi için anonim hale getirilmiştir.

Bu saha deneyinin amacı iki amacı vardır (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 4). Birincisi nitel değerlendirme kullanarak anonim iş başvurularının uygulanabilirliğine ışık tutmaktır. Bunun için işverenler ile yapılandırılmış görüşmeler ve adaylar için anket çalışması yapılmıştır. Çalışmada kişisel bilgileri anonim hale getirmek için dört farklı yöntem incelenmiştir (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 4). Bunlar kişisel bilgilerin dâhil edilmediği standart başvuru formları, kişisel bilgilerin devre dışı bırakılarak mevcut çevrimiçi başvuru formlarının iyileştirilmesi, adayların kişisel bilgilerinin başka bir belgeye kopyalanması ve orijinal başvuru formlarındaki kişisel bilgilerin karartılması. Deneyin ikinci amacı ise, anonim iş başvurularının mülakata davet alma olasılıkları üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Anonim iş başvurularının mülakata davet alma olasılıkları üzerindeki etkisini araştırmak için iki adımlı doğrusal olasılık modelleri uygulanmıştır. İlk olarak adayların cinsiyetinin ve göç geçmişinin bilinmediği durumlarda adayların mülakat için görüşme daveti alıp almadığı analiz edilmiştir. İkinci ise, anonim iş başvuruları ile standart iş başvuruları arasında karşılaştırma yapılmıştır. Teorik olarak, anonim iş başvurularının azınlık gruplarında yer alan adaylara karşı farklı muamelesini ortadan kaldırdığı varsayılarak üç farklı etkisi mümkün olmuştur. Birincisi, anonim iş başvuruları azınlık gruplarının görüşme davet olasılıklarını artmasına neden olabilir. Eğer standart iş başvuru formlarında azınlık gruplarına karşı ayrımcılık yoksa görüşme davet olasılıkları üzerindeki etkisi yoktur. Son olarak, azınlık gruplarının standart iş başvurularının kullanıldığı durumlarda yüksek görüşme daveti aldıklarında, anonim iş başvurularının kullanılmaya başlanması azınlık gruplarının mülakat için görüşme daveti alma olasılıkları azaltabilir.

Tablo 11'de tüm işe alım süreçlerine ilişkin bilgiler verilmiştir. Tabloda dokuz süreç için verileri verilmiştir. Başvuru sayısı, işe alım süreci başına 27 ile 800 başvuran arasında değişmektedir. Birinci süreçteki başvuranların yüzde %93'ü kadınken, bu oran dördüncü süreçte %2'dir. Göçmenlerin oranı ise başvuruların %17'sini oluştururken sekizinci süreçte %3'tür.

Nitel değerlendirme sonuçlarına bakıldığında hem adayların hem de işe alım uzmanlarını, anonim iş başvurularında uygulanmasındaki sorunları bildirmediklerini görülmüştür. Bu yüzden standartlaştırılmış başvuru formalarının kullanılması iyi bir yöntem olarak görülmüş ve adaylar arasındaki karşılaştırıla bilirliğin de artırdığı görülmüştür (Krause, Rinne,Zimmermann 2012: 6). İşverenler de anonim iş başvurularının adayın nitelik ve becerilerine odaklanılmayı sağladığı için bu yöntemi takdir etmiştirler.

Anonim iş başvuruları ile deneye katılan tüm adaylardan deneyimleri hakkında ankete katılmaları istenmiştir. Adayların %41'i anonim iş başvurularının mülakata davet alma olasılıklarını artırdığını değerlendirmiştir. Ankete katılan adayların %48'i anonim iş başvuruları standart iş başvurularına tercih etmiştir. Ayrıca, adayların %54'ü anonim iş başvurularının kendi yetenek ve becerilerinin gösterme potansiyelinin daha yüksek olduğu söylemektedir (Krause, Rinne,Zimmermann 2012: 7).

Anonim işe alımın işe alım sürecindeki etkililerini ayrıntılı olarak açıklamak için büyük bir örneklem olması nedeniyle Tablo 11'de ki 8. Süreç örnek olarak seçilmiştir (Krause, Rinne,Zimmermann 2012: 7). Bu süreçte yer alan adayların yarısı kadın ve adayların %3'ü göç geçmişine sahiptir. Adayların ortalama deneyim süresi bir yıldan az ve adayların üçte biri, işe alım sürecinin ilk aşamasının sonunda görüşme daveti almıştır (Krause, Rinne,Zimmermann 2012: 7).

Tablo 11

Alman Deneyinde Anonim İş Başvurularına Genel Bakış

Süreç	Uygulamalar	Anonimleştirme	Temel Tanımlayıcılar	Kontrol Grupları
1	27	Standartlaştırılmış Başvuru Formu	%93'ü Kadın %25 Göçmen %25 Geri Arama Oranı	Sonraki İşe Alım
2	593	Karartmak	% 46'sı Kadın % 29 Göçmen % 14 Geri Arama Oranı	a) Geçmiş İşe Alım b) Diğer Bölge (Eş Zamanlı Alım)
3	719	Karartmak	% 64 Kadın % 17 Göçmen % 60 Geri Arama Oranı	-
4	128	Hassas Olmayan Belgelerin Başka Bir Belgeye Kopyalanması	% 2 Kadın % 45 Göçmen % 29 Geri Arama Oranı	-
5a	318	Standartlaştırılmış Başvuru Formu	% 93'ü Kadın % 25 Göçmen % 25 Geri Arama Oranı	Geçmiş İşe Alım
5b	89	Standartlaştırılmış Başvuru Formu	% 80 Kadın % 18 Göçmen % 28 Geri Arama Oranı	Geçmiş İşe Alım
6a	505	Karartmak	% 76 Kadın % 33 Göçmen % 14 Geri Arama Oranı	Eşzamanlı Pozisyon
6b	179	Karartmak	% 71 Kadın % 30 Göçmen % 17 Geri Arama Oranı	Eşzamanlı Pozisyon
7	248	Karartmak	% 21 Kadın % 34 Göçmen % 22 Geri Arama Oranı	Hayali- İmgesel İnceleme
8	809	Çevrimiçi Başvurunun İyileştirilmesi (Geliştirilmesi	% 53 Kadın % 3 Göçmen % 32 Geri Arama Oranı	a) Geçmiş İşe Alım b) Aynı Açık Pozisyon, ancak Anonim Olmayan Başvurular
9	92	Çevrimiçi Başvurunun İyileştirilmesi (Geliştirilmesi	% 27 Kadın % 46 Göçmen % 93 Geri Arama Oranı	a) Geçmiş İşe Alım b) Diğer Bölge (Eş Zamanlı İstihdam)

Kaynak: Krause-Pilatus, Annabelle & Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F., (2012). "Anonymous Job Applications in Europe," IZA Discussion Papers 7096, Institute of Labor Economics (IZA):21.

Tablo 12 ise bu örnekteki anonim iş başvuruları ile mülakata davet alma olasılığının belirleyicilerinin analizi göstermektedir. İlk olarak, sadece isimsiz olan başvurular dikkate alınmıştır. Bu durumda potansiyel olarak dezavantajlı gruplarda yer alan kadın adayların hem de göç geçmişi olan adayların, erkeklere ve yerli halka kıyasla görüşme için davet olması olasılığı daha yüksektir (Krause, Rinne,Zimmermann 2012: 8). Fakat, bu farlılıklar 1 sütununda istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sütun 2 ‘de ise kadın kukla katsayısı neredeyse sıfıra kadar düşerken, göçmen kukla katsayısı artmıştır. Bu örnekte, kadın adayların ve göç geçmişine sahip adayların başvuruları anonim olarak incelediğinde farklı mülakat daveti olasılıkları ile karşılaşmamışlardır.

Tablo 12

Anonim İş Başvuruları ile Mülakat Davet Olasılığı

	(1)	(2)
Kadın	0.017 (0.033)	0.008 (0.033)
Göçmen	0.089 (0.100)	0.109 (0.101)
Kontrol Değişkenleri	Hayır	Evet
R^2	0.001	0.016
Gözlem Sayısı	809	809
*** %1 Önemli; ** %5 Önemli; * %10 Önemli		

Kaynak: Krause-Pilatus, Annabelle & Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F., (2012). "Anonymous Job Applications in Europe," IZA Discussion Papers 7096, Institute of Labor Economics (IZA):22.

Çalışmanın bu aşamasından sonra anonim iş başvurularının başlatılmasının etkileri analiz edilmiştir. Anonim iş başvuruları ile standart iş başvurularını karşılaştırmak için iki kontrol grubu oluşturulmuştur. Birinci grup standart iş başvuru formlarıyla başvurulanlardan oluşmuştur. Tablo 13 bu iki kontrol grubunun 2010 ve 2011 yılındaki iki işe alım süreci arasındaki karşılaştırmanın sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 13

Geçmiş İşe Alımlardan Gelen Başvurularla Karşılaştırma

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonim	0.057***	0.075**	0.112***
	(0.020)	(0.035)	(0.041)
(b) Kadın	0.063***	0.060***	0.093***
	(0.019)	(0.019)	(0.024)
(c) Göç	-0.013	-0.003	-0.084
	(0.056)	(0.057)	(0.064)
(d) Anonim*Kadın			-0.086**
			(0.041)
(e) Anonim*Göç			0.192
			(0.119)
Kontrol Değişkenleri	Hayır	Evet	Evet
Δ: Toplam (a) + (d)			0.026
			(0.041)
Δ: Toplam (a) + (d)			0.305**
			(0.121)
R2	0.009	0.017	0.020
Gözlem Sayısı	2,166	2,166	2,166

Kaynak: (Krause, Rinne, Zimmernann, 2012: 22)

*** %1 Önemli; ** %5 Önemli; * %10 Önemli

2011 yılında başvurular anonim olduğunda daha az kişi başvuru yapmıştır. 1 ve 2 sütunlarının ilk satırında yer alan sonuçlar, anonim iş başvurularının kullanılması adaylar için mülakat için davet alma olasılığının 6 ile 8 puan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sütun 3' te ki sonuçlar ise iki kontrol grup için değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki etkileşimi göstermektedir. Anonim iş başvuruları ile kadın adaylar arasındaki etkileşim terimi katsayısı, kadın adayların başvuruları anonim olarak incelendiğinde mülakat için davet alma olasılıkları %9 puan kadar düşük olduğunu göstermiştir. Böylece kadın adaylar için anonim iş başvurularının genel etkisi istatistiksel olarak anlamlı değilken, anonim iş başvurularının göç geçmişine sahip adaylar için olumlu bir etkisi vardır (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 9). İki grup arasındaki mülakat daveti alma oranlarının karşılaştırılması Tablo 14'te verilmiştir. 1 ve 2 sütunları ki mülakat davet olasılığının cinsiyet ve göç geçmişine göre önemli ölçüde farklılık göstermediğini göstermektedir. Sütun 3'te etkileşim oranları da dahil edilerek, kadın adayların standart başvurularla mülakat daveti alma olasılığını daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kadın adaylar mülakat davet olma olasılığı anonim işe başvurularında standart başvurulara göre %14 daha azalmıştır. İlk kontrol grubuyla yapılan analizin aksine, göç geçmişine sahip adaylar için anonim iş başvurularının önemli bir etkisi tespit edilmemiştir (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 9).

Tablo 14

Mevcut İşe Alımlardan Gelen Standart Başvuruları Karşılaştırma

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonim	-0.075	-0.071	0.005
	(0.046)	(0.046)	(0.064)
(b) Kadın	0.039	0.028	0.156*
	(0.031)	(0.031)	(0.085)
(c) Göç	0.115	0.119	0.160
	(0.086)	(0.087)	(0.161)
(d) Anonim*Kadın			-0.148
			(0.091)
(e) Anonim*Göç			-0.051
			(0.190)
Kontrol Değişkenleri	Hayır	Evet	Evet
Δ: Toplam (a) + (d)			0.144**
			(0.067)
Δ: Toplam (a) + (d)			-0.046
			(0.189)
R2	0.007	0.018	0.021
Gözlem Sayısı	938	938	938

*** %1 Önemli; ** %5 Önemli; * %10 Önemli

Kaynak: Krause-Pilatus, Annabelle & Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F., (2012). "Anonymous Job Applications in Europe," IZA Discussion Papers 7096, Institute of Labor Economics (IZA):24.

Yukarıda tartışılan işe alım süreci örneğini içeren veriler haricinde diğer tüm süreçler içinde veriler mevcuttur. Tablo 15 ve 16, önceki örnekte tartışılan özel işe alma sürecinde de olduğu gibi iki aşamalı ampirik analizden elde edilen işe alım süreçlerinin sonuçlarını göstermektedir. Tablo 15 anonim olarak başvuru yapan adayların mülakat davet olasılıklarının analizini, Tablo 16 ise iş başvurularında anonim iş başvurularının başlatılmasının etkilerinin sonuçlarını göstermektedir. Ampirik analizin sonuçları, üç farklı etki altında sınıflandırılmıştır (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 11).

a) Ayrımcılığın ortadan kaldırılması,

b) Başlangıçta ayrımcılık olmadığı için bir etki yoktur,

c) Pozitif ayrımcılığın ortadan kaldırılması

Tablo 11'de ki süreç 5 ve 6'nın sonuçları, kadın adaylara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına örnek olarak gösterilmiştir. İşe alım uzmanları, adayların cinsiyeti biliniyorsa adayların çocuk sahibi olma arzusunu tahmin ederek mülakat davet olasılığını olumsuz yönde etkileyebilir. Tablo 11 süreç 8a bu tür etkiye bir örnektir. 1. ve 7. süreç ise başlangıçta ayrımcılık olmadığı için hiçbir etki yoktur kategorisine ve 2 ve 8b süreci ise pozitif ayrımcılığın ortadan kaldırılması kategorisine örnektir. Süreç 9a ve 9b'de her iki durumda, anonim iş başvurularında mülakat davet olasılığı %93'tür (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 11).

Tablo 15

Anonim İş Başvuruları Mülakat Davet Olasılığı

	Kadın Kukla	Göçmen Kukla	Gözlemler
Süreç 1	0.410**	-0.012	27
	(0.137)	(0.150)	
Süreç 2	0.030	-0.051*	593
	(0.029)	(0.029)	
Süreç 3	0.114***	-0.083	719
	(0.040)	(0.053)	
Süreç 4	-0.016	-0.006	128
	(0.332)	(0.086)	
Süreç 5	0.168	0.016	89
	(0.102)	(0.122)	
Süreç 6	-0.007	-0.009	179
	(0.066)	(0.062)	
Süreç 7	-0.006	-0.014	248
	(0.069)	(0.062)	
Süreç 8	0.008	0.109	809
	(0.033)	(0.101)	
Süreç 9	0.063*	-0.054	92
	(0.037)	(0.052)	

*** %1 Önemli; ** %5 Önemli; * %10 Önemli

Kaynak: Krause-Pilatus, Annabelle & Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F., (2012). "Anonymous Job Applications in Europe," IZA Discussion Papers 7096, Institute of Labor Economics (IZA):23.

Tablo 16

Mülakat Davet Olasılıklarının Karşılaştırılması

	Süreç 1	*Süreç 2a*	*Süreç 2b*	*Süreç 5*	*Süreç 6*	*Süreç 7*	*Süreç 8a*	*Süreç 8b*	*Süreç 9a*	*Süreç 9b*
(a) Anonim	-0.757	-0.090***	-0.275***	–0.016	0.147*	-0.049	0.112***	0.005	0.457***	0.407***
	(0.503)	(0.030)	(0.046)	(0.091)	(0.079)	(0.049)	(0.041)	(0.064)	(0.101)	(0.102)
(b) Kadın	-0.200	-0.034	-0.058	0.013	0.044	0.082	0.093***	0.156*	0.096	0.029
	(0.500)	(0.025)	(0.048)	(0.035)	(0.055)	(0.071)	(0.024)	(0.085)	(0.111)	(0.117)
© Göç	0.118	-0.039	-0.122**	–0.056***	0.013	-0.043	-0.084	0.160	-0.088	0.091
	(0.286)	(0.028)	0.050	(0.021)	(0.062)	(0.059)	(0.064)	(0.161)	(0.105)	(0.112)
(d) Anonim*	0.570	0.066*	0.099*	0.156	-0.056	-0.064	-0.086**	-0.148	-0.022	0.048
Kadın	0.526	(0.038)	(0.056)	(0.101)	(0.083)	(0.097)	(0.041)	(0.091)	(0.118)	(0.126)
(e)	-0.152	-0.013	0.072	0.118	-0.046	0.039	0.192	-0.051	0.019	-0.155
Anonim*Göç	(0.326)	(0.040)	(0.058)	(0.118)	(0.085)	(0.081)	(0.119)	(0.190)	(0.120)	(0.124)
Δ: Top (a) + (d)	-0.187	-0.024	-0.176***	0.140*	0.091*	-0.113	0.026	-0.144**	0.436***	0.455***
	(0.178)	(0.034)	(0.046)	(0.072)	(0.050)	(0.093)	(0.041)	(0.067)	(0.114)	(0.126)
Δ: Top (a) + (e)	-0.909	-0.102**	-0.204***	0.102	0.101	-0.009	0.305**	-0.046	0.476***	0.252**
	(0.589)	(0.041)	(0.060)	(0.121)	(0.087)	(0.070)	(0.121)	(0.189)	(0.103)	(0.112)
R2	0.3149	0.0383	0.1138	0.1802	0.0449	0.0490	0.0201	0.0206	0.2772	0.2855
# Gözlemler	48	1.545	920	238	340	496	2.166	938	190	155

*** %1 Önemli; ** %5 Önemli; * %10 Önemli

Kaynak: Krause-Pilatus, Annabelle & Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F., (2012). "Anonymous Job Applications in Europe," IZA Discussion Papers 7096, Institute of Labor Economics (IZA):24.

İşe alım süreçlerinin çoğunluğunda, anonim ve standart iş başvurularındaki tüm başvurular için mülakat daveti olasılıklarında istatiksel olarak önemli farklılıklar bulunmuştur. Fakat bu etkinin yönü tutarlı değildir çünkü adayların anonim olarak incelendiğinde mülakat daveti olasılığı yüksek iken, bazı durumlarda daha düşük olmuştur (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 11).

Adaylar anonim olarak incelendikten sonra, adayların mülakat daveti alma olasılığının cinsiyet ve göç geçmişinden etkilenmediği görülmüştür. Bu durum, azınlık gruplarında yer alan adayların bilgileri bilinmediğinde, adayların farklı bir görüşme daveti olasılıkları ile karşılaşamayacağını ilk hipotezde doğrulanmıştır. İşe alım sürecinin ilk aşamasında ayrımcılık varsa ve anonim iş başvuruları uygulanırsa ayrımcılığın azalmasına yardımcı olduğu görülmüştür. Eğer ilk aşamada ayrımcılık yoksa anonim iş başvurularının hiçbir etkisi olmayabilir. Sonuç olarak, iş alım sürecinde anonim iş başvurularının etkileri başlangıçta ayrımcılık durumuna bağlıdır (Krause, Rinne, Zimmermann 2012: 12).

Sonuç olarak, bu çalışmada anonim iş başvurularının dezavantajlı gruplarda yer alan adayların mülakat için davet olasılıklarını artırdığını gösterirken, bunun aksine anonim iş başvurularının dezavantajlı gruplarda yer alan adayların tercih edilmesini engellediği bilgisine ulaşılmıştır. Özellikle

bu çalışmadan elde edilen veri analizinde, ilk durumun önemli olduğunu gösteriyor. Başlangıçta üç farklı koşul olabilir: ayrımcılık, pozitif ayrımcılık ve fırsat eşitliği. Sonuç olarak, anonim iş başvuruları bazı çalışmalarda dezavantajlı gruplar için yararlıyken, başka dezavantajlı gruplar için fayda sağlamaz.

Sonuçlar anonim iş başvurularını uygulama yönteminin çok önemli olduğunu göstermiştir. Başvuruları anonim hale getirmenin en etkili ve verimli yolu ise standartlaştırılmış başvuru formları uygulamaktır. Anonim iş başvurularında tüm adaylar tüm işe alım süreçlerinde mülakat daveti almak için eşit şansa sahiptir. Anonim iş başvuruları, işe alım sürecinin ilk aşamasında ayrımcılık varsa, ayrımcılığı azaltabileceği görülmüştür. Eğer başlangıçta bir ayrımcılık yoksa anonim iş başvurularının hiçbir etkisi olmayabilir ve işe alım sürecinin ilk aşamasında işverenlerin pozitif ayrımcılık gibi önlemlerinin uygulanmasını engelleyebilir. Anonim iş başvurularının etkisi başlangıçta var olan ya da var olmayan ayrımcılığa bağlıdır. Ayrıca şirketlerde yapısal olarak bir farklılık mevcut ise anonim iş başvuruları farklılıklara dayalı ayrımcılıkla mücadele edemez.

2.2.3. İsveç- Göteborg Uygulama Örneği

Kör işe alım tekniğinin işe alım sürecini etkileyebileceğini doğrudan bilimsel olarak kanıtlayan çalışmalardan biri de Goldin ve Rouse'un orkestralardaki yaptığı çalışma olmuştur. İsveç yasaları işe alım süreçlerinde cinsiyet, din, etnik köken, cinsel yönelim veya engelliler konusunda ayrımcılığı yasaklamıştır.

İsveç'te işe alım süreçlerinde çevrimiçi iş arama veri tabanları kullanılmaktadır. Adaylar veri tabanlarında her türlü kişisel bilgilerini girmektedir. 2006 yılında Edin& Lagerström'ün İsveç'te yaptığı çalışmada işe alım sürecinde cinsiyet bilgisinin kullanılması kadınların işe alım sürecinde seçilme şansının %15 azalttığı bulunmuştur (Edin, Lagerström 2006:4)

Eriksson tarafında 2007 yılında yapılan çalışmada özgeçmişlerde İskandinav isme sahip olmayan adayların işe alım sürecinde seçilme şansının %25 daha az olduğu bulunurken, İsveç çevrimiçi tabanlarıyla işe başvuran adayları arasında özgeçmişinde kuzey olmayan bir ismin işverenler tarafından %25 daha az geri dönüş aldığı belirlenmiştir (Eriksson, 2007 :4).

Dolasıyla İsveç işe alım süreçlerinde cinsiyet ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın olduğuna dair kanıtlar tespit edilmiştir. Dolasıyla kör işe alım uygulamasının bu tür ayrımcılıklarla mücadele de etkili olup olmadığı tespit etmek için İsveç'te çalışma başlatılmıştır. İsveç'in Göteborg şehrinde 2004 ve 2006 yılları arasında kör işe alım tekniği uygulanmaya başlanmıştır. Açılan 109 pozisyon için 3529 kişi başvurmuştur. Çalışmada adayların eğitim ve deneyimleri hakkında ayrıntılı bilgiler istenmiştir.

Kör işe alım pilot projesi İsveç'in en büyük ikinci şehri olan Göteborg Belediyesi'nde gerçekleşmiştir. Göteborg şehri 500.000 nüfusa sahip ve yaklaşık olarak 900.000 kişiye ev sahipliği yapmaktadır (Olof, Skans 2007:5).

Göteborg'daki etnik çeşitlilik son yıllardaki göç nedeniyle artış gösterirken, Göteborg şehrindeki göçmenlerin istihdam oranları özellikle Avrupa'dan gelenler haricinde yerli nüfusa göre oldukça azdır (Olof, Skans 2007:5).

Göteborg Belediye İdaresi, 21 bölgeye ayrılarak 20 uzman ofise bölünmüştür. Şubat 2004'te uygulanmaya karar verilen kör işe alım pilot projesi 2006 yılına kadar devam etmiştir. Bu pilot uygulamanın temel amacı, göçmen nüfusun belediyede işe alınma olasılığını artırmaktı (Olof, Skans 2007:5). Şehirdeki tüm bölgelere katılmak isteyip istemedikleri sorulmuş ve aralarından 7 bölge pilot uygulamaya seçilmiştir. Pilot projeye Göteborg şehrinden Centrum, Kortedala ve Gunnared bölgeleri için açık olan pozisyonlardan alınan veriler dahil edilmiştir. Bu bölgelerin pilot projeye seçilme nedenleri arasında, ilçelerin farklı büyüklükte olması ve pilot çalışmaya büyük ilgi göstermeleri ve ilçeler arasında yerleşim yeri ve yerleşik nüfusun farklılık göstermesidir (Olof, Skans 2007:6).

Merkez bölgesi 54.000 nüfuslu şehir merkezinde yer almaktadır. Kortedala 27.000 nüfuslu ve Gunnared bölgesi 22.000 nüfuslu birbirine oldukça yakın konumdadırlar. Sosyal olarak en dezavantajlı grupta Gunnerad bölgesi yer almaktadır. Gunnared bölgesinde işsizlik %5, nüfusun %23 refah olarak yüksek hanede yaşıyor ve yaşayanların %48'i yabancı kökenlidir. Merkez bölgesi şehir merkezinde yer almaktadır ve seçilen merkez bölgede refah bağımlılığı %7 ve işsizlik oranı %3 ve yabancı doğum oranı %15'tir. Merkez bölgesi sosyal olarak avantajlıyken, sosyal olarak en dezavantajlı bölgede yer alan Gunnared bölgesinde işsizlik %5,6 nüfusun %23'ü devletten sosyal yarım alan hanede yaşamakta ve yaşayanları %48'i yabancı kökenlidir. Kortedala bölgesinde işsizlik oranı %4 ve bu bölgeden yaşayanların %28'i yabancı kökenlidir.

Göteborg'daki kör işe alım süreci, işe alım yöneticilerinin işe alım sürecinde hangi adaylarla görüşme yapacağına karar verirken, cinsiyet ve etnik kökeni ortaya koyan tüm bilgileri engelleyecek prosedür tasarlanmıştır. Fakat bu bilgiler görüşme esnasında işe alım yöneticilerine açıklanmıştır.

İş ilanları yayınlandığında pozisyonun kör işe alım tabi olup olmadığı mutlaka belirtilmiştir. Adaylara pozisyona başvurduklarında kimlik bilgilerinin isteyen bir anonim başvuru formu doldurmaları gerektiği konusunda da bilgi verilmiştir. Anonim başvuru formu ile standart başvuru formu birlikte sunulmuştur ve başvurular ile formlar eşleşecek şekilde numaralandırıldı. İlk aşamada işe alım yöneticilerine anonim iş başvuru formu gönderilmiştir. Anonim iş başvuru formunda adaylardan eğitim ve deneyimleri hakkında bilgi verilmesi talep edilirken, cinsiyet veya etnik köken gibi tanımlayıcı bilgileri açıklamamaları istenmiştir.

İlk aşamada seçilen adayların özgeçmişleri ikinci aşamada standart başvuru formu şeklinde adayların tüm bilgileri işe alım yöneticilerine sunulmuştur. İlk aşamada adaylarla görüşülmeden önce işe alım yöneticilerinden adayları;

A- "Bir görüşme teklif edilecek"

B- "İlk turda mülakat teklifi yok"

C- "Resmi olarak nitelikli ancak ilgi çekici değil"

D- "Nitelikli değil" olarak derecelendirerek değerlendirmeleri istenilmiştir (Olof, Skans 2007:10).

Mülakat aşamasında, yöneticilerden, adaya (i) iş teklifi edilip edilmediği ve (ii) işe alınıp alınmadığı sorulmuştur. Ayrıca, adayın daha öce Göteborg şehrinde herhangi bir işte istihdam edilip edilmediği de sorulmuştur (Olof, Skans 2007:10).

Çalışmada ilk temel değişken, etnik kökenin belirlenmesine yol açan menşe bölge bilgisidir. Adayların kendi etnik kökenlerini tanımlamaları için, adayların etnik kökeni hakkındaki bilgileri İsveç, Batı ülkeleri ve Batılı olmayan (diğer) ülkeler olarak üzere üç kategoriye ayrılmıştır (Olof, Skans 2007:11).

İkinci temel değişken, adayların kendi başvurularında belirttiği kişisel kimlik bilgilerini veya adını kullanarak kodlama yapılan cinsiyet bilgisidir. Adayların cinsiyet bilgisinin işe alım uzmanları tarafından bilinmemesi için cinsiyet bilinmeyen grubu oluşturulmuştur.

Temel analize bilinmeyen cinsiyet ve bilinmeyen etnik köken grupları da dahil edilmiştir. Bu değişkenlere ek olarak, dilde nispeten güçlü eksiklikler varsa 1 değerini alan bir "zayıf dil" değişkeni kodlanmıştır. Ayrıca, adayın bir fotoğraf ekleyip eklemediğini, Göteborg idaresinde çalışıp çalışmadığı da belgelenmiştir.

Anonim iş başvuruların görüşme teklif olasılığını ve iş teklifi olasılığını nasıl etkilediğini incelemek için mülakat davetleri ve iş teklifleri olmak üzere iki sonuç değişkeni incelenmiştir. Mülakat davetleri, anonim işe alımın adayların işe alım sürecinin ilk aşamasını geçme şansı üzerindeki etkisinin olup olmadığını ölçer. Bunun için işe alım uzmanlarından adayları a' dan d'ye ölçeğini kullanarak adayları ölçeklere kodlanmaları istenilmiştir (Olof, Skans 2007:13). Sonuç değişkenlerindeki ikinci değişken, anonim işe alımın işe alım sonucu nasıl etkilediğini doğrudan ölçen iş teklifi olasılığıdır. İş teklifi olasılığı, görüşülen kişilerin seçimi üzerindeki bir etkinin, görüşmelerden sonra yapılan seçimle dengelenip dengelenmediğini incelememizi sağlamıştır.

Tablo 17'de verilere dahil edilen iş ilanları verilmiştir. İş ilanları altı pozisyona ayrılmıştır: Okul öncesi personel, öğretmenler, sosyal hizmet personeli, yöneticiler, sağlık hizmeti personeli ve diğerleri. Tablonun sol tarafı işlerin dağılımını, sağ kısmı ise başvuru dağılımını göstermektedir.

Kör işe alım tekniği işe alım sürecinde daha fazla kişiyle mülakat yapılmasına yol açabilir (Olof, Skans 2007:14). Mülakat öncesi aday eleme aşamasında, adayların bilgileri anonim hale getirildiği için adayları elemek zor olduğundan, işe alım uzmanları belirli kriterleri yerine getiren herkesi davet edebilir. Tablo 18, bu bilgiyi desteklemektedir. Standart işe alım sürecinde mülakat teklif oranı %17'yken kör işe alım tekniğinde mülakat teklif oranı %38 olarak görülmektedir.

Tablo 17

Verilere Dahil Edilen İş İlanlarının Açıklaması

	# İş Fırsatları			# Başvurular (toplam)		
	Karşılaştırma	Anonim	Toplam	Karşılaştırma	Anonim	Toplam
Tip						
Okul Öncesi	10	15	25	306	260	566
Öğretmenler	10	6	16	408	105	513
Sosyal Servisler	11	6	17	459	144	603
Yöneticiler	1	11	12	29	174	203
Sağlık	7	16	23	329	431	760
Diğer	8	8	16	590	294	884
Toplam	47	62	109	2.121	1.408	3.529

Kaynak: Olof, A., Skans, N. (2007), Do anonymous job application procedures level the playing field, The Institute for Labour Market Policy Evaluation: 14.

Tablo 18

İş İlanlarına Başvuran ve Görüşülen Kişi Sayısı

		Karşılaştırma	Anonim	Toplam
Okul Öncesi	Başvuru Sayısı	30.6	17.3	22.6
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	6.6	6.1	6.3
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.23	0.46	0.37
Öğretmenler	Başvuru Sayısı	40.8	17.5	32.1
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	3.3	5.0	3.9
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.09	0.41	0.21
Sosyal Servisler	Başvuru Sayısı	41.7	24.0	35.5
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	5.0	8.3	6.2
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.13	0.40	0.23
Yöneticiler	Başvuru Sayısı	29.0	15.8	16.9
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	7.0	6.0	6.1
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.24	0.37	0.36
Sağlık	Başvuru Sayısı	47.0	26.9	33.0
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	8.6	6.9	7.4
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.32	0.36	0.35
Diğer	Başvuru Sayısı	73.8	36.8	55.3
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	6.9	7.3	7.1
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.12	0.26	0.19
Toplam	Başvuru Sayısı	45.1	22.7	32.4
	Görüşmeye Davet Edilen Kişi Sayısı	5.9	6.5	6.2
	Görüşmeye Davet Edile Kişi Yüzdesi	0.17	0.38	0.29

* AAP ile karşılaştırma arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir.

Kaynak: Olof, A., Skans, N. (2007), Do anonymous job application procedures level the playing field, The Institute for Labour Market Policy Evaluation: 15.

Tablo 19'ün ilk satırı, analizde dikkate alınan görüşme teklifleri ve iş tekliflerinin sonuçlarını göstermektedir. Her 5 başvuran adaydan biri erkektir. Anonim iş süreçlerine başvuranların %81 İsveç kökenlidir, diğer başvurularda adayların %74'ü İsveç kökenlidir. Adayların ortalama yaşı 35'tir. Eğitim seviyeleri yüksek olup dört adaydan en az üçünün iki yıllık yüksek öğrenimi vardır. Başvuruların %42'i başvurdukları pozisyonda deneyime sahip, ortalama tecrübe 1,7 yıldır.

Tablo 19

Başvuran Adayların Tanımlama

	Anonim	Karşılaştırma	Toplam
Mülakat Teklifi	.29	.13	.19
İş Teklifi	.07	.03	.05
Kadın	.81	.76	.78
Bilinmeyen Cinsiyet	.03	.06	.05
Menşei Bölgesi (İsveç Ref.)			
Batılı	.02	.03	.03
Batılı Olmayan	.12	.19	.16
Bilinmeyen	.05	.04	.05
X- değişkenleri			
Yaş	37.12 (10.49)	33.72 (9.90)	35.14 (10.29)
Eğitim Düzeyi: En çok ortaokul(lise)	.20	.18	.19
Üçüncül, <2 yıl	.03	.03	.03
Üçüncül>2 yıl	.72	.73	.73
Mezun	.01	.01	.01
Eksik	.03	.05	.04
İstenen eğitim: evet	.69	.60	.64
İstenen eğitim: nitelikli	.00	.01	.01
Söz konusun pozisyon deneyim (yıl)	2.56 (4.83)	1.15 (3.16)	1.71 (3.97)
Söz konusu pozisyonda deneyime sahip	.48	.38	.42
Saatlik olarak deneyimi sahip	.10	.07	.08
Staj deneyimine sahip	.14	.20	.18
Diğer ilgili deneyim (yıl)	2.29 (5.16)	.64 (2.67)	1.30 (3.95)
Diğer Deneyime sahip	.32	.17	.23
Diğer saatlik olarak deneyime sahip	.04	.03	.03
Diğer staj deneyimine sahip	.02	.03	.03
Fotoğraf içeren	.04	.09	.07
Zayıf Dil	.03	.04	.04
Göteborg'ta çalışanlar	.11	.03	.06
Öncelik	.01	.00	.01
Gözlemler	1,408	2,121	3,529

Kaynak: Olof, A., Skans, N. (2007), Do anonymous job application procedures level the playing field, The Institute for Labour Market Policy Evaluation: 17.

Analizin temel amacı, anonim işe alım tekniğinin kullanıldığı işe alım sürecinde cinsiyet ve etnik köken bilgisinin işe alım sürecinde etkisini araştırmaktır. Anonim iş başvuruları kapsamındaki pozisyona başvuran kadın, erkek ve farklı kökenlerdeki başvuruları karşılaştırmaktır. Analiz için denklem şu şekildedir:

$$y_{ij} = \beta X_{ij} + \gamma^{f} female_{ij} + \gamma^{o} ori_{ij} + \alpha_{j} + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

Denklemde “y” mülakat teklifi veya iş teklifini, “i” bireyi, “j” iş açılışı-kadro açığı, a_j işe alımın sabit etkileridir (Olof, Skans 2007: 18). Bu nedenle analiz, başarı olasılığının her iş açılışına özgü olduğunu ve bu olasılığın pek çok gözlenmemiş nedenden dolayı olabileceğini kabul eder (Olof, Skans 2007: 18).

Anonim iş başvuruların amaçlandığı şekilde çalışması halinde, işverenin anonim aşamada gözlemlediği tüm X değişkenlerini kontrol ettikten sonra cinsiyet veya etnik kökenin bir etkisi görülmemesi gerekiyordu. (Olof, Skans 2007: 18). Bu durumun herhangi bir etkisi olup olmadığını görmek için yani normal uygulama- başvuru prosedürleri kullanılmış olsaydı, cinsiyet ve etkin köken rolü ne olurdu sorusuna cevap aramak için özellikle normal koşullar altında sonuçları nasıl etkilediğini göstermek için bu işler için denklem 1 kullanarak tahmin edilmeye çalışılmıştır.

Daha sonra anonim iş başvuruların bu tahminler üzerinde bir etkisi olup olmadığını resmi olarak test etmek için bir model tahmin edilmeye devam edilmiştir.

Burada anonim işe alım olsun ya da olmasın tüm işleri dahil edilmiştir ve anonim işe alımın cinsiyet ve etnik köken rolünü nasıl değiştirdiğini tahmin edilmiştir. Uygulamada aşağıdaki formdaki modeller ile tahmin edilmiştir.

$$
\begin{aligned}
y_{ij} &= g^{f}\, female_{ij} + g^{o} ori_{ij} \\
&\quad + \delta^{f}\, female_{ij} \cdot D_{ij}^{AAP} + \delta^{o} ori_{ij} \cdot D_{ij}^{AAP} \\
&\quad + \beta^{AAP} \cdot D_{ij}^{AAP} \cdot X_{ij} + \beta^{Comp.} \cdot (1 - D_{ij}^{AAP}) \cdot X_{ij} + a_j + e_{ij}
\end{aligned}
\tag{2}
$$

Model, göçmenlerin(kadınların), başvurular “normal koşullar altında olduğundan daha anonim olduğunda” yerlilere(erkeklere) göre daha iyi ücret alıp almadıklarını incelemiştir. Bu nedenle model farklılıklarda farklılıklar (DD) modeli olarak belirtilmiştir (Olof, Skans 2007: 19).

İşe alma görevlilerinin adayların cinsiyet ve etnik kökenleri tespit etmesi imkânsız olsa da farklı gruplardan başvuranlar, açıklanan kimlik bilgilerinde ve dolayısıyla işe alma olasılıklarında sistematik olarak farklılık gösterebilir. Bu nedenle, deneysel modelin kimlik bilgilerindeki bu tür farklılıkları hesaba katması önemlidir. Bu nedenle, modellere, uygulama formlarında veya teknik özelliklere bağlı olarak tam uygulamada bulunan bilgileri kontrol eden bir X vektörü eklenmiştir (Olof, Skans 2007: 19). X’te bulunan açıklayıcı değişkenler, yaşın be yıllık aralıklar için aport olarak dahil edildiği değişikler Tablo 19 ‘te sunulmuştur (Olof, Skans 2007: 19).

Anonim işe alım değişkenlerinin rolünü değiştirmesi mümkün olduğundan, değişkenlerin etkisinin Anonim işe alım ile karşılaştırma işleri arasından değişimine izin verilmiştir (Olof, Skans 2007: 19).

Sırasıyla γ^m ve γ^o parametreleri, kadınlar ve erkekler arasındaki ve farklı menşe bölgesi grupları arasındaki karşılaştırma konumlarında başarı olasılığındaki farkı yakalamak için kullanılmıştır. Birincil ilgi parametreleri δ^m ve δ^o, cinsiyet ve etnik köken etkisinin anonim işe alım ile karşılaştırma işleri arasındaki nasıl farklılık gösterdiğini ölçmektedir (Olof, Skans 2007: 19).

**Buradaki düşünce, bu tür farklılıkların anonim işe alımın farklı gruplar üzerinde nedensel bir etkisi olarak yorumlanabileceğidir (Olof, Skans 2007: 19).

Bu bölüm temel ampirik analizden elde edilen sonuçları sunmuştur. Bu bölümde kör işe alımın bir mülakat teklifi alma olasılığı nasıl etkilediği incelenmiştir ve sonra işe kimin teklif edildiğine bakılmıştır.

Tablo 20, görüşme mülakat tekliflerine ilişkin tahminleri sunmuştur.

Bu analizde kör işe alım tekniği kullanıldığında işe alım olasılıkları için cinsiyet veya etnik kökenin önemli olup olmadığına bakılmıştır. Tahminler cinsiyet ve etnik köken üzerinde anlamlı bir etki göstermemektedir (Olof, Skans 2007: 23).

O halde akla gelen soru şu şekilde olmuştur "Kör işe alım tekniği kullanılmasaydı, görüşme olasılığı için cinsiyetin mi yoksa etnik köken mi önemli?" olacağını tespit etmek olmuştur. Bunu incelemek için sütun (ii), karşılaştırma işleri için karşılık gelen tahminler incelenmiştir. Bu durumda özgeçmişlerde veya ve başvuru mektubunda gözlemlendiği gibi x değişkenleri kontrol edilmiştir. Burada batılı olmayan göçmenlerden net olumsuz tahminler bulunurken ve erkekler için olumlu tahminler bulunmuştur. Başvuranların yaklaşık %20'sine kadar mülakat teklif edilmiştir. Fakat bu oran batı kökenli olmayan adaylar için %50'ye daha düşük orandadır.

Anonim iş başvuruların bir etkisinin olup olmadığını resmi olarak test etmek için, farklılıklardaki farklılıklar dd modeli denklem (2) kullanılmıştır. Batılı olmayan göçmenler için anonim iş başvuruların etkileri olumlu ve önemli olduğu tespit edilmiştir. Anonim başvuruların batı kökenli olmayan bireylerin şansını yaklaşık olarak %8 artırdığını düşündürmektedir (Olof, Skans 2007: 23). Bu sonuçların, isimsiz bir başvuru prosedürünün**,** dezavantajlı grupların başvurdukları işler için mülakat teklif etme şansını kuvvetle arttırdığı şeklinde yorumlanmıştır (Olof, Skans 2007: 24).

Tablo 20

Kör İşe Alım ve Görüşme Teklif Olasılıkları

	(i) Anonim İşler	(ii) Karşılaştırmalı İşler	(iii) DD-1	(iv) DD-2
Kadın	.028	–.060**	–.060**	–.060**
	(.026)	(.022)	(.022)	(.022)
Kadınlar için Anonim İşe Alım			.088*	.083*
			(.034)	(.035)
Batı Kökenli Olmayanlar	–.004	–.089**	–.089**	–.089**
	(.033)	(.025)	(.025)	(.025)
Batı Kökenli Olmayanlar için Anonim İşe Alım			.084*	.082*
			(.041)	(.041)
Batı Kökenli Olanlar	.003	–.034	–.034	–.034
	(.060)	(.057)	(.057)	(.057)
Batı Kökenliler için Anonim İşe Alım			.037	.036
			(.082)	(.089)
Gözlemler	1.480	2,121	3,529	3,529
R-Kare	.34	.23	.30	.29
Anonim İşe Alım Formundan X:s	Evet	Hayır	Anonim	Hayır
Özgeçmiş ve Mektuptan X:s	Hayır	Evet	Karşılaştırma	Evet
Anonim İşe Alım ile etkileşime giren ortak değişkenler	--	--	Evet	Evet
Sabit etkileri işe alınması	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Olof, A., Skans, N. (2007), Do anonymous job application procedures level the playing field, The Institute for Labour Market Policy Evaluation: 23.

Şimdiye kadar yapılan analizde anonim işe alımın mülakata seçim için önemli olduğunu tespit edilmiştir. Bir sonraki süreçte, iş teklifinin kimin alacağını etkileyip etkilemediğini test etmek olmuştur. Veriler, bir iş teklifinin verildiği 167 veri gözlemini içermektedir. Batı kökenli olmayan göçmenler, normal işe alım prosedürleri kullanılarak bir pozisyonda iş teklifi alma olasılığında bir dezavantaj yaşamışlardır (Olof, Skans 2007: 23).

Kör işe alım sürecinin mülakat teklifleri üzerindeki olumlu etkisi devam etse de, mülakattan sonra iş teklifleri üzerindeki olumlu etkisi devam etmemiştir. Cinsiyetler açısından ele alındığında ise normal işe alım prosedürü ile başvuru yapan erkekler mülakata davet alma şansı daha yüksek iken bu oran anonim işe alım ile tam tersine dönmüştür (Olof, Skans 2007: 24).

Bu araştırmanın amacı, kör işe alım tekniğinin işe alım sürecinde ayrımcılığı nasıl etkilediğini araştırmaktı. Çalışma pilot bölge seçilen İsveç'in Göteborg şehrinde uygulanmıştır. Çalışmada 100'den fazla iş ilanı yayınlanmış, yaklaşık 3500 kişi başvuruda bulunmuştur. Dezavantajlı grupta yer alan kadınlar ve etnik azınlıklar için, normal işe alma prosedürlerinin uygulandığı işlere kıyasla

anonim iş tekniğinde görüşme olasılıkları daha yüksektir. Kör işe alım tekniği kullanıldığında iş teklifi alma göçmenler açısından fayda sağlamıyorken, bu durum kadın adaylar için tam tersi durumundadır. Kadın adaylar için sonuçlar, Goldin & Rouse (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışma bulgularıyla aynıdır.

İlk bakışta anonim başvuruları incelemek işe alım görevlileri için zor görünebilir. Çünkü adayların diğer bilgileri de cinsiyet veya etnik köken hakkında bilgi taşıyabilir. Ayrıca adayın okuduğu okulların ve çalıştığı kurumların yerleri etnik köken ve yabancı doğumlu olmakla ilişkilendirildiği için bu bilgiler gizlenmelidir. Buna ek olarak bu tekniği kullanılması bazı bireyle için engel oluşturabileceği de göz önünde bulundurulması gerekir. Uluslararası bir kariyer ile prestijli bir üniversiteden mezun olan bir göçmen birey, bu bilgi gizlendiğinde birçok işveren tarafından daha dezavantajlı olarak görünecektir. Dezavantajlı gruplarda yer alan adayların temsilini artırmak isteyen işverenler de anonim başvuruları engel olarak değerlendirebilir. Bu avantajlar ve dezavantajlar bu yöntemin kullanılmasından elden edilen sonuçlara karşı mutlaka tartışılmalıdır. Göteborg'da uygulanan anonim işe alım tekniğini, işe alım sürecinin en azından ilk aşamasını etkilemenin gerçekten mümkün olduğunu göstermiştir. Dezavantajlı gruplarda yer alan bireyler için işe alım sürecinin ilk aşamasında bir iyileşme yaşanmadığı için çabanın boşuna olduğu iddia edilebilir. Fakat anonim işe alım tekniğinin kullanılması en azından adil bir işe alım süreci için ilk adımı oluşturabilir. Sonuç olarak, anonim iş başvuruların ayrımcılığa karşı uygun bir teknik olarak kabul edilip edilemeyeceği, farklı artıları ve eksilerin nasıl değerlendirileceğine bağlı olarak değişmektedir.

2.2.6. Kanada Kamu Hizmet Komisyonu ile Kanada Hazine Kuruluğu Başkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uygulama Örneği

Kanada Kamu hizmeti komisyonu, Kanada Hazine Kurulu Sekretaryası İnsan Kaynakları Ofisi ile bir birlikte ile iş birliğinde Kör İşe Alım Pilot Projesini tasarlamıştır.

Kamu Hizmeti Komisyonu işe alım süreçlerini daha etkili hale getirmek için ve işe alım sürecinde önyargı ortadan kaldırmak için çeşitli yöntemler uygulamıştır. Kamu hizmeti komisyonun ana görevlerinden biri, likayata dayalı işe alım sürecini teşvik etmektir. Bu projenin amacı, adayın özgeçmişlerden veya iş başvuru formalarından etnik kökenin(menşei) belirlenmesine yol açabilecek kişisel bilgilerin kör işe alım tekniği ile gizlenmesinin, geleneksel değerlendirmeye yöntemine göre işe alım uzmanı veya değerlendiricilerden tarafından verilen tarama kararları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir.

Ayrıca Kamu Hizmet Komisyonu önyargısız işe alım sürecini desteklemek için çeşitli yöntemlerde uygulamıştır. İşe alım sürecinde yöneticiler personel sorumlulukları hakkında bilgilendirilmiştir. Yöneticilere "değerlendirmelerin iyi niyetle, önyargısız ve kişisel kayırmacılıktan

uzak yapıldığına" dair bir tasdik formu imzalatılmıştır. İşe alım sürecinde evrensel test tasarımı ile önyargısız değerlendirme teşvik edilmiştir. İşe alım süreçlerinde önyargıyı önlemek için değerlendiricilere eğitim, rehberlik ve web tabanlı kaynakları sunulmuştur.

Çalışma Nisan ve Ekim 2017 tarihleri arasında başlatılmış, sürece 17 katılımcı kuruluş katılarak 27 dış süreçten oluşmuştur. Çalışma 2.226 adaydan ve buna ek olarak 685 aday azınlık grubundan oluşmaktadır. Çalışmaya tüm meslek kuruluşları dahil edilemediği için, çeşitli meslek kategorilerden geniş kitle temsilini sağlamak için Bilimsel ve Profesyonel, İdari ve Dış Hizmet, Teknik, İdari Destek ve Operasyonel kategoride yer alan meslek kategorileri dahil edilmiştir.

Süreç kamu çalışanlarına ilan edildikten sonra her süreç dört gruba ayrılmıştır.

- Grup 1: Bu grupta yer alan başvurular geleneksel yöntem ile iki değerlendirici tarafından değerlendirilmiştir.
- Grup 2: Bu gruptan yer alan başvurular, değerlendirici A tarafından geleneksel değerlendirme yöntemi ile ve değerlendirici B tarafından kör işe alım tekniği ile değerlendirilmiştir.
- Grup 3: Bu gruptan yer alan başvurular, değerlendirici A tarafından kör işe alım tekniği ile ve değerlendirici B tarafından geleneksel değerlendirme yöntemi ile değerlendirilmiştir.
- Grup 4: Bu gruptan yer alan başvurular, her iki değerlendirici tarafından kör işe alım tekniği ile değerlendirilmiştir.

Tablo 21

Her Süreç için Başvuruların Dağılımı

	Grup 1	**Grup 2**	**Grup 3**	**Grup 4**
Görüşmeci A	Geleneksel İşe Alım	Geleneksel İşe Alım	Kör İşe Alım	Kör İşe Alım
Görüşmeci B	Geleneksel İşe Alım	Kör İşe Alım	Geleneksel İşe Alım	Kör İşe Alım

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

İşe alım sürecini anonimleştirme beş aşamaya ayrılmıştır.

- Sürece katılan tüm kurumlar her bir süreç için Kamu Hizmet Komisyonuna başvurusunu yapmıştır.
- Kamu Hizmet Komisyonu gelen tüm başvuruları rastgele olarak dört gruba dağıtmıştır.
- Anonimleştirilen işe alım süreci, sürecin tekrar gözden geçirilmesi için bu konuda eğitim almış kişilere gönderilmiştir.

- Eğitimli kişiler tarafından gözden geçirilen süreç tekrardan eğitimli kişiler tarafından kalite kontrolüne tabi tutulmuştur.
- Alınan başvurular, değerlendiriciler tarafından değerlendirmeye tabi tutulmak için tekrardan tüm kurumlara iade edilmiştir.

Kör işe alım pilot projesine ilişkin ana adımlar ve faaliyetler şu şekilde özetlenmiştir:

Sürece katılan tüm kurum temsilcileri, hedeflenen dönem için personel planlarını sunmuştur.

Kör işe alım pilot projesi ekibi, ilan tarihleri ve süreçlerle ilgili ayrıntılar için insan kaynakları sorumluları ile iletişime geçmiştir. Her sürecin kapanış tarihinde pilot proje ekibi, insan kaynakları sorumluları ile projeyi açıklamak ve değerlendirmek için bilgilendirme toplantısı düzenlemiştir. Süreç her kapandığında, insan kaynakları sorumluları projeye seçilen başvurularının kopyaların PDF' sini kör işe alım proje ekibine gönderilmiştir. Başvuran sayısı 100' dan az ise tüm başvurular sürece dahil edilmiştir, eğer başvuran sayısı 100'den fazla ise rastgele 100 kişi seçilmiştir.

Başvurular proje ekibi tarafından alındıktan sonra anonimleştirme süreci başlamıştır. Başvurular önceden belirlenmiş metodolojiye göre anonimleştirilerek 4 eşit gruba ayrılmıştır. Anonimleştirme işlemi tamamlandığında, anonimleştirme konusundan eğitimli kişiler tarafından yaklaşık 3 gün içinde onaylanmıştır.

Her süreç için başvurular anonim hale getirildikten sonra başvuruların çıktısı alınarak bir dosya hazırlanır. Dosyanın içinde ek olarak anonimleştirilmiş süreç için ilanın bir kopyası, süreç ile ilgili bilgi verecek bir mektup, süreçte yer alan geleneksel ve anonim değerlendirmelerin kopyaları, değerlendirme kararlarının kaydetmek için bir şablon, yorum sayfası, organizasyonel insan kaynakları danışmanlarına gönderilen iade zarfı.

Hazırlanan dosya daha sonra, süreçte başvuruları değerlendirecek kişilere gönderilmiştir. Süreci değerlendirecek kişiler Ulusal Başkent Bölgesi'ndeyse, dosyalar şahsen teslim edilmiştir ve kör işe alım projesinde yer alan bir üye değerlendiricilerle bir araya gelerek projenin hedefleri hakkında bilgi vermiştir.

Süreci değerlendirecek kişiler Ulusal Başkent Bölgesi dışındaysa, dosya-belge Kanada Post tarafından gönderilmiştir ve süreçle ilgili hedefler hakkında bilgi vermek için bir konferans görüşmesi düzenlenmiştir. Başvuruları değerlendirecekler bilgilendirildikten sonra, değerlendiriciler başvuruları bağımsız olarak taramaya başlamışlardır ve ilk tarama sonuçları insan kaynakları sorumlularına gönderilmiştir.

İnsan kaynakları sorumluları, süreçte değerlendiricilerin aldığı ilk kararları, Kamu Hizmet Komisyonu tarafından gönderilen Excel dosyasına incelemek üzere kaydetmiştir. Değerlendirme

kararlarının farklılık gösterdiği durumlarda, değerlendiriciler görüş birliğine varmak ve tartışmak için bir araya gelmişlerdir. Bu aşamada değerlendiricilere adayların tüm bilgileri içeren geleneksel uygulamalar sunulmuştur. Değerlendiriciler nihai kararı verdiğinde kararlarını insan kaynakları sorumlularına iletmişlerdir ve insan kaynakları sorumluları da verilen kararı Excel dosyasına işledikten sonra analiz için Kamu Hizmeti Komisyonuna göndermiştir.

İşe alım sürecinde, iş başvurularından kullanılan özgeçmiş veya iş başvuru formlarından aşağıdaki bilgileri çıkartılarak anonim hale getirilmiştir.

- Adayın adı ve soyadı, baş harfleri ve adayın adı ve soyadına yapılan diğer referanslar
- Vatandaşı olduğu ülke ve yaşadığı ülke- vatandaşlık ve menşe ülke
- Posta adresi/ adresleri
- Telefon numarası/ numaraları
- Öğrenim gördüğü eğitim kurumları
- Genel eğitim ve meslek deneyimi kazandığı kuruluşlara ve işletmelere yapılan herhangi bir referans
- Anadili ve konuştuğu diğer diller
- Bir meslek birliği ile ilgili olanlar dışında coğrafi konumlara dair herhangi bir referans
- Kadın cinsiyeti dışında adayın bir istihdam eşitliği grubunun üyesi olduğunu gösterebilecek herhangi bir referans
- Din ile ilgili yapılan herhangi bir referans
- Yayınlara yapılan atıflar

Örneklem 2226 başvuru ve 27 farklı dış alım sürecinden oluşmuştur.

Tablo 22'de görüldüğü gibi projede yer alan adayların %30,8'i mevcut(görünür) azınlıklıklarının üyesi olduğunu ve adayların %47,3' ünün deneyime sahip olduğunu veya Federal Kamu Hizmetinde çalışmakta olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 22

Adayların Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken	Değer	Adayların Yüzdesi
Görünür Azınlıklar	Evet	%30,8
	Hayır	%69,2
Federal Kamu Hizmetinde Deneyim	Evet	%47,3
	Hayır	%52,7

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Örneklem yönetici kategorisi hariç tüm meslek kategorilerini kapsamıştır.

Tablo 23 adayların meslek dağılımlarını göstermektedir. Teknik kategoride kapsamında yer alan başvurular daha az iken, İdari Destek ve operasyonel kategori kısmında yapılan başvurular daha fazladır.

Tablo 23

Meslek Kategorisine Göre Başvurular

	Bilimsel ve Profesyonel	İdari ve Dış Hizmet	Teknik	İdari Destek ve Operasyonel	Toplam
Süreç Sayısı	6	7	5	9	27
Aday Sayısı	600	594	307	725	2226
Görünür Azınlıkların Sayısı	237 (%39,5)	201 (%33,8)	70 (%22,8)	177 (%24,4)	685 (%30,8)

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Azınlık statüsü ve başvuruları değerlendirme yöntemlerinde tarama oranlarını etkilemiştir.

Aday eleme oranları üzerinde mesleki kategori ve federal kamu hizmetindeki deneyim gibi faktörlerin etkisi vardır. Bu faktörlerin eleme oranları üzerindeki etkisi incelemek için çok değişkenli bir analiz yapılmıştır. Çeşitli faktörlerin adayların eleme oranları üzerindeki etkisini değerlendirmek için çok değişkenli bir analiz yapılmıştır.

$$Pr(Y=1) = \frac{e^{\alpha+\beta_1(W_iZ_i)+\beta_2X_i+\varepsilon_i}}{1+e^{\alpha+\beta_1(W_iZ_i)+\beta_2X_i+\varepsilon_i}}$$

Burada Pr(Y=1|X) ekranlıma oranını temsil eder. WZ model tarafından kontrol edilen diğer faktörleri temsil eder. α sabittir, β1 ve β2, bağımsız değişkendeki değişikliklerin bir fonksiyonu olarak bağımlı değişkenlerin değişim oranını temsil eden regresyon katsayılarıdır. Son olarak, εi rastgele hata bileşenidir.

Analizde aday tarama kararlarını hangi değişkenlerin etkilediğini belirlemek için bir logit modeli geliştirilmiştir. Sonuç olarak, model aşağıdaki değişkenleri içermektedir:

- Değerlendirme yöntemleri (Kör İşe Alım ve Geleneksel);
- Görünür azınlık statüsü;
- Meslek kategorisi;
- Federal Kamu Hizmetinde deneyim;
- Temel niteliklerin sayısı;
- Başvuruların incelendiği sıra.

Buradan sonraki sonuçlar logit modeli tarafından oluşturulan tarama oranlarını sunar.

Tablo 24'te verilen sonuçlara göre, Kör işe alım değerlendirme yönteminin adayların eleme oranını önemli ölçüde azalttığını göstermektedir.

Tablo 24

Değerlendirme Yöntemine Göre Görüntüleme Oranları

	Ekran Giriş Oranları
Geleneksel	%48,3
Kör İşe Alım	%43,3

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Tablo 25, Geleneksel ve Kör işe alım değerlendirme yöntemleri kapsamında görünür azınlıklar ve diğer tüm adaylar için eleme oranlarını karşılaştırmaktadır.

Tablo 25

Değerlendirme Yöntemi ve Görünür Azınlık Durumuna Göre Tarama Oranları

	Görünür Azınlıklar	Diğer Tüm Adaylar
Geleneksel	%47,3	%48,7
Kör İşe Alım	%46	%42

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Yöntemler arasında, görünür azınlıklar için sonuçlar, uygulamaların aday tarama ve eleme kararları üzerinde önemli bir etki yaratmamıştır. Bununla birlikte, diğer tüm adaylar için kör işe alım değerlendirme yöntemi ile eleme oranlarında önemli bir azalma gözlenmiştir. Aynı yöntemle adayları karşılaştırırken, görünür azınlıklar ve diğer adaylar arasında önemli bir fark görülmemiştir.

Mesleki kategoriler içinde, yalnızca İdari Destek Kategorisinde, kör işe alımın adayların eleme oranı üzerinde önemli (olumsuz) bir etkisi olduğunu göstermiştir. Başka hiçbir önemli farklılık gözlemlenmemesine rağmen, diğer tüm meslek kategorilerinde daha düşük aday tarama oranı eğiliminin tutarlı olması, kör işe alım değerlendirme yöntemi uygulandığında daha düşük tarama oranlarının potansiyel bir genelleştirilmiş etkisine işaret etmektedir.

Tablo 26

Değerlendirme Yöntemi ve Meslek Kategorisine Göre Tarama Oranları

	Bilimsel ve Profesyonel	İdari ve Dış Hizmet	Teknik	Yönetimsel Destek	Operasyonel
Geleneksel	%47,7	%37,6	%62,6	%50	%46,3
Kör İşe Alım	%42,3	%36,5	%55,3	%42,9	%36

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Tablo 27'de Federal Kamu Hizmeti deneyimi olan adaylar ile deneyimi olmayan adayların eleme oranları karşılaştırılmıştır. Federal Kamu Hizmeti deneyimine sahip adaylar, kamu hizmeti pozisyonlarına başvururken içeriden bilgi ve deneyim kazanmış olabileceğinden, bu önemli bir faktör olarak görülmüştür.

Tablo 27

Tarama Yöntemine Göre Görüntüleme Oranları ve Federal Kamu Hizmetinde Tecrübe

	Federal Kamu Hizmetinde Deneyim	Federal Kamu Hizmetinde Deneyim Yok
Geleneksel	% 54,8*	%43,2
Kör İşe Alım	%48,7 † *	%39,1 †

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

† Değerlendirme yöntemleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır
* Aynı tarama yöntemleri içindeki fark istatistiksel olarak anlamlıdır

Tablo 27'de gösterildiği gibi, Federal Kamu Hizmetinde deneyim sahibi olmak, her iki değerlendirme yönteminde de adayın eleme oranı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Kör işe alım değerlendirme yöntemi, Federal Kamu Hizmeti deneyimine sahip olsun ya da olmasın adayların eleme oranlarını önemli ölçüde azaltmıştır.

Tablo 28, adayların mesleki kategorilerdeki görünür azınlık statülerine göre eleme oranlarını göstermektedir. Tablo 28'in gösterdiği gibi, mesleki kategoriler arasında görünür azınlıklar ve diğer tüm adaylar arasında eleme oranlarında önemli farklılıklar yoktur.

Tablo 28

Görünür Azınlık Durumu ve Meslek Kategorisine Göre Ekrana Giriş Oranları

	Bilimsel ve Profesyonel	İdari ve Dış Hizmet	Teknik	Yönetimsel Destek	Operasyonel
Görünür Azınlıklar	%47,9	%38,2	%61,5	%50,3	NA
Diğer Tüm Adaylar	%45,3	%38,7	%60,0	%47,0	NA

Kaynak: Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Federal kamu hizmetinde deneyime sahip olmanın temel etkisi göz önüne alındığında, bu değişken ile görünür azınlık statüsü arasındaki potansiyel etkileşimi değerlendirmek için bir analiz yapılmıştır.

Tablo 29'da görüldüğü gibi, Federal kamu hizmetinde deneyime sahip olmanın etkisi hem görünür azınlıklar hem de diğer tüm adaylar için esasen aynıdır. Eleme oranlarında önemli farklılıklar yoktu.

Tablo 29

Görünür Azınlık Statüsüne ve Federal Kamu Hizmetindeki Deneyime Göre Görüntüleme Oranları

	Federal Kamu Hizmetinde Deneyim	Federal Kamu Hizmetinde Deneyim Yok
Görünür Azınlıklar	%52,3*	%41,6
Diğer Tüm Adaylar	%50,9 *	%40,3

Kaynak: Government of Canada Public Service Commission of Canada (2018), Anonymized Recruitment Pilot Project— Final report.

Sonuç olarak proje sonuçları, kör işe alım değerlendirme yönteminin, tüm bilgilere bakılarak değerlendirme yapılan geleneksel değerlendirme yöntemine kıyasla, işe alım süreçlerinde adayları eleme oranlarını azalttığını göstermiştir.

Çalışmada kör işe alımın görünür azınlık statüsü üzerindeki etkisine bakıldığında, sonuçlar, görünür azınlıklar için net bir fayda veya dezavantaj sağlamamasına rağmen, kör işe alımın diğer tüm adaylar için eleme oranını önemli ölçüde azalttığını göstermektedir.

Mesleki kategoriler kısmında Kör işe alımın etkisine bakıldığında idari destek kategorisindeki eleme oranlarında önemli bir düşüş gözlemlenmiştir. Diğer meslek kategorilerinde kör işe alım değerlendirme yönteminde sürekli olarak düşük tarama oranları kaydedilmiştir. Bu, kör işe alım değerlendirme yönteminin uygulandığı tarama oranlarında potansiyel bir düşüş olduğunu göstermiştir. Ayrıca, genel ekranda, meslek kategorilerindeki görünür azınlıkların oranı açısından anlamlı bir fark görülmemiştir.

Federal kamu hizmeti deneyimine sahip adayların, hiç deneyimi olmayan adaylara göre daha yüksek ekran- eleme oranlarına sahip olduğu ve bu etkinin hem geleneksel değerlendirme yönteminde hem de kör işe alım değerlendirme yöntemi genelinde hem görünür azınlıklar hem de diğer tüm adaylar için geçerli olduğunu göstermiştir. Projeye katılanların %47' sinin Federal Kamu Hizmeti deneyimine sahip olduğu ve bu deneyiminin taramadan geçme olasılıklarının önemli ölçüde artırmıştır. Kör işe alım projesi tamamıyla gönüllü kuruluşlara ve rastgele seçilmeyen işe alım süreçlerine dayanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE ALIM NİYETİ: OLUŞUMU, İŞE ALIM SÜRECİNDEKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

3.1. İŞE ALIM NİYETİ

3.1.1. Tanımı

İşe alım terimi, çeşitli kaynaklarda "kadrolama", "çalışan temin ve seçimi", "seçme ve yerleştirme", "işgören sağlanması", "işgörenin işe yerleştirilmesi" gibi terimler ile ifade edilmektedir (Türkben 2019: 3)

İşgören temin süreci şirketlerin "insan kaynakları planlaması ile ortaya çıkan, belirgin özellik ve vasıf gösteren işgücü açığının kapatılması için iş başvuruların alınarak, değerlendirme sürecinde sonra karara varılması süreci" olarak tanımlanmıştır (Kurtuluş 2006: 4-5).

Şekil 5

Personel Bulma Süreci



İşe alım süreci, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi ve faaliyetlerinin devamlılığı sağlaması için ihtiyaç duyduğu sayı ve nitelikte en uygun insan kaynağının işletmeye kazandırılması sürecidir. (Özdemir, 2017: 5). İşe alım süreci tutum, beceri ve yetenek bakımından organizasyon için en uygun adayın değerlendirilerek belirlenmesi sürecidir (Barutçugil, 2004).

İşe alım sürecinin amacı, işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda pozisyon için en uygun nitelikteki adayın seçilmesi ve işe alınmasını sağlamaktır. İşe alım süreci uzun ve maliyetli bir süreçtir. Bu yüzden işletmeye alınacak her çalışan işletmeler için bir yatırımdır. Bu yüzden işe alım süreci insan kaynaklarının en zor aşamasıdır (Sabuncuoğlu 2009: 77).

İşletmelerin verimliliği, başarısı veya başarısızlığı sahip olduğu insan gücünü bağlı olarak değişmektedir. Bu yüzden insan kaynakları işe alım ve yerleştirme sürecinde doğru insan gücünün doğru kaynaktan bulunması önemlidir (Akyol 2019: 42)

İşgören bulma ve seçme sürecini etkileyen birtakım etkenler mevcuttur. Bu etkenler; işletmenin sahip olduğu stratejik ve insan kaynakları planları, işletmelerin politikaları, devlet

politikaları, işe alım uzmanlarının sahip olduğu kültürel değerleri, alışkanlıkları, bulunduğu çevresel koşullar sayılabilir (Akyol 2019: 45).

İşe alım ve yerleştirme sürecinin ilk aşaması işgören ihtiyacı şirket içi (terfi veya iç transfer), kariyer siteleri ve çeşitli internet sitelerinde boş pozisyon olarak duyurulur. İşletmeler pozisyon için gerekli adayı bulmak için çeşitli özgeçmişleri değerlendirme sürecine alırlar. Özgeçmişler veya iş başvuru formları, işgörenlerin adı soyadı doğum yeri ve tarihi medeni durumum ikamet adresi gibi kişisel bilgileri, eğitim bilgileri, deneyim veya staj bilgilerini, katıldığı eğitim ve sertifika pragmalarını bilgileri içeren formdur. Yeteri kadar başvuru alındıktan sonra işe alım uzmanları ilk eleme aşamasına geçer. İlk eleme aşamasında adaylar kişisel bilgileri, eğitim bilgileri, deneyim gibi bilgiler doğrultusunda değerlendirirler.

İşe alım uzmanları adayların özgeçmişine bakarak adaylar hakkında bir karar ve yargıya varma sürecine girerler. İşe alım uzmanları özgeçmişleri veya iş başvuru formlarını inceler ve adaylar arasında seçim yaparken işgörenleri yetenekleri, eğitim geçmişi veya deneyimleri dikkate alınmalı ve bu süreçte adaylara karşı ayrımcılık yapılmamalıdır. Bu sürece etki eden birden fazla faktör vardır.

İşe alım niyeti, bir bireyin bir bireye, nesneye ve olaya karşı bilişsel ve duyuşsal duygunun sonucu olan duyuşsal davranışı yansıtan bir yapıdır (Robbins vd. 2013).

İşe alım uzmanlarının tutumlarının işe alım niyetleri üzerinde etkisi olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur. Tutumun işe alım niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çelişkili kanıtlar vardır (Burke vd, 2013).

İşe alım uzmanlarının tutumlarının işe alım niyetleri üzerinde etkisi olduğunu gösteren araştırma ve kanıtlar mevcuttur (Burke vd, 2013).

Tutumlar, niyetin bir belirleyicisidir. Tutum, bir kişinin genel anlamda bir birey veya nesneyi sevme ve sevmeme derecesinin bir göstergesidir. Bir kişinin genel tutumu, o tutum nesnesi hakkında inançlarıyla belirlenir (Ajzen, Fishein 2000: 1-33). Tutumlar, bireyi bir dizi davranışı olumlu veya olumsuz olarak görme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Ajzen, 1991: 179-211). Tutumlar bireyin belirli bir davranışsal niyete yönelik tutumlarını ölçer. Tutumlar ile işe alım niyeti arasında bir ilişki vardır. İşe alım uzmanlarının adaylara karşı tutumları işe alım süreçlerinde önemli bir rol oynar. İşe alım süreçlerinde işe alım uzmanlarının adaylara karşı tutumlarının oluşmasında birden fazla faktör vardır. Bu faktörlerden en önemlileri işe alım uzmanlarının adaylar hakkında oluşturduğu önyargı ve ayrımcılık faktörüdür.

3.2. İŞE ALIM NİYETİNİN OLUŞUMU

3.2.1. ÖNYARGI

3.2.1.1. Tutum

Psikolojide tutum, bir insandan var olan veya insanı karakterize eden zihinsel ve duygusal bir varlık ve tutumlar karmaşık yapıda veya deneyimlerle kazanılmıştır (Perloff 2016). En basit şekilde tutumlar, bireylerin kendileri ve dünya hakkında sahip olduğu duygulardır. Tutum, bir kişinin geçmişinden ve bugününden şekillenebilir (Allport 1935: 789-844). Jung'a göre tutum, insan ruhunun belirli bir şekilde hareket etmesi ve tepki vermesidir (Main 2004).

Tutum kelimesinin kelime kökü incelendiğinde Latince 'de harekete hazır anlamına gelmektedir ve tutum kelimesi ilk defa 1918 yayınlanan Thomas ve Znanieki'nin Polonya Köylüsü adlı kitabında bahsedilmiştir (Erdoğan 2013: 3). Tutumu genel olarak bir bireyi belli nesneler, durumlar ve insanlar karşısında belirli davranışlar göstermeye iten davranışlardır (Demirel 2001: 125).

Sosyal psikolojide ise tutumu, davranışların temel belirleyicisi olduğu ileri sürülmüştür (Küçüker 2007:11).

Ülgen'e göre tutum, bireyin davranışlarına yön veren, öğrenme ile kazanılan ve karar verme sürecinde taraflılığa neden olan bir olgudur (Ülgen 1995: 97). Tutum inanç, duygu ve davranış olmak üzere 3 temel bileşenden meydana gelmektedir (Meesters, Muris 2002: 231-235)

Tutumların üç bileşeni vardır. Bir nesne ile ilgili göreli olarak devamlı bir duygudur. Bu nesne bir insan, bir grup, bir kurum veya soyut bir şey olabilir. Duygunun yanı sıra bir de bilişsel bileşeni vardır. Bilişsel bilişen, bireyin tutumun nesnesi hakkında inançlarında oluşur. Tutumun üçüncü bileşeni davranışsal bileşen, yani duygu ve kanıya uygun olarak hareket etme eğilimidir (Morgan 2009: 336- 394).

3.2.1.2. Kalıpyargı

Kalıpyargı ve önyargı birbiri ile karıştırılan fakat birbirlerini tamamlayan iki olgudur. Kalıpyargı kelimesinin İngilizcede karşılığı olan stereotype matbaa alanında sayfaları kopyalanmasında kullanılan metal levhaları adlandırmadan türetilmiştir (Aktan, Uğurlu, 2013: 16). Kalıpyargı Yunanca steoras(katı) ve typos (iz) sözcüklerinden üretilen kalıpyargı kelimesi ilk kez Walter Lipmann'nın 1922 tarihli çalışmasında kullanılmıştır (Harlak 2000: 42). Kalıpyargılar, belirli bir objeye ya da gruba ilişkin bilgi boşluklarını dolduran, böylece onlara ilişkin karar vermeyi kolaylaştıran, önceden oluşturulmuş birtakım gözlem, atıflar bütünü olarak zihnimizde oluşan kavramlardır (Okudur 2014: 12).

Lipmann, insanların birbirlerini kategorilere ayırdıkları tespit etmiştir. Lippman, kalıpyargıları, kişilerin diğer gruba ait kişiler hakkındaki düşünceleri olarak tanımlamıştır. Kalıpyargılar, bir kişi, bir nesne ve bir gruba ilişkin bilgi toplayan ve onlar hakkında karar verme sürecinde kolaylık sağlayan, önceden oluşturulmuş çeşitli izlenimler ve atıflar şeklinde tanımlanmıştır (Göregenli 2012: 17-27).

Kalıpyargı, önyargının bir birey, bir nesne veya bir guruba yönelik genelgeçer ve geçici inançları içeren bilişsel ögesidir (Paker 2012: 41-52). Hayatımızda yer edinmiş kadınların matematikten anlamaması, soğuk ülkede yaşayan insanların soğuk olduğu gibi ifadelere kalıpyargı örneklerindendir (Demirtaş, Madran 2012: 78-85).

Kalıpyargıların cinsiyet farklılıkları ile ilişkisi bulunmaktadır. Greenglass'a göre, cinsiyetle ilgili kalıpyargıların önemli olmasının nedenlerinde biri, meslek veya rol dağılımlarının cinsiyete göre yapılmış olmasıdır (Bozoğlan 2019: 38). Örneğin erkeklerin avukat, mühendis, üst düzey yönetici; kadınların ise hemşire, sekreter, öğretmen olması gibi (Bozoğlan 2019: 39).

Kalıpyargı insanların bir bireyi, bir nesneyi veya bir grubu doğal olarak gruplara ayırdıkları için, bu gruplarda yer alan insanların yetenekleri, kişilikleri ve motivasyonları hakkında inançlar geliştirmesini sağlar (Franzoi 1996). Ayrıca bu kalıpyargılar herhangi bir kişisel, fiziksel, duygusal veya davranışsal karakteri de içerebilir (Ashmore, DelBoca, 1981: 35).

Bulunduğumuz grup dışındaki diğer grupların üyelerine kalıpyargı uyguladığımızda genelde zeki, çalışan, tembel, aptal gibi olumlu veya olumsuz kalıpyargılar kullanırız. Kalıplaşmış yargılar (kalıpyargılar) bir bireyin diğer bireylere karşı sevgi veya nefret önyargılarının haklı olarak göstermek için başvurdukları imajlardır (Allport 2016: 231).

3.2.1.3. Önyargı

Önyargı ve ayrımcılık geçmişte olduğu gibi günümüzde de toplumda varlığı sorun olarak devam etmektedir. Önyargı insanlar tarafında istenmeyen bir olgu olmasına rağmen her insanın sahip olduğu önyargılar vardır.

Önyargı Latince'fr *prae* (ön) ve *judicium* (yargı) kelimelerdem türemiştir (Allport, 1954). Önyargı, haklı neden olmaksızın, belli bir kişiye veya belli bir gruba karşı olan olumsuz tutumlardır (Allport, 1954).

Önyargı, bir bireyin diğer bir birey, bir olay veya bir durum karşısında yeterli bilgisi olmaksızın, bir bireyin karşı taraf hakkında oluşturduğu kanı ve tutumlardır (Kağıtçıbaşı, 2014). Örneğin bir bireyin siyah ten rengine sahip bireyler hakkında olumsuz veya önyargılı davrandığında diğer kişilerinde siyah ten rengine sahip bireyler hakkında olumsuz düşünmesi buna örnek

gösterilebilir. Önyargı, ayrımcılıkla ilişkili olup, önyargı ile yaklaşılan birey veya gruplar arasına sosyal ve fiziki mesafe konulmasına yol açar.

3.3. AYRIMCILIK

3.3.1. Ayrımcılık Tanımı

Ayrımcılık, insanların günlük ve iş yaşamlarına ekonomik, sosyal, kültürel, demografik vb. Yönden etki eden en önemli temel sorunlarından biridir. Ülkelerin sahip olduğu ekonomi ve politik sistemi, yönetimi, ekonomisi, eğitim seviyesi, siyasi yapısı gibi faktörler ayrımcılığı etkileyen en temel faktörlerdir (Kutanis, Ulu 2016: 359-372)

Ayrımcılık en basit tanımla "birine veya birbirlerine eşit davranmamak" olarak tanımlanmıştır (Pietiläinen, 2014: 1-16). Türk Dil Sözlüğü'ne (2014) göre ayrımcılık "eşit davranmamak", "ayrım yapmak", "fark gözetmek" anlamına gelmektedir.

Ayrımcılık "önyargıların davranışlara dönüşmesidir" (Bilgin 2003: 40).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre ayrımcılık "*ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi oluncak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrım veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarda istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamlede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma"* olarak tanımlanmaktadır.

Sözlük anlamıyla ayrımcılık "çeşitli sebeplerden dolayı (etnisite, cinsiyet, yaş) birine karşı adil olmayan davranışlar" olarak ifade edilmektedir (Cambridge Dictionary 2013).

Ayrımcılık kalıpyargı ve önyargıların davranışsal göstergeleridir (Bilgin 2016: 41; Yaşın-Dökmen 2015: 101).

Değişen ve gelişen dünyada, insanlar farlı toplum ve kültürlerle birbiriyle-insanlar ile muhatap oldukları için etnik köken, din, inanç, dil, inanç gibi konularda ayrımcı davranışlar artmıştır (Rodoplu 2011: 72).

Toplumda ayrımcılığa en belirgin yaşayan biri de iş yaşamıdır. Ayrımcılık insan kaynakları süreçlerinin aşamalarından olan işgören temini ve seçiminde işin nitelikleriyle ilgili olmamasına rağmen ayrımcılık işe alım süreçlerinin başlangıcından itibaren uygunluğun göstermektedir.

İşe alım süreçlerinde her ne kadar negatif ayrımcılık olduğu gibi pozitif ayrımcılığa da rastlanılmaktadır. İş yaşamında farklı türlerde ayrımcılık meydana gelmektedir.

Ayrımcılık kaynağı cinsiyet, ırk, yaş gibi doğuştan olabileceği gibi bazen de din, siyasi düşünce, medeni durum gibi sonradan da elde edilebilir (Goldsmith, Sedo, Darity ve Hamilton, 2004; Aramburu ve Higuera, 2001; Baron ve Dorsey, 2006; Gemalmaz,2006).

Teknik açıdan insan kaynakları işe alım süreçleri alternatif adaylar arasında seçmeyi içerdiği için bir ayrım uygulamasıdır (Mathis, Jackson 2000: 160). İşe alım süreci adayları farklılıklarından dolayı bir adayı diğer adayı tercih etme sürecidir (Temizkan 2010: 33-34).

Ayrımcılığa insan kaynakları işe alım süreçleri açısından bakıldığında "işe ilgili olmayan özelliklerinden dolaylı marjinal faydası daha düşük olan bir bireyin marjinal faydası daha yüksek olan bir birey yerine işe alınması veya tercih edilmesidir" (Okudur 2014: 7). Bu tür bir tercihin ortaya çıkmasındaki etken işe alım uzmanın, belirli bir gruba ait insan hakkındaki duygu ve düşüncelerinden kaynaklanması sonucunda oluşmaktadır.

3.3.3. Ayrımcılığı Açıklayan Kuramlar

3.3.3.1. Sosyal Kategorilendirme (Sınıflandırma) Kuramı

İnsanlar kendilerine benzer ya da kendilerinden farklı olan insanları gruplara ayırarak, kendileri ile benzer olanlar ile bir grup oluştururken, diğerler ile dış grup olurken cinsiyet, yaş, etnik köken gibi sosyal sınıflandırmalar yaparlar (Hogg, Abrams 1998).

Sosyal kategorizasyon, insanların nesneleri ya da insanları belirli ortak özellikleri baz alarak sınıf veya gruplara ayırma sürecidir (Tajfel, Forgas, 1981).

Sosyal sınıflandırma, kalıpyargı oluşmasının temelini oluşturur. Kalıpyargı, insanların sınıflandırma sonucunda oluşturduğu gruplara ilişkin beklentileri, bilgileri ve inançlarını içeren bilişsel bir yapıdır (Mackie vd. 1996: 41).

Sosyal sınıflandırma süreci, insanların karmaşık dünya ile mücadele etmenin şartlarından biridir. Ayrıca sosyal sınıflandırmanın en önemli özelliklerinden biri de insanların sosyal dünyasını sadeleştirmektedir (Spears, Haslam 1997:185).

Sosyal kimlik kuramına göre sosyal sınıflandırma süreci, insanların bulundukları sosyal çevreyi anlamlarına yardımcı olarak, insanların gruplar arası davranışına kılavuzluk eder (Tajfel, 1978b: 45; Bilgin, 1996:98).

Sosyal sınıflandırma sürecinin iki temel sonucu vardır (Turner 1982:12):

1. Sosyal kategorizasyon, bireylerin, kendi gruplarında yer alan diğer bireyler ile benzerlikleri ve diğer gruplarda yer alan bireyler arasındaki farklılıkları, görünürden daha fazlaymış gibi abartmalarına yol açar. Abartma etkisi, sosyal kategorizasyonun beklenen sonucudur (Hogg ve Abrams, 1988: 5; Tajfel, 1978a: 97; Arkonaç, 1999: 41).

2. Sosyal kategorizasyon yoluyla bireyler, kendi grupları ile diğer gruplar arasında karşılaştırma yaparak, olumlu bir sosyal kimlik ve benlik algısı çıkarmak isteyen bireyler, karşılaştırma yaparken kendi gruplarını kayırarak olumlu pay çıkarmak isterken, diğer gruplarda yer alan bireyleri de küçümserler. Bu süreç iç grup kayırmacılığı olarak adlandırılmıştır.

3.3.3.2. Kalıpyargı

Kalıpyargılar ile önyargı birbirini tamamlayan ve sosyal gerçekliği şemalaştırmaya yarayan öğelerdir. Her iki öğede, insanları zihinsel ve sosyal olarak biçimlendirir (Göregenli 2012: 7)

Kalıpyargılar, bir bireye veya gruba ait bilgi açıklıklarını tamamlayan, birey veya gruplar hakkında karar vermeye olanak tanıyan, onlar hakkında önceden zihnimizde oluşturulan atıf, izlenim ve imgelerdir (Göregenli 2012: 7)

Kalıpların, grupların birbirlerini olumlu veya olumsuz olarak değerlendirme, ayırma ve farklılaştırma gibi işlevlere sahiptir. Kalıpyargıların bu işlevleri bireylerin sosyal çevreyi tanımasına yardımcı olur ve sonuç olarak önyargılar oluşur (Göregenli 2012: 8).

Bireyler sosyal çevreyi algılarken bulundukları çevre ile ilgili kategoriler oluştururlar. Bu aşama önyargının ilk basamağıdır. Bireyler kategorizasyon sonucu zihinlerinde birtakım şemalar geliştirir ve bu şemalardan yola çıkarak kalıpyargılar elde edilir. Bireyler küçüklükten başlayarak zihinde kategoriler oluşturur. Örneğin kadınlar, “anne” “güzellik” “iş kadınları”, “ev hanımı”; erkekler ise “baba”, “mühendis”, “iş adamları”, “futbolcu” gibi kategorilere bölünür (Gürel 2011: 107) Kategorizasyon toplumsal yaşamda bireyler avantajlar kadar dezavantajda sağlar. Bireyleri sınıflandırmana en önemli dezavantajı sadece önyargıları oluşmasına yarayan yalın açık kalıpyargıların oluşmasına neden olmasıdır (Taylor, Peplau, Sears,2012: 194).

Bireyleri sınıflandırma süreci, bireyin sahip olduğu inanç ve düşünceler tarafından şekillenir. (Durmaz 2015: 20). Gruplara ilişkin kalıpyargılar sosyal kültürel yapı tarafında meydana gelir ve toplumsallaşma aracığıyla nesilden nesile devam ettirilir (Durmaz 2015: 21). Bireylerin hem günlük hayatında hem de çalışma hayatında bu kalıpyargılar görülmektedir.

3.3.3.3. Önyargılar

Önyargı kavramı günlük hayatta olumlu ve olumsuz bir yargı içermeyen birey veya gruplar hakkındaki ön fikirlerimizdir (Okudur 2014: 11). Önyargı olumlu veya olumsuz olabilirken ayrımcılık olumsuz önyargıdan oluşur (Okudur 2014: 11). Önyargılar ayrımcılıkla ile yakında ilişkili, önyargıyla yaklaştığımız birey ya da gruplara karşı fiziksel veya sosyal mesafe koymamıza neden olan davranış ve tutumlardır. Önyargı davranışa dönüşürse ayrımcılık gerçekleşir (Okudur 2014: 11).

Olumsuz tutumların davranışa dönüşmesin en önemli nedenlerinde biri çevre kaynaklı baskı ve insancıl beklentilerin ayrımcılık olarak algılanmamasıdır (Erdoğan 2013: 35). Örneğin Avrupa'da Türk ve Müslümanlara yapılan ayrımcılık ile Türkiye'de Suriyelilere veya göçmenlere karşı yapılan ayrımcılık buna örnek olarak gösterilebilir.

Bir bireyin bir gruba mensup üyelerine grup aidiyetleri nedeniyle onlara olumsuz duygular beslemek, ayrımcı davranışlarda bulunmak ve küçümseyici ve aşağılayıcı tutumlar sergilemektir (Brown,1995).

Önyargı iki temel bileşenden oluşmaktadır; bir gruba veya kişiye tanımadan yargılayarak, aynı şartlar içindeki kişilere farklı davranarak ayrımcı davranışlar sergilemektir (Cüceloğlu 2000). Allport önyargının bilişsel bileşen, duygusal bileşen ve konatif bileşen olmak üzere 3 bileşenden oluştuğunu ileri sürmüştür (Allport,1954).

Önyargı ayrımcılık ile ilişikli bir tutumdur ve önyargılı davranışa dönüşmesi ise ayrımcılıktır (Bozoğlan 2019: 31).

LaPiere tarafından gerçekleştiren bir deney çalışmasında önyargının ayrımcı davranışlar ve tutumlar ile ilişkisi ortaya konulmuştur. Amerika 1930 yıllarında Asya vatandaşlarına yönelik güçlü önyargılar vardı. LaPiere ise bununla ilgili olarak 81 restoranda Çinli bir grubu kabul edip etmeyeceklerini sordu ve restoranların 47'si cevap vermiştir. Cevap veren restoranların %92'si Kabul etmeyeceklerini ve %1'I ise Kabul edeceklerini söylemiştir (Bozoğlan 2019: 32).

Bir toplumda adaletsizlik ve siyasi örgütlenmenin baskın olması, dezavantajlı gruplarda yer alan bireylere karşı önyargı ve ayrımcılık yapılmasına neden olur (Okudur 2014: 11)

Önyargının oluşmasında neden olan diğer bir faktör ise rekabettir. Birey veya gruplar doğası gereği birbirleriyle rekabet sürecine girerler. Rekabette baskın olan gruplar, bulundukları konumları korumak ve dezavantajlı gruplar ise ait oldukları gruptan kurtulmak için çaba sarf ederler (Bozoğlan 2019: 35).

Dewey ve Humber tarafında yapılan çalışmada ayrımcılık ve önyargını gelişmesi kısırdöngü kavramı ilişkilendirilmiştir (Dewey, Humber 1996: 77). Dewey ve Humber'a göre: toplumda baskın ve dezavantajlı gruplarda yer alan bireylerin geleneksel önyargıları, azınlık gruplarını kendi yaşam tarzını yansıtmak için zorlar. Böylece baskın ve baskın olmayan gruplar arasında iletişim kopar ve sosyal değerlerin oluşması engellenir. İki grup arasından birbirlerine karşı olumsuz tutumların oluşmasına neden olur (Coşgun 2004: 42).

Sosyal bilimler alanında ise önyargıların çocukluktan öğretilmeye başlandığını ileri sürmektedir. Çocukları bulundukları toplum içinde, dış gruplar için kullanılan kimlikleri öğrenerek bu

unları duygusal boyuta taşır. Böylece çocuklar dış gruplarda yer alan etnik gruplara negatif tutumlar geliştirerek ayrımcı davranışlar sergilerler (Coşgun 2004: 43).

İş hayatında özellikle insan kaynakları süreçlerinde de işe alım uzmanları kendi grubundan olmayan işgörenlerin hakkında olumsuz negatif tutumlar gelişerek işgörenler arasında ayrımcı davranış sergilerler.

3.3.3.4. Sosyal kimlik kuramı

Kimlik, bir insanın kim olduğunu tanımlayan niteliklerinin bütünüdür (Bozoğlan 2019). İnsanların, doğası gereği sosyal bir varlık olup "gruplaşma ve "kendisini bir grubun üyesi olarak görme" eğilimi vardır (Ceyhan, Çayır 2012: 74). Sosyal kimlik kuram gruplarda yer alan bireyleri ve gruplar arası ilişki ve davranışları, güdüsel ve bilişsel yönleriyle inceleyen bir sosyal psikoloji kuramdır.

Sosyal kimlik kuramı 1970'li yıllarında John Turner ve Henri Tajfel tarafından geliştirilmiş bir kuramdır. Henri Tajfel, İkinci Dünya Savaşı sırasından Almanya ve Fransa esir kamplarında yaşamıştır (Wetherell 1996: 5). Tajfel din ve ırk ayrımcılığı üzerine yaptığı çalışmalar bilim dünyasında tarihine geçmiştir. Turner ve Tajfel bilimsel çalışmalarını kompoze ederek Sosyal Kimlik Kuramı'nı geliştirmişlerdir. Turner ve Tajfel'in kuramının temel noktasını, bir gruba ait(üye) olmanın birey üzerindeki etkileri oluşturmaktadır (Ceyhan, Çayır 2012: 74).

Sosyal Kimlik Kuramı dört temel varsayım üzerine kuruludur (Demirtaş, 2003):

1. Bireyler, kendilerini ait hissettikleri sosyal grubu baz alarak kendilerini sınıflandırarak sosyal kimlikleri oluşur. Örneğin, kendisini 'Bursaspor' takımına ait hisseden bir taraftar kendisini 'Bursasporlu' olarak kimlikler.
2. Birey üyesi olduğu grubu ve sosyal çevresinde yer alan diğer grupları değerlendirmesi ve tanımlanması sosyal karşılaştırma (iç ve dış grup karşılaştırması) sonucu belirlenir (Turner, 1975: 30).
3. İnsanları sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken kendi gruplarını kayırarak diğer grupları ise küçümserler. Bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir.
4. "Bireyin sosyal kimliğinin, olumlu olup olmaması üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına bağlıdır" (Condor, 1990: 245; Turner, Brown, 1978: 260). Bazı durumlarda bireylerin ait olduğu gruplar diğer gruplar ile karşılaştırıldığında, grubun konumunun düşük olması sosyal kimliğinin olumsuz olmasına sebep olur. Bireyler bu olumsuzluktan kurtulmak ve olumlu bir sosyal kimlik geliştirmek için stratejiler geliştirirler (Mummendey, Schreiber, 1983: 390; Turner, Brown, 1978:133).

Bireylerin sosyal kimliklerini tanımlamalarının en temel yollarından biri kişisel kimlik ve sosyal kimlik ayrımı yapmaktır. Kendimizi, davranışlarımızı, düşüncelerimizi, becerilerimizi, kişiliğimizi ve beğenilerimizi baz alarak, bizi diğer gruplardan ayıran özelliklerimizi tanımladığımız, örneğin "Saygılı bir insanım", "Dışa dönük biriyim" gibi ifadelerle kendi kişisel kimliğimizdir. Ancak kendimizi toplumsal gruba ait özellikleri tanımladığımızda, örneğin "Ben bir erkeğim", "Ben bir Çerkesim", "Ben bir Türküm", "Ben bir Almanım" gibi ifadeler sosyal kimliğimizdir (Ceyhan, Çayır 2012: 77).

3.3.3.5. Sosyal baskınlık kuramı

Sosyal Baskınlık Kuramının temelini insanlar, kültüler, gruplar veya devletler arasında doğal bir hiyerarşinin olması yönündeki inançlar oluşturmuştur. Sosyal baskınlık yönelimi kavramı "bireylerin ait oldukları grupları, diğer gruplardan üstün görme ve diğer gruplar üzerinde sosyal baskınlık elde etmek olarak tanımlanmıştır" (Sidanius, 1993).

Sosyal Baskınlık Kuramı, Sidanius ve Pratto tarafından 1999 yılında öne sürülmüştür. Bu kuramın ortaya çıkış amacı önyargıların, eşitsizliklerin, güç ve hiyerarşinin olduğu bir düzende insanların nasıl bir ilişki sürdüklerini anlamak için ortaya çıkmıştır.

Sosyal Baskınlık Kuramı gruplarda hiyerarşinin nasıl oluştuğu ve nasıl devam ettirildiği ile ilgilidir. (Sidanius, Pratto 1999-4). Sosyal Kimlik Kuramı amacı ayrımcılığın ve önyargıyı açıklamaktan ziyade, ayrımcılığın ve önyargının oluşmasında etkili olan nedenleri araştırmaktır.

Birey temelli sosyal hiyerarşilerde bireyler kendi bireysel gücünü karakterize ederken zekâ, liderlik yeteneğini, bilimsel, politik ve sanat başarılarının öne sürer. Grup temelli hiyerarşide ise, bireyler ait oldukları gruplar aracığıyla kendi gücü ve prestijini ait dini, etnik kökeni, ırkı, dili veya sosyal sınıfı gösterir (Çelik 2018: 12).

3.3.4. Çalışma hayatında karşılaşılan ayrımcılık türleri

3.3.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı sosyal ve toplumsal alanda sosyal davranışı etkileyen en önemli bir olgudur (Lobel vd. 2000: 395-403). Cinsiyete dayalı ayrımcılık bir kişinin bir kadın veya erkeğe davranması gerekenden daha az ve daha fazla pozitif veya negatif davranmasıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı, kişinin kişisel yetenekleri veya bireysel iş performansından ziyade cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmedir. (Gutek, Cohen, Tsui, 1996: 791-814). Genelde erkeklerin ev geçiminin sağlamakla yükümlü, kadınları işe ev işleriyle ilgilenen kişi olarak görülmektedir (Külahçı 1989: 49).

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı en konuşulan ve en çok tartışılan ayrımcılık türlerinden en önemlisidir. Yapılan araştırmalar cinsiyet ayrımcılığının her iki cins içinde problem teşkil ettiğini ve yapılan işlerin kadın veya erkek işi olarak ayrılırken (Dalkıranoğlu, Çetinel 2008: 277-297) ve özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adaylar cinsiyeti dikkate alınarak değerlendirilmektedir (Chabaya, Rembe, Wadesango 2009: 235-251).

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı en çok kadınlar üzerinde etkilidir. Yapılan çalışmalara göre kadın adayların ayrımcılığa maruz kalarak genellikle daha alt kademedeki pozisyonlarda çalıştığı öne sürülürken günümüzde her ne kadar kadın işgücü sayısını artışına rağmen kadın adaylar halen düşük pozisyonlardaki işlerde çalışmaktadır (Agassi, 1992; Ngo, 2000). Kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılık örneklerine baktığımızda yayılan bir iş ilanının da sadece erkek adayların, değerlendirmeye alınması, kadın adaylara kıyasla erkeklerin daha çok ücret alması, bekar kadın adayların evlilik, evli kadın adayların ise hamilelik varsayımı kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılıklarındadır. Özellikle de Türkiye'de kadınların aile yapısında eş ve anne rolünün olması, kadın adaylar için bir dezavantajdır.

Kadınları lehine bir ayrımcılık yapıldığı da gerçektir. Özellikle hizmet sektöründe seyahat, konaklama, bankacılık, turizm gibi meslek kollarında kadınlar lehine bir ayrımcılıkta yapılmaktadır. Kadınların bakımlı, genç, güçlü ve iletişim becerilerine sahip olması yatmaktadır (Demir 2011: 767).

ILO raporlarına göre cinsiyet ayrımcılığı Dünyada ve Türkiye'de kadınlar aleyhine bir ayrımcılık söz konusudur (Demir 2011: 768).

3.3.4.2. Irk ve Etnik Köken Ayrımcılığı

Irk ayrımcılığı, bireyin ten rengi ve ırkına bakarak hakkında karara varılmasıdır (Ulusoy, 2007: 34).

.Equal Employment Opportunity Commission'a (2009) göre etnik ayrımcılık, bireylerin sahip olduğu milli ve etnik kimlikten dolayı, başka milli veya etnik kimliğe sahip bireylere kıyaslar eşit fırsatlardan yararlanamamasıdır (Okudur 2014:36).

Etnik köken ayrımcılığı ayrıca ırk ayrımcılığını da kapsamaktadır (Rodoplu 2011:)

Irk ve etnik köken ayrımcılığı, iş hayatında bireyin yaptığı işin gereklilerini yerine getirecek özellikleriyle ilgili olmayıp, bireyin ait olduğu ırk ve kültürel yapısından kaynaklanan nedenlerle bireyin iş yaşamında eşit olmayan davranışlarla karşılaşmasıdır (Brondoloa vd. 2015, s.213; Congressional Digest Corporation 2013, s. 11).

Irk ve etnik köken ayrımcılığı toplumun demografik yapısına gören şekillenen ve bir toplumda yer alan yabancılara vatandaşlara karşı yapılan ayrımcılıktır (Özdemir 2020: 39). Irk ve etnik köken ayrımcılığı insanların dine inanca bağlıda bir ayrımcılık türüdür (Özdemir 2020: 39).

İş hayatında bireylerin belli bir ırk ve etnik kökene bağlı olmasından dolayı bireylerin işe alınmaması, iş hayatında mobbinge maruz kalması veya işyerinde terfi ettirilmesi gibi ayrımcı davranışlarla karşılaşmaktadır.

ABD'de etnik azınlıklara yönelik önyargı ve ayrımcılık 20.yüzyılın sonunda önemli düşüş göstermesine rağmen düşük statülü etnik azınlık gruplarından gelen bireylere ayrımcılık halen devam etmektedir (Armenta, Hunt 2009: 24). Amerika'da ise Latin Amerikalı ve Meksikalı işgörenler işe alım süreçlerinde birçok engel ile karşılaşırken yine ABD dışında doğan Latin Amerikalı çocuklarında yaklaşık %78 etnik köken ve kültürden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Córdova, Cervantes 2010: 260).

Avusturalya'da ise iş hayatında Fijililer, Sri Lankalılar ve Malezyalı gibi etnik gruplara yönelik ayrımcılık görülürken, Almanya'da ise Türk öğrencileri de Türk oldukları farklı davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Aksoy 2010: 30).

İsveç'te yapılan araştırmaya göre Müslüman Arapların iş başvurusu sürecinde mülakata davet alma olasılığının %5 daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Rooth, 2010: 523).

2008 yılında Verkuyten tarafında yapılan araştırmaya göre Hollanda'da yaşayan Türk göçmenlerin etnik kökenden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Verkuyten 2008: 391-404; Kutanis, Ulu 2016: 365).

Türkiye'de ise etnik kökenden dolayı ayrımcılığa maruz kalan işgörenlerin sayısı tespit etmek ise oldukça güçtür (Kutanis, Ulu 2016: 365).

İş ilanlarında veya iş başvuru formlarında farklı sözcükler veya özellik belirten ifadeler kullanılarak, iş ile ilgili olmayan din, ırk, coğrafi bölge, mezhep, memleket vb. sözcüklerin istenilmesi ve kullanılması etnik ayrımcılıktır.

3.3.4.3. Dinsel Ayrımcılık

Dine dayalı ayrımcılık; bireylerin çalışma hayatında veya işe alım süreçlerinde ait oldukları dinsel inançlarından ötürü kısıtlanması, dışlanması, adil ve eşit olmayan davranışlara maruz kalmalarıdır (Ghumman vd. 2013: 441).

Dini ayrımcılık ülkemizde günlük ve çalışma hayatında en önemli sorunlardan biridir. Ülkemiz yüzyıllardır farklı dinlere mensup insanlara ev sahipliği yapmıştır ve yapmasına rağmen dine yönelik ayrımcılık her zaman varlığını sürdürmüştür.

Çalışma hayatında işyerlerinde farklı dini inançlara mensup çalışanların olması işyerlerinde ayrımcılığa ve gerilimlere yol açmaktadır. İşverenler, işgörenlerin adayları kişisel görünüşlerinden

veya kıyafetlerinden, konuşmalarından, vaazlarında dolayı iş yerinde oluşabilecek olumsuzluklardan uzak tutmak farklı dini gruplara karşı bir ayrımcılık oluşturur (Hambler, 2016: 406). Çünkü bireylerin giydikleri kıyafetler, saç sakal şekli, kullandıkları aksesuarlar gibi dış görünüşleri bireylerin sahip oldukları dinlere ilişkin bilgi vermektedir (Özkan 2018: 48).

Ülkemizde çeşitli dinlere ve mezheplere bağlı insanların yaşamını sürdürmesi dinler ve mezhepler arası çatışma eğilimi varlığı ve insanların birbirlerini dinlerine karşı olumsuz bakışı ülkemizde dinsel ayrımcılığına varlığına kanıttır (Kutanis, Ulu 2016: 365). Ülkemizde iş hayatında en çok Alevilere karşı ayrımcılığı yapıldığı öne sürülmektedir (Kayabaş, Kütküt 2011).

Amerika Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonun 2011 yılında yayınladığı verilere göre çalışma hayatında din ayrımcılığında %96 oranında bir artış göstermiştir (Ghumman vd. 2013: 440).

İngiltere'de yapılan araştırmaya göre bireylerin mensubu olduğu dinin işe alım süreçlerinde bir ayrımcılık unsuru olduğu tespit edilmiştir (Blackaby vd. 2008).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 2. Maddesine göre " Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bütün hak ve özgürlüklere sahiptir" ve 18.maddesine göre "Herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne hakkı vardır; bu hak, din veya inancını değiştirme özgürlüğünü ve din veya inancını, tek başına veya topluca ve kamuya açık veya özel olarak öğretme, uygulama, ibadet ve uyma yoluyla açıklama serbestliğini de kapsar".

3.3.4.4. Yaş Ayrımcılığı

Yaş ayrımcılığı kavramı açık ve anlaşılır bir kavram olmadığı için ve yaş ayrımcılığı kişisel algılara, zamana veya mekâna göre değişiklik gösterdiği için yaş ayrımcılığı tanımlanması ve anlaşılmasını güçleştirmektedir (Kydd, Fleming 2015: 432-438).

Yaş ayrımcılığı kavramını ilk kez kullanan Robert Butler'dir (Güven, Ucakan Muz ve Efe Ertürk 2012, Palmore 1999). Yaş ayrımcılığı "bireyin yaşını baz alarak bireye yönelik ayrımcı tutum ve davranışların sergilenmesidir" (Buz 2015: 268-278). Kısaca yaşa dayalı ayrımcılık insanlara yaşları nedeniyle yapılan her türlü ayrım, dışlama ve önyargılı tutum ve davranış sergilemedir (Kutanis, Ulu 2016: 365).

Yaş ayrımcılığı esas doğuşu Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan çalışma koşullarındaki değişikleridir. Yaş ayrımcılığı Sanayi Devrimi sonrasında çalışma koşullarının değişik göstermesi sonucunda yaşlı işçilerin çok uzun yıllar çalışmasına rağmen bu çalışma koşullarına uyum sağlamaması ve üretimde talepleri karşılayamaması sonucunda işten çıkarılmışlardır (Baybora 2010: 38).

Çalışma hayatında da yaş ayrımcılığı en önemli ve en çok karşılaşılan ayrımcılık türlerinden biridir. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında yer alan yaş bilgisi bireyi değerlendirme aşamasında en önemli ölçütlerinden biridir. Yaş ayrımcılığı "yaşlı" ve "genç" fark etmeksizin her yaş grubunda görülmektedir.

Çalışma hayatında işverenler belirli bir yaşın üzerindeki işgörenleri için verimlerinin düşük olacağı, yeniliğe veya değişikliğe açık olmadıkları, daha az esnek, daha az motivasyona sahip olması fiziksel veya zihinsel olarak yetersiz olarak görürken aynı zamanda yaşlı işgörenleri daha deneyimli ve örgütsel bağlılıklarını yüksek gördüğün için tercih etmektedir aynı zamanda gençlerin daha dinamik enerjik olması, teknolojiyle daha iç içe olması, eğitim ve gelişime açık olması, rotasyon ve mobilitiye açık olması ve işletmeye maliyetlerinin düşük nedeniyle tercih edilirken, yeterli deneyimleri bulunmadığı ve örgütsel bağlılıklarının düşük olacağı için tercih edilmez (Demir 2011: 769).

Yaş ayrımcılığında işverenlerin belirli bir yaş grubunu tercih etmesinin sebebi daha çok işverenlerin veya işe alım uzmanlarının değerlendirmesine, işletme ve yönetim politikalar de bağlı olarak değişmektedir (Meenan, 2006; Duncan ve Loretto, 2004; Walker, 1999).

Yaş ayrımcılığı çoğu zaman diğer ayrımcılık türlerinin önüne geçerek işe alım süreçlerinde aday eleme gerekçelerinden biri olarak görülmektedir (Demir 2011: 769).

3.3.4.5. Fiziksel Görünüm Ayrımcılığı

Fiziksel görünüm ayrımcılığı bireyleri saç, kıyafet ve fiziksel özründen dolayı yapılan ayrımcılıktır (Erdoğan 2013: 84).

İş ilanlarında işgörenlerin dış görünüşü ile ilgili ifadeler istenmesi ve iş ilanlarında "yalnızca fotoğraflı özgeçmişlerin değerlendirilmeye alınacaktı" ifadesi içeren ilanlar dolaylı olarak fiziksel görünüşüne dayalı ayrımcılık olarak kabul edilmektedir.

Günümüzde dış görünüş veya evrensel güzellik standarttı bulunmaması rağmen, bireylerin dış görünüşlerinin onları toplumsal ve sosyal hayatta öne çıkardığına ve bunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Kuipers, 2015: 38; Toledano, 2013). Günümüzde bireyler birbirileri iş performansları ile giyim tarzları, boy, kilo, güzellikleri ve fiziksel özürlükleri arasında ilişki kurması bir ayrımcılık unsurudur (Özkan 2018: 54).

Farklı topluluklarda yer alan bireylerin farklı özellikleri güzel olarak görse bile, her zaman çeşitli kalıpyargılar vardır (Yumul, 2012: 90-91). Bu kalıpyargılar kısa boylu, uzun boylu, zayıf, şişman gibi özeliklerinin yanı sıra bireylerin saç, bıyık, sakal şekilleri, başörtüsünün olup olmaması gibi dıi görünüşlerini de kapsamaktadır (Yumul, 2012: 94; James, 2008: 633-634).

Sonuç bireyin karakterinin ve performansının önüne bireyin bedeninin ve dış görünüşünün öne geçtiği durumların varlığı kanıtlanmıştır (Özkan 2018: 54).

3.3.4.6. Sınıf Tabaka Ayrımcılığı

Sınıf "bir toplum içinde bireyler veya gruplar arasında var olan hiyerarşik farklılıklar" olarak nitelendirilmektedir (Erdoğan 2013: 95). Tabakalaşma, eşit hayat standartlarına sahip olmayan bireylerin toplumda katmanlara ayrılmasıdır ve her katmandaki birey tabakalaşmanın verdiği sosyal boyutlara sahiptir. Bu boyutlar ise güç, presitk ve zenginlik olarak ayrılmıştır (Berber, 203: 223).

Sınıf ve tabakalaşma birbirleriyle ilişkili iki kavramdır. Sınıf, toplumda yaşayan bireyler veya gruplar arasında oluşan hiyerarşik ayrımdır (Erdoğan 2013: 95). Sınıf hiyerarşik ayrım sonucunda oluşan bir sınıf sistemi veya sosyal tabakalaşma sistemidir. Sosyal tabakalaşma, insanların bir arada yaşama güdüsü ile ortaya çıkmıştır. Sosyal tabakalaşma süreci yüzyıllardır toplumların yapısının oluşmasında büyük bir etkendir.

Çalışma hayatında ise işverenlerin, işgörenlerin ait olduğu sosyal sınıf nedeniyle işverenleri ayrımcı veya küçümseyici davranışlar bulunması sınıf tabaka ayrımcılığına girmektedir (Özkan 2018: 52).

Bireyler kendilerinin ait olmadığı gruplarda yer alan bireyleri sosyal sınıfları nedeniyle ötekileştirerek ayrımcı davranışlarda bulunurlar. İnsanların isteyerek veya istemeyerek ait oldukları sosyal sınıflar, o bireyler hakkında çeşitli bilgiler vermektedir (Madran 2012: 79).

İşverenler daha güçlü bir çalışma ortamı elde etmek istedikleri için kendileri sosyal ve kültürel olarak daha yakın buldukları işgörenleri seçmek istemektedirler vermektedir (Madran 2012: 82).

Bireylerin sahip oldukları rütbe ve unvanlar, her toplumda var olan ve sahibine olumlu veya olumsuz ayrıcalıklar sağlar. Asker ve subaylar emekli olmasına rağmen rütbelerini kullanmaya devam ederken, kişinin sahip olduğu soyadı ise soylu olduğunu göstererek ayrıcalık elde etmesini sağlar (Erdoğan 2013: 95).

3.4. ETNOSENTRİZM

Her insan doğduğu günden itibaren, ait olduğu toplumun kültürü ile beslenir, toplumu oluşturan diğer bireyler ile aynı düşünce, değer ve yargıları taşırlar. Bireyler diğer gruplarda yer alan başka kültürlerden bireyle ile karşılaştığında o kültürü anlamama eğilimi gösterecekler ve kendi kültürünü diğer kültürlere göre daha üstün görmesi antropolojide "etnosentrizm" olarak tanımlanmıştır (Düren 2007: 92).

Etnosentrizm kelimesi Yunancada “ethos” (ulus, ırk) “kentron” (merkez) kelimelerinin meydana gelirken Türkçe ’de karşılığı “ırk merkezcili” veya “biz- merkezicilik “(Özçelik, Torlak 2011: 365). Etnosentrizm terimi olarak ilk kez Gumşyuviç tarafından 1883 tarafından “Irksal Mücadele” araştırmasında kullanılmıştır (Sarıçam 2009).

Etnoseentrizm kavramı, bireyin bağlı (fanatik) olduğu grubun tüm gruplar arasında en iyi olduğu inancını ifade eder (Jazzar 2011). Bireyleri bireysel grup temelinde yargılamaya etnosentrizm denir (Gawas 2020: 5).

Etnosentrizm bireyin kendisinin ait olduğu grubu merkez kabul eden bireyler, ait oldukları grupla kuvvetli bağ kuran bireyler diğer grupları yer alan tüm toplulukları bastırır (ötekileştirir) ve diğer grupları da kendi grup değerlendirmesidir (Dikme 2021:1).

Etnosentrizm toplumun her kesiminde görülmesi mümkün olduğu için evrensel bir davranıştır ve bu davranışı sergileyen her birey kendi toplum yararını ön plana çıkarır ve toplumsal fayda ikinci plana atar (Türkmen 2015).

3.5. IRKÇILIK

Irkçılık, etnosentrizmin uzantısı niteliğindedir. Irkçılık toplum içerisinde yaygın bir şekilde kullanılan bazı uygulama ve önyargıları içermektedir (Erdoğan 2013: 48).

Irkçılık, önyargı kavramıyla benzer kavramlardan biridir ve bazı psikologlar ırkçılık ile önyargıyı aynı(eş) anlamlı olarak görürler (Milner 1981).

Irkçılık, bireyin ait olduğu ırkın üstünlüğümü ve diğer gruplardan yer alan bireyleri sömürmesini vurgulayan bir ideolojidir (Duckitt 1992). Irkçılık, doğrudan insan haklarını saldırı ve bir hak ihlalidir (Koç 2021: 59).

Irkçılık kavramı sosyoloji alanında “insanların bazı varsayılan ırksal gruplara (genellikle ülke, menşe, kültür ve deri rengi gibi) aidiyetleri temelinde ayıran inanç ideolojileri veya davranışları” ifade etmektedir (Bruce, Yearley 2005: 298) Irk kavramı 16.yüzyılda İngilizce dilinde ilk defa kullanılmıştır (Spencer 2014: 43). Irkçılığın esas çıkış noktası ırk kavramıdır. Irk kavramının anlamına bakıldığında “insan türünde, kalıtsal farklılıklara göre ayırt edilen ya da sınıflandırılan biyolojik gruplar” olarak tanımlanılmıştır (Britannica 1986: 382).

İnsanlık tarihine bakıldığında farklı kültür veya toplumlarda yaşayan insanların karşılaşmaları 16.yüzyılın başlarında, Avrupalıların tekneler icat etmesiyle dünya keşfine çıkmaya başlamışlardır. İnsanların birbirlerinin dini, inancı, kültürlerini, örf ve adetlerini değiştirmişlerdir (Özdoğan 2013: 49). Ülkeler arasında göç hareketliliği başlanmasıyla sömürgeciliğinde temelleri atılmıştır.

Sömürgeciliğin tarihi ile bağlantılı olarak ırk kavramı, insanları kademe olarak derecelendirerek ucuz iş gücünü için köleliği meşrulaştırılmak için kullanılan ırk kavramı ırkçı ideolojide sömürgeciliğe hizmet etmiştir. Kısaca ırkçılık insanların biyolojik özelliklerine istinaden insanlar arasında hiyerarşik bir düzen kurma düşüncesi şeklinde meydana çıkmıştır (Koç 2021: 61).

Beyaz ten rengine sahip insanların siyah ten rengine sahip insanlardan üstün tutulması, Afrika kökenli insanların köleleştirmeye maruz bırakılması birer bir ırkçılıktır. Irkçılık ilk haliyle beyaz ten rengine sahip insanların siyah ten rengine sahip insanlardan üstün tutulmasıyken, günümüzde ırkçılık insanların dini, etnik kökeni gibi kültürel unsurlara dayanan ırkçılık söz konusudur. (Koç 2021: 61).

3.6. İŞE ALIM NİYETİNİN İŞE ALIM SÜRECİNDEKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

İşe alım süreci, çalışana ihtiyaç duyulan pozisyon için aranacak adaya işletmenin vizyon, misyon ve amaçlarına uygunluğuna bakılarak karar verilmesidir. Bu şekilde işletmenin ihtiyaç duyduğu ve beklentilerini karşılayacak bir adayın başvurması sağlanacaktır. İş ilanlarında iş tanımı duyurulduktan sonra adaylardan alınan başvuru formları değerlendirmeye alınarak uygunsa adaylar görüşmeye çağrılmaktadırlar. Görüşmeler sonrası değerlendirilen adaylar üzerinde görüş birliği sağlandığı noktada adaya iş teklifinde bulunulmaktadır. Adayın kabul etmesi durumunda işe alım süreci gerçekleşmektedir (Barutçugil, 2004: 259).

İşgören seçim süreci; pozisyon için ilan çıkılması, başvuru formlarının doldurulması veya özgeçmişlerin alınması, incelenmesi, kişilik, yetenek ve İngilizce sınav aşamaları, mülakat, referans kontrolü, iş teklifi ve sağlık kontrolü adımlarından oluşmaktadır

Günümüzde insan kaynakları süreçlerinin temel aşaması olan aday seçim süreci, şirketlerin başarısı, devamlılığı ve büyümesini etkileyen bir süreçtir. Şirketlerin başarısı işe alım süreçlerinde nitelikli ve doğru adayın seçimine bağlı olmuştur. Doğru işe doğru elemanın yerleştirilmesi işe alım sürecinin ne kadar önemli olduğunu bizlere göstermektedir**.** İşe alım sürecinde adayları değerlendirme sürecinde etkili faktörlerin dikkatli bir şekilde incelenmesi ve yanlış seçimlerin yapılmaması için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Özellikle de İşe alım basamağının şirketler için stratejik önem taşıdığı bu dönemde her şirket için önemli stratejik birimlerdir. Örgütler fiziksel, finansal ve insan kaynakları olmadan işlevlerini yerine getiremezler ve devamlılık sağlayamazlar. İnsan kaynağı insan kaynakları ifadesiyle ele alınırsa, bir araya getirilmesi gereken becerileri, yetenekleri ve çeşitliği ifade etmektedir. Ulrich tarafından tasarlanan İnsan Kaynakları rolleri de bugün de otoriterler tarafından en fazla benimsenen ve kabul gören rol ve sorumluluklar içerisinde yer almıştır. Bu rol ve sorumluluklar stratejik insan kaynakları, dönüşüm, değişim, yapılanma ve iş gören katkısıdır. Günümüzde özellikle bu rollerin içinde yer alan İnsan Kaynakları örgütler için dönüşüm ve değişimin öncüsüdür. Örgütlerde

organizasyon değişimi, kültür değişimi, personel değişimi gibi tüm süreçler İnsan Kaynakları tarafından gerçekleştirilmektedir (Arslan 2020: 50).

İnsan kaynakları yönetiminde, işe alım sürecini önemli bir konuma getiren husus; "insan kaynağının (çalışanların)" tüm örgütler için stratejik öneme sahip olmasıdır. Örgütler içim insan kaynağının kopyalanmasının mümkün olmayışı ve nitelikli insan kaynağının örgütler için bir rekabet unsuru olması, işe alım sürecini çok önemli kılmaktadır (Pfeffer 1995: 56). Günümüzde örgütlerinin varlığını sürdürmesinde kilit nokta, örgütlerin sahip olduğu insan kaynağıdır.

Örgütlerin, insan kaynaklarını etkili bir biçimde yönetmesinin işe alım seçme ve yerleştirme sürecinin başarısına bağlıdır (Koç 2000: 1). İşe alım sürecinde verilecek karar tüm insan kaynakları sürecini ve örgütü etkiler. İnsan kaynakları yönetimini temel amacı çalışanların motivasyonlarını, tatminleri ve performansları yükselterek çalışanın çalışanların verimliliğini artırmaktır. Verimliliği artan çalışan daha yüksek performans göstererek işletme verimliliğini artıracaktır. İşe alım sürecinin en başında doğru bir çalışanın işe alınması ileriki süreçler içinde büyük önem taşır. Martocchio'ya göre ''verimliliği artırmanın birçok yolu vardır, ancak hiçbiri doğru bir işe seçme ve yerleştirme kararından daha güçlü değildir'' ifadesi sürecin ne kadar önemli olduğunu belirtmiştir (Martocchio 2016: 155).

Son yıllarda stratejik insan kaynakları yönetiminde gelen değişme ve gelişmeler, insanın "tüketilmesi gereken bir nesne" olarak değil "geliştirilmesi gereken bir değer" olarak görmektedir (Çelik 2015: 13). Stratejik insan kaynaklarında işe alım sürecinin önemli bir yere sahip olmasının sebebi, işletmelerin ekonomik olarak devamlılığını ve rekabet avantajı sağlaması için nitelikli çalışanların alınmasını sağlayacak bir süreçtir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ, İŞ ARAYANLAR VE İŞE ALIM UZMANLARININ ALGILAMALARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMA TASARIMI

4.1.1. Araştırma Sorusunun Niteliği

Bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturan araştırma sorusu daha önce de belirtildiği gibi; "Özgeçmişlerde hangi bilgilerin ayrımcılık teşkil ettiğini ve ayrımcılığı önlemek için kullanılan kör işe alım tekniğinin mülakata davet almayı etkileyip etkilemeyeceği, hangi bilgilerin kaldırılması mülakata davet edilme (işe alım eşitliği olasılığını) olasılığını artırmakta veya azaltmakta olduğu seçilen hedef kitle tarafından nasıl algılanmaktadır?" şeklindedir. Araştırma sorusu, metodolojik açıdan ele alındığında; "gruplar arası fark" niteliğinde olduğu görülmektedir.

4.1.2.Araştırmanın Zaman Aralığı

Araştırmanın zaman aralığı; anlık kesit alım türündedir, veri toplama süreci 16 Mayıs- 31 Ekim 2021 arasında yürütülmüştür.

4.1.3.Analiz Birimi

Bu çalışmanın analiz birimi "bireylerdir". Üniversite öğrencileri, iş arayanlar ve İnsan Kaynakları pozisyonunda çalışan bireyler hedef kitle olarak seçilmiştir.

4.1.4. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın genel amacı özgeçmişlerde veya başvuru formlarında yer alan kişisel bilgilerin ayrımcılık kaynağı olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu nedenle araştırmanın ideal ana kütlesini ülkemizde yaşayan 18 yaş ve üzeri "öğrenciler", "iş arayanlar" ve "İşe alım uzmanları" oluşturmaktadır. Elbette örneklem tasarımında ideal ana kütlenin mantıksal kriterlerle sınırlandırılması ve gerçekçi bir ana kütle ile örneklem tasarımı yapılması önem arz eder. Lakin bu tezin hazırlanması sürecinde süregelen Covid19 Pandemisi, bilimsel araştırmalar için veri toplamayı zorlaştırmıştır. Bu nedenle hedef kitle; 18 yaş üzeri üniversite öğrencisi olmak, mezun olarak iş arıyor olmak, çalışan olmak veya insan kaynakları uzmanı/yöneticisi olmak olarak geniş tutulmuştur. Bunun ötesinde bir sektör vb. kısıtlamasına gidilmemiştir.

Araştırmanın örneklem metodu kısmen iradi, kısmen de kolayda (bulunan) örneklemdir. Araştırma kapsamında 242 anket toplanmıştır. 1 anket duplikasyon gerekçesi ile analizden çıkarılmıştır ve 241 anket analize dahil edilmiştir.

4.1.5.Veri Toplama Metodu

Araştırmada kullanılan veri toplama metodu, anket metodudur. Birinci dereceden veri elde etmek için anket yöntemine başvurulmuştur. Bu yöntemle, veriler ilgili örnekleme dâhil kişilere yazılı olarak daha önce hazırlanmış soruları sormak yoluyla elde edilmiştir. Anket yönteminin sağlamış olduğu birtakım avantajlar vardır. Anket yöntemi ile geniş kitlelere ulaşılabilmekte v araştırma büyük gruplara dayandırabilmektedir. Anket yöntemi para ve zaman bakımından tasarrufta sağlamaktadır (Balcı 2017c, 167). Ayrıca anketin isimsiz olarak doldurabilmesi objektifliği artırdığı da söylenebilir.

Anket aşamasında, önceden belirlenmiş soruların olduğu anket formu elektronik ortama aktarılmış ve elektronik anket bağlantısı e-posta ve sosyal medya platformları kanalıyla hedef kitleye gönderilmiştir.

Araştırmada 242 anket toplanmıştır ve 1 anket duplikasyon gerekçesi ile analizden çıkarılmıştır ve 241 anket analize dahil edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket formu 4 bölümden ve 58 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde örnekleme dahil olan bireylerin özgeçmişlerde veya iş başvuru formalarında hangi bilgilerin ayrımcılık kaynağı olduğunu belirlemeye yönelik 9 adet soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise birinci bölümde yer alan soruların faktör boyutlarını ölçmek için geliştirilmiş sorular yer almaktadır. İkinci bölüm 40 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm örnekleme dahil olay bireylerin Kör İşe Alım Tekniği ile ilgili algılamalarını belirmeye yönelik 9 sorudan oluşmaktadır. Dördüncü bölüm ise Demografik Bilgi Formundan oluşmaktadır. Maddelerin cevaplanması için 5'li Likert ölçeği (1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır**.**

4.1.6. Ölçüm Aracının Tanıtılması

Bu araştırmada özgeçmişlerde veya iş başvuru formların yer alan fotoğraf, medeni durumu, cinsiyet bilgisi, doğum yeri, mezun olduğu veya okumakta olduğu okulun ismi, doğum tarihi ve adres bilgisi unsurlarının potansiyel olarak ayrımcılık kaynağı olup olmadığını ölçmek için maddeler geliştirilmiştir. Fotoğraf, medeni durum, cinsiyet bilgisi, doğum yeri, mezun olduğu okul veya okumakta olduğu okulun ismi, doğum tarihi ve adres bilgisi unsurları için toplam 40 madde geliştirilmiştir. Her bir unsur için geliştirilen maddeler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 30

Mezun Olunan Okul veya Okumakta Olduğu Okulun İsmi Faktörü

	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu okulun veya okulların (lise, üniversite) bilgisinin yer alması,
EGIT01	Adayların öğrenim gördüğü / mezun olduğu okulların isimleri, yetkinliklerinin abartılmasına veya küçümsenmesine neden olur.
EGIT02	Adayların öğrenim gördüğü / mezun olduğu okulların isimlerine bakılarak, gerçekte sahip olduğu yetkinliklerin olduğundan daha yeterli veya daha yetersiz görülmesi gibi bir önyargıya varılmasına neden olur.
EGIT03	Değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının), adayların sosyokültürel ve sosyoekonomik özellikleri hakkında fikir yürütmesini sağlar.
EGIT04	Adayların ahlaki, kültürel ve ekonomik açıdan şirketle ve şirketin mevcut çalışanlarıyla uyum sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin kararlar alınmasına neden olur.
EGIT05	Adayların öğrenim gördüğü okulların isimlerinin, yabancı dil bilgisi seviyesi ile ilgili bir kanıt oluşturduğu sonucuna varılmasına neden olur.

Tablo 31

Doğum Tarihi Ölçeği

	2. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi (yaş bilgisi) bilgisinin yer alması,
YAS01	Bireyin hangi yaş grubuna (genç, orta ve ileri yaşta olma durumu) veya jenerasyona (X kuşağı, Y kuşağı, Z kuşağı, vb.) dahil olduğunun tespit edilmesini sağlar.
YAS02	"Genç yaşta bireylerin genel olarak aktif, canlı, neşeli, teknolojiye yakın oldukları" ön kabulü ile genç adayların iş yaşamı içindeki performansının yüksek olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
YAS03	"Gençlerin iş yaşamının gerekliliklerini karşılamayacak ölçüde deneyimsiz oldukları" düşünülerek genç adayların iş yaşamı içindeki performansının düşük olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
YAS04	"İleri yaştakilerin gençlere nazaran teknolojiye uzak, iş yaşamı içinde isteksiz, yeniliklere kapalı ve hantal olacakları" düşünülerek belli bir yaşın üzerindeki adayların iş yaşamı içindeki performansının düşük olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
YAS05	"Orta ve ileri yaş gruplarında olanların yaşayabilecekleri sağlık sorunları nedeniyle daha fazla işe devamsızlık yapacakları" düşünülerek söz konusu yaş gruplarındaki adayların genel olarak işe devamlılığı ile ilgili olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.

Tablo 32

Medeni Durum Ölçeği

	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması,
MEDENI01	"Bekar adayların işlerine ve örgüte (çalıştıkları firmaya) duydukları bağlılığın daha düşük olacağı" varsayılarak, bekâr adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
MEDENI02	"Esnek çalışma saatlerine uyum sağlayamayacakları, seyahat özgürlüğüne sahip olmayacakları" varsayılarak, evli adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
MEDENI03	"Hamile kalıp işten belirli süreliğine veya tamamen ayrılacağı" varsayılarak genç ve orta yaşta bulunan evli kadın adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
MEDENI04	"Adaya ilişkin değerlendirme yapacak olan bireyin (işe alım uzmanının) hayat tarzına, dünya görüşüne ve genel olarak örgütün kültürüne ve ahlaki düşünce yapısına ters düşeceği" varsayımıyla, evliliğini sona erdirmiş adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
MEDENI05	"Belirli bir aile düzenleri bulunduğu ve bu düzeni bozmak istemeyecekleri için işyerinde uzun süre çalışacakları" varsayılarak evli olan adayların iş yaşamındaki performansının yüksek düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

Tablo 33

Doğum Yeri Faktörü

	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması,
DYERI01	Adayların etnik kökenlerinin değerlendirmeyi yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
DYERI02	Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından bazı etnik kökenler olumlu bulunurken, bazıları tercih edilmeyerek bireyin iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.
DYERI03	Adayların dini inancı ve/veya mezhebinin görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
DYERI04	Değerlendirme yapan bireyin (işe alım uzmanının) kendisiyle aynı veya kendisinden farklı dini inanışlara, mezheplere dahil olan adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.
DYERI05	Bir adayın yurt dışında doğmuş olmasının yabancı dil bilgisiyle ilgili bir kanıt oluşturduğu sonucuna varılarak (örneğin, Almanya'da dünyaya gelen bir Türk'ün, Almanca dil bilgisi seviyesi) adayın iş yaşamı içindeki performansının daha yüksek düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.
DYERI06	Bireyin siyasi görüşünün (siyasi eğilimlerinin) görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
DYERI07	Değerlendirme yapan (işe alım uzmanı), farklı siyasi görüşe sahip olduğunu düşündüğü adayın iş yaşamı içindeki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili kararını kendi siyasi görüşüne göre verir.

Tablo 34

Resim Faktörü

	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması,
RESIM01	Adayların etnik kökeninin görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
RESIM02	Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından bazı etnik kökenler olumlu bulunurken, bazıları tercih edilmeyerek adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.
RESIM03	Adayların yabancı uyruklu olup olmadığının görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
RESIM04	Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından bazı yabancı uyruklu adaylar olumlu bulunurken, bazıları ise tercih edilmeyerek adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.
RESIM05	Adayların dini inancı ve/veya mezhebinin görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
RESIM06	Değerlendirme yapan bireyin (işe alım uzmanının) kendisiyle aynı veya kendisinden farklı dini inanışlara, mezheplere dahil olan adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.
RESIM07	Bireyin siyasi görüşünün (siyasi eğilimlerinin) görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.
RESIM08	Değerlendirme yapan (işe alım uzmanı), farklı siyasi görüşe sahip olduğunu düşündüğü adayın iş yaşamı içindeki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili kararını kendi siyasi görüşüne göre verir.
RESIM09	Adayların sosyokültürel ve sosyoekonomik özellikleri hakkında bilgi elde edilmesini sağlar.
RESIM10	Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından birtakım önyargılara dayalı olarak adayların ahlaki, sosyokültürel ve sosyoekonomik açıdan şirketle ve çalışanlarıyla (örgüt kültürüyle) uyum sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin önyargıya varmasına neden olur.

Tablo 35

Cinsiyet Faktörü

	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması,
CINSIYET01	Bazı işlerin kadınlara, bazı işlerin ise erkeklere daha uygun olduğu önyargısına sahip işe alım uzmanlarının adaylar hakkındaki kararını etkiler.
CINSIYET02	Adayın kadın olması durumunda, “evlenince işini bırakacağı, anne olacağı vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) kadın adaylar hakkında olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.
CINSIYET03	Adayın kadın olması durumunda, “duygusal zekası güçlü, iletişim becerileri yüksek olacağı vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) kadın adaylar hakkında olumlu bir önyargıya varmasına neden olur.
CINSIYET04	Adayın erkek olması durumunda, “yüksek ücret isteyeceği, agresif olacağı vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) erkek adaylar hakkında olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.
CINSIYET05	Adayın erkek olması durumunda, “daha dayanıklı, seyahat özgürlüğüne sahip ve esnek çalışma saatleriyle daha çok uyum gösterebileceği vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) erkek adaylar hakkında olumlu bir önyargıya varmasına neden olur.
CINSIYET06	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın bilinçli olarak cinsiyet bilgisini paylaşmıyor oluşu, işe alım kararını verenlerde, adayın cinsel kimliği ve yönelimi hakkında önyargılar geliştirmelerine ve ayrımcılığa neden olur.

Tablo 36

Adres Faktörü

	Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması,
ADRES01	Adayların sosyokültürel ve sosyoekonomik özellikleri hakkında bilgi elde edilmesini sağlar.
ADRES02	Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından birtakım önyargılara dayalı olarak adayların ahlaki, sosyokültürel ve sosyoekonomik açıdan şirketle ve çalışanlarıyla (örgüt kültürüyle) uyum sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin önyargıya varmasına neden olur.

4.1.7. Faktör Analizi

Sosyal bilimlerde araştırma konuları doğrudan ölçülmesi kolay olmayan olgular üzerinde kurgulanmıştır. Bu olguları ölçülebilir durumu getirmek için ölçekler geliştirilir. Ölçekler belirli sayıdaki ifadeden meydana gelir. Faktör analizi ise, ölçekteki hangi ifadelerin birbirileriyle yakın ilişkide olduğunu analiz eder ve bu değişkenleri gruplar halinde bir araya getirir (Saruhan, Özdemir 2020: 227). Faktör analiz çok sayıda değişken sayısının azaltılarak daha kolay analiz yapılmasını sağlar.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı ve analizdeki değişkenler arası ilişkinin gücü Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile açıklanabilir. Faktör analizinde öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmaktadır. Faktör analizinde KMO değeri yüksek çıkması, ölçekte yer alan her bir değişkenin, ölçekteki diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilmesi anlamına gelmektedir. KMO testinin sonucu 0,50'den düşük olması durumunda faktör analizine devam edilemeyeceği ve 0,50'den düşük değişkenler var ise bunlar analize dahil edilemez. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri için istatistiksel test olmadığı için Kaiser ve Rice tarafından bu oran Tablo 30'da ki gibi önerilmiştir (Turanlı, Cengiz, Bozkır 2012).

Tablo 37

KMO Değerleri Yorumlanması

KMO Değeri	Yorum
0,90 ve üstü	Mükemmel
0,80 ve üstü	Çok İyi
0,70 ve üstü	İyi
0,60 ve üstü	Orta
0,50 ve üstü	Zayıf
0,50'nin altı	Kabul Edilemez

Analizde KMO oranın yeterli bulunmasından sonra, Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmektedir. Bartlett Küresellik testi, analizdeki birim matrisinin varlığını incelemekte ve analize devam edilebilmesi için H_0 hipotezinin reddedilmesi gerekmektedir. Barlett Küresellik testinde anlamlılık (sig) <0,05 olmalıdır. 0,05'in altındaysa H0 reddedilir ve ilerleyebileceğimi gösterir (Kaya, Kaya 2013). Barrlett Küresellik Testi'nde anlamlılık değeri p<0,05 ise faktör analizi yapılabilir (Gürbüz 2017: 317).

Barlett Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin testi sonuçları Tablo 38'de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi KMO değeri 0,943 olarak tespit edilmiştir ve bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için "mükemmel" olduğunu göstermektedir. Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde Anlamlılık (sig) değerinin de 0,000 çıkması sebebiyle faktör analizi için gerekli şartların sağlandığı görülmüştür.

Tablo 38

KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Yeterliliği		,943
Bartlett Testi	Ki-Kare	8923,129
	df	780
	Anlamlılık	,000

Hem Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Yeterliliği hem de Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiş ve faktör analizi yapılmıştır. İlerleyen sayfalarda faktör analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 39 incelendiğinde değişkenlerin 7 faktör altında toplandığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %48,40'nı, ikinci faktör % 7,36'nü, üçüncü faktör %4,733'nü, dördüncü faktör %3,91'ni, beşinci faktör %3,67'sini, altıncı faktör %2,83'nü, yedinci faktör %2,7'sini açıklamaktadır. Bu 7 faktörün, ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %73,62'dir. Toplam varyans düzeyi %50'den yüksek olduğu için açıklama düzeyi yeterlidir.

Toplanan verinin faktör analizi yapmaya yeterli olması nedeniyle faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılırken öngörülen faktörler arasında mantıksal ilişkiler olduğu düşünüldüğünden döndürme ayarlarında Ortagonal (Varımax vb.) döndürme biçimi tercih edilmemiştir. Onun yerine Obligue bir döndürme biçimi olan Promax döndürme seçeneği kullanılmıştır. Aşağıdaki tablo 40'ta Faktör Analizi Pattern Matrisi sunulmuştur.

Tablo 39

Faktör Analizi Sonuçları

Boyut-Bileşen	Başlangıç Özdeğerler			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Eks. Toplamları			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Rotasyon Toplamları
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %	Toplam
1	19,362	48,405	48,405	19,362	48,405	48,405	15,038
2	2,945	7,363	55,768	2,945	7,363	55,768	14,248
3	1,893	4,733	60,501	1,893	4,733	60,501	14,463
4	1,568	3,919	64,420	1,568	3,919	64,420	10,993
5	1,469	3,672	68,092	1,469	3,672	68,092	6,043
6	1,133	2,833	70,925	1,133	2,833	70,925	9,083
7	1,083	2,707	73,632	1,083	2,707	73,632	9,432
8	,831	2,078	75,710				
9	,809	2,022	77,732				
10	,754	1,885	79,617				
11	,650	1,626	81,243				
12	,630	1,575	82,818				
13	,521	1,302	84,120				
14	,485	1,211	85,331				
15	,462	1,155	86,487				
16	,419	1,048	87,535				
17	,411	1,027	88,562				
18	,373	,933	89,495				
19	,346	,864	90,359				
20	,340	,851	91,209				
21	,318	,794	92,004				
22	,295	,738	92,742				
23	,272	,680	93,422				
24	,268	,669	94,091				
25	,234	,585	94,676				
26	,225	,562	95,237				
27	,215	,538	95,775				
28	,196	,489	96,264				
29	,184	,459	96,723				
30	,182	,455	97,179				
31	,164	,410	97,589				
32	,143	,358	97,947				
33	,135	,337	98,284				
34	,124	,309	98,594				
35	,116	,290	98,884				
36	,105	,262	99,146				
37	,098	,245	99,391				
38	,090	,225	99,616				
39	,085	,214	99,829				
40	,068	,171	100,000				

Tablo 40

Pattern Matrisi

	Bileşen						
	1	2	3	4	5	6	7
RESIM05	,995						
RESIM07	,930						
RESIM03	,841						
RESIM09	,792						
RESIM08	,790						
RESIM06	,763						
RESIM01	,748						
RESIM04	,617						
RESIM02	,580						
RESIM10	,504						
CINSIYET03		,916					
CINSIYET04		,871					
CINSIYET01		,842					
CINSIYET02		,836					
CINSIYET05		,735					
CINSIYET06		,678					
DYERI01			,974				
DYERI03			,870				
DYERI02			,726				
DYERI04			,690				
DYERI05			,681				
DYERI06			,627				
DYERI07			,521				
MEDENI04				,719			
MEDENI05				,710			
MEDENI01				,631			
MEDENI03				,616			
MEDENI02				,608			
EGIT01					,784		
EGIT02					,780		
EGIT05					,675		
YAS01					,452		
YAS02						,891	
YAS04						,811	
YAS05						,746	
YAS03						,717	
EGIT03							,904
EGIT04							,770
ADRES01			,401				,490
ADRES02							,427

Tablo 40'ta görüldüğü üzere YAS01 maddesi yaş faktörüne ait diğer maddelerden ve EGIT03 ile EGIT04 maddeleri mezun olunan üniversite (EGIT) faktörüne ait diğer maddelerden bariz şekilde ayrıldığı için bu maddeler (YAS01, EGIT03, EGIT04) analizden çıkarılmıştır ve hipotez testine dahil edilmemişlerdir.

4.1.8. Güvenirlik (İç Tutarlılık) Analizi

Çalışmada saha araştırmasına katılanların anketteki ifadelere verdikleri yanıtların birbirleri ile olan tutarlılığını ölçmek ve hangi soruların analizden çıkartılması gerektiğinin belirlenmesi için güvenirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi, ölçme araçlarının güvenirliğini değerlendirme amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Eğer bir araçta alt ölçekler mevcut ise Cronbach Alfa katsayısının kullanılması uygun olur (Çilingirtürk 2011: 43-44).

Cronbach Alfa değerinin düşük olması anketin homojen bir dağılım göstermediğini göstermektedir (Akalın 2015: 151). Güvenirlik analizi, testte yer alan ölçeğin istediği özelliği ne kadar tutarlı ölçtüğü ile ilgilenmektedir. Bu aşamada her faktör için Cronbach Alfa değerine bakılacak ve Tablo 41'e göre ölçeğin ne derece güvenilir olduğuna hakkında yorum yapılacaktır (Akalın 2015: 151). Ölçekteki her faktör için ve ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri devam eden tablolarda sunulmuştur.

Tablo 41

Cronbach Alfa Değer Tablosu

Cronbach Alfa	İç Tutarlılık
$\alpha \geq 0,9$	Mükemmel
$0,7 \leq \alpha < 0,9$	İyi
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Kabul Edilebilir
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Zayıf
$\alpha < 0,5$	Kabul Edilemez

Tablo 42

Özet Güvenirlik Analizi Sonucu

Faktör	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	İç Tutarlılık
Faktör 1- Resim	0,957	10	Mükemmel
Faktör 2- Cinsiyet	0,92	6	Mükemmel
Faktör 3- Doğum Yeri	0,933	7	Mükemmel
Faktör 4- Medeni Durum	0,889	5	İyi
Faktör 5- Eğitim	0,836	3	İyi
Faktör 6- Yaş	0,862	4	İyi
Faktör 7- Adres	0,9	2	Mükemmel

Tablo 43 – Tablo 56 her faktör için Cronbach Alfa katsayılarını ve toplam istatistikleri göstermektedir.

Tablo 43

Faktör 1 (Resim) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,957	10

Tablo 44

Faktör 1 (Resim) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
RESIM01	26,50	94,718	,814	,953
RESIM02	26,39	93,855	,849	,951
RESIM03	26,33	96,246	,749	,955
RESIM04	26,39	95,331	,764	,955
RESIM05	26,51	94,959	,799	,953
RESIM06	26,49	93,484	,871	,950
RESIM07	26,61	94,131	,855	,951
RESIM08	26,62	94,536	,827	,952
RESIM09	26,45	95,090	,809	,953
RESIM10	26,33	95,446	,780	,954

Tablo 43 ve Tablo 44'te görüldüğü üzere Faktör 1'de yer alan 10 madde için Cronbach Alfa değeri 0,957'dir. Bu değer faktör 1'in "mükemmel" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 45

Faktör 2 (Cinsiyet) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,920	6

Tablo 46

Faktör 2 (Cinsiyet) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
CINSIYET01	16,40	31,025	,758	,908
CINSIYET02	16,69	28,914	,827	,898
CINSIYET03	16,95	30,001	,777	,905
CINSIYET04	17,23	29,846	,752	,909
CINSIYET05	16,77	29,679	,767	,907
CINSIYET06	17,10	29,173	,762	,908

Tablo 45 ve Tablo 46'da görüldüğü üzere Faktör 2 yer alan madde için Cronbach Alfa değeri 0,920'dir. Bu değer faktör 'in "mükemmel" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 47

Faktör 3(Doğum Yeri) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,933	7

Tablo 48

Faktör 3(Doğum Yeri) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
DYERI01	18,53	43,675	,767	,924
DYERI02	18,59	42,169	,851	,916
DYERI03	18,68	42,202	,833	,918
DYERI04	18,72	41,218	,865	,914
DYERI05	18,12	46,870	,580	,940
DYERI06	18,90	42,732	,779	,923
DYERI07	18,90	42,560	,808	,920

Tablo 47 ve Tablo 48'de görüldüğü üzere Faktör 3 yer alan madde için Cronbach Alfa değeri 0,933'tür. Bu değer faktör 'in "mükemmel" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 49

Faktör 4(Medeni Durum) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,889	5

Tablo 50

Faktör 4(Medeni Durum) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
MEDENI01	13,06	17,492	,731	,866
MEDENI02	12,53	18,734	,722	,868
MEDENI03	12,27	18,364	,753	,861
MEDENI04	13,11	17,980	,700	,873
MEDENI05	12,82	17,975	,757	,860

Tablo 49 ve Tablo 50'de görüldüğü üzere Faktör 4 yer alan madde için Cronbach Alfa değeri 0,889'dir. Bu değer faktör 'in "iyi" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 51

Faktör 5 (Eğitim) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,836	3

Tablo 52

Faktör 5(Eğitim) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
EGIT01	7,27	3,981	,773	,694
EGIT02	7,07	4,221	,765	,706
EGIT05	7,07	4,844	,567	,894

Tablo 51 ve Tablo 52'de görüldüğü üzere Faktör 5 yer alan madde için Cronbach Alfa değeri 0,836'dir. Bu değer faktör 'in "iyi" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 53

Faktör 6 (Yaş) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,862	4

Tablo 54

Faktör 6(Yaş) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
YAS02	9,98	9,887	,661	,843
YAS03	10,05	9,052	,671	,842
YAS04	10,04	9,098	,773	,799
YAS05	10,27	8,946	,739	,811

Tablo 53 ve Tablo 54'te görüldüğü üzere Faktör 6 yer alan madde için Cronbach Alfa değeri 0,862'dir. Bu değer faktör 'in "iyi" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 55

Faktör 7(Adres) İçin Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,900	2

Tablo 56

Faktör 7(Adres) İçin Toplam İstatistikler

	Öğe Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
ADRES01	3,02	1,537	,819	.a
ADRES02	3,10	1,532	,819	.a

Tablo 55 ve Tablo 56'da görüldüğü üzere Faktör 7 yer alan madde için Cronbach Alfa değeri 0,900'dir. Bu değer faktör 'in "mükemmel" seviyede güvenilir olduğun göstermektedir. Toplam istatistiklere bakıldığında ise hiçbir maddenin çıkarılması gerekli görülmemiştir.

4.1.9. Normal Dağılım Analizi

Normal dağılım analizi, faktör ortalamaları üzerinden verilerin analizine başlamadan önce araştırma sonuçlarının dağılımı hakkında bilgi verir. Araştırmada hangi analizin kullanılacağı normallik analizi üzerinden karar verilir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini karar vermek için grafikler incelenerek, basıklık ve çarpıklık değerlerinden "Z" değeri hesaplanarak hipotez testine yapılarak belirlenecektir (Taşpınar 2017: 31-34).

Kolmogorov-Smirnov analizi histogram grafikleri, Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri sonuçları ile çarpıklık ve basıklık değerleri 7 faktör için ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 57

Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FKTR1ORTALAMA	,069	241	,007	,971	241	,000
FKTR2ORTALAMA	,130	241	,000	,946	241	,000
FKTR3ORTALAMA	,083	241	,000	,970	241	,000
FKTR4ORTALAMA	,106	241	,000	,965	241	,000
FKTR5ORTALAMA	,190	241	,000	,921	241	,000
FKTR6ORTALAMA	,139	241	,000	,949	241	,000
FKTR7ORTALAMA	,189	241	,000	,923	241	,000

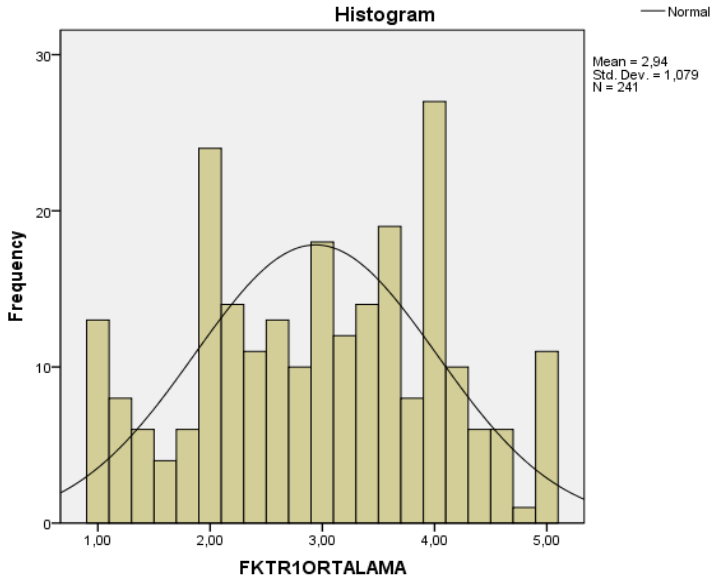
Araştırmalarda veri sayısının 30 ve üstü olduğu durumlarda Kolmogorov-Smirnov testi önerilmektedir. Kolmogorov-Smirnow testinin anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Can 2016: 89).

Tablo 57'de görüldüğü gibi Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre veriler normal **dağılmamaktadır**. Ölçme aracı 5'li Likert tipinde olduğu için K-S değerlerinin normal dağılım göstermesi beklenmemektedir. Bu sebeple yukarıda belirtildiği gibi normallik arayışı histogram ve Q-Q Grafiği incelemeleri ile devam etmiştir.

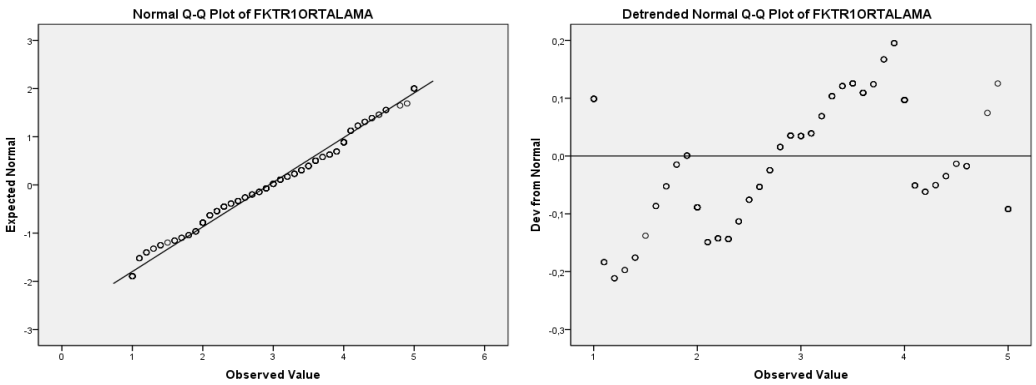
Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için soru formundaki maddelere frekans dağılımı ve Normallik Testi (Q-Q Plot) yapılmalıdır. Her bir faktör için yapılmış olan histogram, Q-Q Grafikleri ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri aşağıda sunulmuştur.

Grafiklere bakarak değerlendirme öznel bir bakış açısı olduğu için, analiz diğer testlerde desteklenmelidir (Can 2016: 89). Normal Q-Q grafiği gerçekleşen değerler ile kuramsal değerlerin ne derece örtüştüğünü göstermektedir. Gerçekleşen ve beklenen değerlerin eğimi 45 derecelik açı yapan bir doğrunun hizasında toplanıyorsa normalliğin sağlandığı kabul edilebilir. Eğilimden arındırılmış Q-Q grafiği ise normal dağılımın gerçekleşen değerler ile beklenen değerler arasındaki farkı gösterir. Eğer yatay sınıf çizgisi civarında rastgele, belli bir şekli olmayan dağılım gösteriyorsa verilerin normal dağıldığı varsayılabilir (Can 2016: 89-90).

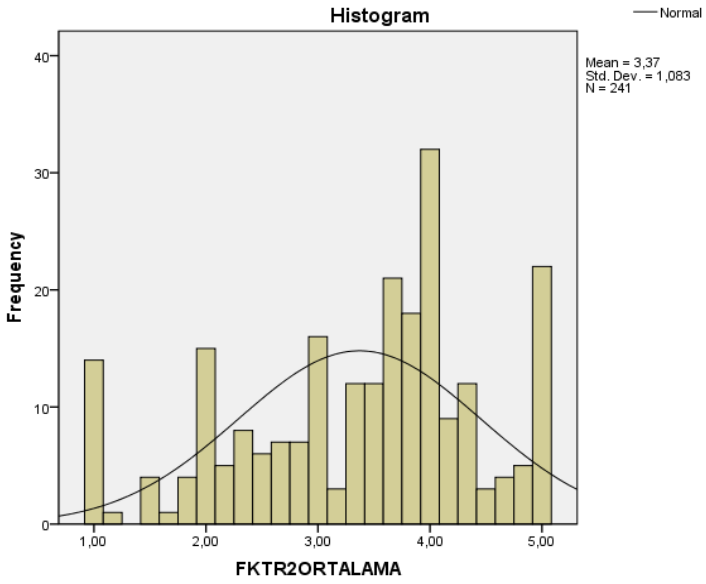
Faktör 1 İçin Histogram Grafikleri



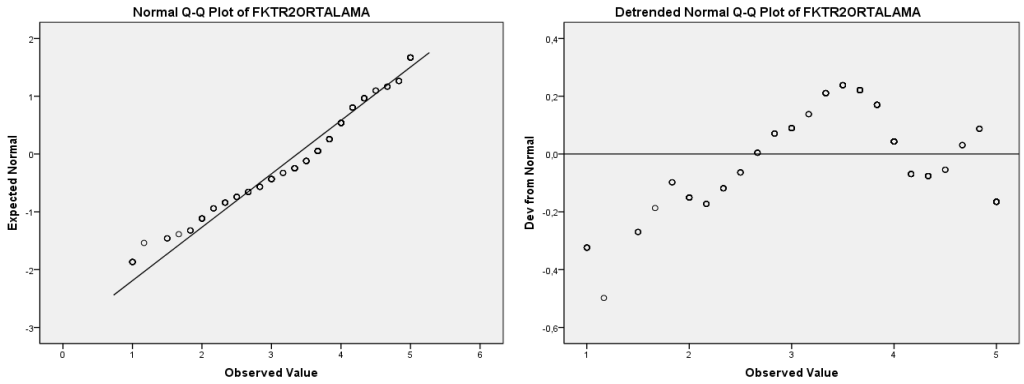
Faktör 1 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



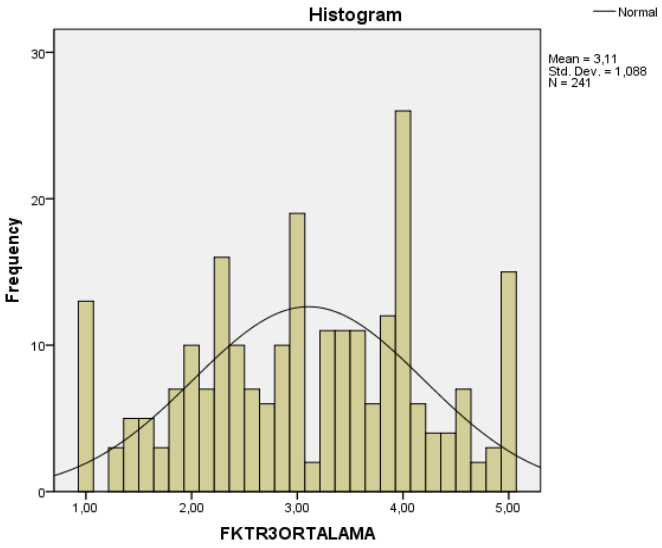
Faktör 2 İçin Histogram Grafikleri



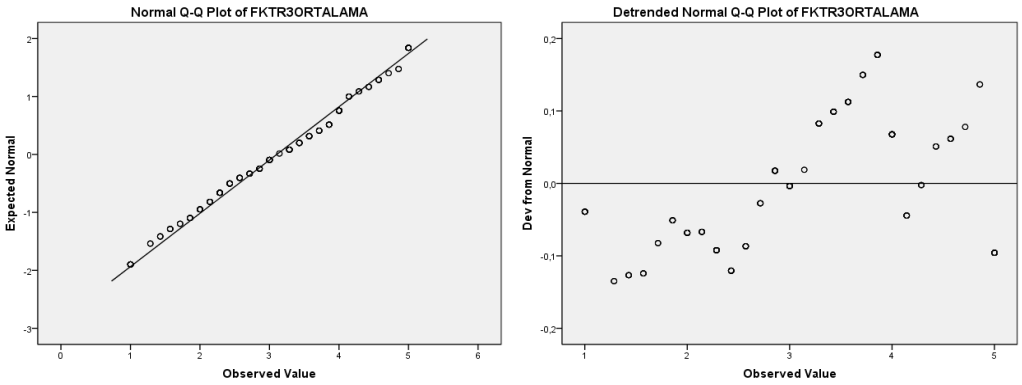
Faktör 2 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



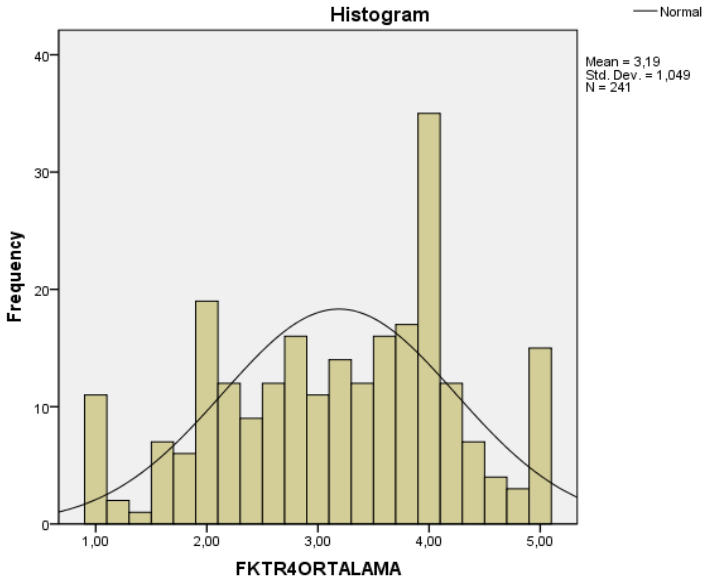
Faktör 3 İçin Histogram Grafikleri



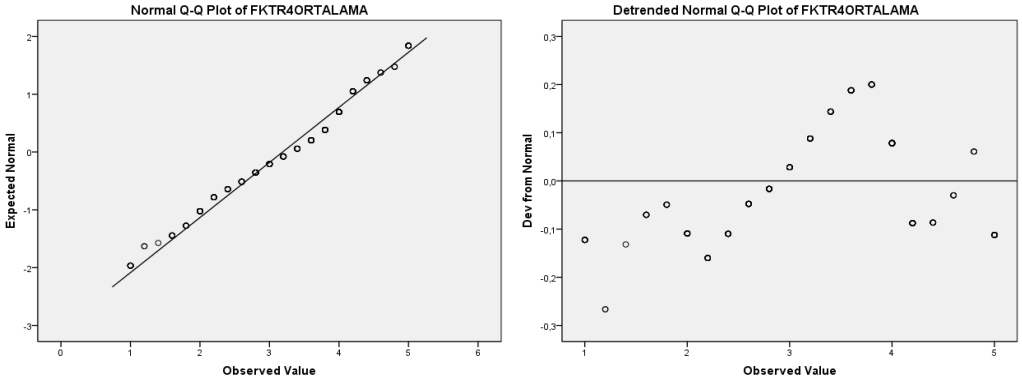
Faktör 3 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



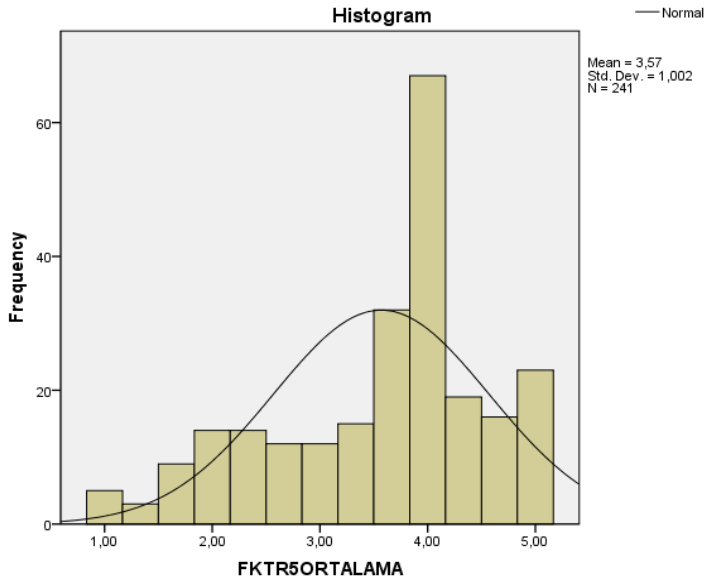
Faktör 4 İçin Histogram Grafikleri



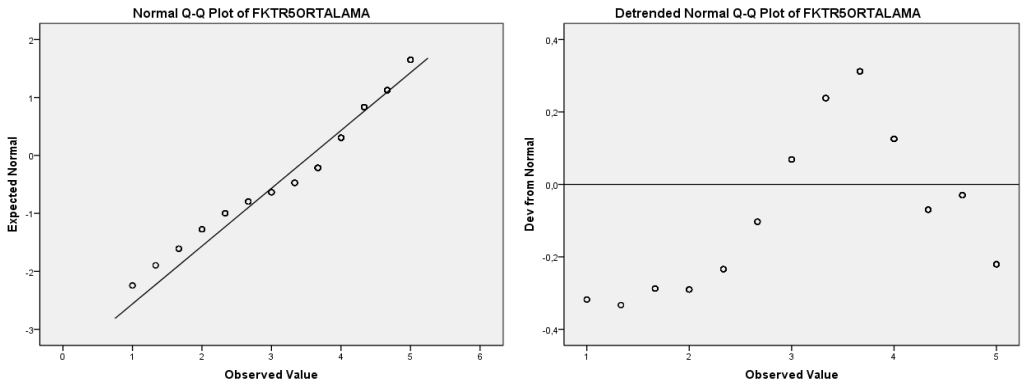
Faktör 4 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



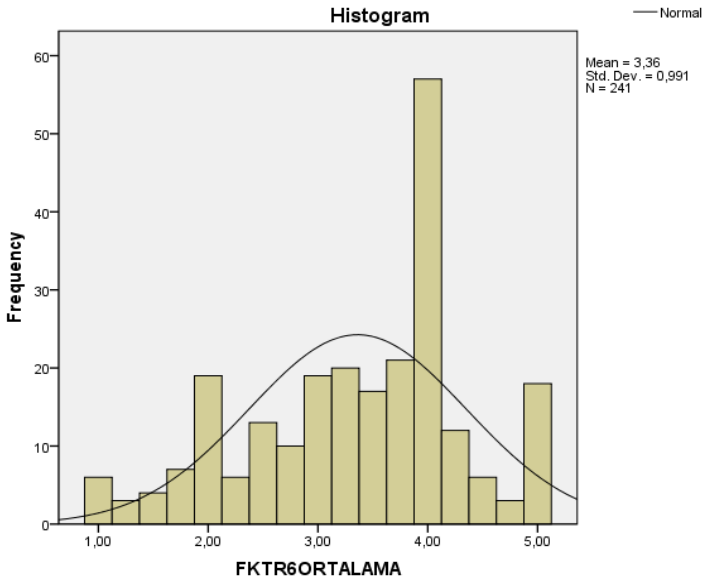
Faktör 5 İçin Histogram Grafikleri



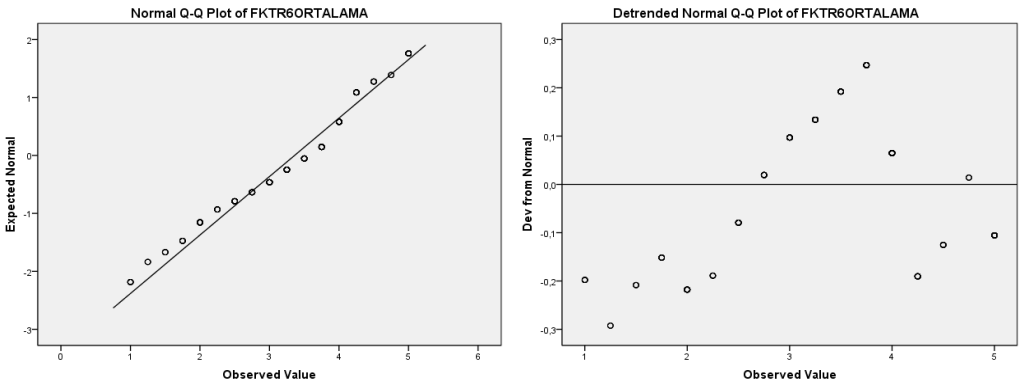
Faktör 5 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



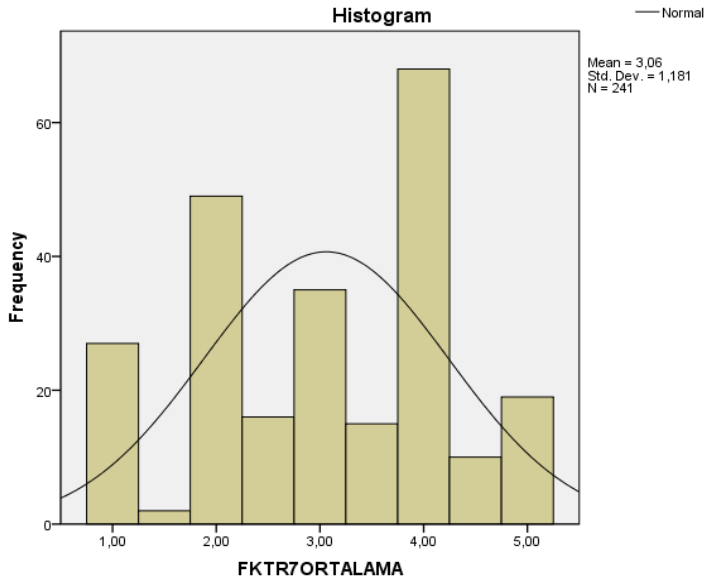
Faktör 6 İçin Histogram Grafikleri



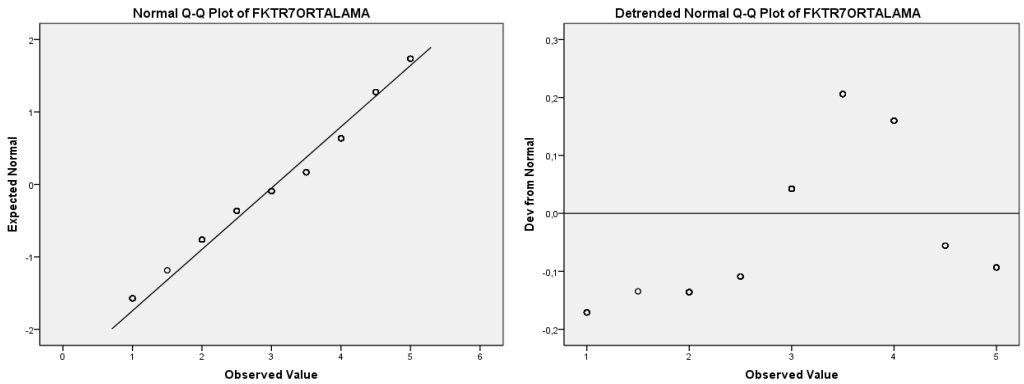
Faktör 6 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



Faktör 7 İçin Histogram Grafikleri



Faktör 7 İçin Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri



Her bir faktör için ayrı ayrı gösterilmiş olan histogram, Q-Q ve Eğilimden arındırılmış Q-Q Grafiklerine göre tüm faktörler için normallik şartı sağlayıp sağlamadığı net bir biçimde ifade edilememektedir. Bu doğrultuda histogram, Q-Q ve Eğilimden arındırılmış Q-Q Grafiklerine bakarak öznel yorumlar yapmamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Normal dağılımdaki ideal çarpıklık ve basıklık katsayısının "0" olduğu kabul edilir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanarak dağılımın normalliği hakkında yorum yapılabilir. Bu değerleri hesaplamak için çarpıklık ve basıklık değerleri, kendi standart hata puanlarına bölünerek "Z" değerine dönüştürülür. Z değeri 1,96'dan büyük çıktığı takdirde ise verilerin 0,05 düzeyinde normal dağılım göstermediği yorumu yapılabilir (Taşpınar 2017: 33).

Her faktör için çarpıklık ve basıklık değeri aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 58

Normallik Testi Çarpıklık ve Basıklık Değeri Tablosu

Faktör	İstatistik		Standart Hata	Z Puanı (İstatistik/Std.Hata)	Normallik Sonucu
Faktör 1	Çarpıklık	-,048	,157	0,30573	Normal Dağılıyor
	Basıklık	-,862	,312	2,76828	Normal Dağılmıyor
Faktör 2	Çarpıklık	-,525	,157	3,34394	Normal Dağılmıyor
	Basıklık	-,430	,312	1,3782	Normal Dağılıyor
Faktör 3	Çarpıklık	-,125	,157	0,79617	Normal Dağılıyor
	Basıklık	-,806	,312	2,58333	Normal Dağılmıyor
Faktör 4	Çarpıklık	-,259	,157	1,64968	Normal Dağılıyor
	Basıklık	-,717	,312	2,2988	Normal Dağılmıyor
Faktör 5	Çarpıklık	-,706	,157	4,49681	Normal Dağılmıyor
	Basıklık	-,221	,312	0,70833	Normal Dağılıyor
Faktör 6	Çarpıklık	-,471	,157	3	Normal Dağılmıyor
	Basıklık	-,412	,312	1,32051	Normal Dağılıyor
Faktör 7	Çarpıklık	-,200	,157	1,27388	Normal Dağılıyor
	Basıklık	-1,003	,312	3,21474	Normal Dağılmıyor

Basıklık ve çarpıklık katsayılarının kendi standart hatalarına bölünmesiyle elde edilen değer -1,96 ile +1,96 arasında yer alması gerekirken faktörlerin tamamı için bu varsayımın gerçekleşmediği görülmüştür bu nedenle toplanan verinin **normal dağılmadığı** kabul edilmiştir

4.2. VERİ ANALİZİ

4.2.1. Verilerin Analizi

4.2.1.1.Tanımlayıcı İstatiksel Veriler

Araştırmada 242 anket toplanmıştır ve 1 anket duplikasyon gerekçesi ile analizden çıkarılmıştır ve 241 anket analize dahil edilmiştir. Toplanan anketlerin tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki gibidir.

Ankete katılan katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma durumu, pozisyon bilgisi dağılımları tablo ve grafik olarak aktarılmıştır.

Tablo 59

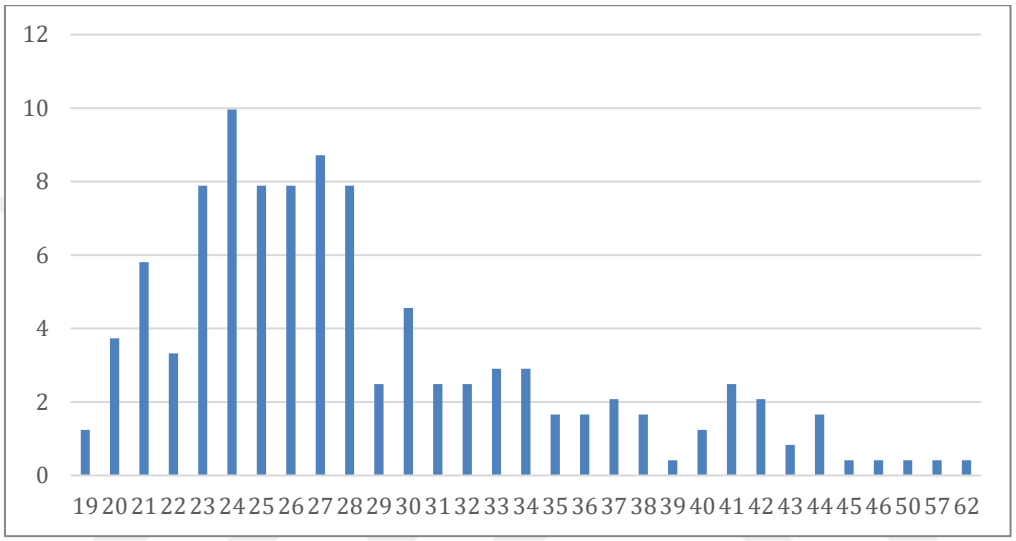
Katılımcıların Yaşı ve Yüzde Oranı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	19	3	1,2	1,2	1,2
	20	9	3,7	3,7	5,0
	21	14	5,8	5,8	10,8
	22	8	3,3	3,3	14,1
	23	19	7,9	7,9	22,0
	24	24	10,0	10,0	32,0
	25	19	7,9	7,9	39,8
	26	19	7,9	7,9	47,7
	27	21	8,7	8,7	56,4
	28	19	7,9	7,9	64,3
	29	6	2,5	2,5	66,8
	30	11	4,6	4,6	71,4
	31	6	2,5	2,5	73,9
	32	6	2,5	2,5	76,3
	33	7	2,9	2,9	79,3
	34	7	2,9	2,9	82,2
	35	4	1,7	1,7	83,8
	36	4	1,7	1,7	85,5
	37	5	2,1	2,1	87,6
	38	4	1,7	1,7	89,2
	39	1	0,4	0,4	89,6
	40	3	1,2	1,2	90,9
	41	6	2,5	2,5	93,4
	42	5	2,1	2,1	95,4
	43	2	0,8	0,8	96,3
	44	4	1,7	1,7	97,9
	45	1	0,4	0,4	98,3
	46	1	0,4	0,4	98,8
	50	1	0,4	0,4	99,2
	57	1	0,4	0,4	99,6
	62	1	0,4	0,4	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Tablo 59‘da görüldüğü üzere; katılımcıların yaşları 19 ile 62 yaş arasında değişmektedir. Bu tabloya göre en fazla katılımcı sayısının bulunduğu yaş 24 olarak görülmektedir. 20 ile 30 yaş aralığındaki katılımcı sayısına bakıldığında 169 kişinin bu aralıkta olduğu görülmüştür. Katılımcıların genel yaş ortalaması ise 28,62’dir. Katılımcıların yaşa göre dağılımlarını gösteren grafik Şekil 7‘de sunulmuştur.

Şekil 6

Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı



Tablo 60

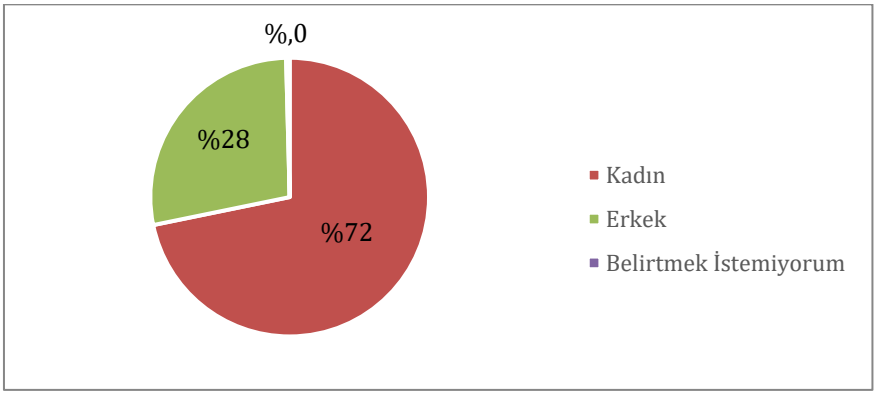
Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kadın	173	71,8	71,8	71,8
	Erkek	67	27,8	27,8	99,6
	Belirtmek İstemiyorum	1	0,4	0,4	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %71,8’si kadın, %27,8’si erkektir. Katılımcılardan 1 kişi cinsiyetini belirtmek istememiştir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarını gösteren grafik Şekil 8‘de sunulmuştur.

Şekil 7

Katılımcıların Cinsiyete Göre Yüzdelik Dağılımı



Tablo 61

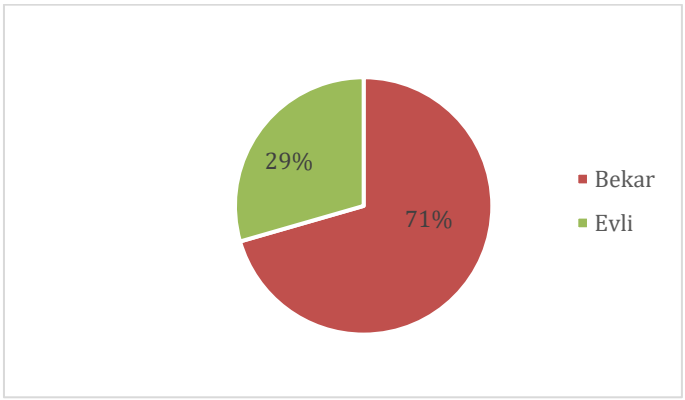
Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Bekar	170	70,5	70,5	70,5
	Evli	71	29,5	29,5	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %70,5 bekar, %29,5' ise evlidir. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımlarını gösteren grafik Şekil 9'da sunulmuştur.

Şekil 8

Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Yüzdelik Dağılımı



Tablo 62

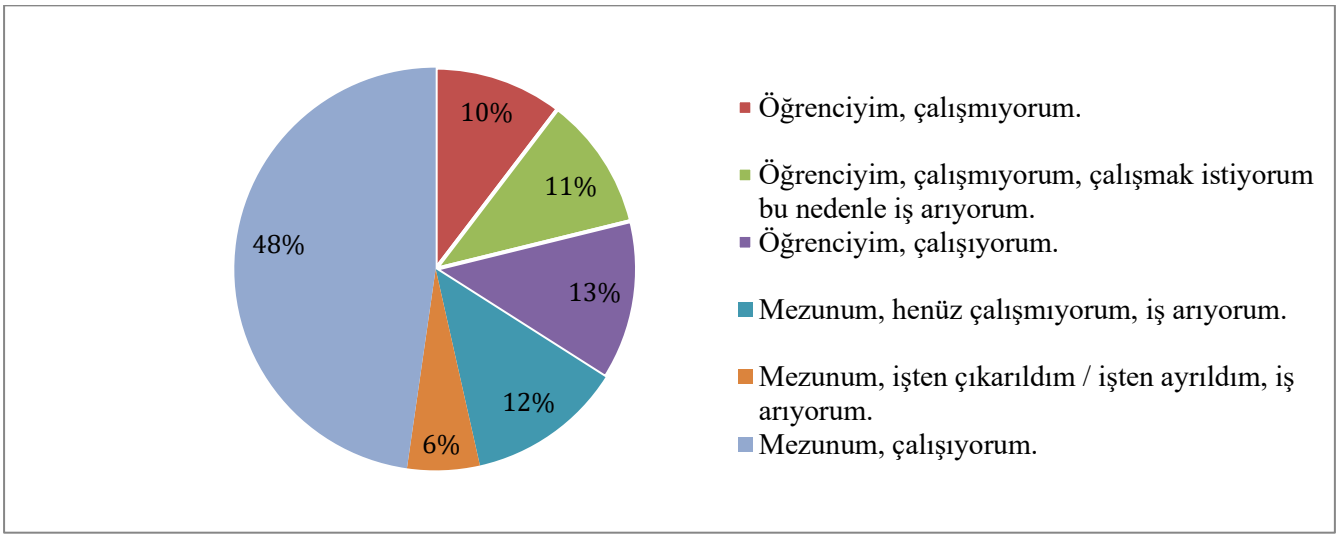
Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	10,4	10,4	10,4
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	10,8	10,8	21,2
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	12,9	12,9	34,0
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	12,4	12,4	46,5
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	5,8	5,8	52,3
	Mezunum, çalışıyorum.	115	47,7	47,7	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların çalışma durumlarına bakıldığında %47,7 'lik oranla en çok katılımcı sayısına sahip "Mezunum, çalışıyorum" kategorisidir. Öğrenci kategorilerine bakıldığında katılımcıların %34,1'i öğrencidir. Mezunum ve iş arıyorum kategorilerine bakıldığında %5,8 ve %12,4 toplam %18'lik katılımcı mezun olup iş arama süreci içerisindedir. Katılımcıların çalışma durumlarına göre dağılımlarını gösteren grafik Şekil 9'da sunulmuştur.

Şekil 9

Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre Yüzdelik Dağılımı



Tablo 63

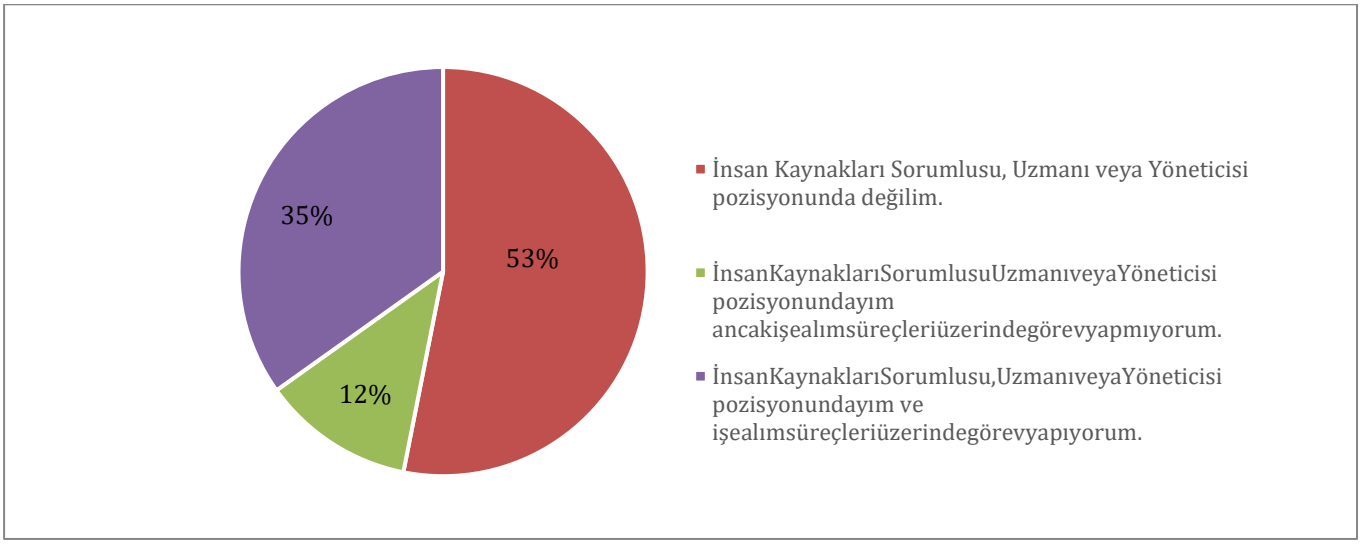
Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Dağılım

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	53,1	53,1	53,1
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	12,0	12,0	65,1
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	34,9	34,9	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların pozisyonların bakıldığında anketin %53,1'lik kısmını "İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim" kategorisinde yer almaktadır. İnsan kaynakları uzmanı, sorumlusu veya yönetici olarak çalışan fakat işe alım süreçlerinde görev yapmayan katılımcı yüzdesi %12'yken, işe alım süreçlerinde aktif olarak görev alan katılımcı yüzdesi %34,9'dur. Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımlarını gösteren grafik Şekil 10'da sunulmuştur.

Şekil 10

Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Yüzdelik Dağılımı



Şekil 11

Katılımcılara Ait Üniversite Bilgisi

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	38	BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	2
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	35	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	1
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	19	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	1
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	9	SABANCI ÜNİVERSİTESİ	1
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	8	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	1
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	5	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	1
GAZİ ÜNİVERSİTESİ	5	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	1
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	5	BEZM-İ ÂLEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ	1
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	5	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	1
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	5	İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	1
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	4	MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	1
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	4	MERSİN ÜNİVERSİTESİ	1
EGE ÜNİVERSİTESİ	3	NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	1
BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	3	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ	1
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	3	TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	1
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	3	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	1
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ	3	DİCLE ÜNİVERSİTESİ	1
KOÇ ÜNİVERSİTESİ	2	TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	1
ANKARA ÜNİVERSİTESİ	2	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	1
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	2	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ	1
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	2	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	1
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	2	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	1
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	2	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ	1
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	2	ORDU ÜNİVERSİTESİ	1
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	2	BARTIN ÜNİVERSİTESİ	1
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ	2	ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	1
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ	2	İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ	1
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ	2	HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ	1
YALOVA ÜNİVERSİTESİ	2	BİLECİK ŞEYH EDEBALİ ÜNİVERSİTESİ	1
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ	2	BATMAN ÜNİVERSİTESİ	1
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ	2	TED ÜNİVERSİTESİ	1
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ	2	İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	1
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ	2	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	1
ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ	2	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ	1

Şekil 12

Katılımcılara Ait Doğum Yeri Bilgisi

İstanbul	76	Tokat	2
Bursa	48	Diyarbakır	2
İzmir	15	Şanlıurfa	2
Ankara	9	Tekirdağ	1
Erzurum	6	Muğla	1
Trabzon	5	Bolu	1
Samsun	5	Tunceli	1
Antalya	4	Erzincan	1
Çanakkale	4	Denizli	1
Hatay	4	Kayseri	1
Sakarya	3	Mersin	1
Manisa	3	Burdur	1
Balıkesir	3	Isparta	1
Kütahya	3	Kastamonu	1
Gaziantep	3	Aydın	1
Kocaeli	2	Niğde	1
Eskişehir	2	Sivas	1
Düzce	2	Bayburt	1
Konya	2	Giresun	1
Kırıkkale	2	Mardin	1
Karabük	2	Kars	1
Zonguldak	2	Bitlis	1
Elazığ	2	Van	1
Osmaniye	2		

Şekil 13

Katılımcılara Ait Yaşadıkları Şehir Bilgisi

İstanbul	104	Adana	2
Bursa	57	Hatay	2
Ankara	11	Tekirdağ	1
İzmir	9	Eskişehir	1
Erzurum	5	Yalova	1
Kocaeli	4	Bolu	1
Konya	4	Manisa	1
Gaziantep	4	Mersin	1
Antalya	3	Isparta	1
Muğla	3	Kastamonu	1
Aydın	3	Niğde	1
Çanakkale	2	Samsun	1
Sakarya	2	Bayburt	1
Denizli	2	Elâzığ	1
Balıkesir	2	Tokat	1
Düzce	2	Diyarbakır	1
Kütahya	2	Van	1

4.2.1.2. Özgeçmişlerde ve İş Başvuru Formlarında Yer Alan Kişisel Bilgilerin Ayrımcılık Kaynağı Yaratıp Yaratmaması Yönündeki Algının Ölçülmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 64

Özgeçmişlerde ve iş başvuru formlarında yer alan kişisel bilgilerin ayrımcılık kaynağı yaratıp yaratmaması yönündeki algının ölçülmesine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		AKA01	AKA02	AKA03	AKA04	AKA05	AKA06	AKA07	AKA08	AKA09
N	Geçerli	241	241	241	241	241	241	241	241	241
	Eksik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ortalama		3,45	3,07	3,27	2,21	3,58	2,99	3,29	3,14	3,57
Medyan		4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
Standart Sapma		1,221	1,289	1,154	1,194	1,246	1,294	1,255	1,247	1,153
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maksimum		5	5	5	5	5	5	5	5	5

1.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun / okulların bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 65

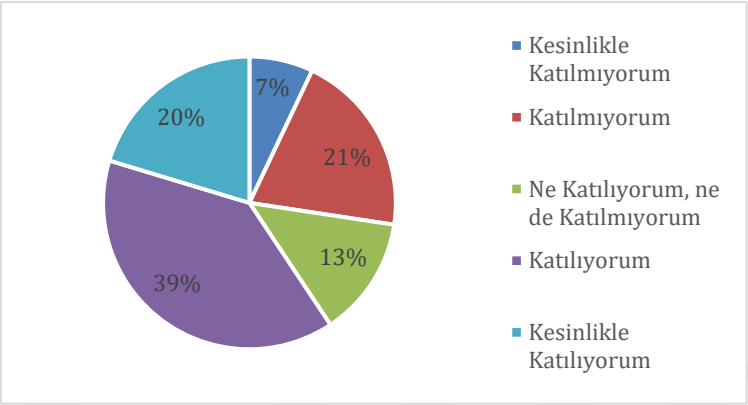
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun / okulların bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	17	7,1	7,1	7,1
	Katılmıyorum	49	20,3	20,3	27,4
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	32	13,3	13,3	40,7
	Katılıyorum	94	39,0	39,0	79,7
	Kesinlikle Katılıyorum	49	20,3	20,3	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %59,3'ü özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında okul bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 14

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun / okulların bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



2.Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 66

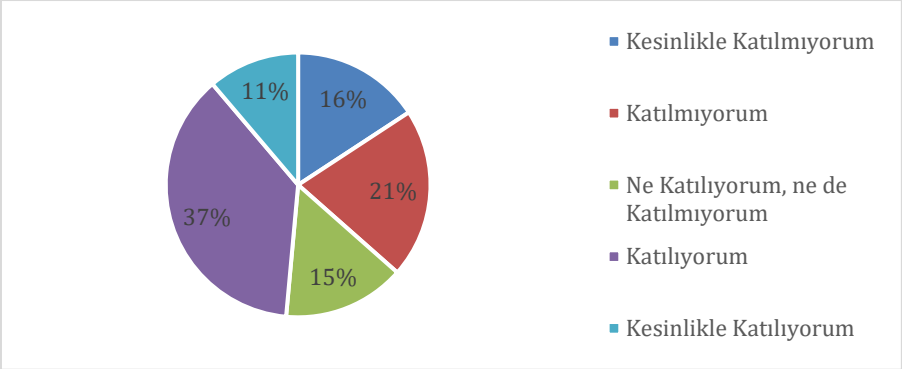
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	38	15,8	15,8	15,8
	Katılmıyorum	50	20,7	20,7	36,5
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	36	14,9	14,9	51,5
	Katılıyorum	90	37,3	37,3	88,8
	Kesinlikle Katılıyorum	27	11,2	11,2	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %48,5'i özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 15

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



3. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 67

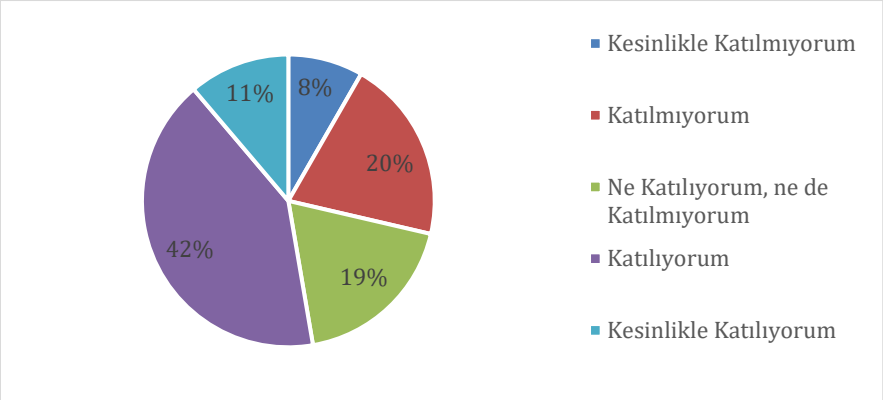
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	20	8,3	8,3	8,3
	Katılmıyorum	49	20,3	20,3	28,6
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	45	18,7	18,7	47,3
	Katılıyorum	100	41,5	41,5	88,8
	Kesinlikle Katılıyorum	27	11,2	11,2	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %52,7' si özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında yaş bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 16

Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu



4. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 68

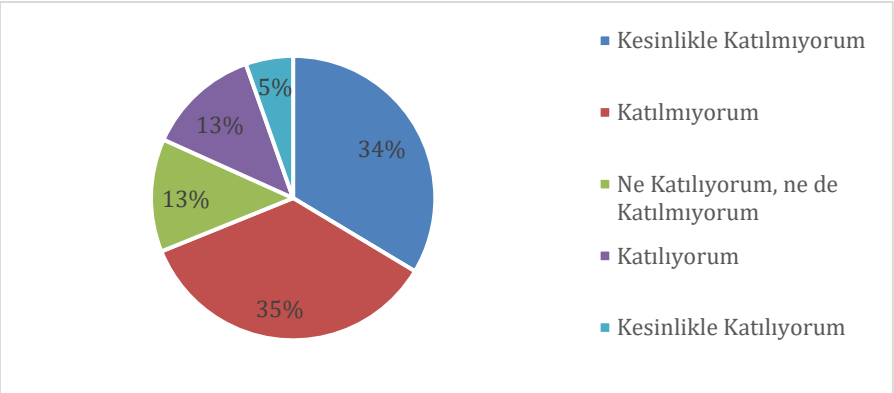
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	81	33,6	33,6	33,6
	Katılmıyorum	85	35,3	35,3	68,9
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	31	12,9	12,9	81,7
	Katılıyorum	31	12,9	12,9	94,6
	Kesinlikle Katılıyorum	13	5,4	5,4	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %18,3'ü özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında doğum tarihi bilgisinin adayın hangi burçta olduğunun belirlenmesinin ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 17

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



5. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 69

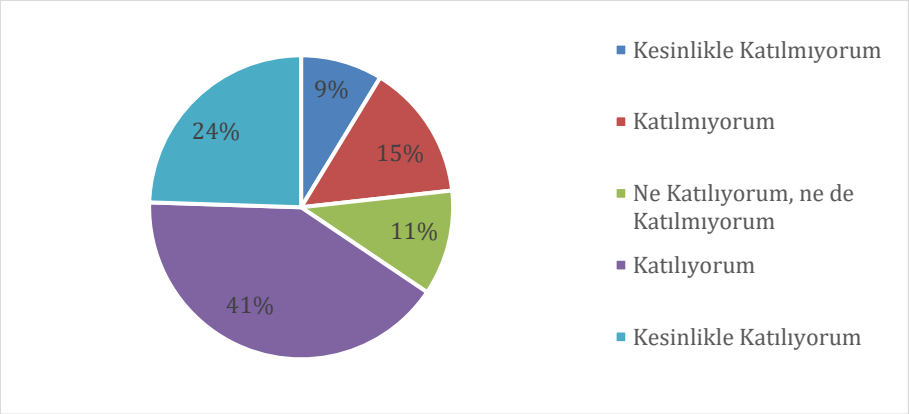
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	21	8,7	8,7	8,7
	Katılmıyorum	35	14,5	14,5	23,2
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	27	11,2	11,2	34,4
	Katılıyorum	99	41,1	41,1	75,5
	Kesinlikle Katılıyorum	59	24,5	24,5	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %65,6'sı özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 18

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu



6. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 70

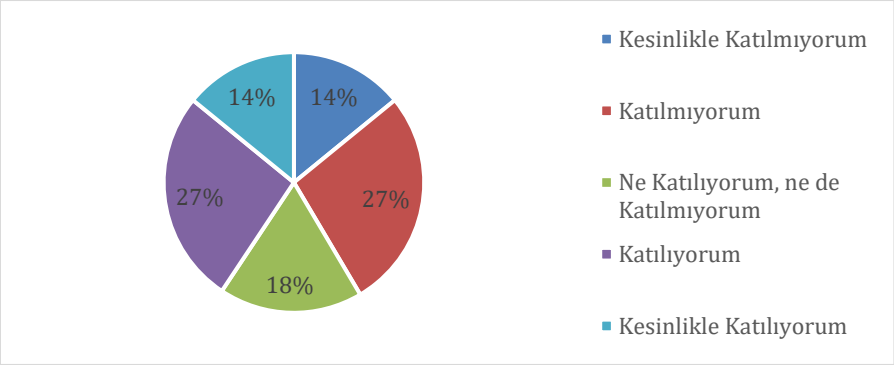
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	34	14,1	14,1	14,1
	Katılmıyorum	66	27,4	27,4	41,5
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	43	17,8	17,8	59,3
	Katılıyorum	64	26,6	26,6	85,9
	Kesinlikle Katılıyorum	34	14,1	14,1	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %40,7'si özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 19

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



7. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 71

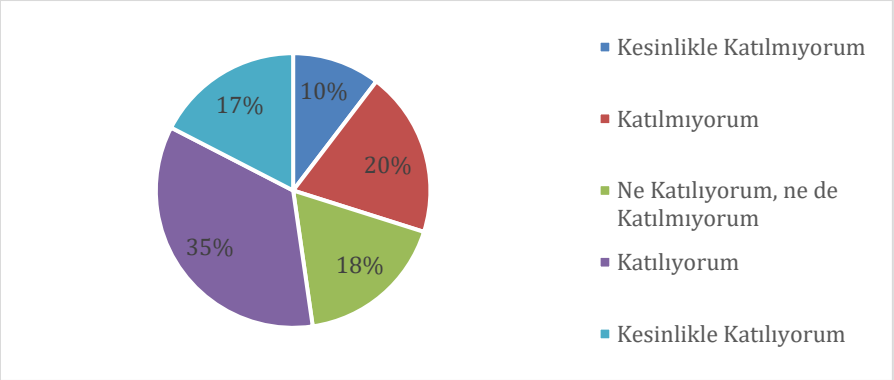
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	25	10,4	10,4	10,4
	Katılmıyorum	47	19,5	19,5	29,9
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	43	17,8	17,8	47,7
	Katılıyorum	84	34,9	34,9	82,6
	Kesinlikle Katılıyorum	42	17,4	17,4	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %40,7'si özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 20

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



8. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 72

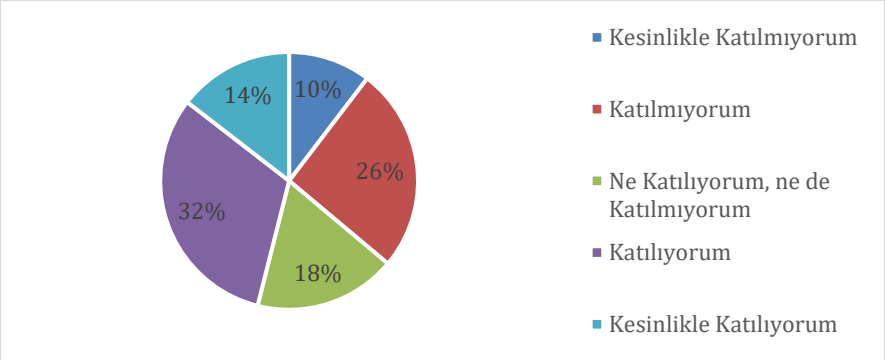
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	25	10,4	10,4	10,4
	Katılmıyorum	62	25,7	25,7	36,1
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	43	17,8	17,8	53,9
	Katılıyorum	76	31,5	31,5	85,5
	Kesinlikle Katılıyorum	35	14,5	14,5	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %46'sı özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 21

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



9. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır.

Tablo 73

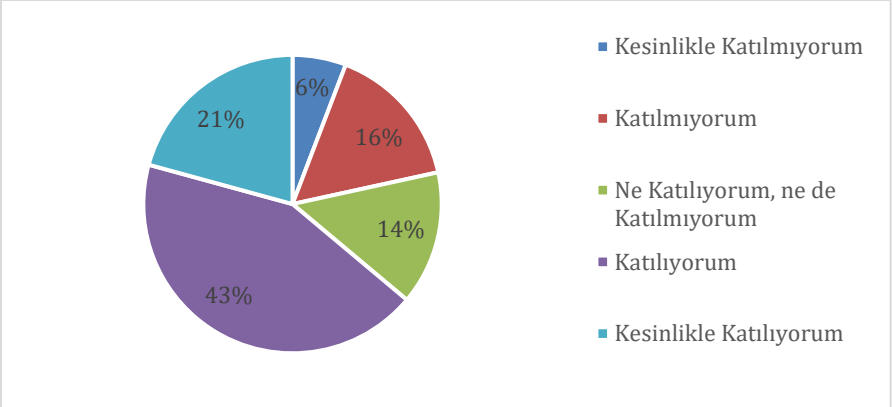
"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	14	5,8	5,8	5,8
	Katılmıyorum	38	15,8	15,8	21,6
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	35	14,5	14,5	36,1
	Katılıyorum	104	43,2	43,2	79,3
	Kesinlikle Katılıyorum	50	20,7	20,7	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %46'sı özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Şekil 22

"Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır" sorusuna ait cevap grafiği



4.2.1.3. Kör İşe Alım Tekniğinin (Anonimleştirilmiş İşe Alım Tekniğinin) Kullanılmasının Avantaj Yaratıp Yaratmayacağına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 74

Kör İşe Alım Tekniğinin (anonimleştirilmiş işe alım tekniğinin) Kullanılmasının Avantaj Yaratıp Yaratmayacağına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		KIAT01	KIAT02	KIAT03	KIAT04	KIAT05	KIAT06	KIAT07	KIAT08	KIAT09
N	Geçerli	241	241	241	241	241	241	241	241	241
	Eksik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ortalama		3,17	3,01	3,76	3,75	3,58	3,68	3,67	3,83	3,78
Medyan		3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Standart Sapma		1,168	1,147	1,066	1,125	1,116	1,140	1,113	1,144	1,116
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maksimum		5	5	5	5	5	5	5	5	5

1. Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan bilgiler yer almamalıdır.

Tablo 75

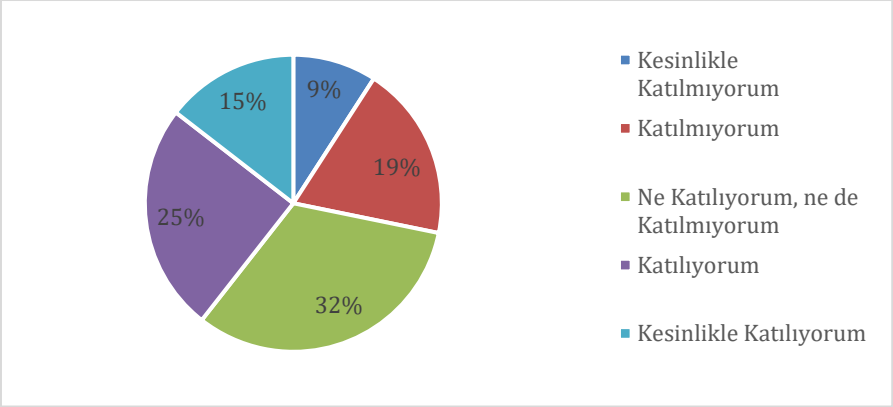
"Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan bilgiler yer almamalıdır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	22	9,1	9,1	9,1
	Katılmıyorum	46	19,1	19,1	28,2
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	78	32,4	32,4	60,6
	Katılıyorum	60	24,9	24,9	85,5
	Kesinlikle Katılıyorum	35	14,5	14,5	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %39,4'ü özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında kişisel bilgilerin yer almaması gerektiğini düşünürken, %28,2'si özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında kişisel bilgilerin yer alması gerektiği yönünde bir görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların %32,4'ü ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 23

"Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan bilgiler yer almamalıdır" sorusuna ait cevap grafiği



2. Adayların isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, vb. demografik bilgileri, aday olduğu pozisyon için niteliklerinin değerlendirmesinde önem taşır.

Tablo 76

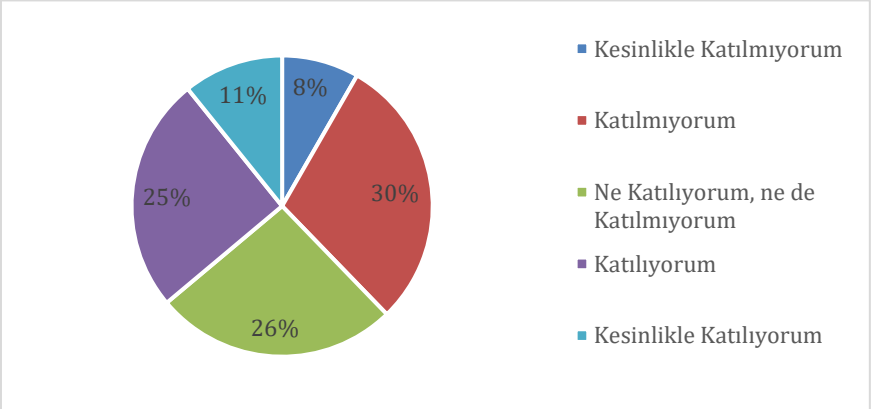
"Adayların isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, vb. demografik bilgileri, aday olduğu pozisyon için niteliklerinin değerlendirmesinde önem taşır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	20	8,3	8,3	8,3
	Katılmıyorum	71	29,5	29,5	37,8
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	63	26,1	26,1	63,9
	Katılıyorum	61	25,3	25,3	89,2
	Kesinlikle Katılıyorum	26	10,8	10,8	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %36,1'i kişisel bilgilerin pozisyon için niteliklerini değerlendirmede önemli olduğunu düşünürken, %37,8'i kişisel bilgilerin pozisyon için niteliklerini değerlendirmede önemli olmadığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların %26,1'i ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 24

"Adayların isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, vb. demografik bilgileri, aday olduğu pozisyon için niteliklerinin değerlendirmesinde önem taşır" sorusuna ait cevap grafiği



3. Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların kişisel bilgilerine göre değil, liyakatlerine göre değerlendirilmelerini sağlayacaktır.

Tablo 77

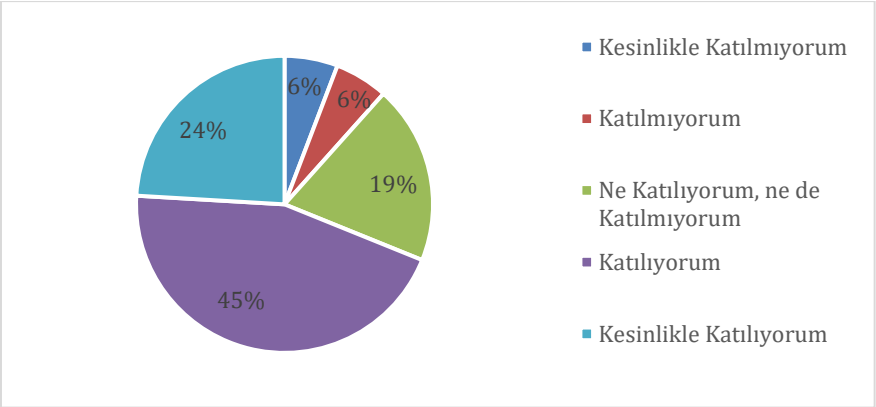
"Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların kişisel bilgilerine göre değil, liyakatlerine göre değerlendirilmelerini sağlayacaktır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	14	5,8	5,8	5,8
	Katılmıyorum	14	5,8	5,8	11,6
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	47	19,5	19,5	31,1
	Katılıyorum	108	44,8	44,8	75,9
	Kesinlikle Katılıyorum	58	24,1	24,1	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %68,9'u kör işe alım tekniğinin likayata göre değerlendirilme sağlayacağını düşünürken, %11,6 kör işe alım tekniğinin likayata göre değerlendirilme sağlayamayacağı yönünde görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların %19,5'i ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 25

"Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların kişisel bilgilerine göre değil, liyakatlerine göre değerlendirilmelerini sağlayacaktır" sorusuna ait cevap grafiği



4.Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların niteliklerinin objektif bir biçimde değerlendirilmesinde işletmeye duyulan güveni artıracaktır.

Tablo 78

"Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların niteliklerinin objektif bir biçimde değerlendirilmesinde işletmeye duyulan güveni artıracaktır" sorusuna ait cevap tablosu

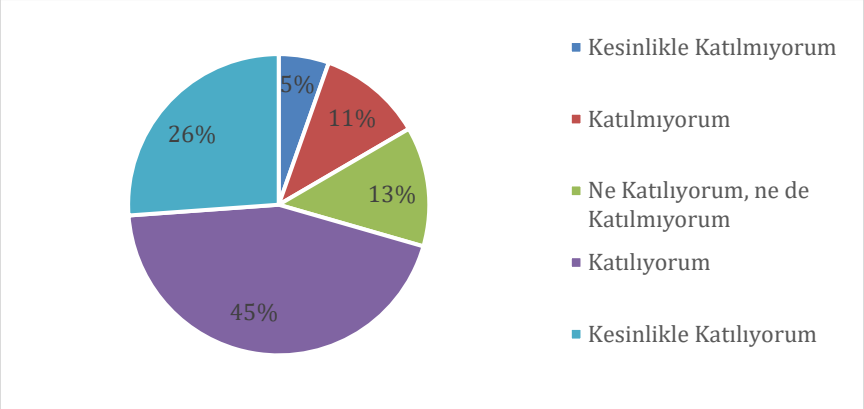
		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	27	11,2	11,2	16,6
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	31	12,9	12,9	29,5
	Katılıyorum	107	44,4	44,4	73,9
	Kesinlikle Katılıyorum	63	26,1	26,1	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %70,5'i kör işe alım tekniğinin işletme duyulan güveni artıracağını düşünürken, katılımcıların %16,6'sı tam tersi görüş beyan etmişlerdir Katılımcıların %12,9'u ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 26

"Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği

adayların niteliklerinin objektif bir biçimde değerlendirilmesinde işletmeye duyulan güveni artıracaktır" sorusuna ait cevap grafiği



5.Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği işe alım uzmanlarının (görüşmecilerin) söz konusu pozisyon için en doğru adayı seçmesine yardımcı olacaktır.

Tablo 79

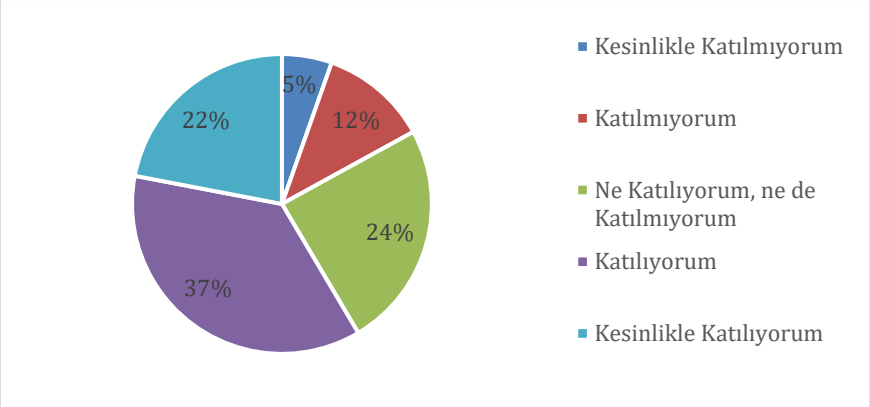
"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği işe alım uzmanlarının (görüşmecilerin) söz konusu pozisyon için en doğru adayı seçmesine yardımcı olacaktır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	28	11,6	11,6	17,0
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	59	24,5	24,5	41,5
	Katılıyorum	88	36,5	36,5	78,0
	Kesinlikle Katılıyorum	53	22,0	22,0	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %58,5'i kör işe alım tekniğinin en doğru adayı seçmesine yardımcı olacağını düşünürken, %13'ü tam tersi görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların %24,5'i ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 27

"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği işe alım uzmanlarının (görüşmecilerin) söz konusu pozisyon için en doğru adayı seçmesine yardımcı olacaktır" sorusuna ait cevap grafiği



6.Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, işletmelerde eşitliği ve çeşitliliği artıracaktır.

Tablo 80

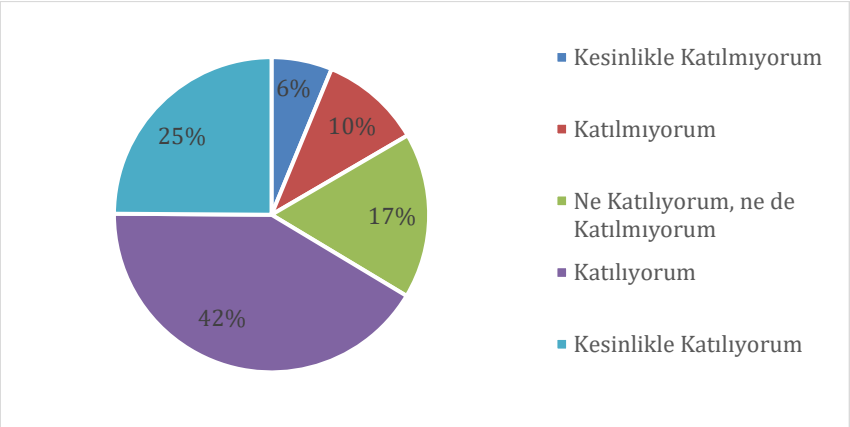
"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, işletmelerde eşitliği ve çeşitliliği artıracaktır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	6,2	6,2	6,2
	Katılmıyorum	25	10,4	10,4	16,6
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	41	17,0	17,0	33,6
	Katılıyorum	100	41,5	41,5	75,1
	Kesinlikle Katılıyorum	60	24,9	24,9	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %66,4'ü kör işe alım tekniğinin işletmelerde çeşitliliği ve eşitliği artıracağını düşünürken, %16,6'sı tam tersi görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların %17'si ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 28

"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, işletmelerde eşitliği ve çeşitliliği artıracaktır" sorusuna ait cevap grafiği



7.Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği kullanan işletmeler, adaylar için daha cazip hale gelecektir.

Tablo 81

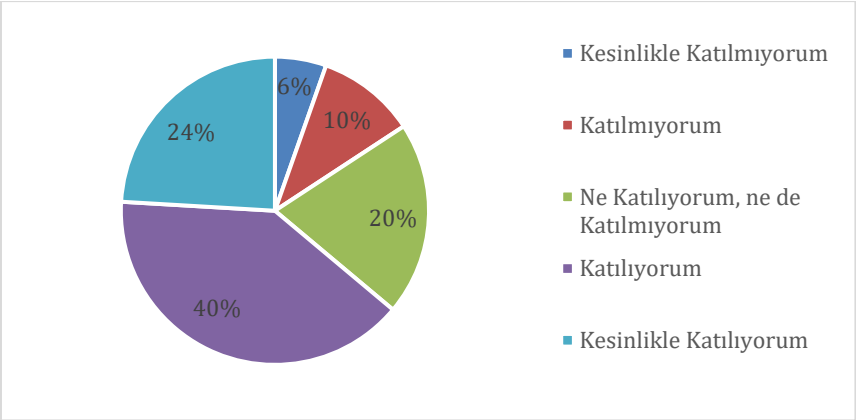
"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği kullanan işletmeler, adaylar için daha cazip hale gelecektir" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	25	10,4	10,4	15,8
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	49	20,3	20,3	36,1
	Katılıyorum	96	39,8	39,8	75,9
	Kesinlikle Katılıyorum	58	24,1	24,1	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %63,9'u kör işe alım tekniğini kullananlar işletmeler, adaylar için daha cazip olacağını düşünürken, %15,8'i tam tersi görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların %20,3'ü ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 29

"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği kullanan işletmeler, adaylar için daha cazip hale gelecektir" sorusuna ait cevap grafiği



8.Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, toplumlarda sıkça ayrımcılığa uğrayan, handikaplı gruplara dâhil adaylar için iş görüşmelerinde daha fazla eşit fırsat olanağı sağlayacaktır.

Tablo 82

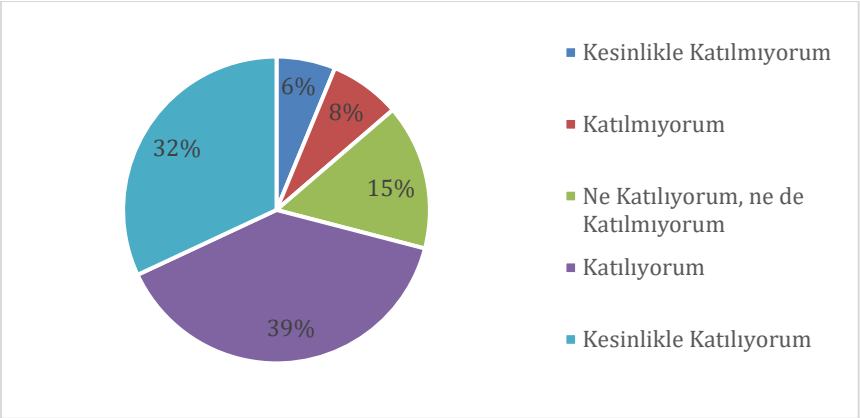
"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, toplumlarda sıkça ayrımcılığa uğrayan, handikaplı gruplara dâhil adaylar için iş görüşmelerinde daha fazla eşit fırsat olanağı sağlayacaktır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	6,2	6,2	6,2
	Katılmıyorum	18	7,5	7,5	13,7
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	37	15,4	15,4	29,0
	Katılıyorum	94	39,0	39,0	68,0
	Kesinlikle Katılıyorum	77	32,0	32,0	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %71'i kör işe alım tekniğinin handikaplı gruplarda yer alan adaylar için eşit fırsat olanağı sağlayacağını düşünürken, %13,7'si tam tersi görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların %15,4'ü ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 30

"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, toplumlarda sıkça ayrımcılığa uğrayan, handikaplı gruplara dâhil adaylar için iş görüşmelerinde daha fazla eşit fırsat olanağı sağlayacaktır" sorusuna ait cevap grafiği



9.Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracaktır.

Tablo 83

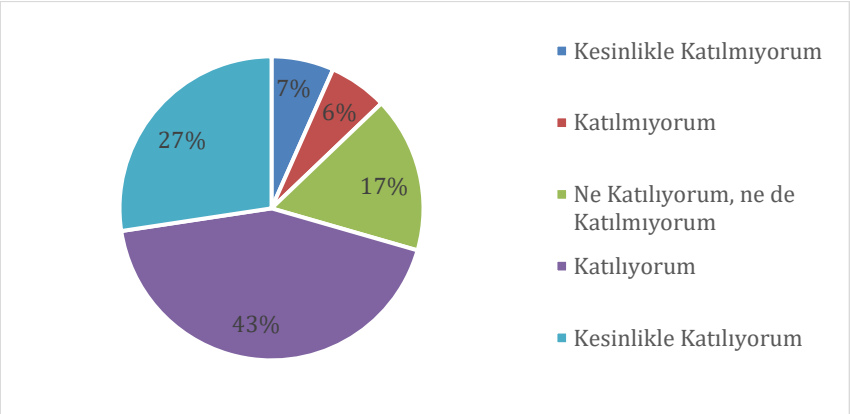
"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracaktır" sorusuna ait cevap tablosu

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	16	6,6	6,6	6,6
	Katılmıyorum	15	6,2	6,2	12,9
	Ne Katılıyorum, ne de Katılmıyorum	40	16,6	16,6	29,5
	Katılıyorum	104	43,2	43,2	72,6
	Kesinlikle Katılıyorum	66	27,4	27,4	100,0
	Toplam	241	100,0	100,0	

Katılımcıların %70,6'sı kör işe alım tekniğinin becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracağını düşünürken, %12,8'si tam tersi görüş beyan etmişlerdir. Katılımcıların %16,6'sı ise yön seçmeyip, bu hususa ne katılmakta ne de katılmamaktadır.

Şekil 31

"Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracaktır" sorusuna ait cevap grafiği



4.2.2. Bulguların Yorumlanması

Birinci Hipotezin Test Edilmesi.

$H_{1.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın mezun olduğu marka değerine göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{1.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın mezun olduğu marka değerine göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 84 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 84

Eğitim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Birinci Hipotez)

	Hangi okuldan mezunsunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR5ORTALAMA	İlk on okul	38	116,20
	10. ve 20. okul arası	59	117,43
	20 ve 50 arası	78	108,16
	50 ve üstü	52	117,26
	Total	227	

*Grupların belirlenmesinde 2019 URAP Türkiye Özel Sıralaması baz alınmıştır (Ek 2).

Tablo 85

Eğitim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Birinci Hipotez)

	FKTR5ORTALAMA
Ki- Kare	0,975
sd	3
p	0,807

Tablo 85 göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,807>0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu söylenemez. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

İkinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{2.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşına göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{2.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşına göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 86 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 86

Yaş Faktörü İçin Analiz Sonuçları (İkinci Hipotez)

	Yaşınız nedir?	N	Ortalama Dizi
FKTR6ORTALAMA	19-25 yaş arası	96	122,26
	26-30 yaş arası	76	125,23
	31ve üstü	69	114,59
	Toplam	241	

Tablo 87

Yaş Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (İkinci Hipotez)

	FKTR6ORTALAMA
Ki- Kare	0,91
sd	2
p	0,634

Tablo 87'ye göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,634>0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu söylenemez. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

Üçüncü Hipotezin Test Edilmesi

$H_{3.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetinin kadın veya erkek olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{3.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetinin kadın veya erkek olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 88 gruplarla ilgili istatistikleri vermektedir.

Tablo 88

Cinsiyet Faktörü Analiz Sonuçları (Üçüncü Hipotez)

	Cinsiyetiniz nedir?		N	Ortalama Dizi	Dizilerin Toplamı
FKTR2ORTALAMA		Kadın	173	124,74	21580,00
		Erkek	67	109,55	7340,00
		Toplam	240		

Tablo 89

Cinsiyet Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Üçüncü Hipotez)

Test İstatistiği	
	FKTR2ORTALAMA
Mann-Whitney U	5062,000
Wilcoxon W	7340,000
Z	-1,524
p (çift kuyruk)	,127

Tablo 89'a göre, yapılan testin sonucunda p değeri 0,127>0,05 olduğu için kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

Dördüncü Hipotezin Test Edilmesi

$H_{4.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın bekar veya evli olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{4.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın bekar veya evli olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 90 gruplarla ilgili istatistikleri vermektedir

Tablo 90

Medeni Durum Faktörü Analiz Sonuçları (Dördüncü Hipotez)

	Medeni Durumunuz Nedir?		N	Ortalama Dizi	Dizilerin Toplamı
FKTR4ORTALAMA		Bekar	170	127,83	21730,50
		Evli	71	104,65	7430,50
		Toplam	241		

Tablo 91

Medeni Durum Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Dördüncü Hipotez)

Test İstatistiği	
	FKTR4ORTALAMA
Mann-Whitney U	4874,500
Wilcoxon W	7430,500
Z	-2,359
p (çift kuyruk)	,018

Tablo 91'e göre, yapılan testin sonucunda p değeri 0,018<0,05 olduğu için bekar ve evliler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

Beşinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{5.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın doğduğu şehir veya ülkeye göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{5.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın doğduğu şehir veya ülkeye göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 92 gruplarla ilgili istatistikleri vermektedir.

*Grupların belirlenmesinde 2018-2019 İl Bazında Kişi Başına Gayrisafi Yurt İçi Hasıla baz alınmıştır.

Tablo 92

Doğum Yeri Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Beşinci Hipotez)

	Doğum yeriniz neresidir?		N	Ortalama Dizi	Dizilerin Toplamı
FKTR3ORTALAMA		60.000 ve üzeri	107	115,34	12341,50
		60.000 atlı	128	120,22	15388,50
		Toplam	235		

Tablo 93

Doğum Yeri Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Beşinci Hipotez)

Test İstatistiği	
	FKTR3ORTALAMA
Mann-Whitney U	6563,500
Wilcoxon W	12341,500
Z	-,549
p (çift kuyruk)	,583

Tablo 93'e göre, yapılan testin sonucunda p değeri 0,583>0,05 olduğu için arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

Altıncı Hipotezin Test Edilmesi

$H_{6.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetine göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{6.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetine göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 94 gruplarla ilgili istatistikleri vermektedir.

Tablo 94

Resim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Altıncı Hipotez)

	Cinsiyetiniz nedir?		N	Ortalama Dizi	Dizilerin Toplamı
FKTR1ORTALAMA		Kadın	173	121,77	21067,00
		Erkek	67	117,21	7853,00
		Toplam	240		

Tablo 95

Resim Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Altıncı Hipotez)

Test İstatistiği	
	FKTR1ORTALAMA
Mann-Whitney U	5575,000
Wilcoxon W	7853,000
Z	-,457
p (çift kuyruk)	,647

Tablo 95'e göre, yapılan testin sonucunda p değeri 0,647>0,05 olduğu için kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

Yedinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{7.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın yaşadığı şehir, mahalle veya ülkeye(bölgeye) göre anlamlı olarak farklılık gösterir.

$H_{7.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın yaşadığı şehir, mahalle veya ülkeye(bölgeye) göre anlamlı olarak farklılık göstermez.

Bu hipotezin test edilmesi için Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 96 gruplarla ilgili istatistikleri vermektedir.

*Grupların belirlenmesinde 2018-2019 İl Bazında Kişi Başına Gayrisafi Yurt İçi Hasıla baz alınmıştır.

Tablo 96

Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yedinci Hipotez)

	Yaşadığınız il	N	Ortalama Dizi	Dizilerin Toplamı
FKTR7ORTALAMA	60.000 ve üzeri	132	114,48	15111,00
	60.000 altı	106	125,75	13330,00
	Toplam	238		

Tablo 97

Adres Faktörü İçin Mann Whitney U Analizi (Yedinci Hipotez)

Test İstatistiği	
	FKTR7ORTALAMA
Mann-Whitney U	6333,000
Wilcoxon W	15111,000
Z	-1,280
Asymp. Sig. (2-tailed)	,201

Tablo 97'ye göre, yapılan testin sonucunda p değeri 0,201>0,05 olduğu için arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

Sekizinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{8.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{8.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 98 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 98

Eğitim Faktörü Analiz Sonuçları (Sekizinci Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR5ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	135,07
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	111,43
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	102,87
	Toplam	241	

Tablo 99

Eğitim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Sekizinci Hipotez)

	FKTR5ORTALAMA
Ki- Kare	11,749
sd	2
p	,003

Tablo 99'a göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,003<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

Dokuzuncu Hipotezin Test Edilmesi

$H_{9.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{9.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 100 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 100

Yaş Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Dokuzuncu Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR6ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	146,48
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	96,59
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	90,60
	Toplam	241	

Tablo 101

Yaş Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Dokuzuncu Hipotez)

	FKTR6ORTALAMA
Ki- Kare	37,246
sd	2
p	,000

Tablo 101'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir

Onuncu Hipotezin Test Edilmesi

$H_{10.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{10.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 102 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 102

Cinsiyet Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Onuncu Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR2ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	139,40
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veyaYöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	109,64
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	96,89
	Toplam	241	

Tablo 103

Cinsiyet Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Onuncu Hipotez)

	FKTR2ORTALAMA
Ki- Kare	19,843
sd	2
p	,000

Tablo 103'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir

On Birinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{11.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{11.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 104 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 104

Medeni Durum Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Birinci Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR4ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	145,48
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veyaYöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	107,47
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	88,38
	Toplam	241	

Tablo 105

Medeni Durum Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Birinci Hipotez)

	FKTR4ORTALAMA
Ki- Kare	35,470
sd	2
p	,000

Tablo 105'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On İkinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{12.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{12.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 106 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 106

Doğum Yeri Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On İkinci Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR3ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	144,02
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veyaYöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	103,81
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	91,86
	Toplam	241	

Tablo 107

Doğum Yeri Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On İkinci Hipotez)

	FKTR3ORTALAMA
Ki- Kare	30,485
sd	2
p	,000

Tablo 107' ye göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Üçüncü Hipotez Test Edilmesi

$H_{13.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{13.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 108 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 108

Resim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Üçüncü Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR1ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	137,62
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veyaYöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	126,76
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	93,68
	Toplam	241	

Tablo 109

Resim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Üçüncü Hipotez)

	FKTR1ORTALAMA
Ki- Kare	20,409
sd	2
p	,000

Tablo 109'a göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Dördüncü Hipotezin Test Edilmesi

$H_{14.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{14.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 110 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 110

Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Dördüncü Hipotez)

	Pozisyonunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR7ORTALAMA	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.	128	134,28
	İnsan Kaynaklar Sorumlusu Uzmanı veyaYöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.	29	104,19
	İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.	84	106,57
	Toplam	241	

Tablo 111

Adres Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Dördüncü Hipotez)

	FKTR7ORTALAMA
Ki- Kare	10,302
sd	2
p	,006

Tablo 111'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,006<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Beşinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{15.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{15.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 112 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 112

Eğitim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Beşinci Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR5ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	116,18
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	166,25
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	118,31
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	124,50
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	141,43
	Mezunum, çalışıyorum.	115	109,14
	Total	241	

Tablo 113

Eğitim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Beşinci Hipotez)

	FKTR5ORTALAMA
Ki- Kare	16,150
sd	5
p	,006

Tablo 113'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,006<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Altıncı Hipotezin Test Edilmesi

$H_{16.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{16.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 114 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 114

Doğum Tarihi Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Altıncı Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR6ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	123,82
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	147,13
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	142,53
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	142,28
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	114,96
	Mezunum, çalışıyorum.	115	103,86
	Total	241	

Tablo 115

Doğum Tarihi Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Altıncı Hipotez)

	FKTR6ORTALAMA
Ki- Kare	16,786
sd	5
p	,005

Tablo 115'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,005<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Yedinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{17.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{17.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 116 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 116

Cinsiyet Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Yedinci Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR2ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	137,88
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	162,60
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	127,45
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	136,95
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	141,11
	Mezunum, çalışıyorum.	115	99,58
	Total	241	

Tablo 117

Cinsiyet Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Yedinci Hipotez)

	FKTR2ORTALAMA
Ki- Kare	24,715
sd	5
p	,000

Tablo 117'ye göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Sekizinci Hipotez Test Edilmesi

$H_{18.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{18.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 118 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 118

Medeni Durum Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Sekizinci Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR4ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	132,72
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	138,38
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	133,66
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	162,20
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	146,61
	Mezunum, çalışıyorum.	115	97,24
	Toplam	241	

Tablo 119

Medeni Durum Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Sekizinci Hipotez)

	FKTR4ORTALAMA
Ki- Kare	29,234
sd	5
p	,000

Tablo 119'a göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

On Dokuzuncu Hipotezin Test Edilmesi

$H_{19.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{19.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 120 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 120

Doğum Yeri Faktörü İçin Analiz Sonuçları (On Dokuzuncu Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR3ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	139,60
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	147,88
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	139,47
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	148,25
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	151,29
	Mezunum, çalışıyorum.	115	95,10
	Toplam	241	

Tablo 121

Doğum Yeri Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (On Dokuzuncu Hipotez)

	FKTR3ORTALAMA
Ki- Kare	31,014
sd	5
p	,000

Tablo 121'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

Yirminci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{20.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{20.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 122 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 122

Resim Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yirminci Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR1ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	124,22
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	148,54
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	134,73
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	150,05
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	156,18
	Mezunum, çalışıyorum.	115	98,51
	Toplam	241	

Tablo 123

Resim Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Yirminci Hipotez)

	FKTR1ORTALAMA
Ki- Kare	26,101
sd	5
p	,000

Tablo 123'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,000<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

Yirmi Birinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{21.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{21.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 124 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 124

Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yirmi Birinci Hipotez)

	Çalışma Durumunuz	N	Ortalama Dizi
FKTR7ORTALAMA	Öğrenciyim, çalışmıyorum.	25	118,98
	Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.	26	150,12
	Öğrenciyim, çalışıyorum.	31	133,11
	Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.	30	130,67
	Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.	14	137,25
	Mezunum, çalışıyorum.	115	107,09
	Toplam	241	

Tablo 125

Adres Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Yirmi Birinci Hipotez)

	FKTR7ORTALAMA
Ki- Kare	11,838
sd	5
p	,037

Tablo 125'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,037<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani H_0 ret, H_1 kabul edilir.

Yirmi İkinci Hipotezin Test Edilmesi

$H_{22.1}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşadığı semtteki ev fiyatlarına göre anlamlı olarak farklılık **gösterir.**

$H_{22.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşadığı semtteki ev fiyatlarına göre anlamlı olarak farklılık **göstermez.**

Bu hipotezin test edilmesi için Kruskall Wallis H Testi kullanılmıştır. Test edilen bu hipotez için sonuçlar aşağıdaki gibidir. Tablo 126 her grup için tanımlayıcı istatistikleri vermektedir.

Tablo 126

Adres Faktörü İçin Analiz Sonuçları (Yirmi İkinci Hipotez)

	Ev Fiyatları	N	Ortalama Dizi
FKTR7ORTALAMA	X ≤ 250 Bin TL	9	88,44
	250 Bin TL < X ≤ 500 Bin TL	76	114,24
	500 Bin TL < X ≤ 1 Milyon TL	114	127,69
	1 Milyon TL < X ≤ 3 Milyon TL	37	121,49
	3 Milyon TL ve üzeri	5	126,10
	Toplam	241	

Tablo 127

Adres Faktörü İçin Kruskall Wallis H Analizi (Yirmi İkinci Hipotez)

	FKTR7ORTALAMA
Ki- Kare	3,898
sd	4
p	,420

Tablo 127'e göre yapılan testin sonucunda p değeri 0,420>0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani H_1 ret, H_0 kabul edilir.

SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, araştırmaya katılan hedef kitlenin, ülkemiz için -insan kaynakları alanında- yeni bir uygulama sayılabilecek "kör işe alım tekniği" hakkında fikirlerini, özgeçmişlerde hangi bilgilerin daha fazla ayrımcılık ve önyargı teşkil ettiğini, bu bilgileri gizleyerek özgeçmişleri anonim hale getirmenin mülakat olasılığına nasıl etki ettiğine dair algılamalarını ve beklentilerini ortaya koymaktır. Bu amaçla yürütülmüş olan çalışmada firmalardaki işe alım uzmanlarına, üniversite öğrencilerine ve iş arayanlara anket yapılarak algılamaları belirlenmeye çalışılmıştır.

Geçmişte ve günümüzde insanların hem günlük hem de çalışma hayatlarında ayrımcı ve önyargılı davranışların artması ayrımcılıkla ile ilgili çalışmaların yapılmasını doğurmuştur. Bu çalışmalardan biri ise insan kaynaklarında işe alım süreçlerinde karşılaşılan ayrımcılığın önlemesi için geliştirilen kör işe alım tekniğidir.

Kör işe alım tekniği ülkemiz için yeni bir teknik olmasına rağmen dünyada ise oldukça bilinen ve uygulanan bir tekniktir. Kör işe alım tekniği ile çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımların çoğunda kör işe alım tekniğinin işe alma sürecinde başvurularda ve özgeçmişlerdeki işe alım uzmanının etkileyebilecek bilinçli ve bilinçsiz önyargıya neden olabilecek kişisel bilgileri kaldırarak adayları yalnızca deneyimleri ve becerileri üzerinden değerlendirmeyi amaçlayan tekniktir.

İnsan kaynakları süreçlerinde kör işe alım tekniğini ortaya çıkış noktasını insan kaynakları işe alım süreçlerinde gerçekleşen ayrımcılık oluşturmaktadır. Kör işe alım tekniğinin ilk kez uygulandığı Senfoni Orkestraları çalışmasına bakıldığında işe alım süreci aşamalarında ayrımcılığın olduğunu göstermiştir. Kör seçmelerin kullanılmasıyla kadın müzisyenlerin ön turlardan ilerleme olasılığı %50 artarken, son turlarda bu oran birkaç kat artış göstermiştir. Kör seçmeler kadın müzisyenlerin orkestra seçmelerinde seçilme oranı artırarak orkestralardaki kadın müzisyen oranında artış göstermiştir.

2010 yılında Almanya'da işe alım süreçlerinde karşılaşılan ayrımcılık tartışmalarını tetiklemiştir. 2010 yılında toplam sekiz kuruluşun katılmasıyla gerçekleşen çalışmadan adayların özgeçmişlerden isimleri, iletişim bilgileri, medeni durum, cinsiyet, milliyet, doğum tarihi ve yeri, engellilik durumu ve adayların resimleri, profesyonel çalışma deneyimlerinin başlangıç ve bitiş tarihleri de adayların yaşını belli etmemesi için anonim hale getirilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen dezavantajlı gruplarda yer alan adayların mülakat davet olasılıklarını artırdığı gibi engelleyebilir olduğu sonuca varılmıştır. Kör işe alım tekniği işe alım sürecinin ilk aşamasında gerçekleşen bir ayrımcılık varsa, ayrımcılığı azaltabileceği görülmüştür. Fakat başlangıçta bir ayrımcılık yoksa etkisi olmaz ve işverenlerin pozitif ayrımcılık gibi önlemlerin uygulanmasını engelleyebilir. Kısaca kör işe alım tekniğinin uygulanması başlangıçta var olan ya da olmayan ayrımcılığa bağlıdır.

İsveç'in Göteborg şehrinde gerçekleştirilen çalışmaya yaklaşık 3500 kişi katılmıştır. Göteborg'daki etnik çeşitlilik son yıllardaki göç nedeniyle artış gösterirken, Göteborg şehrindeki göçmenlerin istihdam oranları özellikle Avrupa'dan gelenler haricinde yerli nüfusa göre oldukça az olduğu görüldüğü için kör işe alım tekniği uygulanmaya karar verilmiştir. Elde edilen sonuca göre kör işe alım tekniği kullanıldığında iş teklifi alma göçmenler açısından fayda sağlamıyorken, bu durum kadın adaylar için tam tersi durumunda olduğu görülmüştür.

Kanada Kamu Hizmeti Komisyonu işe alım süreçlerini daha etkili hale getirmek için ve işe alım sürecinde önyargı ortadan kaldırmak likayata dayalı işe alım sürecini teşvik etmektir. Bu projenin amacı, adayın özgeçmişlerden veya iş başvuru formalarından etnik kökenin(menşei) belirlenmesine yol açabilecek kişisel bilgilerin kör işe alım tekniği ile gizlenmesinin, geleneksel değerlendirmeye yöntemine göre işe alım uzmanı veya değerlendiricilerden tarafından verilen tarama kararları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir. Sonuç olarak Proje sonuçları, kör işe alım tekniğini, tüm bilgilere bakılarak değerlendirme yapılan geleneksel değerlendirme yöntemine kıyasla, işe alım süreçlerinde adayları eleme oranlarını azalttığını mülakata katılım şansını artırdığı görülmüştür.

Sonuç bölümünde burada kadar olan anlatımda bulgular teorik bilgiler desteklenerek açıklanmıştır. Buradan sonraki aşamada insan kaynakları işe alım süreçlerinde kapsamında uygulanan Kör işe alım tekniği ile araştırma analiz sonuçlarını içermektedir.

Bu araştırmada "Özgeçmişlerde hangi bilgilerin ayrımcılık teşkil ettiğini ve ayrımcılığı önlemek için kullanılan kör işe alım tekniğinin mülakata davet almayı etkileyip etkilemeyeceği, hangi bilgilerin kaldırılması mülakata davet edilme (işe alım eşitliği olasılığını) olasılığını artırmakta veya azaltmakta olduğu seçilen hedef kitle tarafından nasıl algılanmaktadır?" sorusunun yanıtlanması amaçlanmıştır.

Araştırma tasarımına gelindiğinde ise literatür taramasından sonra elde edilen bilgiler doğrultusunda anket soruları ve anket formu hazırlanmıştır. Ülkemizde yeni bir konu olan Kör İşe Alım Tekniği katılımcılara kısa bir şekilde anlatılarak, özgeçmişlerde hangi kişisel bilgilerin ayrımcılık kaynağı olduğu ve kör işe alım tekniği ile ilgili algılamaları anket formuna verilen yanıtlarla anlaşılmaya çalışılmıştır.

Anket katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında 173 kadın ve 67 erkek katılımcı ve bir kişinin de cinsiyetini belirtmek istemediği görülmektedir. Yaş faktörü açısından yorumlandığında ankete katılımda 20-30 yaş aralığındaki katılımcı sayısının yüksek olduğu görülmektedir. Yaş ortalaması 28,62'dir.

Bu araştırmada özgeçmişlerde veya iş başvuru formların yer alan fotoğraf, medeni durumu, cinsiyet bilgisi, doğum yeri, mezun olduğu veya okumakta olduğu okulun ismi, doğum tarihi ve adres

bilgisi unsurlarının potansiyel olarak ayrımcılık kaynağı olup olmadığını ölçmek için maddeler geliştirilmiştir. Fotoğraf, medeni durum, cinsiyet bilgisi, doğum yeri, mezun olduğu okul veya okumakta olduğu okulun ismi, doğum tarihi ve adres bilgisi unsurları için toplam 40 madde geliştirilmiştir. Sonraki aşamada analizin geçerlilik ve güvenirlik testleri yapılmıştır. Geçerlilik testi sonunda EGIT01, YAS01 ve YAS02 ifadesi uygun faktör yüküne yüklenmediği gerekçesiyle analiz çıkarılmıştır. 25 ifade ile yapılan geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları ölçeğin analize uygun olduğunu göstermiştir.

Sonraki aşamada normallik testi yapılarak verilen normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. İlk olarak Kolmogorov- Smirnov testi, histogramlar, Q-Q ve Eğilimden Arındırılmış Q-Q Grafikleri incelenmiştir. Bu incelemelerde ölçeğin her boyutunda normallik ön koşulunun sağlandığı görülmüştür. Son olarak basıklık ve çarpıklık değerleri için Skewness ve Kurtosis değerleri bakılmıştır. Son olarak basıklık ve çarpıklık değerleri için Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanıp kendi standart hatalarına bölünmüştür. Bu işlem sonunda da analizin normal dağılmadığına karar verilmiştir. Bundan dolayı normal dağılım göstermeyen veri setleri için Mann Whitney U Analizi ve Kruskall Wallis H Analizi gruplar arası farkı hesaplamak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda reddedilen ve kabul edilen hipotezler şu şekildedir;

$H_{1.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın mezun olduğu marka değerine göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{1.0}$ kabul edilmektedir.**

$H_{2.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşına göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{2.0}$ kabul edilmektedir.**

$H_{3.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetinin kadın veya erkek olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{3.0}$ kabul edilmektedir.**

$H_{4.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın bekar veya evli olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{4.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{5.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın doğduğu şehir veya ülkeye göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{5.0}$ kabul edilmektedir.**

$H_{6.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın cinsiyetine göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{6.0}$ kabul edilmektedir.**

$H_{7.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın yaşadığı şehir, mahalle veya ülkeye(bölgeye) göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{7.0}$ kabul edilmektedir.**

$H_{8.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{8.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{9.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{9.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{10.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{10.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{11.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{11.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{12.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna anlamlı olarak farklılık göstermez.**$H_{12.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{13.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{13.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{14.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{14.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{15.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu veya okullarının bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{15.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{16.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{16.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{17.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{17.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{18.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{18.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{19.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{19.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{20.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez.**$H_{20.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{21.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın pozisyonuna göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{21.0}$ reddedilmektedir.**

$H_{22.0}$: Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer almasının ayrımcılık kaynağı olabileceği algısı, adayın yaşadığı semtteki ev fiyatlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermez. **$H_{22.0}$ kabul edilmektedir.**

241 anketin detaylı incelenmesi ve istatiksel analizleri sonucunda bazı hipotezlerimiz reddedilirken bazı hipotezlerimiz kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılar özgeçmişlerde veya iş başvuru formalarında yer alan ***Fotoğraf, Okul İsmi, Cinsiyet Bilgisi, Doğum Tarihi Bilgisi, Doğum Yeri Bilgisi, Adres Bilgisini*** ayrımcılık kaynağı olarak görmezken, ***Medeni Durum Bilgisinin*** yer alması ayrımcılık kaynağı olarak görmektedir.

Bu bilgileri adayların **çalışma durumu (***Öğrenciyim, çalışmıyorum / Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum / Öğrenciyim, çalışıyorum / Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum/ Mezunum, işten çıkarıldım, işten ayrıldım iş arıyorum/ Mezunum, çalışıyorum)* ve **pozisyonlarına** *(İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim/ İnsan Kaynakları Sorumlusu Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçlerinde görev yapmıyorum/ İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum)* göre incelediğimizde ***Fotoğraf, Okul İsmi, Cinsiyet Bilgisi, Doğum Tarihi Bilgisi, Doğum Yeri Bilgisi, Adres Bilgisi, Medeni***

Durum Bilgisinin özgeçmişlerde veya iş başvuru formalarında yer alması ayrımcılık kaynağı olarak görülmektedir.

Anketimizin üçüncü bölümünde katılımcılarımıza Kör İşe Alım Tekniği ile ilgili algılamaları ve beklentilerini sorduğumuzda anket sonuçlarına göre, işe alım süreçlerinde ayrımcılığın var olduğunu ve Kör İşe Alım Tekniğini işe alım süreçlerinde ayrımcılığı önleyebileceği ve adaylar arasında eşitlik sağlayacağı görülmektedir.

ÖNERİLER

Öncelikle çalışmamıza katılan katılımcıların çalışma durumuna bakıldığında analizimizin yarısını Mezun ve çalışan kesim oluşturduğu için öğrenci ve iş arayanların algılamalarını anlamaya yönelik araştırmaların artırılması ve analize dahil edilen grupların her biri tek tek araştırma yapılarak kıyaslandığında daha ayrıntılı sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir.

Kör işe alım tekniğinin insan kaynakları işe alım süreçlerinde görülen ayrımcılık üzerine etkisini ölçecek bir ölçek bulunmayışı araştırma yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu sebeple kör işe alım tekniğinin işe alım süreçlerinde etkisine yönelik özel bir ölçeğin ülkemize kazandırılmasının gelecek araştırmalar için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kör işe alım tekniğinin işe alım süreçlerindeki etkisini araştırmak için görüşme yöntemi kullanılarak araştırma yapılması faydalı olabilir.

Kör işe alım tekniği için tamamen olumlu ya da olumsuz bir yöntem demek elbette doğru değildir. Ancak mevcut araştırmaların çoğunda kör işe alım tekniğinin olumlu yönlerini ve faydaları ele alınmaktadır. Gelecek araştırmalarda kör işe alım tekniğinin olası olumsuz yönleri hakkında da araştırmalar yapılabilir.

Kör işe alım tekniğinin ülkemizde bilinirliği az olduğu için bu tekniğin bilinirliği artırılabilir.

Günümüz İnsan Kaynakları Yöneticileri, bu tekniği kullanarak işyerinde çeşitliği sağlayarak, işe alım süreçlerinde eşit ve adaletli davranarak önyargıya son verebilirler. Ayrıca bu tekniği kullanan şirketler adaylar için daha cazip hale gelerek işveren markası güçlendirebilirler.

Kör işe alım tekniğinin kullanımı hangi sektörler için daha uygun ve daha etkili olacağı detaylı olarak analiz edilmelidir.

Mavi yaka ve beyaz yaka işe alım süreçlerinde ise özgeçmişlerden veya iş başvuru formlarından hangi bilgilerini kaldırılmasının daha uygun ve daha etkili olacağı detaylı olarak analiz edilmelidir.

KAYNAKÇA

Ahmed, A. (2005), Essays on the behavioral economics of discrimination, Doktoro Tezi, Växjö University Press: 91.

Agassi, J.B. (1992), Gender Discrimination Through Recruitment. *Organizational Studies*, 13(3): 472-475.

Ajzen, I. (1985), From intentions to action: A theory of planned behavior. In Kuhl, J., & Beckman, J. (Ed.), *Action-control: From cognition to behavior*. Heidelberg: Springer: 11-39.

Ajzen, I. (1991), The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50: 179-211.

Ajzen, I. (2002b). Constructing a TPB questionnaire: *Conceptual and methodological considerations*. (Revised January, 2006). http://www.unibielefeld.de/ikg/zick/ajzen%20construction%20a%20tpb%20questionnaire.pdf

Ajzen, I., Fishbein, M. (2000), Attitudes and the attitude–behavior relation: Reasoned and automatic processes. In Stroebe, W., & Hewstone, M. (Ed.), *European Review of Social Psychology*, 11: 1-33.

Akalın, M. (2015*), Örnek Açıklamalarıyla Sosyal Bilimlerde Araştırma Tekniği Anket*: Örneklem Seçimi- Uygun İstatistik Tekniği - Veri Analizi, Ankara: Seçkin Yayıncılık: 151.

Aksoy, E. (2010). "Almanya'da Yaşayan Üçüncü Kuşak Türk Öğrencilerin Kimlik Algılamaları ve Buna Bağlı Olarak Karşılaştıkları Ayrımcılık Sorunları", Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 12: 7-38.

Aktan, T., Sakallı-Uğurlu N. (2013), *Kalıpyargı İçeriği Modeline Sosyal Bağlamsal Bir Yaklaşım*: Bağlam İçinde Kalıpyargı İçerikleri, *Türk Psikoloji Yazıları*, Haziran 2013, *16*(31): 15-31.

Akyol, H. (2019), İnsan Kaynakları İşe Alım Süreci: Bankacılık Sektörü Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Allport, G.W. (1935), "Attitudes," in A Handbook of Social Psychology, ed. C. Murchison. Worcester, MA: Clark University Press: 789–844.

Allport, G.W. (1954), *Önyargının Doğası*, (Çev. N.Nirven), Sakarya Üniversitesi Kültür Yayınları.

Allport, G. (1954), The Nature of Prejudice, 25. Baskı. New York: Addison Wesley.

Armenta, B. E., Hunt, J. S. (2009), "Responding to Societal Devaluation: Effects of Perceived Personal and Group Discrimination on the Ethnic Group Identification and Personal Self-Esteem ofLatino/Latina Adolescents", Group Processes &Intergroup Relations, 12 (1): 23–39.

Arkonaç, S. A.(der.) (1999), *Gruplararası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorisi.* İstanbul: Alfa Yayınları.

Arslan, A. H. (2020), İnsan kaynakları fonksiyonları ekseninde itibar yönetimine dair bir değerlendirme: İstanbul Sabiha Gökçen havalimanı örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Maltepe Üniversitesi Eğitim Enstitüsü.

Ashmore, R. D., Del Boca, F. K. (1981), Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior, 1*: 35.

Balcı, A. (2011), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: Pegem Yayınları, 9.Baskı: 167.

Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. bs., İstanbul, Kariyer Yayıncılık.

Baybora, D. (2010), Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. Çalışma ve Toplum. 1(24): 33-58.

Berber, Ş. (2003), "Modern Bir Olgu Olarak Sosyal Sınıflar", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.9, Konya: Selçuk Üniversitesi.

Bilgin, N. (1994*), Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu*, İzmir: Ege Yayıncılık, İnceleme Dizisi.

Bilgin, N. (1996), *İnsan İlişkileri ve Kimlik*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bilgin, L. (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. R. Geylan (Editör). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Boella, M.J. (1993), Human Resource Management in the Hospitality Industry. (Fifth Edition) Chelthenham, England. Stanley Thornes (Publishers) LTD.

Blackaby, D.H., Murphy P.D., O'leary N.C. (2008), Employment Discrimination in Northern Irelandand the Good Friday Agreement, Economic Letters, 2008 (99): 282-285.

Bozoğlan, M. (2019), Sosyal Mesafenin Önyargı ve Ayrımcılık Üzerine Etkisi: Türkiye'deki Türk, Kürt, Arap ve Etnik Grupları Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Buz, S. (2015), Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 14*, no. 53: 268-278.

Britannica, A. (1986), *Genel Kültür Ansiklopedisi*, Ana Yayıncılık İstanbul, C: 11, 1986: 382.

Brown, R. (1995), Prejudice Its Social Psychology. Blackwell Publishing.

Bruce, S., Yearley, S. (2005), The SAGE Dictionary of Sociology, SAGE Publications, London: 29.

Can, A. (2016), *Spss İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi: 89.

Ceyhan Ayan, M., Çayır, K. (2012), Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Córdova, D. Jr., Cervantes, R. C. (2010), "Intergroup and Within-Group Perceived Discriminationamong U.S.-Born and Foreign-Born Latino Youth", Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 32(2): 259–274.

Chabaya, O., Rembe, S., 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.

Condor, S. (1990). "Social stereotypes and social identity." Social identity theory: Constructive and critical advances. (Der.) D. Abrams, M. A. Hogg. London: Harvester Wheat Sheaf: 230-251.

Cüceloğlu, D. (2000), *İnsan Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çayır, K., Ceyhan, M.A. (2012), "Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar", Göregenli, M. (Ed.), *Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımılık*: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 175-187.

Çelik, A. (2015), İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir'deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma.

Çilingirtürk, A. M. (2011), *İstatistiksel Karar Almada Veri Analizi (1 b.)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Coşgun, Ş. (2004), Kültürlerarası İletişim Sürecinde Kalıp Düşüncelerin ve Önyargıların Rolü: "Antalya'da Yaşayan Güneydoğulular ile Antalya Yerlileri Arasındaki Kalıp Düşünceler ve Önyargılar", Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dalkıranoğlu, T., 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. (2011), İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 8 sayı 1.

Demirel, Ö. (2001), *Eğitim Sözlüğü*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Demirtaş, H.A. (2003), "Sosyal Kimlik Kuramı: Temel Kavram ve Varsayımlar", *İletişim Araştırmaları*, 1(1): 123-144.

Demirtaş Madran, H.A. (2012), "Sosyal Kimlik ve Ayrımcılık", Çayır, K. ve Ceyhan, M.A. (Ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 73-85.

Derous, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. Human Resource Management Journal, 29(2), 113–130. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217

Derous, E., Decoster, J. (2017), "Implicit age cues in resumes: subtle effects on hiring discrimination", Frontiers in Psychology, Vol. 8, available at: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01321

Dessler, G. (1994). Human Resource Management (sixth edition), Prentice Hall International Inc., USA.

Dewey, P., Humber, J. (1966), An Introduction to Social Pschology, The Macmillian Comp: 77.

Ducharme, J.A. (2013), The Creative Identity of Women: an Analysis of Feminist Themes in Select Chamber Music Theater Works by Composer William Osborne for Trombonist Abbie Conant, Master Thesis, Lowa, The University of Lowa.

Duncan, C., Loretto, W. (2004), Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1): 95-115

Durmaz, A. (2015), Alevi ve Sünnilerde Sosyal Kimlik ve Önyargı, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Düren, Z. (2007), "Kültürlerarası Yönetimde Koalisyon Gereği ve Sinerjik Arayışlar", İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No: 36.

Edin, P.A., Lagerström J. (2006), "Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination", IFAU working paper 2006: 4

Erdoğan, M. (2013), Bireysel ve Toplumsal Bir Durum Olarak Türkiye'de Önyargı ve Ayrımcılık, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eriksson, S. (2007), Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund. En kunskapsöversikt, Ds 2007:4, Finansdepartementet, Regeringskansliet.

Eriksson, S., Lagerström, J. (2012), Detecting discrimination in the hiring process: Evidence from Internet-based search channel, Empirical Economics, Springer, vol. 43(2): 537-563.

Foley, M., Williamson, S. (2018), "Does anonymising job applications reduce gender bias?: Understanding managers' perspectives", Gender in Management: An International Journal, Vol. 33 Issue: 8: 623-635, https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0037.

Farris, P. (2019), "The Recruitment Process: Pros and Cons of Blind Hiring". https://www.timesheets.com/blog/2019/03/the-recruitment-process-pros-and-cons-of-blind-hiring/ adresinden alındı.

Franzoi, S. L. (1996), *Social psychology*, Brown & Benchmark Publishers.

French, W. (1994), Human Resources Management (Third Edt.), USA, Houghton Mifflin Company.

Gawas, A.G.A. (2020), Prejudice and Its Relation to The Self- Esteem of Yemeni University, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Gemalmaz, M. S. (2006), Ders Kitaplarının İnsan Hakları Ölçütleri Açısından Taranmasında İşlev Görebilecek Hukuk Kavramlarına İlişkin Örnekler.

Gladwell, M. (2005), Blink, (Çev. D. Sarıoğlu), İstanbul: Mediacat Yayınları.

Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. and Lewis, K. (2006), "Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences", Journal of Management, 32 (6): 786-830.

Goldin, C., Rouse, C. (2000), “Orchestrating impartiality: The impact of ‘blind’ auditions on female musicians”, American Economic Review 90(4),: 715–741.

Goldsmith, A. H. , Sedo, S. , Darıty, W., Hamıltın, D. (2004), The Labor Supply Consequences Of Perceptions Of Employer Discrimination During Search And On-The-Job: Integrating Neoclassical Theory And Cognitive Dissonance. **Journal of Economic Psychology**, 25: 15-39.

Göktaş, S. (2009), “İşe Alım Süreci Ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: 8.

Göregenli, M. (2012), Temel kavramlar: önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. K. Çayır ve M.A. Ceyhan, (Ed.), Ayrımcılık: *Çok Boyutlu Yaklaşımlar içinde*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 17-27.

Ghumman, S., Ryan, A.M., Barclay, L. A. and Markel, K. S. (2013), “Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends”. J Bus Psychol. 28: 439–454.

Gutek, B.A., Cohen, A.G., Tsui, A. (1996), “Reactions to Perceives Discrimination”, Human Relations, 49(6): 791-814.

Gürel, N. (2011), Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi ve Kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann’ın Görüşleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme, Ankara: *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 2011, 2(2): 101-134. DOI: 10.1501/sbeder_0000000036.

Güleryüz, O. (2019), Ortaokul Öğrencilerinin Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılığa Maruz Kalma Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Gürbüz, S., Şahin,F. (2017), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık: 317.

Güven , Ş. D., Ucakan Muz, G., Efe Ertürk, N. (2012), Üniversite Öğrencilerinin Yaşlı Ayrımcılığına İlişkin Tutumları ve Bu Tutumların Bazı Değişkenlerle İlişkisi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 15, no. 2*: 99-105.

James, H. R. (2008). If You Are Attractive and You Know It, Please Apply: Appearance Based Discrimination and Employers' Discretion. Valparaiso University Law Review. 42 (2): 629-673

Jazzar, H. (2011), Identity Crisis and prejudice, (1st. ed.) Cairo: Hala publishing.

Joseph, J. (2016), "What companies use blind/anonymous resumes and what benefits have they reported?", Cornell University, ILR School, available at: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/student/102/ (accessed 15 October 2017).

Hambler, A. (2016). Managing Workplace Religious Expression Within The Legal Constraints. Employee Relations, 38 (3), 406 – 419.

Harlak, H. (2000), *Önyargılar: Psikososyal Bir İnceleme*, İstanbul: Sistem Yayıncılık. Haslam,

Holm, H. J. (2000), "What's in a Name? An Ethnical Discrimination Experiment", Working paper, Department of Economics, Lund University: 3.

Reicher, S. (2006). Stressing the Group: Social Identity and the unfolding dynamics of responses to stres. Journal of Applied Psychology, 91 (5): 1037-1052.

Hogg, M. A., Abrams, D. (1998), A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes. Routledge: New York.

Hogg, M. A., Abrams, D. (1988), *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes.* London ve New York: Routledge.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2014), Kültürleşme ve aile ilişkileri, *Türk Psikoloji Yazıları 17 (34)*: 120-127.

Kaya, M., ve Kaya, M. F. (2013). Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi, (28),* 175-193.

Kayabaş, E., Kütküt, Ö. M. (2011), Türkiye'de Din veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu (1 Ocak – 30 Haziran 2010). İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.

Koç, C. (2021), İnsan Hakları Bağlamında Sporda Irkçılık ve Ayrımcılık Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Krause- Pilatus, A., Rinne, U., Zimmermann, K.F. (2012), Anonymous Job Applications in Europe, *IZA Discussion Papers 7096,* Institute of Labor Economics (IZA).

Kuipers, G. (2015), Beauty and distinction? The evaluation of appearance and cultural capital in five European countries. Poetics. 53, 38–51.

Kulik, C.T., Bainbridge, H.T.J. (2006), "HR and the line: the distribution of HR activities in Australian organisations", *Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 44 No. 2,:* 240-256.

Kutanis Özen, R., Ulu, S. (2016), İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 2016; (35): 359-372.

Kurtuluş, E. (2016), "İşe Alım Sürecinde Yetenek ve Kişilik Testlerinin Önemi: Bir İlaç Firmasında Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: 4-5.

Küçüker, A. (2007), Gençlerin Siyasal ve Kültürel Tutumları -Ankara Örneği-, Y. Lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

Külahçı, Ş.G., (1989), "İlkokul Türkçe Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2).*

Krause, A., Rinne, U., Zimmermann.K.F. (2012), "Anonymous job applications in Europe." *IZA Journal of European Labor Studies 1*, no. 1 (2012): 1-20.

Kydd, A., Fleming, A. (2015), Ageism and Age Discrimination in Health Care: Fact or Fiction? A Narrative Review of The Literature, Maturitas 81: 432–438.

Lacroux, A., Lartin-Lacroux, C. (2020), Anonymous Résumés: An Effective Preselection Method? (March 2020), *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 28, Issue 1: 98-111, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3602917 or http://dx.doi.org/10.1111/ijsa.12275

Lobel, T.E. (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.

Madran, H. A. D. (2012), Sosyal Kimlik ve Ayrımcılık. Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları,* (Der.) Çayır K., Ayan Ceyhan M.; 1. Baskı, İstanbul: 73-85.

Mackie, D. M. v. d. (1996). "Social psychological foundations of stereotype formation." *Stereotype and stereotyping.* (Der.) C. N.Macrae. v. d. NY: Guilford: 41-47.

Main, R. (2004). The rupture of time: Synchronicity and Jung's critique of modern western culture. Routledge.

Maurer, R. (2016), Blind Hiring may be missing the point. Retrieved from https://www.shrm.org/hrdisciplines/staffingmanagement/articles/pages/blind-hiring practices.aspx.

Meesters, C., Muris, P. (2002), Attachment style and self-reported aggression. *Psychological Reports, 90,*231–235. doi:10.2466/PR0.90.1: 231-235

Meena, K. (2016), Blind Recruitment: The New Hiring Buzz For Diversity Inclusion International Journal of Business and General Management (IJBGM) ISSN(P): 2319-2267; ISSN(E): 2319-2275 Vol. 5, Issue 5, Aug - Sep 2016; 25-28.

Meenan, H. (2006). Age Discrimination in Europe: A Late Bloomer or Wallflower? Ageism – towards a global view. Copenhagen: International Federation on Ageing Conference.

Milner, D. (1981),” Racial prejudice. Intergroup behaviour”, Oxford: Blackwell: 102-143.

Miller, C. (2016), https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/is-blind-hiring-the-best-hiring.html.

Morgan, C.T. (2009), *Psikolojiye Giriş,* (Çev.R. Eski, S. Karakaş), Konya: Eğitim Yayınevi.

Mummendey, A., Schreiber, H. J. (1983), "Better or just different? Positive social identity by discrimination against, or by differentiation from outgroups." *European Journal of Social Psychology,* 13: 389-397.

Ngo, H.Y. (2000), Trends in Occupational Sex Segregation in Hong Kong, *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2): 251-263.

Okudur, B. (2014), İşe Alım Sürecinde Ayrımcılık Algısı: SDÜ Yüksek Lisans Öğrencileri Üzerine Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Olof, A., Skans, N. (2007), Do anonymous job application procedures level the playing field, The Institute for Labour Market Policy Evaluation.

Özkan, H. (2018), Eleştirel Yönetim Çalışmaları Bakış Açısıyla İnsan Kaynakları Uygulamalarında Ayrımcılık ve Doğallaştırılması, Doktora Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özçelik, D. G., Torlak, Ö. (2011), "Marka Kişiliği Algısı ile Etnosentrik Eğilimler Arasındaki İlişki: Levis ve Mavi Jeans Üzerine Bir Uygulama." Ege Academic Review, 11(3): 361-377.

Özdemir, E. (2020), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eşit Davranma İlkesi: 2019 Sonrası İş İlanlarında Ayrımcılık Boyutları Üzerine Bir Araştırma, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, Y. (2017), İşe Alım Süreç, Kavram, Uygulama. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Paker, M. (2012), Psikolojik açıdan önyargı ve ayrımcılık. K. Çayır ve M.A. Ceyhan, (Ed.), Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul: *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları:* 42-52.

Perloff, Richard M. (2016), The Dynamics of Persuasion: Communication and Attitudes in the Twenty- First Century, Routledge.

Pietiläinen, M. (2014),Monitoring Model on Labour Discrimination in The Finnish, *5th Global Forum on Gender Statistics,* Mexico: Tilastotkeskus Statistikcentralen: 1-16.

Rinne, Ulf., 2012. "Anonymous Job Applications in Europe," IZA Journal of European Labor Studies 1(1)DOI:10.1186/2193-9012-1-5.

Rinne, U. (2014), "Anonymous job applications and hiring discrimination", IZA World of Labor, available at: https://doi.org/10.15185/izawol.48.

Robbins, S.P., Judge, T.A., Millett, B., Boyle, M. (2013), Organisational behaviour. Australia: Pearson.

Rodoplu, M. (2011), İşgören Seçiminde Bir Ayrımcılık Faktörü Olarak Hemşehriciliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Rooth, D. (2010). "Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence", Labour Economics, 17: 523–534.

Sabuncuoğlu, Z. (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle,* 4. Baskı, Furkan Ofset, Bursa.

Sabuncuoğlu, Z. (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Yayım, Bursa.

Sarıçam, T., (2009), Türkiye'de Yabancı Markalara İlişkin Algıların Tüketici Etnosentrizmi Kavramı

ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Seltzer, G. (1989), Music matters: The performer and the American Federation of Musicians. Metucn, NJ: Scarecrow Press.

Stewart, J.Y. (2007), "Art Davis, renowned bassist, dies at 73", The Seattle Times.

Sıdanıus, J. (1993), The Psychology of Group Conflict and The Dynamics od Oppression: A Social Dominance Perspective. S. Iyengar & W. McGuire Eds. Current Approaches to Political Psychology, Durham, NC: Duke University Press: 173-211.

Sıdanıus, J., Pratto, F., Mıtchell, M. (1994), In- Group Identification, Social Dominance Orientation, and Differential Intergroup Social Allocation. The Journal of Social Psychology, 134 (2): 151-167.

Spears, R., Haslam, S. A. (1997), "Stereotyping and the burden of cognitive load." The social psychology of stereotyping and group life. (Der.) R. Spears, v.d. . Oxford: Blackvvell: 171-207.

Spencer, S. (2014), *Race and Ethnicity: Culture, Identity and Representation*, Routledge, İkinci Baskı, London: 43.

Sunar, G. (2019), İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşe Alım Sürecinin Analizi ve Örnek bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tajfel, H., Forgas, J.P. (1981), "Social Categorations: Cognitions,values and groups. J. Forgas içinde, Perspectives of Everyday Understandings", London: London Academic Press: 114.

Tajfel, H. (1978a), "The achievement of group differentiation." *Differentiation betıveen social groups: Studies in the social psychology ofintergroup relations.* (Der.) H. Tajfel. London: Academic Press. 77-101.

Tajfel, H. (1978b), "Interindividual behaviour and intergroup behaviour." *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology ofintergroup relations.* (Der.) H.Tajfel. London: Academic Press. 27-60.

Taşpınar, M. (2017), *Sosyal Bilimlerde Spss Uygulamalı Nicel Veri Analizi* (2. Baskı), Ankara:

Pegem Akademi: 31-34.

Taylor, S.E., Peplau, L.A., Sears, D.O. (2012), Sosyal Psikoloji.A. Dönmez (Çev.). İstanbul: İmge Kitapevi.

Temizkan, R. (2010), İşgören Seçim Sürecinde İş Başvuru Formalarında Ayrımcılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

The Law Society, (2016), Using blind and contextual processes for the recruitment of trainee solicitors: Encouraging social mobility, Guidance and toolkit for Wales January.

Toledano, E. (2013), The Looking-Glass Ceiling: Appearance-Based Discrimination in the Workplace, *Cardozo Journal of Law & Gender*, 19 (3): 683-714.

Tommasini, A. (2020), "To Make Orchestras More Diverse, End Blind Auditions", The New York Times.

Turanlı, M., CENGİZ, D. T. ve Bozkır, Ö. (2012), Faktör Analizi ile Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Başarı Durumuna Göre İllerin Sıralanması. *Ekonometri ve İstatistik E-dergisi*, (17), 45-68.

Turner, J. C. (1982), "Towards a cognitive redefinition of the social group". Social identity and intergroup relations. (Der.) H.Tajfel. London: Harvester VVheat Sheaf: 2-48.

Turner, J. C. (1975), "Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour." *European Journal of Social Psychology*, 5 : 5-34.

Turner, J., Brovvn, R. (1978),"Social status, cognitive alternatives and intergroup relations." Differentiation betıveen social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. (Der.) H. Tajfel. London: Academic Press: 201-300.

Türkmen, S. (2015), "Tüketici Etnosentrizminin ve Destinasyon Kişiliğinin Yerli Turistlerin Paket Tur Satın Alma Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi", Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkben, E. (2019), İşe Alım Sürecinde Uygulanan Seçme ve Yerleştirme Tekniklerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ulusoy, E. (2007), Örgütlerde İşgücü Çeşitliliği ve İnsan Kaynaklarına Yönelik Ayrımcılık Uygulamaları: Ankara'da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ülgen, G. (1995), *Eğitim Psikolojisi*, Ankara: Lazer Ofset Matbaa Tesisleri.

Verkuyten, M. (2008), "Life Satisfaction among Ethnic Minorities: The Role of Discrimination and Group Identification". *Social Indicators Research,* 89(3): 391-404.

Yalçın, A., Özgen, H. (2015), *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*, 3. Baskı, Akademisyen Kitapevi, Ankara.

Yumul, A. (2012*), Ötekiliği Bedenlere Kaydetmek. Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar,* Der. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 175-187.

Walker, A. (1999), Combating Age Discrimination at the Workplace. *Experimental Aging Research*, 25(4): 367-376.

Wetherell, M. (1996) *Identities, Groups and Socail Issues*, Sage, Londra.

Woods, R.H. (1997)., Human Resources Management (Second edition), Michigan: Educational Institude of American Hotel and Lodging Association.

Weichselbaumer, D. (2016), "Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves," 10217, IZA Discussion Papers Institute of Labor Economics (IZA): 2

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

KÖR İŞE ALIM TEKNİĞİ KULLANIMI İLE İŞE ALIM NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ, İŞ ARAYANLAR VE İŞE ALIM UZMANLARININ ALGILAMALARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Değerli Katılımcı, Bu anket formu; Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans programı kapsamında Doç. Dr. M. Volkan Türker danışmanlığında gerçekleştirilen "Kör İşe Alım Tekniği Kullanımı ile İşe Alım Niyeti Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri, İş Arayanlar ve İşe Alım Uzmanlarının Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezinin araştırma kısmına yöneliktir. Yapılan çalışma tamamıyla akademik nitelikli olup araştırmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar tarafımızca gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarız. *Kör işe alım tekniği, işe alma sürecinde iş başvuru formlarında ve özgeçmişlerde işe alım uzmanının kararını etkileyebilecek, adaylar hakkında bilinçli ve bilinçsiz şekilde önyargıya neden olabilecek isim, soy isim, fotoğraf, doğum tarihi, doğum yeri, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel bilgilerinin kısmen veya tamamen kaldırarak adayları yalnızca iş ile ilgili deneyimleri ve becerileri üzerinden değerlendirmeyi amaçlayan bir işe alım tekniğidir. Dilay Karaz karazdilay@gmail.com Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Doç. Dr. M. Volkan Türker (Tez Danışmanı) vturker@marmara.edu.tr Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Öğretim Üyesi

1.BÖLÜM

1. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okumakta olduğu veya mezun olduğu okulun / okulların bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

2. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

3. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi bilgisinin yer alması (yaşının belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

4. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı doğum tarihi bilgisinin yer alması (adayın hangi burçta olduğunun belirlenebiliyor olmasından ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

5. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

6. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

7. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

8. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt, cadde, vb.) yer alması (adayın yaşadığı ilin, ilçenin, mahallenin veya semtin, mezhep vb. sosyokültürel veya gelir düzeyi ve beklentisi vb. sosyoekonomik önyargıları tetiklemesinden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

9. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın adres bilgisinin (yaşadığı şehir, ilçe, semt) yer alması (ikamet adresi ile işyeri arasındaki olası mesafeden ötürü) potansiyel bir ayrımcılık kaynağı yaratır. *

2.BÖLÜM

1. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın okuduğu veya mezun olduğu okulun veya okulların (lise, üniversite) bilgisinin yer alması, *

Adayların öğrenim gördüğü / mezun olduğu okulların isimleri, yetkinliklerinin abartılmasına veya küçümsenmesine neden olur.

Adayların öğrenim gördüğü / mezun olduğu okulların isimlerine bakılarak, gerçekte sahip olduğu yetkinliklerin olduğundan daha yeterli veya daha yetersiz görülmesi gibi bir önyargıya varılmasına neden olur.

Değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının), adayların sosyokültürel ve sosyoekonomik özellikleri hakkında fikir yürütmesini sağlar.

Adayların ahlaki, kültürel ve ekonomik açıdan şirketle ve şirketin mevcut çalışanlarıyla uyum sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin kararlar alınmasına neden olur.

Adayların öğrenim gördüğü okulların isimlerinin, yabancı dil bilgisi seviyesi ile ilgili bir kanıt oluşturduğu sonucuna varılmasına neden olur.

2. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum tarihi (yaş bilgisi) bilgisinin yer alması, *

Bireyin hangi yaş grubuna (genç, orta ve ileri yaşta olma durumu) veya jenerasyona (X kuşağı, Y kuşağı, Z kuşağı, vb.) dahil olduğunun tespit edilmesini sağlar.

“Genç yaşta bireylerin genel olarak aktif, canlı, neşeli, teknolojiye yakın oldukları” ön kabulü ile genç adayların iş yaşamı içindeki performansının yüksek olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"Gençlerin iş yaşamının gerekliliklerini karşılamayacak ölçüde deneyimsiz oldukları" düşünülerek genç adayların iş yaşamı içindeki performansının düşük olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"İleri yaştakilerin gençlere nazaran teknolojiye uzak, iş yaşamı içinde isteksiz, yeniliklere kapalı ve hantal olacakları" düşünülerek belli bir yaşın üzerindeki adayların iş yaşamı içindeki performansının düşük olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"Orta ve ileri yaş gruplarında olanların yaşayabilecekleri sağlık sorunları nedeniyle daha fazla işe devamsızlık yapacakları" düşünülerek söz konusu yaş gruplarındaki adayların genel olarak işe devamlılığı ile ilgili olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.

3. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın medeni durum bilgisinin yer alması, *

"Bekar adayların işlerine ve örgüte (çalıştıkları firmaya) duydukları bağlılığın daha düşük olacağı" varsayılarak, bekâr adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"Esnek çalışma saatlerine uyum sağlayamayacakları, seyahat özgürlüğüne sahip olmayacakları" varsayılarak, evli adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"Hamile kalıp işten belirli süreliğine veya tamamen ayrılacağı" varsayılarak genç ve orta yaşta bulunan evli kadın adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"Adaya ilişkin değerlendirme yapacak olan bireyin (işe alım uzmanının) hayat tarzına, dünya görüşüne ve genel olarak örgütün kültürüne ve ahlaki düşünce yapısına ters düşeceği" varsayımıyla, evliliğini sona erdirmiş adayların iş yaşamındaki performansının düşük düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

"Belirli bir aile düzenleri bulunduğu ve bu düzeni bozmak istemeyecekleri için işyerinde uzun süre çalışacakları" varsayılarak evli olan adayların iş yaşamındaki performansının yüksek düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

4. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın doğum yeri bilgisinin yer alması, *

Adayların etnik kökenlerinin değerlendirmeyi yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından bazı etnik kökenler olumlu bulunurken, bazıları tercih edilmeyerek bireyin iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.

Adayların dini inancı ve/veya mezhebinin görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan bireyin (işe alım uzmanının) kendisiyle aynı veya kendisinden farklı dini inanışlara, mezheplere dahil olan adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.

Bir adayın yurt dışında doğmuş olmasının yabancı dil bilgisiyle ilgili bir kanıt oluşturduğu sonucuna varılarak (örneğin, Almanya'da dünyaya gelen bir Türk'ün, Almanca dil bilgisi seviyesi) adayın iş yaşamı içindeki performansının daha yüksek düzeyde olacağıyla ilgili bir önyargıya varılmasına neden olur.

Bireyin siyasi görüşünün (siyasi eğilimlerinin) görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan (işe alım uzmanı), farklı siyasi görüşe sahip olduğunu düşündüğü adayın iş yaşamı içindeki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili kararını kendi siyasi görüşüne göre verir.

5. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın fotoğrafının yer alması, *

Adayların etnik kökeninin görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından bazı etnik kökenler olumlu bulunurken, bazıları tercih edilmeyerek adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.

Adayların yabancı uyruklu olup olmadığının görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından bazı yabancı uyruklu adaylar olumlu bulunurken, bazıları ise tercih edilmeyerek adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varılmasına neden olur.

Adayların dini inancı ve/veya mezhebinin görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan bireyin (işe alım uzmanının) kendisiyle aynı veya kendisinden farklı dini inanışlara, mezheplere dahil olan adayların iş yaşamındaki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili olumlu veya olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.

Bireyin siyasi görüşünün (siyasi eğilimlerinin) görüşmeci (işe alım uzmanı) tarafından tahmin edilebilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan (işe alım uzmanı), farklı siyasi görüşe sahip olduğunu düşündüğü adayın iş yaşamı içindeki performansının hangi düzeyde olacağıyla ilgili kararını kendi siyasi görüşüne göre verir.

Adayların sosyokültürel ve sosyoekonomik özellikleri hakkında bilgi elde edilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından birtakım önyargılara dayalı olarak adayların ahlaki, sosyokültürel ve sosyoekonomik açıdan şirketle ve çalışanlarıyla (örgüt kültürüyle) uyum sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin önyargıya varmasına neden olur.

6. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın cinsiyet bilgisinin yer alması, *

Bazı işlerin kadınlara, bazı işlerin ise erkeklere daha uygun olduğu önyargısına sahip işe alım uzmanlarının adaylar hakkındaki kararını etkiler.

Adayın kadın olması durumunda, “evlenince işini bırakacağı, anne olacağı vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) kadın adaylar hakkında olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.

Adayın kadın olması durumunda, “duygusal zekası güçlü, iletişim becerileri yüksek olacağı vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) kadın adaylar hakkında olumlu bir önyargıya varmasına neden olur.

Adayın erkek olması durumunda, “yüksek ücret isteyeceği, agresif olacağı vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) erkek adaylar hakkında olumsuz bir önyargıya varmasına neden olur.

Adayın erkek olması durumunda, “daha dayanıklı, seyahat özgürlüğüne sahip ve esnek çalışma saatleriyle daha çok uyum gösterebileceği vb.” varsayımlarla değerlendirmeyi yapan kişinin (işe alım uzmanının) erkek adaylar hakkında olumlu bir önyargıya varmasına neden olur.

Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın bilinçli olarak cinsiyet bilgisini paylaşmıyor oluşu, işe alım kararını verenlerde, adayın cinsel kimliği ve yönelimi hakkında önyargılar geliştirmelerine ve ayrımcılığa neden olur.

7. Özgeçmişlerde veya iş başvuru formlarında adayın detaylı adres bilgisinin yer alması, *

Adayların sosyokültürel ve sosyoekonomik özellikleri hakkında bilgi elde edilmesini sağlar.

Değerlendirme yapan birey (işe alım uzmanı) tarafından birtakım önyargılara dayalı olarak adayların ahlaki, sosyokültürel ve sosyoekonomik açıdan şirketle ve çalışanlarıyla (örgüt kültürüyle) uyum sağlayıp sağlayamayacağına ilişkin önyargıya varmasına neden olur

3.BÖLÜM

1. Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan bilgiler yer almamalıdır. *

2. Adayların isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, vb. demografik bilgileri, aday olduğu pozisyon için niteliklerinin değerlendirmesinde önem taşır. *

3. Başvuru formunda veya özgeçmişlerde isim, yaş, medeni durum, cinsiyet, din, okul adı ve doğum tarihi gibi bilgilerin yer almadığı; *

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların kişisel bilgilerine göre değil, liyakatlerine göre değerlendirilmelerini sağlayacaktır.

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği adayların niteliklerinin objektif bir biçimde değerlendirilmesinde işletmeye duyulan güveni artıracaktır.

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği işe alım uzmanlarının (görüşmecilerin) söz konusu pozisyon için en doğru adayı seçmesine yardımcı olacaktır.

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, işletmelerde eşitliği ve çeşitliliği artıracaktır.

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği kullanan işletmeler, adaylar için daha cazip hale gelecektir.

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, toplumlarda sıkça ayrımcılığa uğrayan, handikaplı gruplara dâhil adaylar için iş görüşmelerinde daha fazla eşit fırsat olanağı sağlayacaktır.

Kör işe alım (anonimleştirilmiş işe alım) tekniği, becerileri ve nitelikleri nedeniyle (liyakata dayalı olarak) işe alındığını düşünen adayların işe yönelik motivasyon düzeyini artıracaktır.

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz. *

2. Lütfen doğum yerinizi belirtiniz. (İl/şehir bilgisini yazınız) *

3. Lütfen medeni durumunuzu belirtiniz. *

4. Lütfen yaşınızı belirtiniz. (Rakam ile yazınız) *

5. En son mezun olduğunuz okulun (lise veya üniversite) veya şu an okumakta olduğunuz okulun tam adını yazınız. *

6. Lütfen çalışma durumunuz ile ilgili sizi en doğru şekilde tarif edecek seçeneği işaretleyiniz. *

Öğrenciyim, çalışmıyorum.

Öğrenciyim, çalışmıyorum, çalışmak istiyorum bu nedenle iş arıyorum.

Öğrenciyim, çalışıyorum.

Mezunum, henüz çalışmıyorum, iş arıyorum.

Mezunum, işten çıkarıldım / işten ayrıldım, iş arıyorum.

Mezunum, çalışıyorum.

7. Aşağıdakilerden hangisi pozisyonunuzu en iyi şekilde tanımlar? *

İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonunda değilim.

İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ancak işe alım süreçleri üzerinde görev yapmıyorum.

İnsan Kaynakları Sorumlusu, Uzmanı veya Yöneticisi pozisyonundayım ve işe alım süreçleri üzerinde görev yapıyorum.

8. Toplam çalışma süreniz nedir? (Genel kıdem, yıl cinsinden rakamsal olarak belirtiniz) *

9. Şu anda yaşadığınız ili / şehri yazınız. *

10. Şu anda yaşadığınız semtte ortalama olarak daire fiyatları aşağıdaki aralıklardan hangisine girmektedir? *

$X \leq 250$ Bin TL

250 Bin TL $< X \leq$ 500 Bin TL

500 Bin TL $< X \leq$ 1 Milyon TL

1 Milyon TL $< X \leq$ 3 Milyon TL

3 Milyon TL ve üzeri

Anket tamamlanmıştır, katılımınız için çok teşekkür ederiz. Lütfen aşağıdaki GÖNDER / SUBMIT tuşuna basmayı unutmayınız.

EK 2: URAP OKUL SIRALAMASI

O	ÜNİVERSİTE	MAKALE PUANI	ATIF PUANI	BİLİMSEL DOKÜMAN	DOKTORA PUANI	ÖĞRETİM ÜYESİ	TOPLAM PUAN
1	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	169,18	185,93	188,9	191,08	58,09	793,17
2	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	186,92	172,88	189,32	182,27	38,31	769,7
3	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	177,12	166,32	187,49	179,1	43,12	753,15
4	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	149,25	170,66	187,24	194,58	47,22	748,96
5	KOÇ ÜNİVERSİTESİ	182,01	176,09	177,14	133,02	67,79	736,05
6	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	148,14	147	168,33	192,77	58,52	714,75
7	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	152,72	148,71	163,16	200	47,11	711,7
8	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	166,68	144,89	163,54	140,55	57,67	673,34
9	İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT ÜNİVERSİTESİ	164,26	186,64	174,9	102,26	43,93	672
10	EGE ÜNİVERSİTESİ	140,23	145,62	161,46	164,93	59,05	671,29
11	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	155,58	163,34	172,26	133,55	45,98	670,72
12	SABANCI ÜNİVERSİTESİ	165,21	170,4	164,69	109,41	57,34	667,05
13	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	151,85	144,09	158,35	157,43	40,96	652,68
14	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	134,67	140,46	138,42	163,37	58,58	635,52
15	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	131,47	135,67	144,09	172,8	46,09	630,12
16	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA	140,71	135,41	144,48	141,44	63,36	625,4
17	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	138,1	141,9	146,34	141,69	52,26	620,29
18	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	135,84	144,33	149,67	143,87	44,67	618,38
19	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	134,11	135,53	146,87	146,21	51,17	613,9
20	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	132,2	141,28	144,65	130,03	56,99	605,16
21	BEZM-İ ÂLEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ	140,23	136,24	164,74	75,87	86,31	603,38
22	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	144,41	137,06	148,5	118,5	54,23	602,7
23	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	134,12	130,58	144,47	137,82	46,14	593,12
24	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	132,82	136,27	139,94	112,29	55,31	576,62
25	ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	124,47	131,77	140,22	117,16	56,54	570,17
26	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	115,46	125,01	134,01	141,32	43,34	559,14
27	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	117,22	127,86	137,05	122,36	53,21	557,71
28	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	89,34	127,46	126,69	162,61	49,37	555,47
29	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	126,07	127,27	134,33	125,93	41,42	555,03
30	SÜLEYMAN DEMİREL	114,65	126,46	132,18	131,59	49,04	553,93

	ÜNİVERSİTESİ						
31	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	118,62	122,45	134,45	127,39	49,42	552,33
32	ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ	159,77	171,73	144,65	39,35	34,39	549,89
33	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	116,66	117,2	130,09	135,29	49,59	548,83
34	ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ	110,29	99,7	120,59	134,14	58,41	523,12
35	VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	111,63	117,69	119,96	104,7	68,51	522,49
36	ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ	112,31	147,25	131,23	69,27	61,57	521,63
37	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	112,42	123,68	132,3	103,76	44,11	516,27
38	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	115,12	118,8	129,19	111,04	41,32	515,47
39	İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	119,13	115,28	140,81	77,41	62,41	515,04
40	İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ	121,93	124,4	127,28	68,59	62,88	505,09
41	ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ	109,22	108,65	124,05	64,69	96,76	503,37
42	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ	94,75	102,73	136,59	86,29	75,92	496,28
43	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	98,88	122,14	120,84	100,55	49,97	492,38
44	MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	108,74	121,51	119,77	93,87	46,51	490,39
45	MERSİN ÜNİVERSİTESİ	105,56	110,27	114,97	101,74	49,54	482,06
46	TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	112,62	110,72	133,84	70,37	52,43	479,99
47	BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	112,23	113,28	115,28	84,17	54,95	479,9
48	DİCLE ÜNİVERSİTESİ	83,65	115,06	121,01	104,21	53,81	477,74
49	YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ	97,17	108,65	114,16	115,3	33,58	468,85
50	NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	97,64	99,53	110,66	107,98	52,01	467,82
51	ATILIM ÜNİVERSİTESİ	120,91	116,09	120,02	71,89	38,38	467,29
52	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	95,47	109,39	107,97	95,96	57,34	466,12
53	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	93,84	104,83	116,31	96,75	49,97	461,71
54	TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	94,48	115,57	111,67	85,99	53,04	460,76
55	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ	110,51	113,23	114,6	71,85	50,56	460,74
56	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ	103,31	108,87	113,2	89,42	44,12	458,91
57	HİTİT ÜNİVERSİTESİ	103,76	110,41	112,21	65,67	66,23	458,29
58	SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	103,44	114,1	114,16	72,03	50,22	453,95

59	RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ	107,09	112,43	115,64	54,1	62,7	451,96
60	ÖZYEĞİN ÜNİVERSİTESİ	108,7	115,04	119,08	67,98	38,28	449,07
61	AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	94,16	97,23	108,91	97,66	49,81	447,77
62	HARRAN ÜNİVERSİTESİ	105,8	99,29	110,05	77,26	53,85	446,25
63	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	103,97	111,79	95,13	100,29	32,98	444,17
64	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ	89,31	94,25	99,85	103,25	56,81	443,47
65	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	98,36	109,73	116,55	74,5	39,49	438,64
66	İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ	103,01	99,68	116,81	72,85	46,12	438,48
67	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ	94,96	108,55	103,1	80,59	50	437,2
68	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ	97,99	110,27	113,77	67,15	47,75	436,94
69	BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ	104,21	107,44	101,01	59,89	58,59	431,14
70	ADANA ALPARSLAN TÜRKEŞ BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	106,76	101,11	94,35	51,63	72,11	425,97
71	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	114,21	110,14	98,76	54,92	47,64	425,68
72	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	84,9	104,23	103,44	73,18	50,42	416,17
73	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	94,42	98,35	85,25	99,13	38,62	415,77
74	HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ	77,97	100,91	109,38	70,98	55,68	414,91
75	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ	56,08	97,29	83,27	116,05	62,13	414,81
76	TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ	77,15	110,03	105,94	63,94	57,1	414,16
77	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	77,32	88,05	107,45	94,19	46,79	413,79
78	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ	118,67	115,53	109,25	12,28	57,69	413,42
79	ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	96,33	105,3	93,85	58,92	56,93	411,33
80	BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ	104,61	103,7	107,35	68,99	26,35	410,99
81	ADIYAMAN ÜNİVERSİTESİ	103,12	104,66	110,83	29,95	61,72	410,28
82	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ	98,02	111,49	96,18	49,06	54,42	409,17
83	ORDU ÜNİVERSİTESİ	100,45	91,87	107,37	52,61	56,37	408,66
84	MUNZUR ÜNİVERSİTESİ	106,54	115,89	97,11	12,36	74,38	406,28
85	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ	96,4	95,42	87,61	84,09	42,33	405,86
86	KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	76,14	113,82	106,79	73,03	35,37	405,16
87	ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ	96,19	107,56	96,4	39,48	57,04	396,67

88	İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	98,31	105,62	91,16	51,08	44,58	390,75
89	YALOVA ÜNİVERSİTESİ	83,04	97,77	74,18	79,33	56,36	390,68
90	SİNOP ÜNİVERSİTESİ	96,49	118,64	100,32	15,16	59,19	389,8
91	BARTIN ÜNİVERSİTESİ	113,08	101,58	94,3	33,15	45,44	387,55
92	ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ	94,9	94,68	94,78	43,62	59,34	387,31
93	KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ	88,4	83,44	100,72	69,98	39,86	382,4
94	KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ	109,34	102,11	86,25	25,91	57,62	381,24
95	GİRESUN ÜNİVERSİTESİ	102,16	95,32	93,25	28,53	60,51	379,77
96	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	83,86	96,83	91,11	76,07	31,17	379,04
97	KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ	101,56	89,8	96,26	23,82	66,12	377,57
98	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ	89,93	100,59	106,79	29,1	39,59	366
99	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ	70,22	83,06	97,96	50,97	58,29	360,5
100	DEMİROĞLU BİLİM ÜNİVERSİTESİ	53,44	97,43	111,28	9,78	86,05	357,97
101	NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ	72,78	88,62	81,66	70,35	40,79	354,2
102	DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ	79,86	101,89	87,27	45,67	34,68	349,38
103	GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ	79,15	95,25	86,72	34,24	48,26	343,62
104	ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ	71,25	76,71	80,69	70	43,95	342,59
105	BİLECİK ŞEYH EDEBALİ ÜNİVERSİTESİ	80,83	82,29	80,93	46,82	49,87	340,74
106	BAYBURT ÜNİVERSİTESİ	91,01	102,5	87,85	13,41	45,64	340,41
107	İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ	98,97	91,5	97,65	35,69	12,21	336,02
108	OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ	79,26	86,34	79,88	39,54	50,88	335,9
109	SİİRT ÜNİVERSİTESİ	88,44	90,48	91,42	18,03	44,46	332,83
110	BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ	79,9	84,36	93,03	8,48	61,15	326,92
111	UŞAK ÜNİVERSİTESİ	89,08	77,03	78,74	41,12	40,85	326,83
112	HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ	66,3	66,84	71,83	84,96	35,84	325,77
113	IĞDIR ÜNİVERSİTESİ	86,49	78,16	63,26	30,58	66,19	324,68
114	BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	54,51	79,44	77,14	58,97	45,04	315,1
115	ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ	80,64	97,52	76,73	32,73	27,07	314,7
116	İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ	54,58	57,5	62,19	90,24	49,55	314,06
117	KONYA GIDA VE TARIM ÜNİVERSİTESİ	81,98	84,65	55,09	3,74	84,98	310,45
118	TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ	74,49	68,9	63,32	53,53	46,42	306,66

119	AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ	86,81	97,42	75,07	2,42	43	304,72
120	ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ	93,65	87,9	76,12	0,2	45,18	303,05
121	BATMAN ÜNİVERSİTESİ	66,83	90,3	71,97	16,27	56,05	301,41
122	ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ	77,36	68,5	74,4	13,21	65,68	299,14
123	IŞIK ÜNİVERSİTESİ	53,22	83,1	90,74	48,07	22,42	297,56
124	AMASYA ÜNİVERSİTESİ	65,98	66,62	77,92	12,38	68,6	291,51
125	ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ	80,16	53,93	56,13	36,25	64,99	291,46
126	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ	87,79	68,86	62,62	6,48	62,95	288,7
127	KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ	69,52	92,18	74,94	3,99	44,89	285,53
128	PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ	75,98	73,92	66,47	27,55	39,8	283,72
129	İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ	27,75	50,78	73,73	111,41	19,95	283,61
130	ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	49,84	150,05	55,47	27,93	0,1	283,4
131	TED ÜNİVERSİTESİ	86,64	70,57	76,4	0,2	48,6	282,41
132	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ	31,26	46,42	53,78	90,21	56,52	278,2
133	İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ	50,38	64,97	62,95	60,63	38,35	277,28
134	MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ	23,27	34,2	34,36	124,74	58,42	275
135	SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ	31,66	20,82	31,66	77,84	99	260,97
136	İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ	41,88	22,95	21,69	91,55	82,37	260,44
137	HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ	52,03	64,49	51,48	0,2	90,22	258,42
138	BİRUNİ ÜNİVERSİTESİ	55,83	58,02	53,81	23,07	62,81	253,52
139	MEF ÜNİVERSİTESİ	73,55	56,12	81,32	0,2	39,84	251,03
140	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ	51,75	60,19	65,93	54,39	16,56	248,82
141	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ	44,59	47,16	50,4	77,52	27,89	247,56
142	UFUK ÜNİVERSİTESİ	40,52	56,51	76,91	4,64	68,98	247,56
143	KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ	27,75	103,37	60,4	18,08	32,67	242,26
144	İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	59,84	56,65	48,51	37,72	39,44	242,16
145	YÜKSEK İHTİSAS ÜNİVERSİTESİ	22,58	90,63	26,18	0,2	100	239,6
146	İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ	66,22	40,85	50,59	1,02	79,02	237,7
147	İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ	48,65	40,99	38,09	87,08	19,58	234,4
148	SANKO ÜNİVERSİTESİ	39,72	40,73	61,94	2,2	82,21	226,81
149	ANKARA SOSYAL BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	19,2	17,1	25,33	81,09	83,1	225,82
150	FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ	40,69	39,86	30,99	72,22	36,21	219,98
151	TÜRK-ALMAN ÜNİVERSİTESİ	64,67	38,45	41,86	20,29	53,13	218,41

152	İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ	30,46	45,19	52,04	21,58	65,82	215,1
153	İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ	41,12	21,9	35,25	60,98	53,7	212,96
154	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	51	54,18	55,1	9,1	40,97	210,35
155	ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ	63,14	34,11	41,36	15,67	54,99	209,27
156	ŞIRNAK ÜNİVERSİTESİ	25,16	39,56	34,76	23,64	76,54	199,66
157	HALİÇ ÜNİVERSİTESİ	24,66	33,38	47,02	56,08	16,21	177,34
158	BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	40,52	33,41	31,64	25,85	43,7	175,12
159	MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ	26,45	35,75	37,21	21,89	48,73	170,03
160	NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ	44,84	30,45	38,76	0,2	41,97	156,23
161	TOROS ÜNİVERSİTESİ	16,65	40,48	36,46	7,16	49,6	150,35
162	İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ	0,2	0,62	7,94	64,23	65,37	138,36
163	AVRASYA ÜNİVERSİTESİ	18,5	29,53	22,99	18,5	41,55	131,05
164	NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ	8,01	30,79	26,6	2,34	43,6	111,33
165	ALANYA HAMDULLAH EMİN PAŞA ÜNİVERSİTESİ	10,38	13,18	7,55	0,2	74,62	105,94
166	İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ	8,51	23,03	19,51	0,2	47,29	98,5

EK 3: TÜİK, İl Bazında Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2019

İl bazında kişi başına gayrisafi yurt içi hasıla, 2018-2019						
Gross domestic product per capita by provinces, 2018-2019						
İstatistiki bölge birimleri sınıflaması (3. Düzey) Statistical regions (Level 3)		**Kişi başına GSYH (TL)** Per capita GDP (TRY)			**Kişi başına GSYH ($)** Per capita GDP ($)	
		2018(r)	2019		2018(r)	2019
TR	Türkiye	**46 167**	**52 316**		**9 792**	**9 213**
TR100	İstanbul	76 913	86 798		16 313	15 285
TR211	Tekirdağ	63 070	70 788		13 377	12 466
TR212	Edirne	37 405	44 088		7 933	7 764
TR213	Kırklareli	49 262	57 034		10 448	10 044
TR221	Balıkesir	38 639	44 302		8 195	7 802
TR222	Çanakkale	46 620	53 680		9 888	9 453
TR310	İzmir	54 922	60 554		11 649	10 663
TR321	Aydın	32 905	37 889		6 979	6 672
TR322	Denizli	41 336	46 529		8 767	8 194
TR323	Muğla	48 533	56 463		10 294	9 943
TR331	Manisa	44 365	49 467		9 410	8 711
TR332	Afyonkarahisar	31 407	36 110		6 661	6 359
TR333	Kütahya	36 503	41 820		7 742	7 364
TR334	Uşak	37 020	43 783		7 852	7 710
TR411	Bursa	53 990	58 957		11 451	10 382
TR412	Eskişehir	49 278	55 608		10 452	9 793
TR413	Bilecik	50 932	57 069		10 802	10 050
TR421	Kocaeli	78 494	81 228		16 648	14 304
TR422	Sakarya	43 660	49 757		9 260	8 762
TR423	Düzce	37 491	43 749		7 952	7 704
TR424	Bolu	48 438	54 156		10 274	9 537
TR425	Yalova	49 808	55 029		10 564	9 691
TR510	Ankara	60 778	71 027		12 891	12 508
TR521	Konya	35 892	40 893		7 613	7 201
TR522	Karaman	40 488	47 001		8 587	8 277
TR611	Antalya	51 496	60 632		10 922	10 677
TR612	Isparta	36 100	41 229		7 657	7 260
TR613	Burdur	37 391	42 289		7 930	7 447
TR621	Adana	31 658	36 821		6 715	6 484
TR622	Mersin	37 073	43 384		7 863	7 640
TR631	Hatay	31 022	31 899		6 580	5 617
TR632	Kahramanmaraş	28 710	34 106		6 089	6 006
TR633	Osmaniye	28 528	29 967		6 051	5 277
TR711	Kırıkkale	39 157	39 246		8 305	6 911
TR712	Aksaray	32 273	37 053		6 845	6 525

TR713	Niğde	29 973	35 915		6 357	6 324
TR714	Nevşehir	30 440	36 731		6 456	6 468
TR715	Kırşehir	30 648	33 772		6 500	5 947
TR721	Kayseri	38 449	44 211		8 155	7 785
TR722	Sivas	30 763	34 989		6 525	6 162
TR723	Yozgat	26 186	28 712		5 554	5 056
TR811	Zonguldak	35 934	36 693		7 621	6 461
TR812	Karabük	40 225	38 715		8 532	6 818
TR813	Bartın	30 188	32 190		6 403	5 669
TR821	Kastamonu	33 475	38 758		7 100	6 825
TR822	Çankırı	31 882	37 589		6 762	6 619
TR823	Sinop	27 320	31 554		5 794	5 557
TR831	Samsun	29 949	34 800		6 352	6 128
TR832	Tokat	22 855	26 902		4 847	4 737
TR833	Çorum	27 385	31 586		5 808	5 562
TR834	Amasya	31 037	35 743		6 583	6 294
TR901	Trabzon	32 604	37 314		6 915	6 571
TR902	Ordu	24 946	30 267		5 291	5 330
TR903	Giresun	24 977	31 223		5 298	5 498
TR904	Rize	35 418	40 718		7 512	7 170
TR905	Artvin	41 327	50 833		8 765	8 952
TR906	Gümüşhane	25 683	29 084		5 447	5 122
TRA11	Erzurum	26 652	30 235		5 653	5 324
TRA12	Erzincan	39 663	47 288		8 412	8 327
TRA13	Bayburt	28 491	33 982		6 043	5 984
TRA21	Ağrı	14 136	16 727		2 998	2 946
TRA22	Kars	22 718	26 272		4 818	4 626
TRA23	Iğdır	25 615	30 738		5 433	5 413
TRA24	Ardahan	30 648	34 645		6 500	6 101
TRB11	Malatya	26 215	30 423		5 560	5 357
TRB12	Elazığ	28 538	32 228		6 053	5 675
TRB13	Bingöl	23 216	27 322		4 924	4 811
TRB14	Tunceli	38 476	47 830		8 161	8 423
TRB21	Van	16 134	18 708		3 422	3 295
TRB22	Muş	20 124	23 327		4 268	4 108
TRB23	Bitlis	18 174	22 180		3 855	3 906
TRB24	Hakkari	24 645	30 192		5 227	5 317
TRC11	Gaziantep	33 399	37 633		7 084	6 627
TRC12	Adıyaman	20 455	22 454		4 338	3 954
TRC13	Kilis	25 105	29 106		5 325	5 125
TRC21	Şanlıurfa	15 758	17 465		3 342	3 075
TRC22	Diyarbakır	20 219	23 645		4 288	4 164
TRC31	Mardin	25 113	28 863		5 326	5 083
TRC32	Batman	20 786	23 399		4 409	4 120
TRC33	Şırnak	23 286	27 280		4 939	4 804
TRC34	Siirt	20 743	26 592		4 400	4 683

EK 4: ANONİM ÖZGEÇMİŞ ÖRNEĞİ

Standart Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

PSRS NO:	C001994
Soyadı:	Doe
Adı:	Jane
Mevcut Tarih:	6.12.2017
Vatandaşlık	Kanada

Kalıcı Ev Adresi

Adres:	10 Nowhere St. Ottawa Ontario Canada A1A 1A1
Mail:	jane.doe@email.com
Telefon:	123-456-7890

Diller

Çalışma Yeteneği	Fransızca: İleri, İngilizce: İleri
İlk Resmi Dil	İngilizce
Yazılı	İngilizce
Yazışma	İngilizce
Mülakat	İngilizce

Sorular

Sorular:	İki yıllık ortaokulu tamamladınız mı?, Kabul edilebilir bir eğitim veya öğretim tecrübeniz var mı?, Kamu Hizmet Komisyonunda tatmin edici bir puanınınız var mı?
Aday Cevabı:	Evet
Tamamlayıcı soru:	Üç sorudan birine evet cevabı verirseniz, lütfen iki yıllık ortaokulu ne zaman ve nerede tamamladığınızı belirtin. İki yıllık ortaokulu tamamlamadıysanız, lütfen eğitim, öğretim ve/veya deneyiminizi açıklayın. Kamu Hizmeti Komisyonu testinde tatmin edici bir puanınız varsa, lütfen bunun ne zaman ve nerede alındığını belirtin.
Tamamlayıcı Cevap: Ortaokul diplomamı 2007 yılında Ottawa'da bulunan Eastern Ontario Lisesi'nden aldım. Ortaokul eğitimimi tamamladıktan sonra, 2007-2010 yılları arasında Doğu Ontario Üniversitesi Ottawa, ON'da İşletme yönetimi diploması aldım.	

Temel Nitelikler

Soru:	Microsoft Office kullanımı konusunda deneyiminiz var mı, özellikle Microsoft Word ve Microsoft Outlook?
Aday Cevabı:	Evet
Tamamlayıcı soru:	*Evet yanıtı verirseniz, bu deneyimi nerede, ne zaman ve nasıl edindiğinizi somut örneklerle açıklayın.

Tamamlayıcı Cevap:
2002'den beri çeşitli projeler, iş ve akademik kullanımı için Microsoft Word bilgimi evde geliştirdim. AirSupply Company'de Müşteri Hizmetleri Temsilcisi olarak çalışırken kullandım. Money Banka'daki Mali Müşavir pozisyonumda Microsoft Outlook günlük olarak kullandım. Şimdi Finansal Para Bankası Danışmanı pozisyonumda kullanmaya devam ediyorum.

Özgeçmiş

Jane Doe
10 Nowhere St. ON A1A1A1
jane.doe@email.com
123-456-7890

Dil profili: İngilizce, Fransızca, İspanyolca

Eğitim
Doğu Ontario Lisesi 2007

İşletme Lisansı, Doğu Ontario Üniversitesi 2010

Deneyim
Mali Memur, Money Banka (2013-2017)

- Müşteri kayıtlarının sürdürebilmesi için finansal verilerin doğrulanmasını sağlamak
- Tüm belgelerin düzgün bir şekilde imzalandığından ve dağılmasını sağlamak
- Gelen aramaları, e-postaları hızlı ve profesyonel bir şekilde yönlendirmek ve yanıtlamak
- Veri girişini sağlamak

Müşteri Hizmetleri Yetkilisi, AirSupply Şirketi (2008-2013)

- Gelen çağrıları cevaplamak ve yönlendirmek
- Ziyaretçilerle iletişimin kurulmasını sağlamak
- Müşterilerin satın alma geçmişlerine göre siparişin verilmesini sağlamak
- İade politikaları ve prosedürlerinin uygulanmasını sağlamak

Gönüllü Çalışmalar
Doğu Ontario Kilisesi, Yaz Günü Kampı Kilise Pazar programında gönüllü olarak farklı yaşlardaki çocuklarla iç ve dış mekân aktivitelerinin denetiminde çalışmak.

Başarı ve İlgi Alanları

Eastern Ontario Üniversitesi 2010 Onur Öğrencisi

100 saatten fazla toplum hizmeti çalışmalarında görev alınıldı.

Bir hayvan barınağının oluşturulması için bağış kampanyasına yardım edildi.

Anonim Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

PSRS NO:	C001994
Soyadı:	**********
Adı:	**********
Mevcut Tarih:	6.12.2017
Vatandaşlık	**********

Kalıcı Ev Adresi

Adres:	**********
Mail:	**********
Telefon:	**********

Diller

Çalışma Yeteneği	**********
İlk Resmi Dil	**********
Yazılı	**********
Yazışma	**********
Mülakat	**********

Sorular

Sorular:	İki yıllık ortaokulu tamamladınız mı?, Kabul edilebilir bir eğitim veya öğretim tecrübeniz var mı?, Kamu Hizmet Komisyonunda tatmin edici bir puanınız var mı?
Aday Cevabı:	Evet
Tamamlayıcı soru:	Üç sorudan birine evet cevabı verirseniz, lütfen iki yıllık ortaokulu ne zaman ve nerede tamamladığınızı belirtin. İki yıllık ortaokulu tamamlamadıysanız, lütfen eğitim, öğretim ve/veya deneyiminizi açıklayın. Kamu Hizmeti Komisyonu testinde tatmin edici bir puanınız varsa, lütfen bunun ne zaman ve nerede alındığını belirtin.
Tamamlayıcı Cevap: Ortaokul diplomamı 2007 yılında *****'da bulunan *********'nden aldım. Ortaokul eğitimimi tamamladıktan sonra, 2007-2010 yılları arasında *********'dan İşletme Yönetimi diploması aldım.	

Temel Nitelikler

Soru:	Microsoft Office kullanımı konusunda deneyiminiz var mı, özellikle Microsoft Word ve Microsoft Outlook?
Aday Cevabı:	Evet
Tamamlayıcı soru:	*Evet yanıtı verirseniz, bu deneyimi nerede, ne zaman ve nasıl edindiğinizi somut örneklerle açıklayın.

Tamamlayıcı Cevap:
2002'den beri çeşitli projeler, iş ve akademik kullanımı için Microsoft Word bilgimi evde geliştirdim. *******'de Müşteri Hizmetleri Temsilcisi olarak çalışırken kullandım. ********'daki Mali Müşavir pozisyonumda Microsoft Outlook günlük olarak kullandım. Şimdi Finansal Para Bankası Danışmanı pozisyonumda kullanmaya devam ediyorum.

Özgeçmiş

****

****

****

****

Dil profili: ******, ******, ******

Eğitim

Lise, ******** 2007

İşletme Lisansı, ******** 2010

Deneyim

Mali Memur, ******* Banka (2013-2017)

- Müşteri kayıtlarının sürdürebilmesi için finansal verilerin doğrulanmasını sağlamak
- Tüm belgelerin düzgün bir şekilde imzalandığından ve dağılmasını sağlamak
- Gelen aramaları, e-postaları hızlı ve profesyonel bir şekilde yönlendirmek ve yanıtlamak
- Veri girişini sağlamak

Müşteri Hizmetleri Yetkilisi, ******* Şirketi (2008-2013)

- Gelen çağrıları cevaplamak ve yönlendirmek
- Ziyaretçilerle iletişimin kurulmasını sağlamak
- Müşterilerin satın alma geçmişlerine göre siparişin verilmesini sağlamak
- İade politikaları ve prosedürlerinin uygulanmasını sağlamak

Gönüllü Çalışmalar

******** Pazar programında gönüllü olarak farklı yaşlardaki çocuklarla iç ve dış mekân aktivitelerinin denetiminde çalışmak.

Başarı ve İlgi Alanları

********* 2010 Onur Öğrencisi

100 saatten fazla toplum hizmeti çalışmalarında görev alınıldı.

Bir hayvan barınağının oluşturulması için bağış kampanyasına yardım edildi.