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

PERSONEL SEÇME SÜRECİNDE AYRIMCILIK: İŞE ALIM UZMANLARI ÜZERİNDE DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

SAMET ÇELİK

İstanbul, 2018

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

PERSONEL SEÇME SÜRECİNDE AYRIMCILIK: İŞE ALIM UZMANLARI ÜZERİNDE DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

SAMET ÇELİK

Danışman: DOÇ. DR. M. VOLKAN TÜRKER

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi SAMET ÇELİK'nın PERSONEL SEÇME SÜRECİNDE AYRIMCILIK: İŞE ALIM UZMANLARI ÜZERİNDE DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.12.2017 tarih ve 2017-36/24 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 31/01/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. M.VOLKAN TÜRKER	
2.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. İNCİ AYHAN	
3.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. MEHMET NURİ İNEL	

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Samet ÇELİK

Anabilim Dalı : İşletme

Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Malik Volkan TÜRKER

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans- Ocak, 2018

Anahtar Kelimeler : Bilinçdışı eğilim, örtük tutumlar, göz izleme, sosyal kimlik, işe alım süreci, ayrımcılık

ÖZET

PERSONEL SEÇME SÜRECİNDE AYRIMCILIK: İŞE ALIM UZMANLARI ÜZERİNDE DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA

Ayrımcılık uzun yıllardır tüm dünyada yoğun olarak çalışılmakta olup hem sosyal yaşamda hem de akademide önemli bir konu haline gelmiştir. Yüz yıldır ayrımcılığın her boyutu ile ilgili araştırmalar akademik manada yapılıyor dahi olsa günümüzde "farklı" olanlara yönelik olumsuz tutumlar ve ayrımcılık yoğun bir şekilde devam etmektedir. Her ne kadar farklılıklar gerek hukukun gerekse eğitim sisteminin içinde devletlerce toplumsal bir sorun olarak ele alınsa da bir grup ya da zümre gücü elinde bulundurduğu sürece hiyerarşide tepede olma isteği süreceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada göz izleme teknolojisi ile işe alım sürecinde dezavantajlı gruplara yönelik olumsuz örtük tutumların göz hareketleri üzerinden niyetler ve karar verme süreçleri incelenmiştir. Yapılan çalışmada işe alım uzmanlarının özgeçmişlerde yer alan üyelik bilgisine özgeçmişin diğer bölümlerine nazaran daha fazla dikkat ettiği, bakma süresinin daha fazla olduğu, karar verme sürecinde bu üyelik bilgisinin doğrudan etkili olduğu saptanmıştır. Diğer bir sonuç ise işe

alım uzmanlarının dezavantajlı grup üyeliği olan özgeçmişlerin kariyer ve eğitim bilgileri ne kadar "iyi ve yeterli" olursa olsun sosyal kimliğin tecrübe ve eğitimden daha önce geldiği, işe alım kararı verilirken bunu göz önünde bulundurdukları ve son olarak da olumsuz olarak algılanan kimliğimizin diğer "iyi" olan özelliklerimizin yeterlilik algılarını da düşürdüğü saptanmıştır.

Tüm bu karar verme süreçlerinde bilinçdışı güdülerimizin davranışlarımız ve tercihlerimiz üzerinde farkında olmadan etkisinin olduğu, dolayısıyla daha adil ve hümanist bir dünya için bilinçdışı eğilimlerimizin, zayıflıklarımızın ve farkındalık düzeyimizin üzerine gidilmesinin, ayrımcılıkla mücadele konusunda fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Samet ÇELİK

Field : Business Administration

Programme : Human Resources Management

Degree Awarded and Date : Master- January, 2018

Keywords : Unconscious Bias, implicit attitudes, eye tracking, social identity, hiring process, discrimination

ABSTRACT

DISCRIMINATION DURING THE RECRUITMENT PROCESS: EXPERIMENTAL RESEARCH ON RECRUITMENT SPECIALISTS

Discrimination has been intensively studied for many years all over the world and has become an essential part both in social life and academic studies. Even though many scientific studies have been conducted for a century now, the negative attitudes and discrimination towards the ‘different’ ones still intensively exist.

Throughout the centuries, despite the studies in every aspects of discrimination in ongoing researches the negative attitudes and discrimination towards who are “different” continues profoundly.

Although such ‘differences’ are considered as a social problem by the law and education systems of governments, it is believed that the desire of being on the top of the hierarchy would be in existence as long as a group or group power holds this place.

In this study, negative implicit attitudes ,uch as intention and decision process towards disadvantaged group members during recruitment process are examined based on eye tracking technology.

It was determined that the recruiters showed more attention to the membership information more than other parts of the personal background. They also spend much more time on this part. As a result of this, it has been found that he membership information directly affects the decision making process.

Another result is that despite of the good and sufficient career and education information, social identity comes before experience and education due to recruiters' attitude when the applicants have a membership in a disadvantageous groups. This situation has an effect on the recruitment decision. Consequently, it has been found that our negative perceived identity reduces our qualification perceptions of our other "good" features.

It is thought that in all these decision-making processes our unconscious minds unintentionally affects our behaviors and our preferences. Accordingly for a more equitable and humane world, to work on our unconscious tendencies towards our weaknesses and our level of awareness would strengthen the fight against discrimination.

TEŞEKKÜR

Öğrenmenin hayat boyu devam ettiğini en başta kabul ederek başladığım uzmanlık eğitiminin sonuna gelmiş bulunmaktayım. Almış olduğum eğitimlerin, hayatımı anlamam ve topluma yararlı olmak için sadece başlangıç adımları olduğu bilinci ile;

Beni hayatımın her aşamasında destekleyen ve tüm zorluklara rağmen motive eden ANNEM`e,

Uygulama sırasında yapmış oldukları işbirliği ve güler yüzleri sebebiyle ODTÜ İnsan- Bilgisayar Etkileşimi laboratuvarı çalışanlarına,

Araştırmamın istatistik kısmında bana vaktini ayırıp yardımcı olan Öğr. Gör. Çağatay BÜYÜKUYSAL'a

"İnsan zihnini anlama" hususunda bana ışık tutan psikoloji bölümü hocalarıma,

Tez aşamasında bana her türlü kolaylığı sunan başta Prof. Dr. Nuray ATASOY olmak üzere iş arkadaşlarım ve hocalarıma,

Ve bugünlere gelmemde yardımcı olan tüm aileme ve arkadaşlarıma, dostlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ocak, 2018 Samet ÇELİK

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT iii
İÇİNDEKİLER vii
TABLO LİSTESİ ix
RESİM LİSTESİ x
GRAFİK LİSTESİ x
I. BÖLÜM 1
GİRİŞ 1
1.1 Araştırmanın Amacı 1
1.2 Araştırmanın Önemi 3
II. BÖLÜM 5
2.1 Ayrımcılık 5
2.2 Ayrımcılıkla İlişkili Olan Değişkenler 5
2.2.1 Cinsiyetler arası farklılık ve cinsiyetçilik 5
2.2.2 Sosyal ilişki kurma 6
2.2.3 Otoriterlik 6
2.2.4 Sosyal üstünlük yönelimi 7
2.2.5 Muhafazakarlık 8
2.3 Ayrımcılığı Açıklayan Psiko-Sosyal Kuramlar 8
2.3.1 Sosyal kategorilendirme kuramı 8
2.3.2 Stereotipleştirme 9
2.3.3 Önyargılar 10
2.3.4 Sosyal kimlik kuramı 11
2.3.5 Sosyal baskınlık kuramı 11
2.4 Ayrımcılığa Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Bilinçdışı Eğilim ve Niyetli Olmayan Ayrımcılık 14
2.5 Bilinçdışı Ayrımcılığımızın Kaynağı 17
2.6 İş Yaşamında Ayrımcılık 22

III. BÖLÜM 27
3.1 İnsan- Bilgisayar Etkileşimi 27
3.2 Göz İzleme Teknolojileri (Eye Tracking System) 27
3.3 Göz Hareketleri 30
3.4 Göz İzleme İle İlgili Yapılan Çalışmalar 34
3.4.1 Reklamcılık ve pazarlama 34
3.4.2 Psikoloji ve nöro-bilim 34
3.4.3 Okuma 36
IV. BÖLÜM 38
YÖNTEM 38
4.1 Katılımcılar 38
4.2 Veri Toplama Araçları 39
4.2.1 Kurgusal özgeçmişler 39
4.2.2 Göz izleme cihazı 43
4.2.3 Demografik soru formu 43
4.2.4 Sosyal kimlik ölçeği 44
4.2.5 Sosyal baskınlık yönelimi ölçeği 44
4.2.6 Görüşme (Interview) 45
4.3 İşlem 45
V. BÖLÜM 50
BULGULAR 50
5.1 Katılımcıların Psiko-Sosyal Değişkenler Açısından Karşılaştırılması 50
5.2 Kurgusal Adaylara Verilen Algılanan Yeterlilik Puanlarının Karşılaştırılması 50
5.3 İlk Fiksasyonların Bölümler Arası Dağılım Sıklıkları 54
5.4 Katılımcıların Kurgusal Adayları Tercih Sıralamaları 61
5.5 Katılımcıların Isı Haritalarının Karşılaştırılması 61
VI. BÖLÜM 75
TARTIŞMA VE SONUÇ 75
6.1 Katılımcı Profillerinin İncelenmesi 75
6.2 İlk Fiksasyonların Bölümler Arası Dağılım Grafiklerinin Yorumlanması 75
6.3 Algılanan Yeterlilik Puanlarının Karşılaştırılması 77

6.4 Isı Haritalarının Yorumlanması 80
6.5 Katılımcıların Onbir Özgeçmişi Sıralamaları 82
6.6 Sınırlılıklar 90
6.7 Sonuç ve Çıkarımlar 92
EKLER 94
EK-1 : ODTÜ Laboratuvar Kullanım Dilekçesi 94
EK-2 : Davet Bildirisi 95
EK-3 : Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu 96
EK-4 : Özgeçmişleri Değerlendirme Formu 97
EK-5 : Özgeçmişleri Sıralama Formu 100
EK-6 : Demografik Soru Formu 101
EK-7: Sosyal Kimlikler Niyet Ölçeği, ... 103
Ek-8 : Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği 104
EK-9 : Özgeçmiş Formları 106
KAYNAKÇA 118

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: *Özgeçmişlerde kurgusal adayların sosyal kimliklerinde yer alan ifadeler 42*
Tablo 2*: Özgeçmişlerde kurgusal adayların sonradan edinilen sosyal kimliklerinde yer alan ifadeler 42*
Tablo 3: *Özgeçmişlere dair katılımcıların vermiş oldukları algılanan yeterlilik puanları arasındaki fark sonuçları (Freidman testi) 51*
Tablo 4*: Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları 52*
Tablo 5*: 1. ve 6. Özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanlarının karşılaştırılması 53*
Tablo 6: *3. ve 9. özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanlarının karşılaştırılması 53*
Tablo 7: *10. ve 12. özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanlarının karşılaştırılması 54*
Tablo 8: *Tüm katılımcıların tercih sıralamaları ve ortalamaları 62*
Tablo 9: *Norm grubunun ortalamalarının karşılaştırılması 63*

RESİM LİSTESİ

***Resim 1**:Elektro- Okülogramın yüz üzerine yerleştirilmesi 29*
***Resim 2:** Kafa ve çene sabitleyicilerin kullanıldığı video-okülogramdan bir örnek 30*
***Resim 3**:Göz hareketleri..... 31*

GRAFİK LİSTESİ

***Grafik 1** : İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (1. Aday)..... 54*
***Grafik 2 :** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (2. Aday)..... 55*
***Grafik 3:** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (3. Aday)..... 55*
***Grafik 4:** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (4. Aday)..... 56*
***Grafik 5**: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (5. Aday)..... 56*
***Grafik 6 :** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (6. Aday)..... 57*
***Grafik 7:** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (7. Aday)..... 57*
***Grafik 8**: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (8. Aday)..... 58*
***Grafik 9:** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (9. Aday)..... 58*
***Grafik 10:** İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (10. Aday)..... 59*
***Grafik 11**: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (12. Aday)..... 59*

I. BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca bireyler eşit ve özgür bir toplum yaratmaya çalışsa da, hemen hemen bütün toplumlarda bazı gruplar diğerlerine göre her zaman daha baskın ve öndedir. Bu alt-üst ilişkisi sorgulanmadığı zaman alt gruplar, kendilerine verilen rolü oynarlar ve bunu içselleştirirler. Bu durumda herhangi bir toplumsal sorun ortaya çıkmaz; ancak günümüzde modernitenin bize sunduğu teknoloji ve küreselleşme gibi olgular bu hiyerarşiyi alt gruptaki bireylere sorgulatmaya başlar. Diğer yandan 2. Dünya Savaşı'ndan sonra işgücü arayışı Avrupa'da ki göçü hızlandırmış ve Avrupa ırk bakımından karmaşık hale gelmiştir. Bu heterojenlikten dolayı ulus devletler birkaç kuşaktan sonra bu heterojenliği tehdit olarak algılamaya başlamıştır. Örneğin; 2010 yılında Almanya'da Michael Sarrazin tarafından yazılan Deutsch-land Schafft Sich Ab (Almanya kendi sonunu hazırlıyor) kitabında Alman nüfusunun doğurganlığının düşmesi ve özellikle Türkiye'den aldığı göçler nedeniyle "eğitimsiz, zeka düzeyi düşük bir alt sınıfın" Almanya'da gittikçe güçlendiğini söylemiştir. Daha sonra pek çok üniversite ve siyasetçi araştırma ve söylemleriyle buna karşı çıkmıştır; ancak Avrupa'daki pek çok ulus devlet için (örneğin Finlandiya'da gerçek Finliler 'in çıkması) bu durum tehdit edicidir ve ayrımcı tutumlarını ülkede artan işsizlik gibi sebeplerle meşrulaştırmaktadır.

1.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada genel olarak işe alım sürecinde dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılık çalışılmıştır. Hem ulusal hem uluslararası literatüre bakıldığında dezavantajlı üyelikliği olan grupların yaşadıkları ayrımcılığı aynı çalışmada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Genel olarak ayrımcılık türleri tek bir araştırma konusu olarak ele alınmıştır (eşcinsellere yönelik ayrımcılık, etnik kökene yönelik ayrımcılık, yaş ayrımcılığı vb.) (Weichselbaumer, 2003; Drydakis, 2009). Dolayısıyla bu tür çalışmalarda norm grubuyla ayrımcılık grupları karşılaştırılmaktadır (örn: beyazlar-

siyahlar, Türk kökenli- Kürt kökenli, heteroseksüeller- homoseksüeller gibi.). Bu çalışmada ise baskın olan grubun dışında farklı ayrımcılık kaynaklarından ötürü ayrımcılığa uğrayan gruplar bir arada olduğunda, nasıl bir sürecin işleyeceği merak konusudur.

Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri ve araştırma sorusu aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Araştırma sorusu: İnsanların ayrımcılığa yönelik örtük tutumlarını göz izleme teknolojisi ile tahmin etmek mümkün müdür?

Araştırma hipotezleri:

H_{01}: Kurgusal adayların niteliği ile katılımcıların adaylara yönelik verdiği yeterlilik puanları arasında fark yoktur.

H_{02}: Katılımcının kendi sosyal kimliği seçeceği aday üzerinde etkisi yoktur.

H_{03}: Dezavantajlı grup üyeliği bulunan kadın adayların seçilme sıklıkları ile dezavantajlı grup üyeliği olan erkek adayların seçilme sıklıkları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H_{04}: Dezavantajlı grup üyeliği bulunmayan kurgusal adayların seçilme sıklığı dezavantajlı grup üyeliği olan kurgusal üyeliği olan adayların seçilme sıklıkları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H_{05}: Deneyler arasında bakılan bölümler açısından aralarında anlamlı bir fark yoktur.

1.2 Araştırmanın Önemi

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde işe alım sürecindeki ayrımcılık kurgusal özgeçmişler ve geri dönüş oranları üzerinden yapılan yorumlamalar olduğu görülmektedir. Bu araştırmalarda kişinin kimliği genellikle üyelikler üzerinden verilmektedir. İş başvuru sitelerinden başvuru alan şirketlerin tek bir başvuru için onbinlerce başvuru aldığı bilinmektedir. Dolayısıyla belli bir zaman içinde tüm özgeçmişleri incelemek zorunda kalan işe alım uzmanı kendisi için öncelikli kriterlere göre eleme yapması normal gözükmektedir. Örneğin işe alım uzmanı için ilk kriter mezun olduğu üniversite ise belki de üyeliği olan özgeçmiş doğrudan elenecektir. Ancak buradaki eleme araştırmacılar tarafından bu kişi X özelliğinden dolayı görüşmeye çağrılmamıştır şeklinde olabilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmalardaki " işe alım uzmanı üyeliği incelemediğinden mi eledi; yoksa üyeliğinden dolayı mı eledi" sorunsalını göz izleme teknolojisiyle manipüle edilmeye çalışılacaktır.

Aynı zamanda bu çalışma göz hareketleri ve dikkat üzerinden bilinçdışı/niyetli olmayan ayrımcılığı da tespit etmeye çalışacaktır. Ayrımcılığa etki eden psiko-sosyal değişkenler incelendiğinde, ayrımcılığı açıklayan değişkenlerin muhafazakarlık (Steffens & Wagner, 2004), geleneksellik, otoriterlik, sosyal baskınlık yönelimi, eğitim seviyesi gibi değişkenler olduğu görülmektedir. Algı ve tutum ölçeği içeren çalışmalarda skor bazında yüksek puan alanların, düşük puana sahip olanlara göre ayrımcılık eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir; ancak eleştiri mahiyetinde özellikle eğitim düzeyi yüksek olanların yaptığı ayrımcılığı daha çok gizleyebildiği, sosyal arzulanırlığa göre davrandığı düşünülmektedir. Örneğin sosyal baskınlık yönelimi (SBY) ile ayrımcılık incelendiğinde, SBY ölçeğinden yüksek alanların daha fazla ayrımcılık yaptığını söyleyen çalışmalar bulunmaktadır (Sidanius & Pratto, 1999); ancak burada çıkan sonuçların geçerliliğinin ortaya konulduğu kadar yüksek olmadığı düşünülmektedir. Şöyle ki SBY ölçeğinde yer alan maddeye "*Siz ne derseniz deyin, bazı gruplar diğerlerinden daha değerlidir*." gibi bir maddeye eğitim seviyesi yüksek, sosyal arzulanırlık yönünde cevap vermek isteyen birisi gerçek niyetini çok kolay gizleyip bu maddeye düşük puan verebilmektedir. Öyleyse bu ölçeklerden düşük puan alan insanların "*diğerlerine*" yönelik gerçek tutumları nasıl belirlenebilir? Araştırmacılar ölçeklerle yapılan çalışmaların sonuçlarının geçerliliğinden ve

güvenirliğinden nasıl emin olabilir? Bu sebeple örtük tutumlar, bilinçdışı eğilim araştırmamızın temel konusu olmuştur ve bu çalışmada insanların sözel ya da yazılı beyanları ile fizyolojik yanıtları arasındaki farklar incelenmiştir Bilinçdışı ayrımcılığı ispatlamak amacıyla insanların göz hareketleri izlenmiş ve analiz edilmiştir. “İnsanlar bilinçli ya da bilinçdışı kendileri için referans aldıkları kriterlere daha çok bakacaklardır.” varsayımı bu çalışma için geçerlidir.

II. BÖLÜM

2.1 Ayrımcılık

Literatürde ayrımcılıkla ilgili pek çok tanım mevcuttur. Bilgin (2011) ayrımcılığı, önyargının davranışa dönüşmüş hali olarak; Ataöv (1996) tarafından ise, belli gruplarda yer alan bireylerin, "diğerlerine" tanınan hak ve özgürlüklerden mahrum bırakılması şeklinde tanımlanmıştır.

2.2 Ayrımcılıkla İlişkili Olan Değişkenler

Bu bölümde ayrımcılığa yönelik tutumları açıklayan bazı değişkenlere yönelik araştırma bulguları özetlenmiştir.

2.2.1 Cinsiyetler arası farklılık ve cinsiyetçilik

Dezavantajlı gruplara yönelik olumsuz tutumlar, cinsiyetler arası fark açısından incelendiğinde erkeklerin kadınlara yönelik daha olumsuz tutumları olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Phinney, 1989). Cinsiyet farklılıkları özellikle cinsiyetçilikte test edilen hipotezlerin başında gelmektedir. Yapılan çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre daha cinsiyetçi tutum ve davranışlar sergiledikleri bulunmuştur (Sakallı-Uğurlu & Glick, 2003; Sakallı vd.., 2007). Sakallı'nın (2002) yaptığı bir çalışmada da, cinsiyetçi tutumlara sahip olanların aynı zamanda homofobik tutumlara da sahip olduğu gösterilmiştir. Bu yurtdışında dezavantajlı gruplara (siyahlar gibi) olumsuz tutumlar besleyen kişilerin, eşcinsellere yönelik olumsuz tutumları olduğunu gösteren çalışmalarla paralellik göstermektedir (Ficarrotto, 1990; akt. Sakallı, 2006).

Homofobik tutumlarla cinsiyetler arası farklılığa bakıldığında; kişilerin kendi cinsinden olan eşcinsellere yönelik daha olumsuz tutumlara sahip olduğu bildirilmiştir (Whitley 1990). Ancak bazı araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla homofobik tutumlara sahip olduğu gösterilmiştir (Whitley & Kite, 1995). Bunun sebebi olarak Herek (1986), heteroseksüel erkeklerin eşcinsel erkekleri kendilerine bir tehdit olarak algılaması olduğunu belirtmiştir. Bir çalışmada da erkeklerin öncelikle "kadın olmamayı öğrenme sürecinin" homofobik tutumları yordadığı gösterilmektedir (Lock & Kleis, 1995).

Cinsel yönelim ayrımcılığına yönelik bir bakış açısıda ekonomi ve işletme bilimlerinden gelmektedir.). Bazı çalışmalar lezbiyenlerin, heteroseksüel erkeklere göre

daha fazla kazanırken; gey erkeklerin, heteroseksüel erkeklere göre daha az kazanmakta olduğunu bulmuştur (Badgett, 2001; Daneshvary et al., 2008)

Blandford'un (2003) yaptığı bir çalışmada ise lezbiyen ve biseksüel kadınların heteroseksüel kadınlara göre daha fazla ücret ödendiği bulunmuştur (Berg & Lien, 2002; Black vd., 2003). Bunların yanı sıra deneysel bazı çalışmalar göstermektedir ki lezbiyen kadınların heteroseksüel kadınlara göre işe alınma oranları daha yüksektir (Horvarth & Ryan, 2003). Tüm bu çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde maskülenliğin lezbiyenlikle ilgili stereotipleştirildiğinde heteroseksüel olmayan kadınların (queer women) işe alınma potansiyellerini pozitif etkilediği bulunmuştur (Pelligrini, 1992). Dahası bazı çalışmalarda queer kadınların heteroseksüel kadınlara göre daha az çocuk sahibi olduğundan dolayı işlerine daha kuvvetle bağlandıkları gösterilmiştir (Blanford, 2003; Elmslie & Tebaldi, 2007). Ancak literatürde tüm bunların aksini söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Badgett, 1995; Grant vd., 2011).

2.2.2 Sosyal ilişki kurma

Allport tarafından (1954) ortaya atılan sosyal ilişki kurma paradigması, farklılıklara sahip insanların birbirleriyle iletişimleri sonucu farklılıklarının farkına varması ve sahip oldukları önyargılara ve ayrımcı tutumlardan uzaklaştığını öngören bir paradigmadır. Bu kuramı temel alan bir çalışma da eşcinsel kişilerle arkadaşlık yapmanın "benzerliklerin algılanmasını" artırdığı ve dolayısıyla dezavantajlı gruplara yönelik olumsuz tutum ve davranışları azalttığı raporlanmıştır (Whitley, 1990; Sakallı, 2002)

2.2.3 Otoriterlik

Tarihsel süreçte 1. Dünya Savaşı ve hemen ardından gelen 2. Dünya savaşı araştırmacıları " kişilik" kavramı üzerinde düşünmeye sevk etmiştir. Bunun üzerinde Adorno, Frenkel- Brunswik, Levinson ve Sanford (1950) otoriter kişilik kavramını öne sürmüştür. Otoriter kişiliğe sahip veya otoriterlik puanı yüksek olan kişilere göre insanlar, diktatörlerinin ilkelerine olan bağlılığı/itaati bir kişilik özelliği olarak tanımlamışlardır. Altemeyer'e göre (1996) otoriterliğin kurulması, dış grup üyelerine karşı önyargı, ayrımcılık ve düşmanlıkla tutarlı olarak ilişkilendirilen sağ yönelimli otoriterlik (right- wing authoritarianism) olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte dış grup

“günah keçisi” olarak etiketlemekte ve yüksek otoriter insanların (bilinçaltı bir süreçte), dış çevreye zarar verme motivasyonunun bir kaynağı olarak betimlenmektedir. Otoriter kişilik kuramına göre otoriterlik, ailenin sahip olduğu ideolojinin baskınlığı, sosyo-ekonomik düzey, dini inanç gibi değişkenler tarafından şekillenmektedir.

Adorno ve arkadaşları (1954) otoriter kişiliğe sahip insanların çocukluklarında anne ve babası tarafından cezalandırılmış kişilerin cinsellik ve saldırganlık dürtüleriyle çatışmalarını dengeleyebilmek için bu kişilik türünü geliştirdiklerini söyler. Bu düşünce Adorno ve arkadaşlarının Freudyen psikanalizinden etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca önyargıları psikanaliz ile açıklayan ilk kuram olarak geçmektedir (Göregenli, 2012).

Dezavantajlı gruplara yönelik olumsuz tutum ve davranışlar ile otoriterlik arasındaki ilişki incelendiğinde; otoriterlik düzeyi arttığında homofobinin de arttığı görülmüştür (Göregenli & Erel, 2005). Yine bu çalışmada cinsiyetler arası farklılığa bakıldığında erkeklerin kadınlardan daha yüksek otoriterlik puanına sahip olduğu, bu yüzden kadınlara göre daha olumsuz tutumlara sahip olduğu söylenmiştir. Bu yüzden bireydeki farklılıklara yönelik tutumların azaltılması için, yüksek otoriterliğe sahip olan bireylerin algılanan değer farklılıklarının azaltılması gerektiği belirtilmiştir (Haddock ve ark., 1993).

Verkuyten ve Hagendoorn (1998) Hollanda’da yaptıkları bir çalışmada, otoriterlik ile göçmen Türklere yönelik olumsuz tutumlar arasındaki ilişkiyi çalıştıklarında, otoriterlik puanları daha yüksek olanların Türklere karşı daha olumsuz tutumlara sahip olduğunu bulmuşlardır.

2.2.4 Sosyal üstünlük yönelimi

Sosyal üstünlük yönelimi, Pratto, Sidanius, Stallworth ve Malle (1994) tarafından “ bireyin iç grubunun (in- group) baskın olması ve dış gruptan (out- group) kendini daha üstün görmesi” olarak tanımlamıştır. Whitley (1999), iç gruplarının daha yüksek olan durumunu sürdürme arzusunun, sosyal üstünlük yönelimi yüksek bireylerin, dış grup üyelerini hor görmelerine neden olduğunu belirtir. Bazı çalışmalarda, sosyal üstünlük yöneliminin ve kalıpyargılarının yüksek olan insanların,

olumsuz tutumlarını haklılaştırarak, bir meşrulaştırma mitleri rolünü oynadığını belirtmektedir. Örneğin; homoseksüellerin potansiyel HIV+ olduğu düşüncesi ile kan verememesi bu grubun üyelerine karşı ayrımcılığı ve önyargıyı meşrulaştırmaktadır. Sosyal baskınlık yönelimine yönelik ırkçı tutumları açıklayan çalışmalarda literatürde yer almaktadır (Worthington vd., 2008; Pratto vd., 1994).

2.2.5 Muhafazakarlık

" Var olanı elde tutma; değişime karşı olma" şeklinde tanımlanan muhafazakarlık gerek siyasi ideoloji, gerekse "sahip çıkma" anlamında günlük hayatta kullanılmaktadır. Muhafazakar olarak tanınan kişilerin "muhafaza etmeye " çalıştığı heteroseksist düzen kendiliğinden homofobiyi doğuracaktır. Eşcinsel ve biseksüellerle yapılan bir çalışmada, muhafazakar ya da sağ görüşlü olanların daha az tutumlu oldukları görülmektedir (Steffens & Wagner, 2004). Politik açıdan muhafazakar olanların ise eşcinsellere yönelik daha olumsuz tutumlara sahip olduğu gösterilmiştir (Herek & Capitanio, 1995; Herek & Glunt, 1993).

2.3 Ayrımcılığı Açıklayan Psiko-Sosyal Kuramlar

2.3.1 Sosyal kategorilendirme kuramı

İnsanların dünyayı anlama çabası sosyal gerçekliği şematize etmesini gerektirir; çünkü insan tek seferde pek çok uyarana aynı anda cevap verebilecek bilişsel düzeye sahip değildir. Bu yüzden diğer insanlara veya nesnelere ait bilgiyi kategorilere ayırır. Bu süreç insanlar için ırk, yaş, cinsiyet gibi özellikleri kullanarak gerçekleşir (Doise, Deschamps & Meyer, 1978).

Kategorizasyon, insanın karmaşık bir dünyayla başa çıkmasını sağlayan bilişsel bir kavramdır (Tajfel, 1978). Smith & Mackie (1995), kategorilendirmenin, birey için çevredeki uyaran karmaşıklığını azalttığını ve böylece sonsuz sayıda ki uyaranları davranışsal ve bilişsel anlamda kullanılabilir bir düzeye indirdiğimizi söyler. Ayrıca Tajfel (1978) kategorizasyon sürecinin insani bir etkinlik olduğunu belirtir.

Sosyal dünyayı anlayıp yorumlamamızı etkileyen sosyal kategorilendirme, kalıpyargılarında oluşumunda önemli bir yer tutmaktadır. Şöyle ki kategorizasyon en az iki ya da daha fazla bireyi ortak özelliklerine göre algılayıp, bu doğrultuda benzer

tepkiler vermek için yapılan sınıflamadır (Smith & Mackie, 1995). Dolayısıyla birey bu uyaran(lar) hakkında bir "ayrıştırma" yapar. Aslında bu ayrıştırmadan sonra önyargıların ve stereotiplerin oluşumu çok kolaydır. İnsanları ve dünyayı anlamaya çalışırken yaptığımız sınıflama kendiliğinden bir iç grup, birde dış grup oluşturur (Tajfel, 1978). Bu eylem sonucunda bireyde iç gruba uygun olmayan özellikler karşılaştığımızda bu yeni bilginin reddedilmesi veya istisna olarak değerlendirilmesine yol açar (Demirtaş, 2004).

İç grup dış grup ayrımı üzerine Flament ve Rouquette (2003) tarafından yapılan bir çalışma da katılımcılardan varsayımsal olarak belli bir gruba para/ödül dağıtmaları istenmiştir. Araştırmacılar, katılımcıların "kendi gibi" olana daha fazla dağıttığını bulmuştur (Akt; Bilgin, 2011). Bu olgu iç grup yanlılığı olarak tanımlanmaktadır.

İç grup yanlılığı ve dış grup ayrımcılığı ile ilgili bir diğer önemli çalışma ise Sherif ve arkadaşları tarafından (1961) yapılmıştır. Deneye hırsızlar mağarası adı veren araştırmacılar 10-11 yaşlarında 24 öğrenci ile bir kamp yapılır. Öğrenciler 12'şer kişilik gruplara ayrılır. Tuvaletler dışında grupların birbiri ile ilişkileri yoktur ve kaynakları birbirlerinden bağımsızdır. Deneyin ilk 6 gününde her grup kendi içinde dayanışmaya gider. Araştırmanın 5. gününde gruplar birbirinin farkına varır ve aralarında kendiliğinden bir rekabet oluşur. 6. Günden sonra iki grup arasında çatışma ve rekabet ortamı yaratılır. Yarışmalar düzenlenir ve iki grupta birbiri ile sıkı rekabet eder. Araştırmacılar rekabet sağlandıktan sonra çocuklarda diğer gruba karşı önyargıların, ayrımcı davranışların ve kavgaların oluştuğunu söyler. 12. Günden sonra birbiri ile kıyasıya rekabet eden, birbirleri ile kavga edip hakaret eden gruplara 3. bir grubun olduğu ve eğer ortak bir yol bulamazlarsa iki grubu da bertaraf edeceğini söylerler. Araştırmacılar bu sefer de dış grup olarak 3. grubun algılandığını belirtir.

2.3.2 Stereotipleştirme

Stereotip (kalıpyargı) terimi 1798 yılında matbaalarda kullanılan ve birden fazla kopya yaratmaya yarayan bir işlemi tanımlamak amacıyla Fransız matbaacı Didot tarafından kullanılmıştır (Ashmore & Del Boca, 1981). Daha sonra ise Lipmann (1922) bu kavramı insanları içine yerleştirdiğimiz kategoriler olarak tanımlamıştır.

Stereotiplemede, dış grupların homojenleştirilmesi söz konusudur (Bilgin, 2011). Bu homojenleşmenin sosyal farklılaşmaya etkisi, dış grubu olumsuz hale getiren ve aidiyet grubunu yücelten bireylere bir tür farklılık duygusu kazandırmakla sınırlı değildir. Uzun süre ayrımcılığa maruz kalan dış gruplar, kendilerine atfedilen özellikleri paylaşmakta ve benlik imgelerini kalıp yargı yönünde değiştirmektedir (Bilgin, 1994).

Stereotipleştirmeler aynı zamanda iç grup kayrımcılığını ve dış grup ayrımcılığını belirginleştirmektedir. Bilgin (2011) buna ek olarak stereotipleme sürecinin " psikolojikleştirme" denilen ve insanların çeşitli sosyal davranışlarını psikolojik özelliklerine bağlayarak açıklama eğilimi olarak tanımlanan kavramla yakından ilişkili olduğunu söyler.

Stereotipler grup üyelerine paylaştırılmış inanç ve tutumları kapsar. Leyens'a göre (1983) bu inanç veya tutumlar pozitif veya negatif özellikte olabilir. Buradan yolu çıkarak stereotipler önyargılardan olumlu olabilme durumunda farklılaşmaktadır. Bununla ilgili en çok karşımıza çıkanlar "*Japonlar çok zekidir*", "*Almanlar çok çalışkandır"* cümleleri örnek verilebilir. Keza stereotipler her zaman bir dış gruba yönelik değil; kişinin içinde bulunduğu gruba yönelik de olabilir. Leyens ve arkadaşları (1997) stereotipleştirme sürecinde hatalı olanın, grup üyelerinin bazılarında olan (bazen de pek çoğunda) özelliklerin grubun yüzde yüzü için genelleştiriliyor olmasından kaynaklandığını söylemektedir.

2.3.3 Önyargılar

Önyargılar, herhangi bir haklı sebep olmaksızın, belli bir kişiye veya gruba karşı olan olumsuz tutumlara işaret etmektedir (Allport, 1954). Allport (1954) önyargıların birer tutum olduğunu ve davranışa dönüştüğünde "ayrımcılık" olarak ifade edildiğini söyler. Bu olumsuz tutumlar genellikle kanıtlara dayanmaksızın üretilmiştir ve genelde birden fazla kişi veya gruba yöneliktir.

Bunun yanında çoğu kez önyargılarla stereotipler iç içe bulunurlar ve önyargılar, hedef aldıkları sosyal sınıflara göre farklı isim alırlar. En çok bilinen önyargı grupları cinsiyetçilik, ırkçılıktır (Allport, 1954).

Yapılan araştırmalarda örgütlerde uygulanan farklılıkların yönetimi programlarının önyargıları azalttığı bulunmuştur. Bunun sebebi farklılıkların yönetimi uygulamalarının farklı grupları bir araya getirmesi ve sosyal ilişkiyi artırması; bunun yanında önyargıların hedef olan gruplarda stres oluşturması ve farklılıkların yönetimi uygulamalarının bu stresi azaltmaya odaklanması olarak raporlanmıştır (Sanchez & Brock, 1996).

2.3.4 Sosyal kimlik kuramı

Sosyal psikologlara göre sosyal kimlik, sosyal kategorizasyonun bir sonucudur (Tajfel, 1972; Akt; Bilgin, 2011). Sosyal kategorizasyon sonucunda oluşan kimlik, insanın toplumsal düzen içinde kendini nasıl tanımladığını ve kendini nerede gördüğü ile ilgilidir. Birey toplumsal düzen içinde kendini merkeze alır ve 'diğerlerini' çevresine ilişkileri sonucunda kendisine uzak veya yakın mesafelere yerleştirir. Yerleştirmeyi yaparken bireylerin cinsiyet, milliyet, yaş, etnik köken, cinsel yönelim, politik eğilim, dini inanç, sınıf gibi farklılıklarını dikkate alır. Bu konumlandırma sonucunda kendine yakın olanlanla olmayanlar arasında bir gruplaşma olur ve "ben- ben değil" ayrımı oluşmaktadır. " ben değil" grubunda olanlar "yabancı" haline gelmektedir ve dışlanmaktadır (Tajfel & Turner, 1986). Tajfel ve Turner'a göre (1986) bireyin bunu yapmasının sebebi kendi kimliğini olumlamaktır; çünkü birey her zaman " ben iyiyim" diyemez veya etrafındakilerce bunu demesi hoş karşılanmaz; ancak etrafındakileri kendi gibi seçerek " biz iyiyiz" der ve kendi kimliğini bu şekilde olumlu hale getirir.

Sosyal kimlik kuramı, örgütlerde demografik farklılıklara dikkat çeker. Bu kurama göre işgücündeki farklılık ile işgörenin performansı arasında negatif ilişki vardır. Grup ne kadar farklılıkları içinde barındırırsa o kadar çatışmaya ve ayrışmalara hazır hale gelir (Cox & Blake, 1991).

2.3.5 Sosyal baskınlık kuramı

Sosyal baskınlık kuramı, 1999 yılında Sidanius ve Pratto tarafından, insanın sosyal bir varlık olması sonucunda oluşan önyargılar, eşitsizlikler, güç ve hiyerarşinin doğal olarak oluşmasına rağmen, insanların nasıl bir arada ilişkilerini sürdürdüklerini araştırmak için öne sürülmüştür. Bu kuram ilk olarak gözleme dayalı olarak öne sürülmüş ve toplumların grup temelli sosyal hiyerarşik yapıları kendiliğinden kurma eğiliminde olduğu söylenmiştir (Sidanius & Pratto, 1999). Bu kurama göre insanlar arasındaki hiyerarşik sistemler, bir grubun her türlü ayrıcalığı elinde bulundurması, buna karşın bazı grupların ise dezavantajlı olması insanlık tarihi kadar eskidir. Böyle bir durumda gücü elinde bulunduranlar dezavantajlı gruplara yönelik önyargı geliştirirler ve ayrımcılık sergilerler. Bunun temel sebebi ise gücü elinde bulunduranın, tüm kaynakları (sağlık hizmetleri, otorite, iyi yemek, politik sistemler gibi) elinde tutma çabasından kaynaklanmaktadır (Sidanius & Pratto, 1999).

2.3.5.1 Grup temelli sosyal hiyerarşilere karşı bireysel temelli sosyal hiyerarşiler

Grup temelli sosyal hiyerarşiler, birey temelli sosyal hiyerarşilere oranla daha fazla belirgindir. Birey temelli sosyal hiyerarşilerde birey, yüksek zeka, liderlik yeteneği, politik, bilimsel veya sanatsal başarılarla kendi bireysel hiyerarşisini karakterize eder. Grup temelli hiyerarşide ise, bireyler katılımda bulunduğu sosyal gruplar yoluyla kendi gücünü, prestijini ortaya koyar. Bu gruplar ırkı, dini, dili, etnik kökeni, sosyal sınıfı olabilir. Ancak bu iki sistemde birbirinden bağımsız sistemler şeklinde düşünülmemelidir.

2.3.5.2 Grup temelli sosyal hiyerarşinin üç farklı yapısı (Trimorphic)

Sosyal baskınlık kuramına göre grup temelli sosyal hiyerarşi üç farklı sistemden oluşmaktadır (Pratto ve ark., 2006; Sidanius & Pratto, 1999). Bunlardan ilki orta yaş insanların sosyal gücünün gençlerden ve çocuklardan fazlasıyla daha çok olması ; ikincisi erkeklerin sosyal ve politik gücü kadınlara göre daha fazla elinde bulundurması –ataerkillik-; üçüncüsü ise rastgele kurallara (arbitrary-set) göre hiyerarşik sistemin oluşturulduğu sistemdir. Rastgele oluşan gruplar ise etnisite, millet, ırk, sosyal sınıflar gibi grupların üzerine inşa edilmektedir. Üç sistem birlikte düşünüldüğünde, gücü elinde bulunduramayan gruplar sahip olduğu kaynakları da kaybetmemek ve toplumsal

düzeni korumak için bu hiyerarşik sistemi destekler ve içselleştirir. Bu durum ise kişinin sahip olduğu sosyal baskınlık yönelimi ile ilişkilidir.

Sosyal baskınlık yönelimi kişinin "diğerlerini" nasıl algıladığı ile ilgili olup temelde, düşük sosyal baskınlık yönelimi ve yüksek sosyal baskınlık yönelimi olarak ikiye ayrılmaktadır. Overbeck ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada (2004) sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan dezavantajlı grup üyelerinin sistemi meşrulaştırıcı davranışlarının daha fazla olduğu ve sistemi daha çok içselleştirdiği görülmektedir. Kişilerin adaleti, eşitliği veya eşitsizliği değerlendirme biçimlerinin, sosyal baskınlık yöneliminin bir sonucu olarak davranışsal asimetrilerin oluştuğunu söylenebilir (Pratto vd., 2006). Davranışsal asimetri temel olarak dezavantajlı grupların, gücü elinde bulunduran sosyal grupları meşrulaştırarak kendi dezavantajlı olma sürecinin devamlılığını sağlamasıdır. Bu süreç temelde iki farklı meşrulaştırıcı mit ile açıklanmaktadır. Bunlardan ilki hiyerarşiyi artıran meşrulaştırıcı mitlerdir. En tipik örnekleri cinsiyetçilik, milliyetçilik, ırkçılıktır. Sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan kişilerin insan haklarına, çevreci uygulamalara, hayvan hakları, LGBTI hakları gibi uygulamalara da karşı durduğu raporlanmıştır (Sidanius vd., 1994). Diğer mit ise hiyerarşiyi azaltmaya yönelik mitlerdir. Bunlarında başında feminizm ve sosyalizm gibi mitler gelmektedir (Pratto vd., 2006).

Davranışsal asimetrinin dışında grup temelli hiyerarşiyi kümelenmiş kurumsal ayrımcılık (Aggregated Institutional Discrimination) ile kümelenmiş bireysel ayrımcılık (Aggregated Individual Discrimination) süreçleri ile de harekete geçmektedir (Sidanius vs., 1994; Sidanius ve Pratto, 1999). Kümelenmiş kurumsal ayrımcılık, grup tabanlı sosyal hiyerarşinin sadece bireyin öznel eylemleri ile değil, ayrımcılığın bazı kurum ve kuruluşlar aracılığı ile olabileceğini söylemektedir. Bu bazen bilinçli ve alenen bazense bilinçsiz ve latent olarak yapılmaktadır; ancak ne olursa olsun kurumlar aldıkları kararlar ile sosyal statülerin hiyerarşik yapılanmasına hizmet eder. Kümelenmiş bireysel ayrımcılık ise, bireyin günlük yaşamında –bazen farkında bile olmadan- yaptığı ayrımcı eylemlere atıfta bulunur. Örneğin, işverenin dezavantajlı grup üyesini işe almaması ya da bir seçmenin diğer farklılıklarından ötürü bir adaya oy vermemesi gibi. Bu tür bireysel ayrımcılık hareketleri kümülatif olarak bir araya geldiğinde ve süreklilik

kazandığında toplumsal gruplar arasındaki hiyearşinin oluşmasına yahut var olan hiyerarşi basamakları arasındaki farkın daha da açılmasına sebep olurlar.

Sosyal baskınlık yöneliminde cinsiyetler arası farka bakıldığında kadınların erkeklerden daha düşük sosyal baskın yöneliminde oldukları (Sidanius & Pratto, 1999); bu farklılıktan ötürü kadınların hiyerarşinin daha az olduğu pozisyonlarda, erkeklerin ise hiyerarşiyi yükselten rollere ve mesleklere yöneldiğini bulunmuştur (Pratto & Walker, 2004). Başka bir çalışmada ise sosyal baskınlık yönelim puanları yüksek olan katılımcıların iş ortamında daha baskın, otoriteyi elinde bulundurmaya daha istekli ve daha rekabetçi olduğu bulunmuştur (Perry & Sibley; 2011).

SBY, tek boyutlu bir kavram olarak yüksek açıklayıcılığa sahip olsa da Ho ve arkadaşlarına (2012) göre SBY-Baskınlık ve SBY-Eşitlikçilik olarak iki boyutlu da incelenebilir. Ho ve arkadaşlarına göre (2012) SBY-B, bir grubun diğer gruba göre baskınlığı ve hükmetmesi ile açıklanırken, SBY-E, gruplar arası ilişkilerde eşitsizliği kabullenebilme seviyesi olarak tanımlanmaktadır. İki boyutlu bu çözümde, SBY-B, azınlıklara yönelik baskıcı tutum, eski tarz ırkçılık ile ilişkili iken, SBY-E daha çok gruplar arası eşitsizliğe yönelik tutumları ve azınlıklar ile göçmenlere yönelik olumlu tutumları yordamaktadır (Örn. Kugler ve ark., 2010; Hindriks, Verkuyten ve Coenders, 2014; Ho ve ark., 2012; Jost ve Thompson, 2000).

2.4 Ayrımcılığa Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Bilinçdışı Eğilim ve Niyetli Olmayan Ayrımcılık

İnsan davranışının büyük oranda bilinçli, kasıtlı ve niyetli olarak kendi iradesi altında olduğu varsayımı 20. Yüzyılda Sigmund Freud'un kuramı ile büyük bir darbe almıştır. Freud'un ortaya attığı bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı kavramları gerek 20. Yüzyılda gerekse günümüzde psikoloji, psikiyatri ve diğer ilişkili dallarda etkinliğini sürdürmektedir. Günümüzde psikologlar Freud'un bilinçdışı mekanizmalarının deneysel yöntemlerle ikna edici sonuçlara halen ulaşamadığını söylese de halen bu disiplinleri etkilemeye devam etmektedir (Shevrin & Dickman, 1980; Kihlstrom, 1998).

Freud'a göre bilinçdışı, insan davranışlarının en büyük belirleyicisidir. O'na göre insan davranışlarının çok küçük bir bölümü bilinçli ve farkında olarak yapılmaktadır ve geri kalan davranışlarımızın sebebi bilinçdışımızda yatan psikolojik

süreçlerdir (Wegner, 2002; Bargh vd., 2001). Bu çalışmada bilinçdışı eğilim insanların dezavantajlı gruplara yönelik olumsuz tutumları nasıl etkilediği üzerine tartışılacaktır. Alan yazın incelendiğinde bilinçdışı yanlılık örtük yanlılık (implicit bias) olarak da kullanıldığı görülmüş olup bu çalışmada bilinçdışı ayrımcılık (unconscious discrimination) ve örtük yanlılık bir arada kullanılacaktır.

Bu konudaki literatür incelendiğinde en büyük sıkıntının bu kavramın deneysel yöntemlerle çalışılmasının en zorlu kısmı olduğu görülmektedir. Felsefik düzeyde tartışılan nokta eğer örtük/bilinçdışı olarak tabir edilen kavram farkında olmadan yapılıyorsa bunu somut ve nesnel bir şekilde nasıl ölçeceğimiz söz konusu olmaktadır. Freud'un psikanalitik kuramına gelen başlıca eleştiriler de bu konu etrafında toplandığı görülmektedir (Schultz & Schultz, 2012); ancak literatürde Freud'u destekleyen çalışmalar da dikkat çekmektedir (Bornstein& Pittman, 1992). Hatta bazı araştırmacılara göre bilinçdışı, Freud'un iddia ettiğinden daha kapsayıcıdır (Greenwald, 1992; Weinberger & Silverman, 1990).

Gelişen teknoloji ile birlikte zihin, bilinç, bilinçdışı gibi kavramlar fMRI ve farklı beyin görüntüleme yöntemleri ile gösterilir hale gelmiştir. Özellikle son 10 yılda beyin görüntüleme ve psikodinamik kuram üzerinde yapılan çalışma sayısı bir hayli fazladır. Yapılan bu çalışmalar metodoloji açısından Freud'a gelen eleştirileri henüz geçersiz kılmasa da, hipotezlerini doğru kılacak niteliktedir. Psikodinamik kuramın klinik açıdan duygudurum (Shedler, 2010), somatoform bozuklukları (Abbass vd., 2009) ve kişilik (Town vd., 2011) üzerine etkilerini gösteren pek çok randomize-kontrollü meta analiz bulunmaktadır. Ancak beyin görüntüleme ile psiko-terapilerin birlikte çalışılması, terapi sonrası meydana gelen değişikliklerin beyinde hangi bölgede ve hangi yönde meydana gelen değişikliklerle açıklanabileceğini cevaplama denemeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir çalışmada panik bozukluğu olan insanların tedavi sonrası beyinde meydana gelen değişiklikler, sağlıklı insanlarla karşılaştırıldığında, psikanalitik terapi ile tedavi olan insanlarla sağlıklı insanlar arasında bir fark gözlenmemiştir; ancak tedavi öncesi ve sonrası kıyaslandığında panik bozukluğu olan insanların ventral ve orbital prefrontal bölgelerinde metabolik artış olduğu gözlemlenmiştir (Buckheim vd., 2012). Başka bir çalışmada, depresyon hastalarının tedavi sonrası hipokampus, dorsal prefrontal korteks, amigdala

bölgelerindeki metabolik artışın sağlıklı insanlarla aynı düzeye geldiği saptanmıştır. Sinaptik düzeyde ise serotonin taşıyıcı yolların (serotonin transporter binding, SERT) orta beyinde daha fazla aktive olduğu bu aktivenin aslında beyinde normalize hale geldiği bulgulanmıştır (Lehto vd., 2008).

Örtük yanlılığa bakacak olursak, örtük yanlılık zihinsel süreçlerin bilinçdışı yönü olarak tanımlanmaktadır (Greenwald & Krieder, 2006). Bu terimin tam zıttı ise açık (explicit) terimidir. Bu süreç ise niyetli, farkında olan yapılan eylem, tutum ve davranışları ifade etmektedir. Örtük ve açık kavramlarına yönelik araştırmaları yapmak her zaman kolay olmayabilir. Bunun temel sebebi ise niyetli ve farkında olarak yapılan davranışlarda bile kişinin gerçek niyet ve davranışını gizleme olasılığının olmasıdır. Bu yüzden açıkça ortaya konan davranışları bile çalışmak zor iken, kişinin bile farkında olmadığı süreçleri çalışmak daha da zorlaşmaktadır (Rosenberg, 1969; Weber & Cook, 1972).

Pek çok zihinsel süreç örtük veya bilinçdışı olabilir (Greenwald vd., 2002). Bunların başında örtük bellek (implicit memory) (Schacter 1987), örtük tutumlar (Greenwald vd., 1998), örtük stereotipler (Rudman & Glick 2001) gelmektedir. "İmplicit" kavramına yönelik çalışmalar 1980'lerde örtük bellek kavramına ilginin artmasıyla artmıştır. Örtük kalıpyargılara geçmeden önce bu alanda yapılan çalışmaları anlayabilmek adına örtük belleği tanımlamakta fayda vardır.

Bilişsel psikologların temel uğraş alanlarından biri olan bellek, bilgi işleme sisteminin temel parçalarından biri olup esasen ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki açık bellek (explicit memory) bir diğeri ise örtük bellektir. Açık bellek, önceden öğrenilmiş bilginin farkında ve istemli olarak geri çağrılması (re-call) ve hatırlanması şeklinde tanımlanırken; örtük bellek kişinin niyeti ve farkında olmaksızın öğrenilmesi ve geri çağrılması olarak tanımlanabilir (Dolan, 2000; Schacter; 1987; Schacter vd., 1993; Schacter, 1995). Örtük belleği ortaya çıkarmak ve deneysel yöntemlerle çalışmak için pek çok yöntem kullanılsa da, en çok kelime tamamlama ve kelime teşhis etme yöntemi kullanılmaktadır (Cangöz, 1997). Bu iki bellek türündeki ayrım ise ilk olarak Graf ve arkadaşları (1984) tarafından amnezik hastalar üzerinde gösterilmiştir. Amnezi yaşayan hastalar açık bellek testlerinde başarısız olurken, örtük bellek testlerindeki başarı

puanlarının kontrol grubunun puanları arasında bir fark çıkmamıştır. Bunun temel sebebi ise açık bellek için gerekli olan farkında olarak yapılan öğrenme ve geri çağırma süreçleri iken; örtük bellekte söz konusu hatırlamak değil, "priming" olarak tabir edilen bilgiyi hazır hale getirme sürecidir (Schacter, 1995; Markowitsch, 2000).

2.5 Bilinçdışı Ayrımcılığımızın Kaynağı

Bu alanda yapılan ilk çalışmalara bakıldığında ayrımcılığın ırkçılık boyutuyla ilgilenildiği görülmektedir. Özellikle Amerika'da beyazların Afro-Amerikalılara ve Latinlere yönelik olumsuz tutumlar ve ayrımcılık davranışları bu alanda çalışan bilim insanlarını düşünmeye sevk etmiştir. Tarihsel bir yaklaşımla bakıldığında 1960'lara gelindiğinde Amerika'da anti-ayrımcılığın yükselmesi, bununla beraber feminizm gibi kavramların tüm dünyaya sıçraması ve bir çok sivil toplum örgütünün bunları desteklemesi sonucunda özellikle Amerika'da 1964'te Sivil Haklar Hareketi (Civil Rights Act) başlamış ve ardından Eşit Ücret Yasası (1963), Olumlu Eylem (Affirmative Action) gibi hukuki düzenlemeler getirilmiştir (Sürgevil, 2010; Cox, 2001); ancak her ne kadar hukuki yaptırımlarla dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılık sonlandırılmaya çalışılsa da pek çok araştırma günümüzde halen dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılığın sürdüğünü göstermektedir (Smith, 2014; Burton vd., 2013). Eğer öyleyse hukuki yaptırımlar ayrımcılığı önleyememekte midir? Lee (2005) hukuki yaptırımların sadece açıkça yapılan (intentional discrimination) ayrımcılığı önleyebildiğini söylemektedir; ancak insanların ayrımcı davranışları bile günümüzde evrilmiş ve yeni form kazanmış bu davranışları sürdürebilmektedirler. Bu yasalar sadece işverenin bir Kürt kökenli birisine "seni Kürt olduğun için kovuyorum yahut işe almıyorum" demesini engeller; ancak işveren bunu " Sahip olduğunuz özellikler çok tatmin edici; ancak bu seferlik sizden daha iyi bir aday bulduk" demesini engelleyemez. Ve işveren ikinci cümleyi kurduğunda Kürt kökenli adayın itiraz etme hakkı bulunmaz.

Ayrımcılık literatürüne bakıldığında bazı değişkenlerin ayrımcılıkla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bunlar muhafazakarlık, geleneksellik, otoriterlik, sosyal ilişki kurma, sosyal baskınlık yönelimi olarak ilk başta sıralanabilir. Bu araştırmalarda ise ölçüm araçlarından alınan puanlar üzerinden tanımlama yapılmaktadır. Örneğin muhafazakarlık ölçeğinden yüksek olanlar yüksek olmayanlara göre daha olumsuz

tutumlara sahiptir. Yahut dezavantajlı gruplarla sosyal ilişki kurma arttıkça ayrımcı davranışlar ve önyargılar o kadar azalmaktadır şeklindedir. Peki bu gerçekten ölçeklerden muhafazakarlık, otoriterlik vb skorları en düşük olan kişiler yahut tüm dezavantajlı gruplarla yakından ilişki kuran kişiler, dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılık yapmaz demek mi? Bazı araştırmacılara göre önyargı, stereotipler, bize çocukluğumuzdan itibaren öğretilmektedir (Quillian, 2006; Quillian, 2008). Bununla ilgili Clark ve Clark'ın 1939'da yaptığı "baby doll" deneyi gösterilebilir. Araştırmacılar bu çalışmada 3 ve 7 yaş aralığındaki çocuklara beyaz ve siyah olan iki bebek göstermişlerdir. Daha sonra çocuklardan hangi bebekle oynamak istedikleri sorulmuştur. Afro- Amerikalı çocukların %61'i beyaz bebekle oynamak istediklerini söylerken; beyaz çocukların %76'sı beyaz bebekle oynamak istediğini söylemiştir. Daha sonra araştırmacılar hangi oyuncak bebeğin iyi gözüktüğünü sormuşlardır. Afro-Amerikalılar %60 beyaz bebek derken; beyaz olan çocuklar %67 beyaz bebek demişlerdir. Gerek medya gerek sosyal yaşamda gözlem yoluyla çocukların dahi önyargıları öğrendikleri, bunu pekiştirdikleri ve içselleştirdikleri görülmektedir. Jean Moule (2009) önyargıların açıkça ortaya konmasında çocuk ve yetişkin ayrımı yapmaktadır. O'na göre çocuklar yetişkinlere göre öğrendikleri ve içselleştirdikleri önyargıları kendilerine sansür koymadan daha doğrudan söyleyebilmektedirler. Yetişkinler ise "önyargının olmaması gereken bir şey" yahut "kötü bir şey" olduğunu öğrendiklerinde gerçek niyetlerini çocuklar kadar net ve açıkça ortaya koymayacaklardır. Buna benzer olarak da Daovidio ve Gaertner (2005) "iyi insanların ayrımcılık yapmayacağı" şeklindeki bir düşünceden dolayı yetişkinlerin ayrımcı davranışları çocuklar kadar net şekilde tavırlarını ortaya koymayacağını söylemektedir. Hooton (1937) bu yüzden insanların önyargılarını ve ayrımcı davranışlarını meşrulaştırma çabalarına girdiklerini söyler. Schuman ve arkadaşlarının yaptığı (1997) bir çalışmada, Amerikalılara Sivil Haklar Hareketi ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Burada Amerikalıların büyük çoğunluğunun ırka bakılmaksızın eşit muamele için destek verdikleri belirtilmiştir. Ancak anket sonuçları ve ayrımcılığa maruz kalan kişilerin oranları çelişkili gözükmektedir.

Bunun dışında bilinçdışı süreçler pek çok çıktıyı da etkilemektedir. Steele ve Aronson'ın (1995) yaptığı bir çalışmada stereotiplerin çıktılara nasıl etkilediğini

çalışmışlardır. Bu çalışmalarında araştırmacılar Afro-Amerikalı öğrencileri bir teste sokmuşlardır. Bir kısmına test başında ırklarını hatırlatmış ve kağıda yazdırmışlardır. Bir kısmına ise kimliklerini tanımlatmamıştır. Sonuçta test skorlarına bakıldığında kimlikleri tanımlanmış Afro-Amerikalı çocukların başarı skoru ortalama 5 iken, kimlikleri tanımlanmamış Afro-Amerikalı çocukların başarı skoru ortalama 9 civarındadır. Beyaz çocuklar ise kimliği tanımlanmış olanların ortalaması 11, tanımlamamış beyaz çocukların 10 olarak bulunmuştur.

Bilinçdışı ayrımcılık ile ilgili bir diğer kavram ise şemalardır. Şemalar sosyal psikologların ve gelişim psikologlarının ortaya attığı zihinsel bir süreçtir. Şema/Şemata, gözlemcinin kişilere, olaylara yahut nesneleri anlamlandırmak için örgütlü olarak uygulanan düşünce veya eylem olarak tanımlanmaktadır (Gander & Gardıner, 1981). Şemalar, dış dünyadan gelen binlerce uyaranı anlık olarak anlamlandırma işlevi görür. Fiske & Taylor (1984) insanların bilişsel olarak "cimri" olduğunu söylerler ve onlara göre her uyaranı kişinin anlamlandırması çok zor ve zahmetlidir. Böyle durumlarda aktörler durum, kişi ve durumları soyut temsiller içinde gruplandırırlar. Buna örnek olarak kanatlı, tüylü, güzel öten, uçan, yuva yapan tüm canlıları "kuş" şeması ile tanımlayan bir çocuk, daha sonra devekuşu gördüğünde ilk baştan onu da kuş şeması içinde tanımlayacaktır. Ve bu şemanın getirdiği diğer tüm özellikleri devekuşu içinde geçerli sayacaktır; ancak çocuk hayvanat bahçesinde bir deve kuşu gördüğünde ve uçmadığına şahit olduğunda onu, zihninde oluşturduğu kuş şemasında çıkartacak ve onun için " uçmayan kuşlar" şeklinde yeniden bir şema oluşturacaktır. Bu süreç yeniden alanlama olarak (re-fencing) tanımlanmaktadır (Moule, 2007). Daha sonra penguen gördüğünde ise onu artık sadece "kuş" şemasına değil, "uçmayan kuşlar" şemasına alacaktır.

Sosyal psikolojide ise şemalar çevreyi anlamamızda rol oynar ve etnisite, cinsel yönelim, cinsiyet gibi sosyal kategoriler hakkında beklentilerimiz dahil olmak üzere, bu kategoriler hakkında bilgi eksikliğimiz olduğu zaman bu konuda bize rehberlik eden zihinsel bir süreçtir (Duncan,1976; Hilton & von Hippel, 1990; Jacobs & Eccles, 1992; Rothbart & Birrell, 1977; Sagar & Schofield, 1980). Şemalar stereotipleri açıklamada da kullanılabilirler. Stereotipler, şemaların, kişinin toplumsal olarak tanımlanmış belli bir kategoriye giren diğer insanlara ilişkin önceki beklenti ve bilgilerini örgütleyen özel

bir türü olarak tanımlanabilir (Dönmez, 1992). Böylece stereotip kafa karıştırıcı bir durumu açıklığa kavuşturmaya yardımcı olan bir şema görevi görür (Correll vd., 2002). Bu şemalar ayrımcılığı anlamakta önemlidir. Örneğin Afro-Amerikalılar beyazlardan daha çok suça karışmış olabilirler. Böylece Afro-Amerikalılar saldırgandır şeması beyazların zihninde oluşmuş olabilir. Bu durumla ilgili Duncan'ın (1976) yaptığı çalışma ışık tutmaktadır. Yapılan bu çalışma da Afro-Amerikalı tarafından yapılan hafif bir saldırgan davranış, beyaz bir kişinin yaptığına göre daha tehdit edici algılanmaktadır. Benzer bir çalışmada Correll ve arkadaşları tarafından (2002) yapılmıştır. Bu çalışmada 40 üniversite öğrencisine silahlı bir bilgisayar oyunu oynatılmıştır. Oyunda 10 siyah 10 tanede beyaz hedef vardır. Hedefler silahlı olma ve silahlı olmama şeklinde kategorilendirilmişlerdir. Araştırmada katılımcıların hedeflere verdikleri tepki zamanı, kaç kişi öldürdüğü, ipuçlarını toplama gibi süreçler kaydedilmiştir. Reaksiyon zamanlarına bakıldığında silahlı beyaz hedefleri vurma kararını silahlı siyah hedeflere göre daha geç vermişlerdir. Araştırmacılar bunun beyazları vurmadan önce daha fazla ipucu arandığı, o kişinin gerçekten suça karışıp karışmadığının daha fazla sorgulandığını söylemişlerdir.

Bu noktada karşımıza çıkan ikinci kavram istatistiksel ayrımcılıktır. Ekonomi literatüründen psikolojiye giren bu kavram, istatistiklere bakıldığında dezavantajlı grupların bazı konularda öne çıkmış olabileceğini söyleyebilir. Örneğin gerçekten suç oranlarında Afro-Amerikalılar beyazlara nazaran daha çok suça karışmış olabilirler (Emniyet güçlerinin beyazlara daha toleranslı olduğuna yönelik bazı eleştiriler mevcuttur. Bunların göz ardı edildiğini; yani ortaya çıkan istatistik sonuçlarının gerçeği yansıttığı varsayımını kabul edersek), yahut kadınlar riskli kararlar verirken duygularından daha çok etkilenebilirler. Burada karar veren bu istatistiklerden faydalanarak karşısındaki dezavanatajlı grup üyesinin de aynı özellikleri paylaştığını varsayarak ona ayrımcılık yapmak olarak tanımlanabilir. Özellikle işletme literatüründe kullanılan bu kavram kimlerin düzenli olarak işe geldiği, kimlerin daha güçlü aidiyet hissettiği, kimlerin daha çok işten çıktığı gibi istatistikleri kullanmaktadırlar. Bu durum çocuğu olan kişilerin çok fazla izin kullanacağı stereotipi ile aynıdır. Dolayısıyla evli ve çocuklu olan kişilerin daha fazla ayrımcılığa maruz kalabileceği düşünülmektedir (Yoğun Erçen, 2008; Duruoğlu, 2007). Bu durum ayrımcılığı yapanlar için ayrımcı

davranışlarını rasyonelleştirme ve meşrulaştırma pratiği olarak kullanılabileceği düşünülmektedir.

Çalışma yaşamındaki bilinçdışı ayrımcılığa bakacak olursak Norton ve arkadaşlarının (2006) yaptığı çalışma örnek verilebilir. Çalışmada katılımcılardan pozisyona uygun birini işe almaları istenmiştir. Adaylardan biri siyah diğeri ise beyazdır. Adayların tüm özellikle manipüle edildikten sonra hangi adayın daha çok seçileceğine bakılmıştır. Çalışmada beyaz olan aday daha fazla seçilmiştir. Daha sonra adaylardan siyah olanın iş görüşmesi daha iyi geçtiği bilgisi verilmiştir. Beyaz olanın ise iş deneyimi biraz daha iyidir. Katılımcılar beyaz olanı seçmişlerdir; çünkü karar vermelerini etkileyen faktörün iş deneyimi olduğunu söylemişlerdir. Daha sonra koşulları değiştirmişler ve siyah olan katılımcıya daha fazla iş deneyimi olduğunu söylemişler ve sefer katılımcılar onlar için önemli olan kriterin iş görüşmesinin nasıl geçtiği olduğunu söylemişlerdir. Yazarlar burada olanın bilinçli olarak " yalan söyleme" olmadığını, bilinçdışı eğilimlerin kararları etkilediğini söylemektedirler (Shin, 2010).

Bu çalışmada ise bilinçdışı ayrımcılık literatürden farklı olarak göz izleme teknolojisi aracılığı ile ölçülmeye çalışılacaktır. Bundan sonraki bölümde göz izleme, dikkat, karar verme başlıkları altında göz hareketlerinin dikkat, seçim ve karar verme sürecinde nasıl etkili olduğu tartışılmıştır. Buradan yola çıkarak özgeçmişlerde insanların en çok özgeçmişin hangi bölgesine dikkat ettiği, adayın hangi özelliğinin ayırt edici kriter olduğu, kişinin hangi adayı seçtiği ve adayı seçme nedenleri incelenecektir. Temel varsayımımız karar verme sürecinde katılımcının en çok baktığı bölgenin karar verme sürecinde en etkili kriter olduğu varsayımıdır. Bunun temel sebebi daha önceki yapılan dikkat çalışmalarında dikkat edilmeyen bölgeye kişilerin en az odaklanması olarak söylenebilir.

2.6 İş Yaşamında Ayrımcılık

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (1958) iş yaşamında ayrımcılığı " ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal ve sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin varsa temsilcisi, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma" olarak tanımlamıştır.

Türkiye'de de bir işyerinde herhangi bir farklılığından ötürü bir kişiye karşı ayrımcı tutum ve davranışları sergileyen kurum ve kuruluşlar, Türk Ceza Kanununun 122. maddesince suç işlemiş sayılmaktadır. Ancak bu maddenin varlığı yine de tüm farklılıkları kapsıyor gibi gözükmemektedir. İşçi sendikalarına üyelik ve işveren kuruluşlarına ilişkin konu, anayasanın 51. maddesi olan "sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başlarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir" denmektedir. Bu madde de yer alan "genel ahlak" ibaresine dayanarak pek çok LGBT bireyi sendika açma veya üye olma hakkından mahrum bırakılmaktadır. Bu gibi maddelere dayanarak birçok iş yeri de ayrımcı tutumlarını meşrulaştırmaktadır. Aynı zamanda Medeni Kanun ve İş Kanunu'nda cinsel yönelime dair bir madde de bulunmamaktadır.

Başka bir hukuki konu olan geçerli fesihlere bakıldığında, iş kanununun 18. maddesinde yer alan "(…) işçinin depresif olması, alkol veya ilaç bağımlısı olması ve bu durumların halen veya ileriye dönük işini etkilemesi geçerli sebeptir." İbaresindeki "depresif olma" psikiyatri ve psikoloji bilgisi ile net açıklanmamış ve muğlak bırakılmıştır. Burada "depresif olma" ile ilgili kastedilen durumun bir duygulanım (affect) mı olduğu yoksa bir duygudurum (mood) mu olduğu anlaşılır değildir. Keza depresif olma çökkün bir duygulanımdan majör depresyona kadar geniş bir skalada görülebilmektedir (APA, 2013). Bu konunun önemini depresyonun (çökkünlük) toplumdaki oranlarına bakarak anlaşılabilmektedir. Depresyonun gerek dünyada gerekse ülkemizde son bir aylık yaygınlığı %2 ile %6 arasında değişmektedir (Yazıcı

vd., 2008). Kadınlarda erkeklere oranla 2-3 kat daha fazla gözülen (Coryell, 1994; Yazıcı vd., 2008) bu hastalık, iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadınların bu sebeplerle geçerli feshini daha da meşrulaştıracağını ve oranları daha da artırabileceğini düşündürtmektedir. Depresyonun yaşam boyu sıklığı ise %17 ile %25 arasında değişmektedir (Blazer vd., 1994). Bu da her 4-6 insandan biri hayatı boyunca en az bir kez depresyon yaşamış, bu hastalıktan dolayı işten atılma riskini aslında taşıyor anlamına gelmektedir. Üstelik literatür, depresyonun son 50 yılda giderek artan oranlarına ve başlangıç yaşının giderek aşağı düşmesine dikkat çekmektedir (Klerman, 1988). O halde kanun koyucuların gerekli disiplinlerin bilgi ve tecrübelerinden faydalanarak, bireylerin güvenli ve işten atılma korkusu gütmeden çalışmalarına olanak sağlayacak kanunları yapmalarının yararlı olacağı düşünülmektedir.

İş yaşamında dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılık taraması yapıldığında, norm grubun kendinden farklı olana pek çok şekilde ayrımcı davranışlarda bulunduğu görülmektedir. Bu davranışlar daha düşük ücrete çalıştırma (Peterson & Morgan, 1995;), alay edip küçük düşürme (Sellers vd., 2006), performans değerlendirmede dezavantajlı üyeliklere sahip bireyleri daha kötü değerendirme (Stauffer & Buckley, 2005), daha düşük pozisyonlarda çalıştırma ve terfi imkanlarını kısıtlama (Blau & De Varo, 2007) gibi geniş bir skalada yer alabilmektedir.

Bu çalışmada ise dezavantajlı grupların işe alım sırasında uğradıkları ayrımcılık ele alınmıştır.

Bertrand ve Mullainathan (2004) tarafından yapılan bir çalışmada kişilerin ırklarını belli edecek isimlerinin olmasının bile ayrımcılığa sebep olabileceğini, yahut işe alım uzmanlarının isimler üzerinden kişinin etnik köken, ırk gibi üyeliklerine dair göndermeler yaparak ayrımcı davranışlarda bulunabileceğini ortaya koymuştur. Araştırmacılar benzer kalifikasyonları bulunan adayları internet üzerinde ilana çıkılan pozisyonlara başvurmuşlardır. Adayların ırklarına isimler üzerinden gönderme yapmışlardır (örneğin beyaz kökenli başvuruda Greg Baker ismi varken; siyah kökenli bir başvuruda Jamal James gibi bir isim kullanmışlardır). Araştırmanın sonucunda kulağa " beyaz ismiymiş gibi gelen" isme sahip olan katılımcılar "ismi siyahlara ait bir isimmiş gibi gelenlere" oranla %50 daha fazla iş görüşmesine çağrılmışlardır.

Dezavantajlı grupların işe alım sürecinde uğradıkları ayrımcılıklara dair araştırmalar internet platformları yahut firmaların siteleri aracılığıyla çıktıkları ilanlara başvuru üzerinden çalışılmaktadır. Bu araştırmalar saha araştırması olarak görülmekte ve açılan ilanlara araştırmacıların kurgusal adaylar ile başvurması şeklinde olmaktadır. Bu tür çalışmalarda ayrımcılık kavramının işe vuruk tanımı, başvuran adayların bir sonraki aşamaya çağırma oranları şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tür çalışmalarda adayın dezavantajlı grup üyeliği ismi (Bertrand & Mullainathan, 2004), üye olduğu dernekler (Adam,1981; Hebl vd., 2002; Weichselbaumer, 2003; Drydakis, 2009), yahut ek bilgiler (Pager, 2012) aracılığı ile bilgisi işe alım uzmanına gönderilmeye çalışılır.

Ahmed ve arkadaşları tarafından İsviçrede yapılan bir çalışmada (2013) cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığını yordamak için bir deney tasarlamışlardır. Araştırmacılar işleri erkek yönelimli meslekler (male-dominated), kadın yönelimli meslekler (female-dominated) ve nötr olmak üzere sınıflandırmışlardır. Kadın yönelimli mesleklere satış danışmanlığı, okul öncesi öğretmenliği, temizlik personeli, servis elemanı (restoranda) ve hemşire olarak; erkek yönelimli işleri inşaat işçisi, ağır iş makinesi şöförü, satış personeli ve makine işçisi olarak seçerken; nötr meslek ise lise öğretmenliği olarak seçilmiştir. Bu meslekler seçilirken 2010 tarihli " Sweden Statisics" raporundan elde edilen verilere göre seçilmiştir. Bu verilere göre kadın yönelimli işlerde kadınların çalışma oranları İsviçre için %68 ile %93 arasında değişmektedir. Erkek yönelimli mesleklerde erkeklerin çalışma oranları ise % 72 ile %99 arasındadır. Tüm başvurular e-posta aracılığı ile yapılmış olup araştırmacılar e- postaya bir niyet mektubu da eklemişlerdir. Çalışmada heteroseksüel kadınlar ve homoseksüel kadın ve erkeklerin ayrımcılığa maruz kalıp kalmayacağı incelenmek istenmiştir. Kişilerin yönelimleri niyet mektubunda şu şekilde belirtilmiştir: Heteroseksüel kadın veya erkek için " boş zamanlarımda karım veya kocamla vakit geçirmeyi severim"; lezbiyen kadın için " boş zamanlarımda karımla vakit geçirmeyi severim"; eşcinsel erkek için ise " boş zamanlarımda kocamla vakit geçirmeyi severim" ibareleri ile cinsel yönelim bilgisi hakkında ipuçları verilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre erkek yönelimli işlerde heteroseksüel erkeklerin bir sonraki görüşmeye çağrılma oranları %22,2 iken; eşcinsel erkeklerin çağrılma oranları %15,6 olarak raporlanmıştır. Ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. lise öğretmenliği pozisyonu için ise

erkek eşcinsellerin çağrılma oranı %55.5 iken; heteroseksüel erkeklerin %53,7 olarak raporlanmıştır ve anlamlı fark yoktur. Heteroseksüel kadın ve eşcinsel kadınlar arasındaki farklara bakıldığında ise kadın ve erkek yönelimli meslekler arasında geri çağrılma oranları açısından anlamlı bir fark çıkmamıştır. Araştırmacılar istatistiksel olarak anlamlı çıkmamasının, İsviçre'de eşcinselliğin diğer ülkelere kıyasla daha fazla tolere edildiği, daha "normal" karşılandığı için cinsel yönelimli ayrımcılığın anlamlı çıkmadığını belirtmişlerdir (Gerhards, 2010). Yine benzer şekilde etnik gruplara yönelik ayrımcılık çalışmalarında da İsviçre örnekleminde anlamlı fark çıkmayan çalışmalar raporlanmıştır (Carlsson & Rooth, 2007). Benzer bir çalışma 1981 yılında Adam tarafından Kanada'da yapılmış olup cinsel yönelim ayrımcılığını araştıran ilk saha çalışması olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışmada da 163 hukuk firmasına başvurular yollanmış. Heteroseksüel ve homoseksüel adaylar arasında istatistiksel anlamlı bir sonuç çıkmamıştır. 2003 yılında aynı yöntem Avusturya'da tekrarlanmış heteroseksüel kadınlar %55 oranında görüşmeye çağrılırken; homoseksüel kadınlar % 42 oranında görüşmeye çağrılmıştır. Ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Weichselbaumer, 2003). Yunanistan örneğinde ise aradaki fark daha da açılmış olup heteroseksüel erkekler %40, homoseksüel erkekler %14; heteroseksüel kadınlar %49, homoseksüel kadınlar %22 oranında görüşmeye çağrılmışlardır (Drydakis, 2009). Bu yöntemin bir benzeri Türkiye örneklemi için literatürde görülmemiştir. Ülkeler arasında cinsel yönelim ayrımcılığının yasalarca yasaklanmış olmasının da pratikte ayrımcılığı önleyebileceği bu çalışmalarda raporlanmıştır.

Ancak yine de bu yöntemin metodolojik olarak bazı sınırlılıkları olduğu unutulmamalıdır. Bunlardan ilki başvuruları inceleyen işe alım uzmanı ön elemeyi yaparken acaba insanaların üyeliklerine yahut bu bilgilerine sanıldığı gibi dikkat ediyor mu? Özgeçmiş yollama ve geri dönüş oranlarına bakılan tüm çalışmaların temel varsayımı " özgeçmişleri değerlendiren kişinin o pozisyona başvuran bütün adayların özgeçmişlerini aynı önemde değerlendirdiği ve özgeçmişlerin tamamını incelediği" varsayımına dayanmaktadır. Ancak ön elemeyi yapan kişiler sanıldığı gibi tüm özgeçmişi ya da niyet mektubunu o kadar dikkatli incelemiyor olabilir. Bu çalışmada da insanların gerçekte ne oranda özgeçmişte yer alan bilgileri incelediği araştırılmaya çalışılmaktadır.

Literatüre bakıldığında her dezavantajlı grup üyeliğinin marjinalizasyon yoluyla kimliklerini yücelttikleri görülmektedir. Örneğin Amerikada Uzak Asya'dan gelen insanlar üniversitelerin iyi yerlerinde araştırma görevlileri oldukları, çok çalıştıkları, bu yüzden Amerikalıların "Çinliler çalışkandır" gibi olumlu stereotipler geliştirdikleri, bu yüzden de diğer ırklar gibi ayrımcılığa maruz kalmadıklarını söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Zhu, 2016). Bir benzer konu ise eşcinsel kadınlar için geçerlidir. Blandford'un (2003) yaptığı bir çalışmada lezbiyen ve biseksüel kadınların heteroseksüel kadınlara göre daha fazla ücret ödendiği bulunmuştur (Berg & Lien, 2002; Black et al., 2003). Bunların yanı sıra deneysel bazı çalışmalar göstermektedir ki lezbiyen kadınların heteroseksüel kadınlara göre işe alınma oranları daha yüksektir (Horvarth & Ryan, 2003). Tüm bu çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde maskülenliğin lezbiyenlikle ilgili stereotipleştirildiğinde heteroseksüel olmayan kadınların (queer women) işe alınma potansiyellerini pozitif etkilediği bulunmuştur (Martin, 1990; Pelligrini, 1992). Dahası bazı çalışmalarda queer kadınların heteroseksüel kadınlara göre daha az çocuk sahibi olduğundan dolayı işlerine daha kuvvetler bağlandıkları gösterilmiştir (Blanford, 2003; Elmslie & Tebaldi, 2007). Ancak literatürde tüm bunların aksini söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Badgett, 1995; Grant, Mottett & Tanis, 2011).

Burdge (2009) ekonomik bir perspektifle LGB bireylerin, heteroseksüellere göre daha az çocuk yaptıkları ve bu yüzden heteroseksüellerden daha az maaşla çalışabileceklerini; çünkü daha az masrafları olduğunu söylemektedir. Linds (2004) ise böyle bir yaklaşımın doğru olmadığını, temel hakların sanki özel olarak LGB bireylere sunuluyormuş gibi gösterildiğini belirtmektedir

Ekonomik perspektif LGB bireylere yönelik ayrımcılığın farklı bir biçime dönüştürüldüğünü ve neredeyse LGB eşitliğine karşıt bir şeymiş gibi kullanıldığını söylüyor. LGB bireylerin heteroseksüellere göre daha az çocuk yapma eğiliminde oldukları varsayılıyordu. Bu yüzden de elit bir sınıfmış gibi algılanıyorlardı. Hatta bu yüzden de yasal bir korunmaya ihtiyaç oldukları düşünülmüyordu. Ve eğer LGB böyle görülüyorsa ekonomik açıdan zengin sınıfa özel bir hak vermişsin gibi görülüyordu (Linds, 2004). Bu argümanlarda pek çok politikacıyı ikna etmiştir (Burdge, 2009). Ancak daha sonraları bu gey stereotipi çok tutulmamıştır. Çünkü LGB popülasyonu

içinde gelir dağılımının eşit olmadığını araştırmalar göstermiştir (Black et al., 2000). Son olarak bazı çalışmalar lezbiyen erkekler heteroseksüellere göre daha fazla kazanırken; gey erkekler heteroseksüellere göre daha az kazanmaktadır (Badgett vd., 2007).

III. BÖLÜM

3.1 İnsan- Bilgisayar Etkileşimi

İnsan bilgisayar etkileşimi çalışmaları, 1945'te Bush'un " As We May Think" adlı eserinde analog bilgisayarlarını teorik olarak tartışması ile başlamış, Shackel'in 1959'da insan bilgisayar etkileşimi çalışması ile hız kazanmıştır. İnsan bilgisayar etkileşimi çok-disiplinli bir alan olup bu alandaki bilgisayar sistem ve yazılımlarının en etkin ve geçerli bir şekilde kullanılmasını sağlamaya çalışan bir alandır (Çağıltay, 2005; Shneiderman, 1998). Bu çalışma alanı özellikle 1980'lerden sonra teknolojinin hızla gelişmesi ve daha kullanılabilir hale gelmesiyle dolayı pek çok disiplinde kendine yer edinmiştir (Rosson & Carroll, 2002; Nielsen, 1993). Hewett ve arkadaşlarına göre (1992) özellikle bilgisayarların daha küçük boyutlar haline gelmesi ve mobil olarak kullanılabilmesi bu süreci daha da hızlandırmıştır. Günümüzde ise gerek ülkemizde gerekse dünyada tıp (Marajanta & Bulling, 2014), psikoloji (Rayner, 1998), bilgisayar mühendisliği (Jacob & Karn, 2003), yazılım mühendisliği (Borji & İtti, 2013) , sosyoloji gibi alanlarda kullanılmaktadır (Çağıltay, 2005; Shneiderman, 1998). Bu teknolojisinin gelecekte hayatımızı daha kolay hale getireceği düşünülmektedir.

İnsan bilgisayar etkileşimi alanında kullanılan yazılım ve cihazlar farklılık göstermekte olup bu çalışma da sadece göz izleme cihazı hakkında bilgi verilecektir.

3.2 Göz İzleme Teknolojileri (Eye Tracking System)

Göz hareketlerinin incelenmesi, bilgisayarların yaygın olarak kullanılmasına kıyasla çok daha eski tarihlere dayanmaktadır (Javal 1878, Akt; Jakob & Karn, 2003). Göz hareketlerini takip etmeye yönelik ilk çalışmalar günümüze göre çok daha cerrahi ve kornea ile direk teması gerektiren uygulamaları barındırmaktaydı (Jakob & Karn, 2003) ve kullanılabilirliği çok daha kısıtlı idi (Majaranta & Bulling, 2014). 1901'de

Dodge ve Cline korneadan yansıyan ışığı kullanarak ilk olarak kornea ile direk teması gerektirmeyen göz izleme tekniğini geliştirmiştir (Wade & Tatler, 2005).

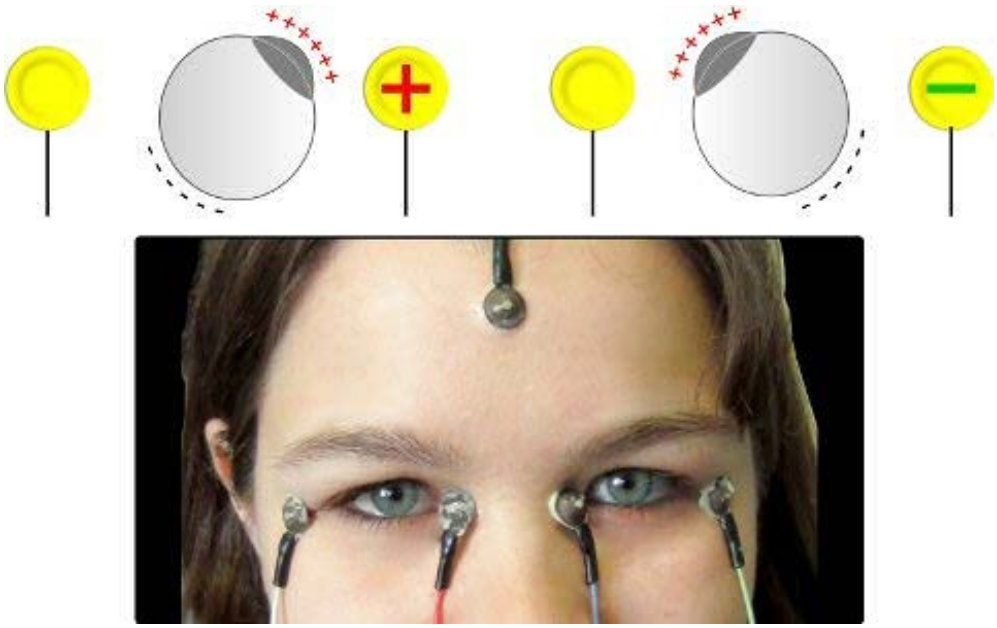
1930'lara gelindiğinde Tinker ve arkadaşları okuma sırasında göz hareketlerini fotoğrafik teknikleri uygulayarak incelemeye çalışmışlardır. Metnin karakteristik özelliklerinin (yazı biçimi, punto büyüklüğü, sayfa düzeni gibi) okuma hızı ve okuma stratejileri üzerindeki etkilerini çalışmışlar ve metin üzerindeki göz hareketlerini kaydetmişlerdir. Fitts ve meslektaşları ise (1950) pilotların kokpitte uçağı indirirken hangi stratejileri izlediğini görüntülü kameralar kullanarak incelemişlerdir. Yapılan bu çalışma kullanılabilirlik mühendisliği (usability engineering) olarak bilinen alanın ilk uygulaması olarak geçmektedir. 1948'te ise Hartridge ve Thompson başa giydirilerek kullanılan ilk göz izleyicisini icat etmiştir.

1970'lerde ise göz izleme araştırmaları ve göz izleme teknolojileri büyük bir gelişme gösterdi ve göz izleme ile teknolojisi psikolojik kuramlar arasında ilişkiler kurulmaya başlandı (Monty & Senders, 1976). Özellikle bu çalışmalar göz izleme ile bilişsel süreçler arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olmuştur (Fisher vd., 1981); ancak bu yıllardan sonra göz izleme teknolojileri daha çok mühendislik üzerine çalışmalarını sürdürmüş olup psikolojik kuramlar arasındaki ortak çalışmalarda azalma olmuştur (Jacob & Karn, 2002).

1970'lerden önce göz hareketlerini ve fiksasyonlarını çalışan psikologlar, bilişsel faktörlerden ziyade (hafıza, öğrenme, dikkat); göz hareketleri ile görsel uyaranlar arasındaki ilişkiye yönelmişler ve temel çalışma alanları ise zıtlık, lokasyon gibi görmenin psiko-fizyolojisi üzerine olmuştur (Kowler, 1990). 1970'lerden sonra ise bu anlayış yavaş yavaş değişmeye başlamış ve psikologların çalışma alanları göz hareketleri ile bilişsel aktivite olmuştur (Just & Carpenter, 1976a, 1976b).

Genel olarak göz hareketlerini ölçmek için kullanılan ölçüm araçlarına göz izleme cihazı adı verilir. Günümüzde de kullanılan iki teknik vardır. Bunlardan ilki gözün başa göre konumunu ölçmedir. İkinci teknik ise gözün uzaydaki yönünü ve bakış açısını ölçmedir (Young & Sheena, 1975). İkinci kullanılan yöntem sıklıkla başvurulan yöntem olup korneanın yansımasını baz almaktadır. Göz hareketlerini kaydetmek ve ölçmek için belli başlı teknikler vardır. Bunlardan ilki Elektro-Okülografi (EOG)

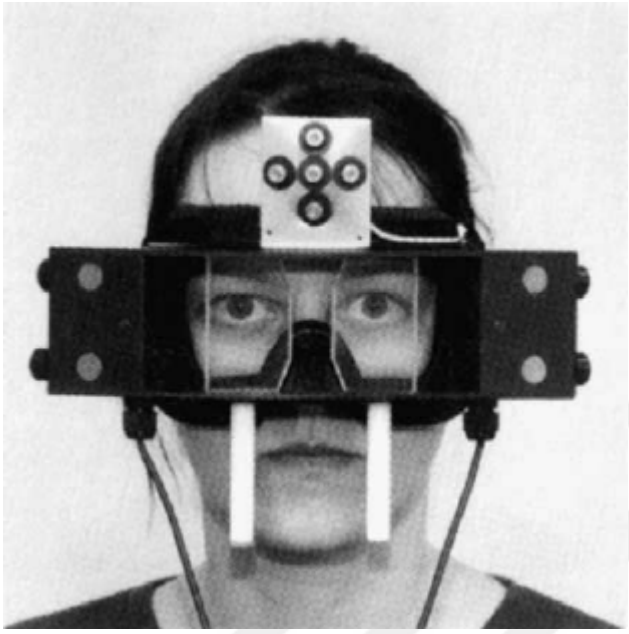
cihazıdır. Vücudumuzda bulunan çeşitli elektrik potansiyeli olan kaynaklardan veri toplar. Bu kaynaklar kornea ile retina arasında duran potansiyeller olup göz küresinin göz çevresindeki hareketlerinden dolayı oluşan sinyali kaydeder (Banerjee vd., 2012). EOG sinyalleri cerrahi operasyon gerektirmez ve yüze yerleştirilen elektrotlar sayesinde algılanabilmektedir (Resim.1).



Resim 1:*Elektro- Okülogramın yüz üzerine yerleştirilmesi*

Elektro-okülogram yönteminin dışında foto-göz grafisi ve video-göz grafisi gibi yöntemlerde kullanılmaktadır. Bu yöntemler ise kızıl ötesi ışık vasıtasıyla bilgi toplar (Duchowski, 2007). Bu yöntemlerde de kafa hareketleri (head-motion) veri toplamayı zorlaştırdığı için kafa ve çene sabitleyiciler kullanılmaktadır (Resim.2).

Günümüzde ise vücuda girişim gerektirmeyen, kızıl ötesi ışıklar yoluyla veri toplamaya yarayan video temelli kayıtlar kullanılmaktadır.



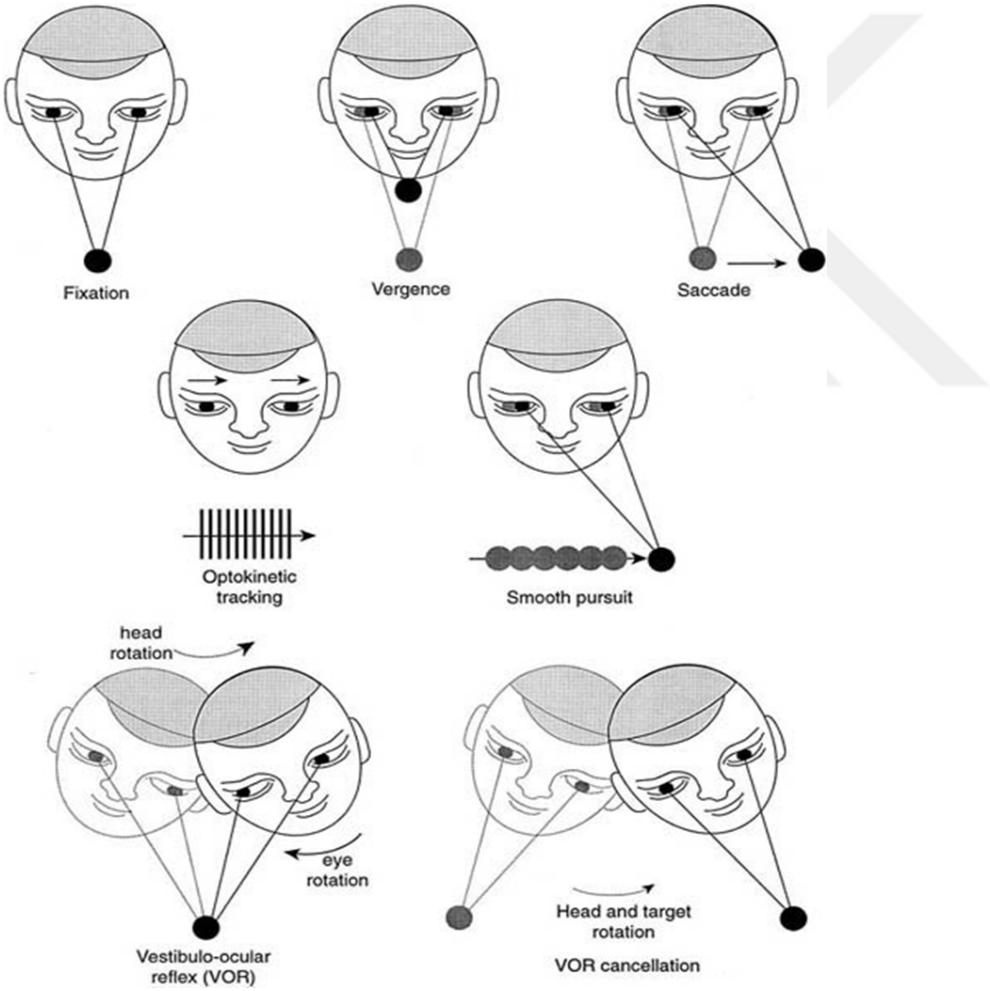
Resim 2: *Kafa ve çene sabitleyicilerin kullanıldığı video-okülogramdan bir örnek https://www.researchgate.net/figure/80705 74_fig8_Fig-8-Video-oculography-performed-with-a-mask-attached-to-the-head-in-which-a-camera-is adresinden 17.08.17 tarihinde alınmıştır.*

3.3 Göz Hareketleri

"*Kişinin göz hareketleri düşüncelerinin yansımasıdır. Bakışlarımızı nerelere ne sıklıkla yönelttiğimiz, dikkatimizi nelerin ne kadar çektiğiyle yakından ilişkilidir*" Alfred L. Yarbus

Görme davranışı, bizim düşüncemiz ve niyetlerimiz hakkında bize ipucu veren bilişsel süreçlerimizin somut bir kanıtıdır (Land & Furneaux, 1997). Gerçek dünyada bir objeyi görmek için, beynin görsel sisteminin onu algılaması için 'yeterince' ona bakmamız gerekir (Majarata & Bulling, 2014). Bu 'bakma' davranışı genel olarak fiksasyon terimi ile ifade edilir ve göz hareketlerinin bir çeşididir. Fiksasyonlar en az 100 ms sürer ve tipik bir fiksasyon 200 ile 600 ms arasındadır. Temel olarak fiksasyonlar, gözlerin kodlama işlemi için bir bölgede durduğu süre olarak tanımlanabilir (Vassallo vd., 2009; Kundel vd., 2007). Fiksasyon süresince, çok dar bir alanı görebiliriz; ancak görüşümüz çok keskindir. Görsel bir sahneyi doğru olarak algılamak istiyorsak, görsel ekranı hızlı göz hareketleri ile taramalıyız. Bu hızlı göz

hareketelerine ise sakadlar adı verilir. Sakadlar çok hızlıdır ve ekran üzerinde kısa sıçramalar (ballistic jumps – yaklaşık 2 derecelik) yapar ve ortalama 30-120 ms sürer (Jakob, 1995; Mackensen, 1958). Bu hareketler esnasında herhangi bir kodlama işlemi gerçekleşmez (Giovinco vd., 2015). Sakadik göz hareketlerinin bakış açısı 1 ile 40 derece arasıdır. Eğer hedef 30 derecenin üstünde ise görme kafa hareketi ile sağlanır. Bir hedefi takip etmek için ise smooth pursuit movements denilen göz hareketi yapmaktayız. Toplamda 5 farklı göz hareketi bulunmakta olup (Robinson, 1968) bu çalışmada sadece sakadik ve odaklama göz hareketleri üzerine tartışılacaktır. Temelde yer alan göz hareketleri resim 3'te gösterilmiştir.



***Resim 3**:Göz hareketleri*

Yapılan literatür taraması sonucunda verinin yorumlanması üzerine pek çok akademik çalışma saptanmıştır. Temel olarak analiz edilen veriler ise sakadik göz

hareketleri ile odaklanmalar (fiksasyon) olmuştur (Al-Moteri vd., 2017). Fiksasyon verilerinin incelenmesi ve yorumlanmasına bakıldığı zaman, verilerin yorumlanmasının sabit olmadığı ve araştırma sorusuna göre değiştiği görülmektedir. Bu yüzden ölçülecek olan göz izleme datalarının önceden araştırmanın hedefleri ile ilişkisinin kurularak tanımlanması gerekir (Balslev vd., 2012; Sibbald vd., 2015). Örneğin bazı çalışmalarda fiksasyon sayısının belli bir bölgede yoğunlaşması, o bölgenin daha belirgin ve katılımcılar için daha önemli olduğunu göstermektedir şeklinde yorumlanırken (Poole vd., 2004); okuma sürecindeki fiksasyonlarda ise daha çok fikse olunan alandaki kelimelerin diğer bölgelerdeki kelimelere göre daha az tanınır veya daha fazla kelime olduğu gibi yorumlamalar yapılmıştır (Rayner, 2014). Başka bir çalışmada ise odak süresinin fazla olması o bölgede olan nesnelerin anlaşılmasının güç olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Hauland, 2003).

Fiksasyon verilerinden elde edilen diğer bir veri odaklanma oranıdır. Odaklanma oranı, araştırmacının ilgilendiği bölge (area of interest) için odaklanma sayısının toplam zamana bölünmesi ile bulunur. Toplam bölge içinde yüzde kaç oraya baktığı hesaplanır ve çıkan yüzde katılımcıların o bölgeye verdiği önemi gösterir. Fitts ve arkadaşları (1950) burada odaklanma sıklığı ile odaklanma süresi arasındaki ayrımı ortaya koymaktadır ve araştırmacıların bu bilgileri yorumlarken dikkatli olması gerektiğini öne sürmektedir. Araştırmacılara göre ekran üzerinde bir noktaya gözünü ayırmaksızın bakma "sıklığı", bakılan yere atfedilen önemi gösterirken; gözünü ayırmaksızın bakma "süresi" ise o bölgede olan bilginin anlaşılmasının zor olduğunu ve deneklerin o bölgeyi anlamaya çalıştığını göstermektedir. Henderson'un (2003) yaptığı bir çalışmada ise, katılımcıların ilk odaklandıkları yerin, diğer bölgelerle kıyaslandığında daha ilginç ve bilgi kapasitesinin en yüksek olan bölgelere yaptığını ortaya koymuştur. Yine bu bölgelerde bir değişim meydana geldiğinde diğer bölgelere kıyasla, buradaki değişim daha hızlı bir şekilde farkedilmektedir (Hollingworth & Henderson, 2000). Krupinski ise (1996) bir yere bakma süresinin uzunluğu kodlama işleminin "derinliğini" yansıttığını söylemektedir. Ona göre toplam bakma süresi katılımcının algısının iyi bir yordayıcısıdır (Krupinski vd., 2006).

Bazı çalışmalarda ise fiksasyonun ilk meydana geldiği yer ile dikkat arasındaki ilişki incelenmiştir (Wood vd., 2013). Araştırmacılara göre ilk fiksasyon yeri diğer yerlere göre kıyaslandığında ekran önüne geldiğinde, katılımcıların ilk dikkatini çeken yer olduğu raporlanmıştır.

Bu çalışmada ise özgeçmişlerin demografik, eğitim ve deneyim bölümleri ile adayın dezavantajlı grup kimliklerini belli ettiği bölümler arasında odaklanma sayısı açısından bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Bizim çalışmamızda dezavantajlı grup aidiyetlerinin belirtildiği bölümlere, diğer bölümlere kıyasla daha fazla bakılacağı yönündedir. Diğer bir araştırma sorusu ise grup aidiyetlerinin belirtildiği bölümlere bakma süresi ile, adaya verilen başarı skoru arasında ne yönde nasıl bir ilişki olduğudur.

Sakadik göz hareketlerinin analizine bakıldığında ise, kişinin belli bölgeler arasında sürekli gidip gelmesi o bölgelerde daha fazla araştırma yapıldığı (Gottlieb & Goldberg, 1999), eğer sıçramalar arasındaki mesafe fazla ise dikkatin dağıldığı şeklinde yorumlanmaktadır (Goldberg vd., 2002). Bu çalışmada ise sakadik göz hareketleri karar verme süreci içerisinde değerlendirilmiştir. Eğer bir katılımcı bir noktaya sürekli gidip geliyorsa, bakılan o bilgiyi diğer bölgelerdeki bilgilerle kıyaslıyor, dolayısıyla en sık bakılan yer karar vermede en önemli enformasyon olarak değerlendirilmektedir. Yarbus (1967) bu gözlemcinin bir noktaya sürekli "bakmasını" şu şekilde değerlendirmektedir: "*Önemli bilgi vermeyen ama gözleyicinin zihninde olan öğeler sık sık gözleyicinin dikkatini üzerine çekiyor. Genellikle, gözleyici özel durumda olan değişik, alışılmamış, anlaşılmaz ve benzeri öğelerin üzerinde dikkatini odaklıyor (….) Odaklanma noktasını değiştirdiğinde, gözleyicinin gözü tekrar tekrar aynı öğe üzerine geri döner. Anlama için ekstra zaman harcamayı ikinci bir öğeyi incelemek için kullanmaz, fakat en önemli öğeleri yeniden inceler.*" Dolayısıyla eğer gözlemci grup aidiyetini gösteren yerlere daha fazla bakmış ise, orası dikkatini çekmiş, o bilgi üzerinde diğer bilgilere kıyasla daha fazla düşünmüş ve karar verme sürecini doğrudan etkilemiştir.

3.4 Göz İzleme İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde gerek ülkemizde gerekse yurtdışında göz izleme ile ilgili yapılan çalışmalar, çalışma alanları baz alınarak özetlenecektir.

3.4.1 Reklamcılık ve pazarlama

Yapılan literatür taraması sonucunda göz izleme teknolojisinin en sık kullanıldığı alanlardan biri olarak reklamcılık ve pazarlama faaliyetleri olduğu görülmektedir. Çalışmaların temel konuları reklamlarda kullanılan ögelerin dikkati ne derecede çektiği, hafızada ne kadar kaldığı ve satın alma davranışını ne kadar etkilediği üzerine olduğu söylenebilir. Örneğin ülkemizde yapılan bir çalışmada (Özçelik & Çağıltay, 2006) birden fazla mesajın aynı reklamda verilmeye çalışıldığında, tüm mesajların izleyicinin hafızasında kalıcı etki yapıp yapmadığını bulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre izleyicilerin reklamlarda tek bir nesneye odaklandıkları, dolayısıyla diğer mesajları algılayamadıkları ve hatırlayamadıkları bulunmuştur. Lohse (1997) tarafından yapılan bir çalışmada ise sarı sayfalarda yer alan reklamların tüketicinin dikkatini çekip çekmediği araştırılmış ve araştırmanın sonucunda, kullanılan renklerin, grafiklerin, reklamın boyutunun ve reklamın sayfada yer aldığı yerin, tüketicinin dikkati üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise bakma süresi ile seçilen ürün arasında bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Treistman & Gregg, 1979).

3.4.2 Psikoloji ve nöro-bilim

İnsanın bilişsel süreçlerini tanımlamak Wundt'dan beri psikolojide önemli bir yer tutmuştur. Buradaki asıl soru gözlemlenemeyen bilişsel unsurları nasıl ölçeceğimizdir. Bu temel unsurlar başlıca dikkat, karar verme, seçim davranışı gibi pek çok bilişsel ve doğrudan gözlemlenemeyen bir takım süreci içermektedir. Bu süreçleri araştırmak için pek çok disiplin bir arada çalışmakta ve farklı yöntemler denemektedir. Bu yöntemler başlıca gözlem, fizyolojik ölçümler, deneysel yöntemler sıralanabilir.

Karar verme (decision- making), insanların en temel pratiklerinden biridir (Buckingham & Adams, 2000). Karar verme süreçleri üzerine yapılan araştırmalar ise 1970'li yıllara dayanmaktadır (Payne, Braunstein & Carroll, 1978; Ford, Schmitt, Schechtman, Hults & Doherty, 1989). Tüm bu çalışmalarda odaklanılan nokta bireyin,

çevreden gelen uyaranları kullanarak 'nasıl' karar verdiği ve karar verme sürecinin hangi aşamalardan geçtiği üzerine olmuştur (Reisen, Hoffrage & Mast, 2008). Ancak yine de karar verme işleminde göz izleme teknolojisinin kullanımı henüz yenidir (Gidlöf vd., 2013). Göz izleme teknolojisi karar verme süreçlerinin görsel – bilişsel yönlerini araştırmada kullanılan, nesnel ve geçerli yöntemlerden birisidir (Gidlöf vd., 2013).

Bilişsel psikolojinin temel konularından biri ise "tercih etme, seçme" davranışıdır (choice). "Seçme" temelde bilişsel olarak değerlendirme sürecinin bir sonucudur (Schulte- Mecklenbeck vd., 2011). Bu sonuç bir takım süreci içermektedir. Karar verme ve seçim işleminin psikolojisini anlamanın en önemli yolu ise sürecin işleyişini araştırmaktır. Karar verme ve seçim davranışlarının araştırılması için pek çok yöntem vardır. Bunlardan bazıları sesli düşünme prosedürleri (Schulte- Mecklenbeck vd., 2011), Galvenik deri ölçümleridir (Coupey vd., 1999). Karar vermenin belirleyicileri, aşamaları, motivasyonlarının araştırıldığı diğer bir yöntem ise göz izleme olarak karşımıza çıkmaktadır (Russo, 2011).

Göz izleme sisteminin, görsel dikkati güvenilir ve objektif bir şekilde ölçtüğü pek çok araştırmacı tarafından raporlanmıştır (Christianson vd., 1991; Deubel & Schneider 1996; Krugman vd., 1994.). Özellikle görsel dikkat ve seçim davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi, pazarlama ve reklamcılık sektörünün yoğun araştırma alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Milosavljevic ve Cerf'e göre (2008) tüm satın alma davranışımız dikkati içermektedir. Görsel dikkat, göz hareketlerimizin aracılığı ile sağlanır ve seçtiğimiz markayı doğrudan etkilemektedir (Maughan vd., 2007). Krajbick ve arkadaşlarının yaptığı kontrollü bir çalışmada (2010) bakma davranışı ile seçim davranışı arasındaki nedensellik incelenmiştir. Bu çalışmada katılımcılara daha önceden tercih edilmeyen iki ürün içinden birini seçmeleri istenmiştir. Sonuçta daha fazla bakılan ürünün daha fazla tercih edildiği bulgulanmıştır. Shimojo vd., (2003) bakma davranışının (gaze behaviour) tercihlerimiz etkilediğini ve bir yanlılığa sebep olduğunu söylemektedir. Yapılan çalışmada gözlemcilerin seçecekleri ürüne daha fazla baktıklarını ve özellikle seçecekleri ürüne karar vermeden önce daha fazla odaklandıkları (fiksasyon) gözlenmiştir. Bu durum İngilizce literatürde *gaze cascade effect* olarak adlandırılmıştır. Simion ve Shimojo (2006) ise bu durumu

çift taraflı bir döngü ile açıklamıştır. Gözlemciler uyarana çok baktıklarında bu uyaranı sevmekte, sevdikleri uyarana ise daha çok bakmaktadırlar.

Görsel dikkat ile karşımıza çıkan ve pazarlama sektörünü doğrudan etkileyen diğer bir yanlılık merkeze odaklanma yanlılığı (central fixation bias) olarak bilinmektedir (Tatler, 2007). Tatler'e göre görsel ekran veya sahne gözlemciye ilk olarak gösterildiğinde gözlemciler ekranın-sahnenin ortasına bakma eğilimindedirler. Bu merkeze bakma eğiliminin temel iki sebebi vardır. Bunlardan ilki gözlemcinin farkında olmadan aktörleri ve nesneleri merkeze yerleştirmenin bir sonucu olarak, nesneleri arka plana göre odaklandırırlar (focus) ve boyutlarını arka plana göre artırırlar. Bu doğal eğilime fotoğrafçı yanlılığı (photographer bias) adı verilmektedir (Tseng vd., 2009). Diğer bir eğilim ise göz hareketlerinin doğuştan sahip olduğu bir eğilimdir. Bu eğilim orbital rezerv (orbital reserve) olarak adlandırılmaktadır. Yapılan ilk çalışmalar sakadik hareketlerin ilk olarak göz hizasında olduğunu, göz bebeklerinin düz ileriye bakan bir pozisyonda bakma eğiliminin olduğunu söylemektedir (Fuller, 1996). Aynı zamanda bu eğilim kendiliğinden merkezi bir yere bakarak daha sonraki hedefe bakmayı ve algılamayı kolaylaştırmaktadır. Bu eğilimde göz bebekleri kendiliğinden merkeze bakma eğilimindedir. Göz bebekleri merkezi bir konumdan çıkarsa tekrardan merkeze bakmaya çalışır (Ho-Phuoc vd., 2010).

Atalay ve arkadaşları bir çalışmasında (2012) bilinçdışı olarak ortaya çıkan bu merkezilik eğilimi ile tüketicilerin seçim davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Markalardan bağımsız olarak tüketiciler yatay eksen üzerinde, merkezde olan ürünü diğer taraftaki ürünlere göre daha fazla tercih ettiği bulunmuştur.

3.4.3 Okuma

Göz hareketlerinin çokça araştırıldığı bir diğer alan dil bilimi ve edebiyat olmuştur (Rayner 1978, 1998). Genel olarak göz odaklanmaları okuma sırasında ortalama 200- 250 ms olarak sürdüğü saptanmıştır (Pollatsek vd., 1984). Okuma işlemi sırasında göz sıçramaları (sakadlar) ortalama 2 derecelik bir açıya sahiptir; ancak bu durum metnin büyüklüğü veya kelimelerin birbirine uzaklığına göre değişmektedir (Morrison & Rayner, 1981). Rayner ve McConkie (1976) tarafından yapılan bir çalışmada okuma sırasında metinde yer alan 2-3 karakter ile sınırlı kelimelerin %75'ine

fiksasyon yapılmadığı (skip) bulunmuştur. Aynı zamanda göz hareketlerinin metnin okunabilirliğinden (Kolers vd., 1981), metindeki kelimelerin sözdizimsel sıralanışından (Ferreira & Clifton, 1986; Trueswell vd., 1993) etkilendiği; hatta metnin sesli veya sessiz okunmasından (Schoen, 1981) dahi etkilendiği bulunmuştur.

Morris ve arkadaşları (1990) göz sıçramalarının (sakadlar) genellikle kelimelerin baş veya ortalarına yapıldığını söylemiştir. Okuyucunun metnin baş veya orta kısmına bakarak odaklanılan bölgenin etrafında yer alan metin ile ilgili de bilgi aldığını söylemektedir. Algılanan boyutun (perceptual span) büyüklüğü koşullu gözbakışı paradigması (Gaze Contingent Paradigm) olarak çalışılmaktadır (McConkie & Rayner, 1975). Temel olarak araştırmacılar okuyucuların okuma işlemi sırasında 3-4 karakterlik bir yere odaklandıklarında, odaklanılan yeri sağında ve solunda 6-7 karakter olmak üzere algılayabildiğini, böylece tek bir noktaya yapılan fiksasyon ile birlikte toplamda 18 karaktere kadar bir bölgenin anlamlandırılabildiğini söylemektedirler (McConkie & Zola, 1980)

IV. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu çalışmanın en başında sunulan amaçlar doğrultusunda, veri toplamak amacıyla bir dizi işlem yapılmıştır. Bu bölümde bu işlemler sırasıyla açıklanacaktır.

4.1 Katılımcılar

Araştırmaya Ankara'da ikamet eden, hali hazırda şirketlerin insan kaynakları departmanlarında çalışan, en az bir kez işe alım görüşmesini deneyimlemiş olan uzmanlar alınmıştır. Çalışanların tamamı halen şirketlerin insan kaynakları departmanlarında aktif olarak çalışmaktadır; ancak 15 katılımcıdan iki tanesi bordro ve özlük departmanında çalışıyor olup daha önce işe alım departmanında tecrübesi olduğu için örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma laboratuvarda gerçekleştiği için ulaşılabilirlikten ötürü deneklerin tamamı Ankara ilinde ikamet eden insanlar ile sınırlı kalmıştır. Çalışmamızdaki örnekleme farklı yollarla ulaşılmıştır. Bunlardan bazıları Ankarada yer alan insan kaynakları çalışanlarının kurduğu " Ankara İK Platformu" aracılığı ile olmuştur. Bu platform Ankaradaki şirketlerin İK departmanlarında çalışan personellerin birbirlerinin tecrübe, bilgi ve birikimlerinden faydalanmak, mesleki işbirliğini geliştirmek amacıyla 2013 yılında kurulmuş bir platformdur. Hali hazırda Ankarada faaliyet gösteren Türkiyenin ilk 500 sanayi kuruluşu arasında yer alan 28 firma bu platforma üyedir. Bu platform aracılığıyla 28 firmanın İK personellerine bilgilendirme ve araştırmaya davet bildirisi e posta yoluyla ulaştırılmıştır. 15 katılımcının 7'sine bu platform aracılığı ile ulaşılmıştır. Geri kalan üyelere ise Ankara Sanayi Odası'nın yaptığı en büyük 500 firma (2015) listesi tek tek aranarak yahut e posta aracılığı ile bilgilendirilerek ulaşılmıştır (http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/4ilkikinci500.pdf 14.8.17'te erişildi.). Bilgilendirilen tüm insan kaynakları personellerine araştırmaya gönüllü olarak katılması beklenmiş ve geri dönüşleri için 2 hafta süre tanınmıştır. Örneklem seçilirken seçkisiz grup deseni kullanılmıştır.

Çalışmaya 8 erkek (%53,3) ve 7 kadın (% 46,7) olmak üzere toplam 15 katılımcı katılmıştır. Bunlardan 9'u üniversite mezunu geri kalan 6 tanesi yüksek lisans ya da doktora mezunudur. Lisans bilgilerine bakıldığında 5 kişi işletme, 3 kişi psikoloji, 2 kişi elektrik- elektronik bölümü mezunu ve birer kişi olmak üzere bilgisayar mühendisliği, ÇEKO, iktisat, matematik, metalürji ve malzeme mühendisliği bölümü mezunudur. Katılımcılardan bir tanesi Gazi Üniversitesi mezunudur. Geri kalan katılımcıların tamamı ODTÜ mezunudur. Katılımcıların yaş aralığı 24-47, ortalama ise *30,20 ± 7,60* olarak hesaplanmıştır.

4.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak fizyolojik ölçüm, görüşme ve anket yöntemi kullanılmıştır.

4.2.1 Kurgusal özgeçmişler

Araştırmanın konusu dezavantajlı grupların işe alım sürecinde uğradıkları ayrımcılık olduğu için kurgusal olarak 12 tane özgeçmiş hazırlanmıştır. Özgeçmiş formu hazırlanırken Türkiye'de faaliyet gösteren uluslararası şirketlerin genel başvuru formları incelenmiş ve buradan yola çıkarak özgeçmiş formu hazırlanmıştır. Özellikle bazı firmaların adayın sağlık bilgisi, mahkumiyet yahut demografik bilgilerini özgeçmiş formlarında sordukları görülmüş ve araştırmanın Türkiyede yapılıyor olması ve inandırıcılığın ve gerçekçiliğin olması sebebiyle özgeçmiş formlarında kullanılmıştır. Firmaların isimlerini söylemek etik olmayacağı için saklı tutulmuştur. Dezavantajlı grup üyeliği olarak cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, mezhep, ruhsal hastalık ve eski hükümlü olma gibi aidiyetler kullanılmıştır. Bunlara ek olarak bir özgeçmişte herhangi bir dezavantajlı grup üyeliği barındırmayan bir özgeçmiş hazırlanmıştır. Bu özgeçmişte herhangi bir etnik köken, mezhep, cinsel yönelim gibi bir bilgi verilmemiştir. Başka bir özgeçmişte ise Hollanda doğumlu ve Hollanda'da okumuş ve çalışmış bir aday kurgulanmıştır. Bunun temel sebebi ise "*batılı*" olan birisinin ne oranda tercih edilip edilmeyeceğini, yurt dışında okumuş olmasının pozitif ayrımcılığa sebep olup olmayacağı incelenmesi planlanmıştır.

Kurgusal adayların tamamı yaş ayrımcılığı olmasın yahut yaş karıştırıcı bir değişken olmasın diye adayların yaşları sabit tutulmuş ve genç yetişkin olacak şekilde

kurgulanmıştır. Adayların doğum yılları 1993 ile 1988 arasında değişmektedir. Hepsinin aynı yaş aralığında olmasının özgeçmişlerin inandırıcılığını ortadan kaldıracağı düşünüldüğünden dar bir dağılım aralığında dağıtılmıştır. Erkek adaylar için askerliğin adayın seçilmesinde bir engel teşkil edebileceğinden tüm erkek adaylar askerliğini yapmış ya da askerlikle ilişiği olmayan olarak sabit tutulmuştur. Yine özellikle medeni durumun kadın adaylar için bir karıştırıcı değişken olabileceği düşünüldüğünden erkeklerde dahil olmak üzere, tüm adaylar bekar olarak gösterilmiştir.

Etnik köken ve mezhepte iki farklı cinsiyette de özgeçmiş hazırlanmıştır. Burada ki amaç, çift tehlike ayrımcılık hipotezini (double jeopardy hypothesi) test etmektir. Bu hipoteze göre ikinci bir dezavantajlı grup üyeliği olan adaylar, tek dezavantajlı grup üyeliği olan adaylara göre daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Berdahl, 2006).. Buradaki birinci dezavantajlı grup üyelikleri cinsiyet (kadın olmak), ikinci dezavantajlı grup üyelikleri ise mezhep veya etnik köken olarak düşünülmüştür.

Kurgusal adayların eğitim bilgileri yabancı uyruklu özgeçmiş hariç hepsi Türk üniversitelerinde okumuş ve üniversitelerin başarı düzeyi ve toplumdaki başarı algıları birbirine yakın tercih edilmiştir. Özgeçmişlerde Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi olarak seçilmiştir. Bu üniversiteler 2016-2017 yılında Times Higher Education (THE) ve URAP (http://tr.urapcenter.org/2016/ 13.8.17'de erişilmiştir.) sıralamalarına göre başarı puanları birbirine yakındır. Hepsi ilgili üniversitelerin işletme bölümlerinden mezundur ve tüm adaylar 4 yıl içinde üniversitelerini bitirmişlerdir.

Tecrübe kısmına gelindiğinde tüm adaylar uluslararası olan ve Türkiyede de faaliyet gösteren hızlı tüketim sektöründe olan şirketler seçilmiştir. Bu şirketler Kraft Heinz Campany, ADECCO, Mars INC., Pepsi Co., Johnson & Johnson, Nestle S.A., Colgate- Palmolive, Pfizer A.Ş., Procter & Gamble, Kimberly Clark Türkiye, Unilever Türkiye ve Henkel AG & Company olarak seçilmiştir. Kadınlar ile erkeklerin toplam tecrübe süreleri farklılaşmaktadır. Araştırmada ütm kadın özgeçmişlerin en son ki tecrübeleri " insan kaynakları uzmanı" olarak yapılırken; erkek adayların tümü " işe alım uzman yardımcısı/ insan kaynakları uzman yardımcısı" olarak çalışmıştır. Burada test edilmek istenen hipotez, işe alım uzmanlarının tecrübeden bağımsız olarak

kimliklere göre ayrımcılık yapıp yapmayacağını test etmektir. Kurgusal adayların toplam iş tecrübesi kadınlarda 19 ay ile 24 ay arası; erkeklerde ise 13 ile 18 ay arası değişmektedir. Bir başka deneyim ise 3 ile 9 ay arasında değişen gönüllü staj programı, work and travel (çalış ve gez), zorunlu staj programı, kısmi zamanlı çalışma gibi ikinci bir deneyim koyulmuştur.

Tüm katılımcıların bilgisayar bilgisinde Microsoft Office bilgisi yer almıştır; ancak bu bilginin sunuş biçimi inandırıcılık açısından farklı biçimlerde yazılmıştır (örneğin; Microsoft Word, Microsoft paket programları, Office programları gibi).

Adayların tamamının yabancı dil bilgisi İngilizce olup hepsi "Orta (Intermediate)" seviyesindedir. Bazıları "YDS sınavından 72 aldım" şeklinde yazarken, bazılarında "B2 ingilizce sertifikam var." Yahut " IELTS 6.5 skoru aldım" şeklindedir. Burada puanlar oluşturulurken YÖK'ün İngilizce denklik tablosu kullanılmıştır (http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30814109/EsdegerlikTablosu.pdf/ 28.7.17'de erişilmiştir.).

Adayların hobiler eklenirken seçkisiz bir yöntem izlenmiştir. Boş zaman uğraşları olarak ilk akla gelen etkinlikler önce sıralanmış daha sonra da kura yolu ile özgeçmişlere aktarılmıştır. Aynı yöntem üniversitelerin dağıtımında da kullanılmıştır.

Adayların cinsel yönelim, mezhep ve etnik kökenlerine ait sosyal kimlikleri üyelikler yoluyla ifade edilmiştir. Genel olarak işe alım sürecinde ayrımcılık çalışmalarına bakıldığında kullanılan yöntemin bu olduğu görülmektedir (Bursell, 2007; Rooth, 2010; Ahmed vd., 2013; Drydakis, 2009). Grup aidiyetleri hakkında ipucu bırakılırken gerçekçilik ön planda tutulmuştur. Bu sebepten ötürü sosyal kimlikler doğrudan ifade edilmemiş, o kimliğe ait sempatizanlık şeklinde sunulmuştur. Örneğin, adayın Alevi ya da Alevi sempatizanlığını ifade etmek için üyelik kısmına *" Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 Eğitim sistemi Projesinde gönüllü görev aldım. "* şeklinde yazılmıştır. Bu ifade kişinin alevi olduğuna dair kesin bir kanıt sunmamakla birlikte, kişinin en azından Alevilere yönelik sempati duyduğu, Alevilerle yakın temas kurduğu bilgisini bize vermektedir. Aynı şey eşcinsel kimlik içinde geçerlidir. Kişi eşcinsel olmayabilir; ancak en azından eşcinsel kimliklere olumlu baktığı gibi bir

algının ayrımcılık için yeterli olacağı varsayılmaktadır. Özgeçmişlerde kullanılan kimlik ifadeleri Tablo.1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: *Özgeçmişlerde kurgusal adayların sosyal kimliklerinde yer alan ifadeler*

Grup aidiyeti veya sempatizanlığı	İfade ediliş tarzı ve üye olunan dernekler
Alevi mezhebine dahil	Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 Eğitim sistemi Projesinde gönüllü görev aldım.
Alevi	Ege Üniversitesi Alevi Kültürünü Araştırma Merkezi
Eşcinsel kadın	Iş Yaşamındaki Lezbiyen Kadınlar Kulübü, İzmir
Eşcinsel erkek	Lezbiyen, Gey, Transeksüel BİreyleriAileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)
Kürt kökenli erkek	İstanbul Kürt Enstitüsü
Kürt kökenli kadın	Kürt Araştırmaları ve Tarihi Derneği (KATED)
Yabancı (nötr)	Elas Cyran (ismi) ve okuduğu okullarla etnik kökeni belli edilmeye çalışıldı.

Araştırmamıza doğuştan kazanılan kimliklerin dışında, sonradan edinilen kimliklere yönelik ayrımcılık da dahil edilmiştir. Bu bağlamda eski hükümlü olmak ve psikiyatrik hastalığa yönelik etiketlemeler aşağıdaki ifadeler aracılığı ile aktarılmıştır. Daha önce de vurgulandığı gibi her ne kadar başka ülkelerde bu durumları sormak kanunen yasak sayılsa da, Türkiye'de yer alan özgeçmiş formlarında yer aldığı görüldüğü için eklenmiştir. Sonradan edinilen kimliklere yönelik ifadeler Tablo. 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2*: Özgeçmişlerde kurgusal adayların sonradan edinilen sosyal kimliklerinde yer alan ifadeler*

Eski hükümlü	Askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım.
Psikiyatrik hastalık	Obsesif Kompülsif Bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım. (Bakırköy)
Psikiyatrik hastalık	2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmakta. (Tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut)

Özgeçmişlerin tamamının yazı boyutu, yazı türü, sayfa sayısı gibi biçimsel özelliklerden dolayı eşit tutularak manipüle edilmiştir.

4.2.2 Göz izleme cihazı

Araştırmamızda katılımcıların nereye baktıkları, ne kadar süre baktıkları, ne sıklıkla baktıkları bilgisini kaydetmek üzere Tobii T120 kayıt cihazı kullanılmıştır. Verilerin analizi içinse Tobii 2.0.5 analiz yazılımı kullanılmıştır. Araştırmanın deneysel kısmı "Orta Doğu Teknik Üniversitesi İnsan- Bilgisayar Etkileşimi" laboratuvarında yürütülmüştür. Tobii T120 cihazı 1280 x 1024 megapiksellik çözünürlüğe sahip 17 inclik monitörü olan bir bilgisayardır. Sağ ve sol gözden aynı anda izleme ve kaydetme özelliği olup göz hareketlerini 0.5 derecelik hata ile kaydedilmektedir. Cihaz her 100 milisaniyeyi bir fiksasyon olarak kaydedip deney öncesi katılımcı ile kalibrasyon işlemi yapıldıktan sonra hazır hale gelmektedir. Katılımcının gözlük takması, gözlük numarası, lens, renkli cam gibi aksesuar takması ölçümü etkilememektedir. Katılımcı bilgisayarın ortalama 60-70 cm ekranın karşısına oturur ve katılımcıdan kalibrasyon işleminden sonra cihazın daha güvenilir bir ölçüm yapabilmesi için oturuş postürünü tüm deney boyunca koruması istenmiştir.

4.2.3 Demografik soru formu

Bu formda katılımcılara demografik bilgileri, iş yaşamındaki deneyimleri, daha önce herhangi bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları dezavantajlı gruplarla sosyal ilişkileri olup olmadığı, varsa bunun yakınlık derecesi gibi bilgilerinin yanı sıra katılımcıların kendilerini tek soru üzerinden muhazakarlık, geleneksellik, otoriterlik eğilimlerini tek soru üzerinden 1 (Hiç…) 6 (Çok ….) olacak şekilde puanlamaları istenmiştir. Üç eğilimin ölçekten ziyade bir soru halinde sorulmasının sebebi, ölçek kullanılırsa soru sayısının artacağı ve katılımcıların toplam deney süresini kişi başı olarak uzatacağını düşünüldüğünden bu şekilde sorulmuştur. Katılımcıların hepsi mesai saatleri içinde işlerinden izin alarak geleceği için katılımcıların "katılım motivasyonlarını ve niyetlerini" düşürmemek amacıyla olabildiğince düşürülmüştür. Demografik soru formu EK- 2'de sunulmuştur.

4.2.4 Sosyal kimlik ölçeği

Bu şekilde bir ölçeğin oluşturulma sebebi, katılımcıların ait olduğu sosyal kimliklerin karar verme sürecinde bir yanlılığa sebep olma ihtimalinin manipüle edilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda katılımcılar arasında Kürt kökenli, Alevi yahut eşcinsel birisinin olabileceği, böylece adaylar arasında "kendi gibi olanı" ya da kendine yakın hissettiği birini seçerek pozitif ayrımcılık yapabileceğinden ötürü yöntem kısmına dahil edilmiştir. Belli başlı bazı sosyal kimlikler verilmiş olup kişinin kendisini yakın hissettiği kimlikleri işaretlemesi istenmiştir. Kişi bir veya birden fazla işaretleyebilmektedir. Aynı zamanda eğer kişinin aidiyet hissettiği sosyal kimlik araştırmacıların yazdığı kimliklerin içinde yoksa boş bırakılan yerlere işaretleyebilmektedir. Bu yöntemin seçilmesinin bir diğer nedeni ise sosyal kimlikleri özellikle cinsel yönelim, etnik köken başta olmak üzere kişilere doğrudan sormanın etik olmayacağını düşünmemiz, sorulsa bile kişilerin rahatlıkla kendi kimliklerini söyleyeceğini düşünmememizden kaynaklanmaktadır. Ölçek aşağıda verilmiştir.

( ) Kadın	( ) Deist	( ) Biseksüel	( ) Yahudi
( ) Laz	( ) Bulgar	( ) Kürt	( ) Gey
( ) Ateist	( ) Muhafazakar	( ) Türk	( ) Ortodoks
( ) Heteroseksüel	( ) İnterseksüel	( ) Lezbiyen	( ) Gürcü
( ) Alevi	( ) Erkek	( ) Budist	( ) Rum
( ) Azeri	( ) Travesti	( ) Arnavut	( ) Agnostik
( ) Çerkez	( ) Roman	( ) Boşnak	( ) Ermeni
( ) Arap	( ) Bürokrat	( ) Müslüman	( ) Transeksüel
( ) Sunni	( ) Liberal	( ) Panseksüel	( ) Zaza
( ) Aseksüel	( ) Katolik	( ) Süryani	( )
( )	( )	( )	( )

4.2.5 Sosyal baskınlık yönelimi ölçeği

Sosyal baskınlık yönelimi ölçeği 1994 yılında Sidanius ve arkadaşları tarafından 16 madde olacak şekilde oluşturulmuştur. Ölçek kuramsal temelini araştırmacılar tarafından ortaya atılan sosyal baskınlık kuramına dayandırılmaktadır ve kişilerin sosyal hiyerarşide kendilerini ve “diğerlerini” yönelik ayrımcılık eğilimini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Katılımcılardan her bir maddeyi 1 (çok yanlış) 7 (çok doğru) olacak şekilde puanlaması istenmiştir. Ölçekteki 2., 4., 7., 9., 10., 12., 14. Ve 15.’i maddeler

ters madde (reverse) olup tersten kodlanması gerekmektedir. Ölçekten en düşük 16, en yüksek 112 puan alınabilmektedir.

Ölçeğin Türkiye örneklemine uyarlaması ve güvenirlik geçerlik çalışması 2002 yılında Karaçanta tarafından yapılmış olup ölçek tek faktörlü yapıya sahiptir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında Cronbach alfa katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır ve sosyal baskınlık yöneliminin açıkladığı varyans %34.09 olarak raporlanmıştır. Uyarlama çalışmasından hareketle ölçeğin geçerlilik değerlerinin araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülmüştür. Bu çalışma için katılımcı sayısının 30'un altında olduğu için güvenirlik katsayısı hesaplanamamıştır.

4.2.6 Görüşme (Interview)

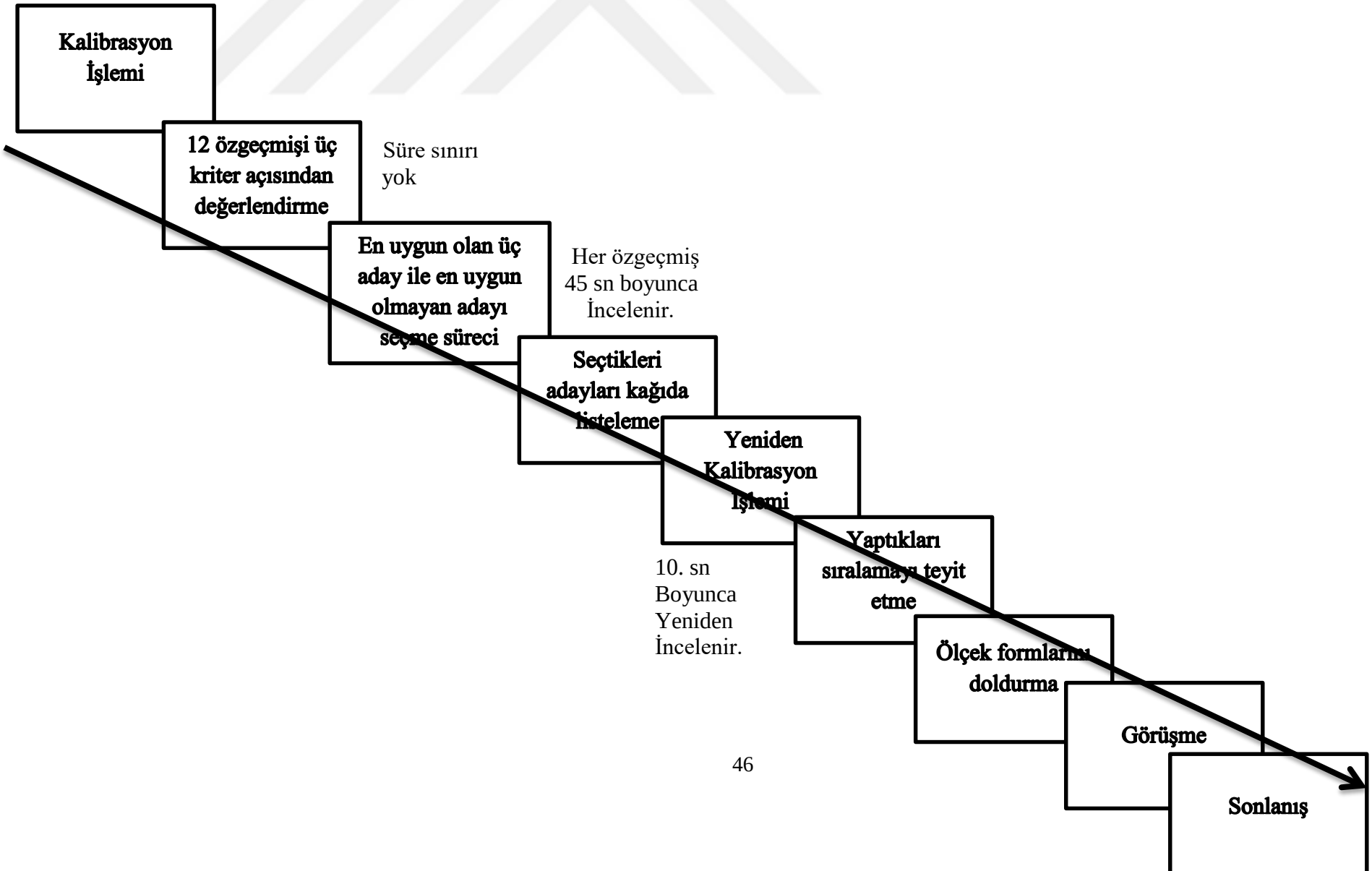
Tüm katılımcılar formları doldurduktan sonra yaptıkları seçimleri tartışmak için yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış yöntem izlenmiştir. Bir sonraki soru adayın verdiği cevaba göre şekillenmiştir. Temel olarak aranılan pozisyon için 1. Sıraya koyduğu adayın neden "en iyi" olabileceği, seçtiği adayı diğer adaylardan daha iyi hangi özelliklerinin olduğu, katılımcıya göre aranılan pozisyona en uygun olmayan adayın hangi özelliklerinin aranılan pozisyona uymadığı gibi sorular sorulmuştur. Kararları verirken (seçim işlemi yaparken) kurgusal herhangi bir adayın sahip olduğu bir özellikten dolayı ayrımcılık yapıp yapmadığı da sorulan sorular arasındadır.

4.3 İşlem

Veri toplama işlemi Eylül 2017'nin ikinci Salı günü başlamış olup dört gün boyunca sürmüştür. Tüm veriler ODTÜ İnsan- Bilgisayar Etkileşim Laboratuvarında toplanmıştır. Katılımcılar önce teknik donanım hakkında bilgilendirilmiş olup göz izleme cihazından veri toplandıktan sonra katılımcılara anket bataryası verilmiştir. En sonda katılımcılara tercihleri ile ilgili görüşme yapıldıktan sonra deney sona ermiştir.

Deney süresinin akış şeması aşağıda verilmiştir.

AKIŞ ŞEMASI


Kalibrasyon İşlemi
12 özgeçmişi üç kriter açısından değerlendirme
Süre sınırı yok
En uygun olan üç aday ile en uygun olmayan adayı seçme süreci
Her özgeçmiş 45 sn boyunca İncelenir.
Seçtikleri adayları kağıda listeleme
Yeniden Kalibrasyon İşlemi
10. sn Boyunca Yeniden İncelenir.
Yaptıkları sıralamayı teyit etme
Ölçek formlarını doldurma
Görüşme
Sonlanış

Yapılan laboratuvar çalışması daha ayrıntılı olarak aşağıda anlatılmıştır. Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu okutulduktan ve onayları alındıktan sonra (EK-3) katılımcılar laboratuvara alınmıştır. Her çalışmada göz hareketleri ile cihaz arasında bir kalibrasyon işlemi yapılmıştır. Kalibrasyon işlemi tamamlandıktan sonra aşağıdaki kurgusal giriş yönergesi verilmiştir.

> *"Değerli katılımcı, Ares Ar-Ge ve Danışmanlık[1] firmasında insan kaynakları departman yöneticisi olarak çalışan bir personelsiniz. Kendi departmanınız da işe alım uzmanı pozisyonunda çalıştırılmak üzere çalışma arkadaşları aramaktasınız. Sizden gerek rahatlıkla işbirliği yapabileceğiniz gerekse şirketiniz için en uygun olan adayı seçmeniz beklenmektedir."*

> *"İlk başta sizden istenen her bir özgeçmişi diğerlerinden bağımsız olarak (kendi içinde) değerlendirmeniz. Her özgeçmişin eğitim bilgilerini, tecrübesini ve en son adayın tüm özelliklerini baz alarak üç farklı kritere göre , sizi ne kadar tatmin ve ikna ettiğini 1* ***(çok kötü)*** *9* ***(çok iyi****) olacak şekilde değerlendirin. Bu aşamada her özgeçmişi sadece bir kez görebileceksiniz. Geçmiş olduğunuz özgeçmişe tekrardan geri dönemeyeceksiniz. Özgeçmişleri değerlendirme süreniz bulunmamaktadır. Değerlendirmenizin bittiğinden emin olduğunuzda lütfen bir sonraki özgeçmişe geçiniz."*

Bu yönerge verildikten sonra katılımcı ile birlikte bir tane örnek uygulama yapılmıştır. Deneme amaçlı bir özgeçmiş gösterilmiş ve bu özgeçmişi üç kriter açısından değerlendirmesi istenmiştir. Değerlendirme formları EK-6'da sunulmuştur. Deneme aşamasından sonra araştırmacı aynalı camın arkasına geçmiş ve aşağıdaki yönerge ekrana gelmiştir.

> *"Hazır olduğunuzda deneye başlayabilirsiniz."*

Bu aşamada her katılımcı istediği özgeçmişi süre sınırı olmaksızın inceleyebilmektedir. Ancak incelenen bir özgeçmişe geri dönmek mümkün

[1] Bu isim tamamiyle kurgusal bir isim olarak sunulmuştur. Gerçekte böyle bir firmanın olup olmadığı bilinmemektedir.

olmamaktadır. Tüm bu deney esnasında odada bir tane mikrofon bulunmakta ve isterse katılımcı araştırmacıya soru sorabilmektedir.

12 özgeçmişi de değerlendirme işlemi bittikten sonra ikinci uygulamaya geçilmiştir. İkinci uygulama da her özgeçmiş 45 saniye boyunca adaya gösterilecek olup bir diğerine otomatik olarak geçiş yapılmıştır. Burada da bir önceki özgeçmişe geri dönmek mümkün değildir.

> "*Birazdan size tüm adayların özgeçmişleri tekrardan gösterilecektir. Hangi adayı bir sonraki aşamaya taşıyacağınıza karar vermeniz için size 45 saniye verilecektir. 45 saniyeden sonra ekran otomatik olarak bir sonraki özgeçmişe geçecektir. Bu yüzden özgeçmişlerin üzerinde olan aday numaralarını baz alarak bu pozisyon için "**en uygun**" ilk 3 aday ile bu pozisyon için size göre "**en uygun olmayan adayı**" seçin ve aklınızda tutun. Tüm özgeçmişleri inceledikten sonra adayları sıralamasını yapmanız için size dosya verilecektir. Sıralamayı yaparken 1. Sırada yazdığınız adayın sizin için en uygun aday olacağını unutmayınız. Bu yüzden sıralamayı sizin için en uygundan en uygun olmayana göre yapınız."*
>
> *"Lütfen şimdi araştırmacının vereceği kağıda en uygun gördüğünüz 3 aday ile hiç uygun olmayacağını düşündüğünüz adayı Özgeçmişleri Sıralama Formuna yazınız."*

Bu aşama bittikten sonra aday seçtiği ilk 3 ile en uygun olmayanı önündeki Özgeçmişleri Sıralama Formu'na (EK-5) yazmıştır. Daha sonra adayın yaptığı sıralamayı teyit edebilmesi için üçüncü uygulamaya geçilmiştir. Bu aşamada katılımcı gözlerini ekrandan ayırdığı için (özgeçmişleri forma yazma işlemi esnasında) üçüncü uygulamaya geçmeden önce bir kez daha kalibrasyon işlemi yapılmıştır. Üçüncü uygulamada da özgeçmişler katılımcılara otomatik olarak gösterilmiş ve geriye dönüş mümkün olmamıştır.

> *"Yaptığınız sıralamayı teyit edebilmeniz için tüm özgeçmişler 10 saniye boyunca tekrar gösterilecektir. Lütfen adayların sıralamasından emin olunuz."*

“Deneyin bu kısmı bitmiştir. Lütfen araştırmacının size vereceği formları doldurun. Teşekkür ederiz.”

Katılımcılara ilk olarak yaptıkları sıralamayı teyit etmeleri dördüncü sıra ile onuncu sıra ve arasınıda doldurmaları geri kalan adayları yerleştirmeleri istenmiştir. Daha sonra Demografik Soru Formu (EK-6), Sosyal Kimlik Niyet Ölçeği (EK-7), Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (EK-8) katılımcılara doldurulması için verilmiştir. Son işlem olarakta katılımcılara yaptıkları tercih sıralamalarının nedenlerini öğrenmek amacıyla görüşme yapılmıştır.

V. BÖLÜM

BULGULAR

5.1 Katılımcıların Psiko-Sosyal Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların psiko-sosyal değişkenler (geleneksellik, muhafazakarlık, otoriterlik, sosyal baskınlık yönelimi, siyasi görüş, dini etkinliklerin günlük yaşama etkisi gibi değişkenler) açısından aralarında fark olup olmadığını test etmek amacıyla Friedman testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucuna göre katılımcıların psiko-sosyal değişkenler açısından birbirleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($\chi^2_{(5)}$= 9,796, p = ,081). Buradan hareketle katılımcıların psiko-sosyal değişkenler açısından birbirlerine benzer nitelikte ve yapıda olduğu söylenebilir. 15 katılımcının geleneksellik puan ortalamaları *2.73 ±1.43,* otoriterlik ortalamaları *3,40 ±1.24,* muhafazakarlık puan ortalamaları *2,27 ±2,26*, dini inançların günlük hayata etkisi skalasinda ortalama *2.40 ±1.72*, siyasi görüş bakımından ortalama *2,60 ±0.82* olarak bulunmuştur. Bu soruların tamamı tek soru halinde olup otoriterlik, geleneksellik, muhafazakarlık için 1 Hiç…. Değil; 6 Çok … olacak şekilde değerlendirilirken; siyasi görüş için 1 sol görüş 6 sağ görüş olarak değerlendirilmiştir. Dini inançların günlük hayatta ne kadar etkili olduğu ise 1 hiç etkisi yok 6 çok etkili olacak şekilde katılımcılar puanlamıştır. Sosyal baskınlık ölçeğinden alınan puan ortalaması ise *2,35 ±1.10* olarak bulunmuştur.

5.2 Kurgusal Adaylara Verilen Algılanan Yeterlilik Puanlarının Karşılaştırılması

Buradaki puanlar analiz edilirken iki farklı biçimde analiz edilmiştir. Bunlardan ilki, katılımcıların her bir kurgusal aday için vermiş olduğu yeterlilik puanlarının (eğitim- tecrübe ve genel puan cinsinden) karşılaştırılmasıdır. İkincisi ise katılımcılara puanlatılan 11 özgeçmişin eğitim- tecrübe ve genel toplam cinsinden puanlarının karşılaştırılması şeklindedir.

İlk olarak katılımcıların birinci kurgusal özgeçmişe (üyelik bilgisi verilmemiş erkek aday) vermiş oldukları yeterlilik puanlarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Friedman testi uygulanmıştır. Yapılan Friedman testi

sonucuna göre birinci özgeçmişin algılanan yeterlilik puanları açısından aralarında anlamlı bir fark yoktur ($\chi^2_{(2)}$= 2,108, p = ,349).

Diğer özgeçmişler için algılanan yeterlilik puanları açısından anlamlılık sonuçları aşağıdaki Tablo.3'de sunulmaktadır.

Tablo 3: *Özgeçmişlere dair katılımcıların vermiş oldukları algılanan yeterlilik puanları arasındaki fark sonuçları (Freidman testi)*

Özgeçmiş	χ^2	df	p
1. Adayın Özgeçmişi[2]	2,108	2	.349
2. Adayın Özgeçmişi[3]	1,902	2	.386
3. Adayın Özgeçmişi [4]	6,865	2	.032*
4. Adayın Özgeçmişi[5]	7,644	2	.022*
5. Adayın Özgeçmişi[6]	1,682	2	,431
6. Adayın Özgeçmişi[7]	4,571	2	,102
7. Adayın Özgeçmişi[8]	6,333	2	,042*
8. Adayın Özgeçmişi[9]	21,808	2	.000*
9. Adayın Özgeçmişi[10]	13,220	2	.001*
10. Adayın Özgeçmişi[11]	9,905	2	.007*
11. Adayın Özgeçmişi[12]	4,500	2	.105
12. Adayın Özgeçmişi[13]	4,909	2	.086

*p< .05.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde üçüncü, dördüncü, yedinci, sekizinci, dokuzuncu ve onuncu özgeçmişlerin işe alım uzmanları tarafından algılanan yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Farkın yönünü tespit etmek amacıyla

[2] Bu özgeçmiş sosyal kimlik bilgisi verilmeyen erkek adaya aittir.
[3] Bu özgeçmişte üyelik kısmında " Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 eğitim sistemi projesinde gönüllü olarak yer aldım." İbaresi yer almaktadır.
[4] Bu özgeçmişte üyelik kısmında " İş yaşamında lezbiyen kadınlar kulübü" İbaresi yer almaktadır.
[5] Bu özgeçmişte ek bilgiler kısmında " 2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmaktadır (tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut." İbaresi yer almaktadır.
[6] Bu özgeçmiş Elas Cyran isimli yabancı uyruklu kişinin özgeçmişidir.
[7] Bu özgeçmiş sosyal kimlik bilgisi verilmeyen (nötr bırakılan) kadın adaya aittir.
[8] Bu özgeçmişte ek bilgiler kısmında " askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım" ifadesi yer almaktadır.
[9] Bu özgeçmişte üyelik kısmında " Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)" ifadesi yer almaktadır.
[10] Bu özgeçmişin ek bilgiler kısmında " Obsesif kompülsif bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım" ibaresine yer verilmiştir.
[11] Bu özgeçmişin üyelikler kısmında " Kürt araştırmaları ve tarihi derneği (KATED)" ifadesine yer verilmiştir.
[12] Bu özgeçmişin üyelikler bölümünde " Ege Üniversitesi Alevi kültürünü araştırma merkezi" ifadesine yer verilmiştir.
[13] Bu özgeçmişin üyelikler kısmında " İstanbul Kürt Enstitüsü" ifadesine yer verilmiştir.

Friedman testinde anlamlı çıkan özgeçmişler için Wilcoxon işaretli sıralar testi yapılmıştır. Yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi skorları aşağıdaki Tablo.4'te verilmiştir.

***Tablo 4**: Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları*

	Eğitim	Deneyim	Toplam	p
3.Adayın Özgeçmişi	5 (4 – 8)	6 (3 – 9)	6 (3 – 9)	$0,040^{*}$ $0,013^{\#}$ $0,564^{+}$
4.Adayın Özgeçmişi	5 (2 – 8)	6 (4 – 8)	5 (3 – 8)	$0,014^{*}$ $0,458^{\#}$ $0,191^{+}$
7.Adayın Özgeçmişi	6 (2 – 8)	6 (4 – 8)	5 (3 – 8)	$0,058^{*}$ $0,087^{\#}$ $0,012^{+}$
8.Adayın Özgeçmişi	6 (2 – 8)	7 (3 – 9)	4 (1 – 6)	$0,031^{*}$ $0,001^{\#}$ $0,001^{+}$
9.Adayın Özgeçmişi	6 (2 – 8)	7 (5 – 8)	5 (4 – 8)	$0,004^{*}$ $0,714^{\#}$ $0,007^{+}$
10.Adayın Özgeçmişi	6 (2 – 8)	8 (5 – 9)	7 (1 – 9)	$0,004^{*}$ $0,714^{\#}$ $0,007^{+}$

*: Deneyim- Eğitim Karşılaştırması ; # : Toplam- Eğitim Karşılaştırması ; + : Toplam- Tecrübe Karşılaştırması

Diğer bir analiz literatür doğrultusunda hazırlanmıştır. Ayrımcılıkla ilgili literatür, kadınların erkeklerden daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığını söylemektedir. Bu doğrultuda özgeçmişler hazırlanırken kadınların tecrübeleri erkek adaylara göre hem unvan hem de çalışma süresi olarak daha fazla verilmiştir. Bu kısımda katılımcıların kadın ve erkek kurgusal adaylara vermiş olduğu algılanan yeterlilik puanları arasındaki farklar incelenmiştir. İlk olarak kadın-erkek adayların algılanan yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılmasında birinci özgeçmiş ile altıncı özgeçmiş incelenmiştir. Daha öncede belirtildiği üzere iki özgeçmişte de herhangi bir sosyal kimliğe yönelik bir bilgi verilmemiş olup kadın aday erkek adaya göre tecrübe yönünden daha fazladır. Aradaki

farkı incelemek amacıyla Mann- Whitney U testi yapılmıştır. Gözlem sayısının 30'dan az olduğu için parametrik olmayan test yapılmıştır ve medyan değerleri karşılaştırılmıştır. Yeterlilik puanlarının karşılaştırılması Tablo. 5'te verilmiştir.

Tablo 5*: 1. ve 6. Özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanlarının karşılaştırılması*

	1.Özgeçmiş (n=15)	**6. Özgeçmiş (n=15)**	**z**	**p**
Eğitim	6 (3 – 8)	6 (2 – 7)	-,215	0,838
Deneyim	7 (4 – 8)	6 (5 – 8)	-,471	0,653
Toplam	6 (4 – 9)	6 (5 – 9)	-,000	1,000

Üçüncü özgeçmişteki aday İş yaşamında lezbiyen kadınlar kulübüne üye iken dokuzuncu özgeçmişteki aday Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)'ne üyedir. Katılımcıların iki cinsel yönelime yönelik derneğe üye olan adayı eğitim, tecrübe ve toplam yeterlilik puanları üzerinde bir fark olup olmadığını anlamak için Mann- Whitney U testi yapılmıştır. Buradaki amaç benzer doğrultuda derneğe üye olan adayların katılımcıların algılanan yeterlilik puanları üzerinden nasıl bir etkiye sebep olduğunu incelemektir. Test sonuçları Tablo.6'da verilmiştir.

Tablo 6: *3. ve 9. özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanlarının karşılaştırılması*

	3.Özgeçmiş (n=15)	**9. Özgeçmiş (n=15)**	**z**	**p**
Eğitim	5 (4 – 8)	6 (2 – 8)	-1,206	0,250
Deneyim	6 (3 – 9)	7 (3 – 9)	-1,628	0,116
Toplam	6 (3 – 9)	4 (1 – 6)	-2,752	0,006*

Kadın- erkek arasındaki fark son olarak onuncu ve on ikinci özgeçmiş arasında incelenmiştir. Onuncu özgeçmiş Kürt araştırmaları ve tarihi derneği'ne (KATED) üye olan kadın adaya aittir. On ikinci özgeçmiş ise İstanbul Kürt Enstitüsü'ne üye olan erkek özgeçmişe aittir. Mann- Whitney U analizi sonuçları Tablo. 7'de sunulmuştur.

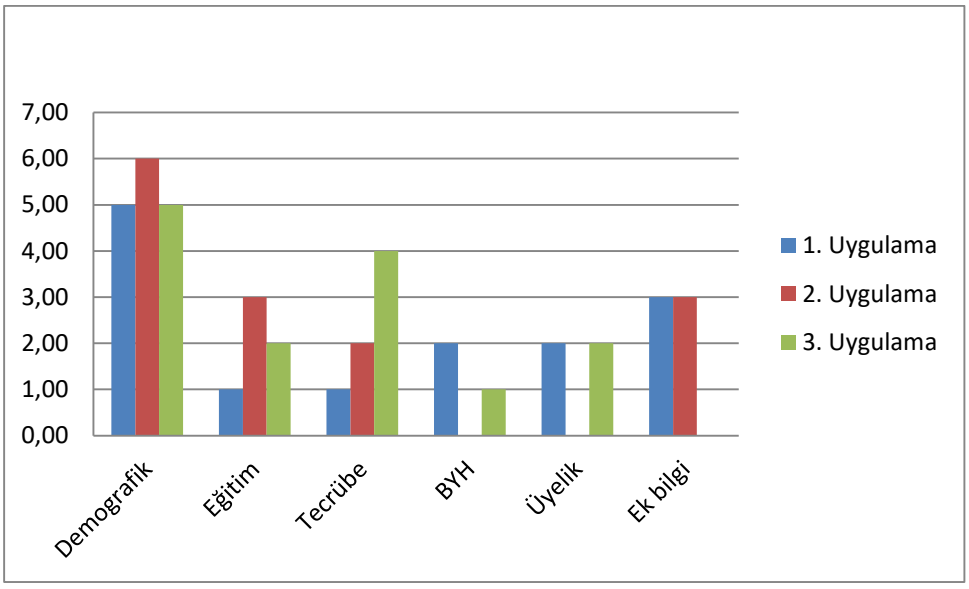
Tablo 7: *10. ve 12. özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanlarının karşılaştırılması*

	10.Özgeçmiş (n=15)	**12. Özgeçmiş (n=15)**	**z**	**p**
Eğitim	6 (2 – 8)	6 (2 – 9)	-,684	0,512
Deneyim	8 (5 – 9)	7 (3 – 9)	-1,399	0,174
Toplam	7 (1 – 9)	6 (1 – 9)	-,468	0,653

5.3 İlk Fiksasyonların Bölümler Arası Dağılım Sıklıkları

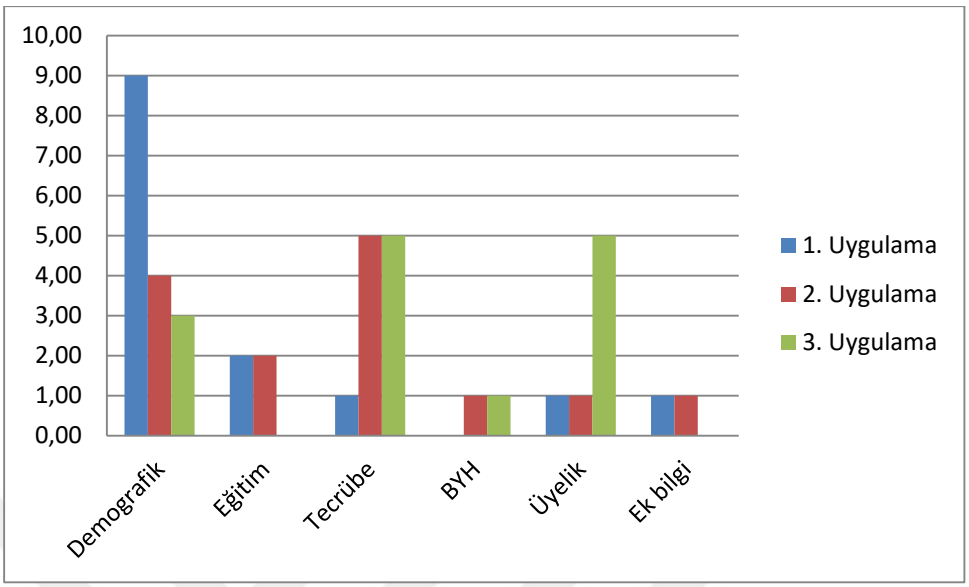
Aşağıda 14 katılımcının özgeçmişleri incelerken ilk yaptıkları odaklanmanın, özgeçmişin hangi bölümüne olduğuna dair frekanslar verilmiştir.

Grafik 1[14] : İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (1. Aday)

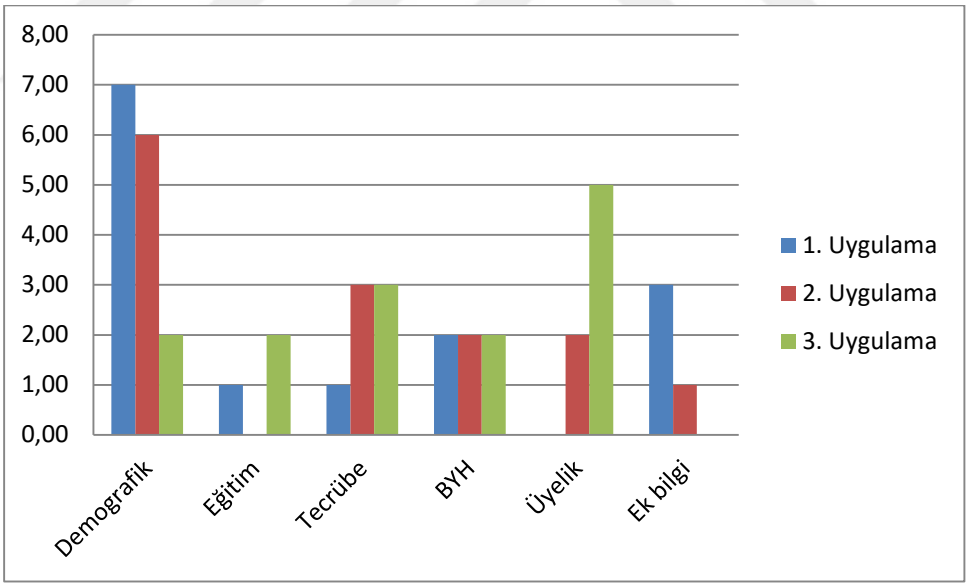


[14] Dezavantajlı grup üyeliği belirtilmemiş erkek özgeçmiş

Grafik 2[15] : İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (2. Aday)



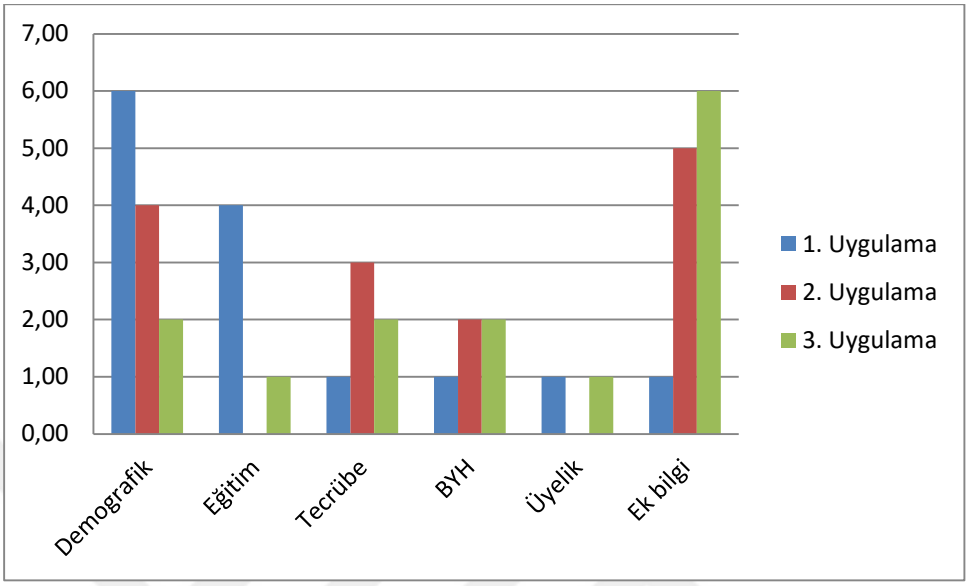
Grafik 3[16]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (3. Aday)



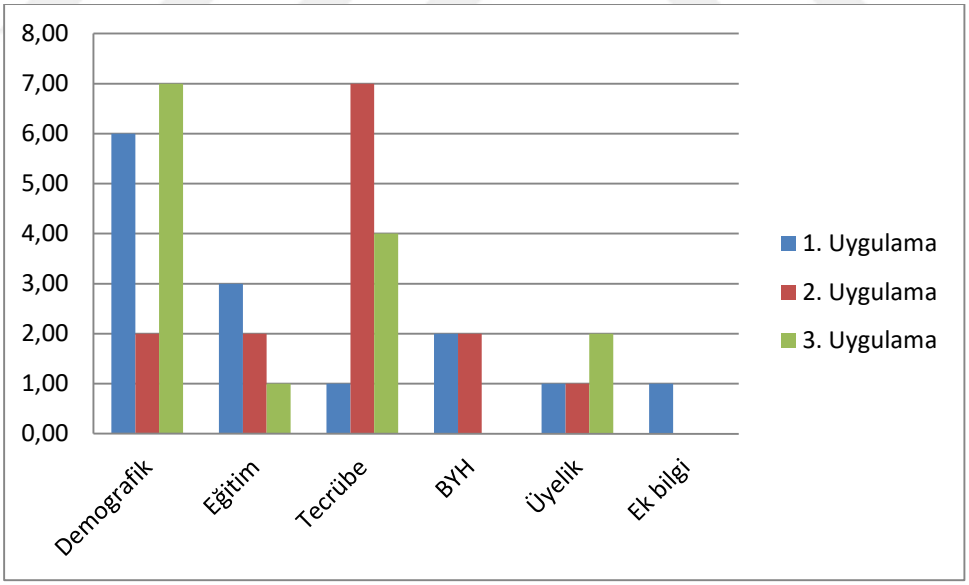
[15] Üyelik kısmında " Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 eğitim sistemi projesinde gönüllü olarak yer aldım." İfadesi yer alan özgeçmişin sıklık grafiği

[16] Üyelik kısmında " İş yaşamında lezbiyen kadınlar kulübü" İbaresi yer alan özgeçmişin sıklık grafiği

Grafik 4[17]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (4. Aday)

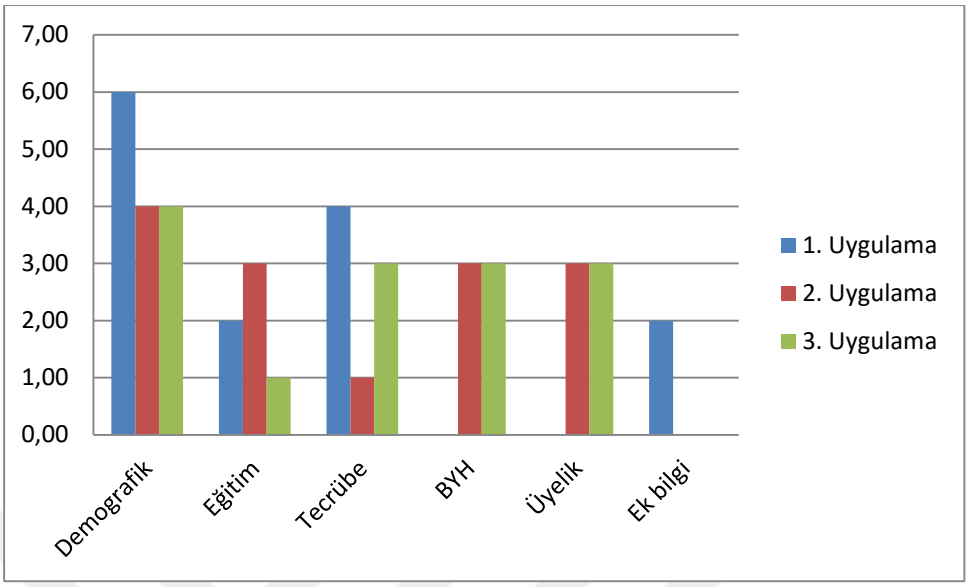


Grafik 5[18]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (5. Aday)

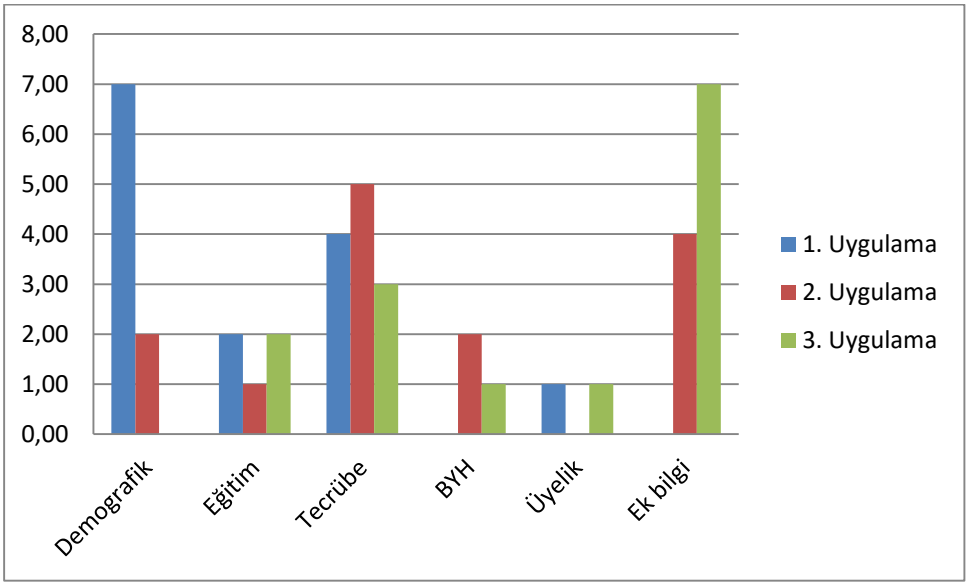


[17] Bu özgeçmişte ek bilgiler kısmında " 2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmaktadır (tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut." İbaresi yer almaktadır.
[18] Bu grafik Elas Cyran isimli yabancı uyruklu kişiye aittir.

Grafik 6[19] : İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (6. Aday)

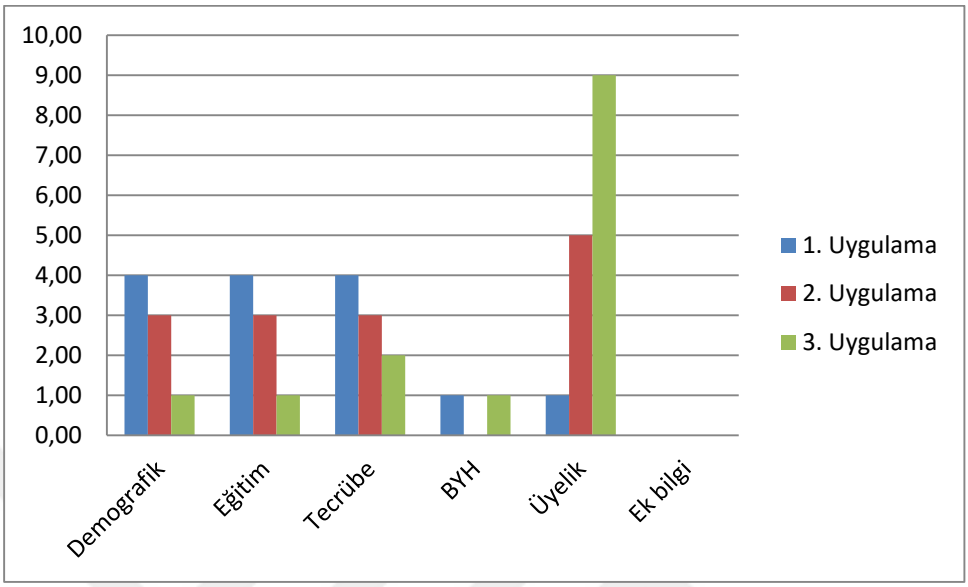


Grafik 7[20]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (7. Aday)

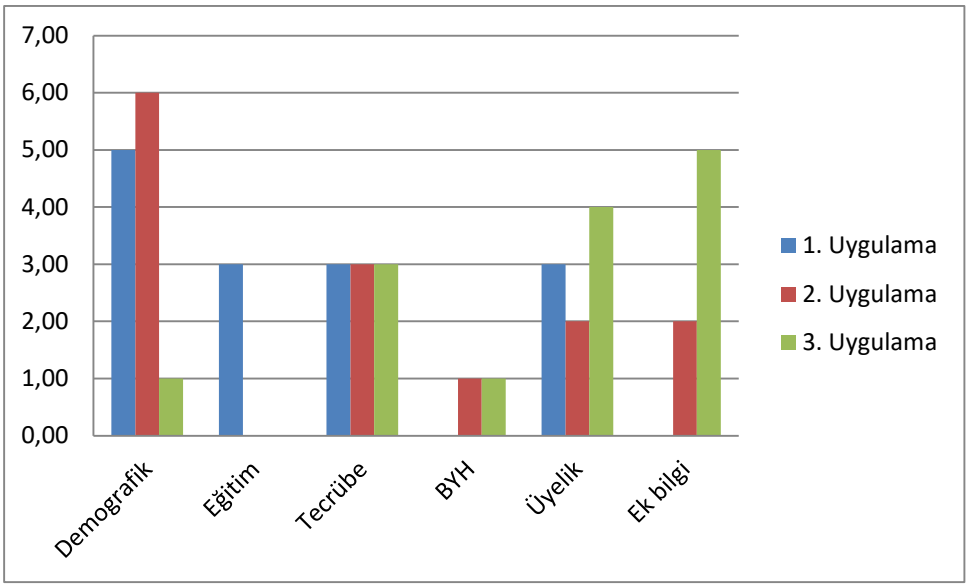


[19] Bu grafik dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen (nötr bırakılan) kadın adaya aittir.
[20] Bu grafik ek bilgiler kısmında " askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım" ifadesi yer alan kurgusal adaya aittir.

Grafik 8[21]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (8. Aday)

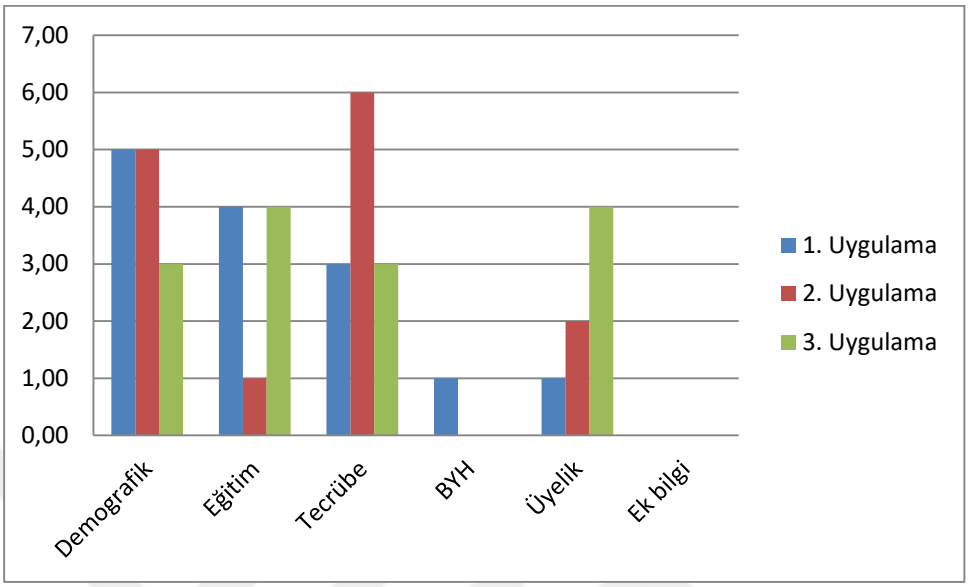


Grafik 9[22]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (9. Aday)

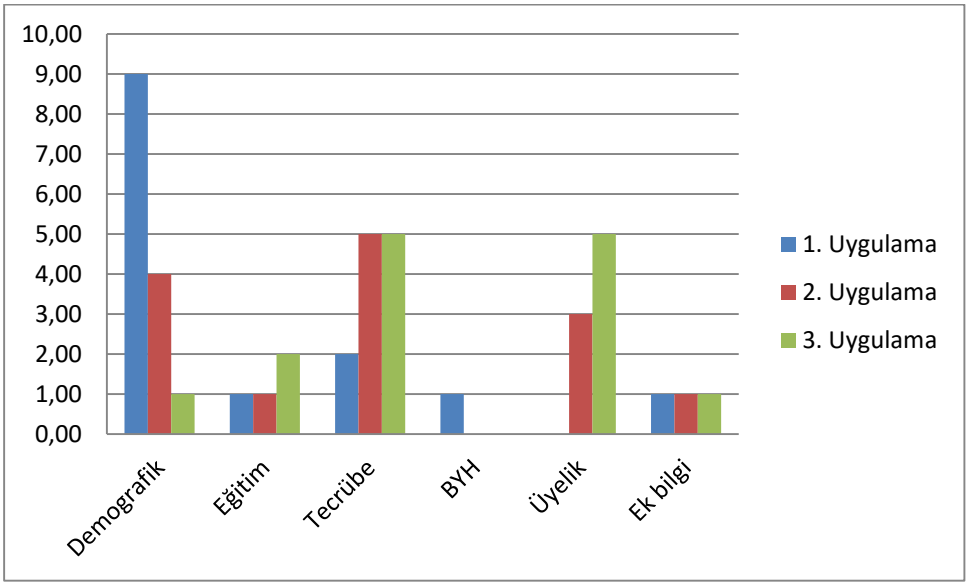


[21] Bu grafik üyelik kısmında " Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)" ifadesi yer alan erkek adaya aittir.
[22] Bu grafikek bilgiler kısmında " Obsesif kompülsif bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım" ibaresine yer verilen erkek adaya aittir.

Grafik 10[23]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (10. Aday)



Grafik 11[24]: İlk fiksasyonun bölümler arası dağılım frekansları (12. Aday)



[23] Bu grafik üyelikler kısmında " Kürt araştırmaları ve tarihi derneği (KATED)" ifadesine yer verilen kadın adaya aittir.

[24] Bu grafik üyelikler kısmında " İstanbul Kürt Enstitüsü" ifadesine yer verilen erkek adaya aittir.

Yukarıdaki tablolar incelendiğinde katılımcılar tüm özgeçmişleri ilk kez incelediği birinci uygulamada ilk baktıkları yer demografik bilgiler kısmı olmuştur. Bu bulgu Türkçe'nin yukarıdan aşağıya okunmasıyla ilişkili gözükmektedir. Birinci uygulamada tüm katılımcıların % 44,81'i tüm özgeçmişler için ilk fiksasyonu demografik bilgiler kısmına yapmıştır (*S.S= 11,55*). Eğitim bilgilerinin olduğu alana bakıldığında ilk uygulama için ilk bakışların sadece %17'si bu alana olmuştur *(S.S= 8,66*). Tecrübe alanı için %16.23 (*S.S= 9, 63*), BYH alanı için %6,49 (*S.S= 5,93*), Üyelikler için %7.14 (*S.S= 6,38*), Ek bilgiler için %7,79 (*S.S= 6,38*) olarak bulunmuştur. bu bilgi adayların uyaranları ilk kez gördüklerinde tüm özgeçmişler için demografik bilgiler kısmına bakmayı tercih ettikleri yönünde yorumlanmıştır.

Adaylara tüm özgeçmişler ikinci kez gösterildiğinde artık adayların özgeçmişlerle ilgili ilk "şemaların" oluştuğu, özgeçmişleri birbirinden ayıran özelliklerin neler olduğunun farkına vardığı varsayılmaktadır. İkinci uygulamada katılımcıların tamamı tüm özgeçmişler için ilk baktıkları yer %29 (*S.S.= 9,59*) ile demografik bilgiler kısmı olmuştur. Eğitim bilgileri kısmına ilk fiksasyonların dağılımı % 10,38 (*S.S=7,91*), tecrübe için %27.92 (*S.S= 11,82*), BYH alanı için % 8.44 (*S.S=7,03*), Üyelikler için %12.33 (*S.S=10,13*) son olarak Ek bilgiler alanı için %11.03 (*S.S= 11.42*) olarak belirlenmiştir. Ancak burada asıl dikkat edilmesi gereken şey üyelikler ve ek bilgiler arasındaki farktır. Katılımcılar sosyal kimliklerin üyelikler ve ek bilgiler aracılığıyla aktarıldığının farkına varmış gözükmektedir. Katılımcıların tamamı eski hükümlü, okb ve şizofreni adaylarında hiç üyelikler kısmına bakmazken (N= 0) ; aynı şey gey, lezbiyen, alevi, kürt kimliğe sahip özgeçmişlerde ek bilgiler kısmı için geçerlidir (N= 0). Sadece bu özgeçmişler için ortalamaya bakıldığında üyelikler için ilk bakma oranı %12.33'den %21.43'e ; ek bilgiler ise %11.03'den %25'e yükselmiştir.

Üçüncü uygulamada ise bölümler arası ilk fiksasyon açısından oransal fark daha da açılmaktadır. Demografik bilgiler için %18.82'e düşmüştür. Eğitim bilgileri için %10.38, tecrübe %24, BYH %7, Üyelikler %30.95, Ek bilgiler %42'ye yükselmiştir.

5.4 Katılımcıların Kurgusal Adayları Tercih Sıralamaları

Katılımcılardan tüm kurgusal adayları aranılan pozisyon için en uygun adaydan en uygun olmayan adaya doğru sıralamaları istenmiştir. Bu tercih sıralamaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları 1, aranılan pozisyon için en uygun aday anlamına gelirken; 11 aranılan pozisyona en uygun olmayan aday olduğu anlamına gelmektedir. Buradan hareketle en küçük puan ortalamasına sahip kurgusal aday 15 katılımcı için en uygun görülmüş aday olarak yorumlanmaktadır. Burada sıralamalar değerlendirilirken birkaç farklı yöntem izlenmiştir. İlk tabloda (Tablo. 6) 15 katılımcının sıralamaları sunulmaktadır. Tablo. 7'de ise 14 katılımcı üzerinden verilmiş olup EP2 takma adını kullanan katılımcı sosyal niyet ölçeğinde kendisini Kürt kimliği ile tanımladığı için pozitif ayrımcılık olmaması açısından ortalamadan çıkartılmıştır. Daha sonrada sıra ortalamaları kadın katılımcılar ve erkek katılımcılar için ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

5.5 Katılımcıların Isı Haritalarının Karşılaştırılması

Isı haritaları görsel uyaran üzerinde katılımcıların en çok odaklandıkları yeri göstermektedir (Dukowski, 2007). Bu bölümde uygulamalar arasında katılımcıların en çok odaklandıkları yerlerin deneyler arasında nasıl farklılaştığı incelenmektedir. Daha öncede belirtildiği üzere araştırmaya toplam 15 kişi katılmıştır; ancak bir kişinin toplam fiksasyon kaydetme oranı %70'in altında kaldığı için analiz dışı tutulmuştur. Tüm ısı haritaları 14 katılımcı üzerinden gösterilmektedir.

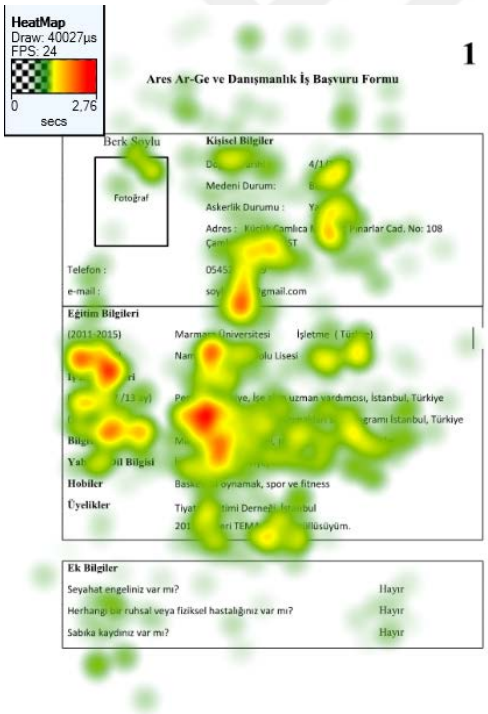
Tablo 8: *Tüm katılımcıların tercih sıralamaları ve ortalamaları*

	NormE (1)	AleviE -2	Lezbiyen -3	Şizofreni -4	Elas -5	NormK -6	Mahkum -7	Gey -8	OKB -9	KürtK -10	KürtE -12
EP1[25]	7	3	4	11	5	6	10	8	9	2	1
EP2	8	4	7	10	5	6	11	2	9	1	3
EP3	7	8	10	9	4	1	5	11	6	2	3
EP4	7	5	6	11	10	4	3	8	2	1	9
EP5	2	5	1	9	4	3	10	11	6	7	8
KP1	6	8	2	7	5	3	11	4	9	1	10
EP6	3	6	2	8	4	1	7	10	5	9	11
KP2	2	5	7	9	1	3	11	4	10	6	8
KP3	6	5	7	9	3	8	11	1	10	4	2
KP4	6	10	4	7	5	3	9	1	11	2	8
KP5	2	1	9	10	8	6	11	4	3	5	7
EP7	4	2	1	6	3	8	11	5	10	7	9
EP8	5	6	3	9	10	4	11	2	8	1	7
KP6	11	8	4	6	5	7	9	2	10	1	3
KP7	10	6	1	7	8	2	9	3	11	4	5
Ortalama	5,73	5,47	4,53	8,53	5,33	4,33	9,27	5,07	7,93	3,53	6,27

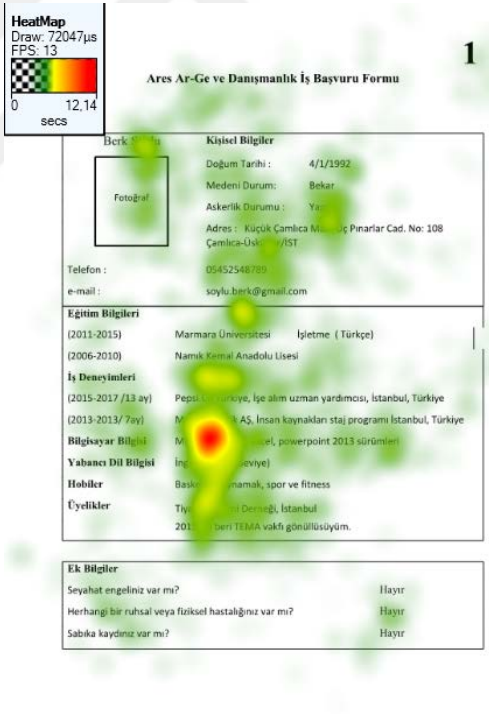
[25] E: Erkek; K: Kadın; P: Katılımcı

Tablo 9: *Norm grubunun ortalamalarının karşılaştırılması*

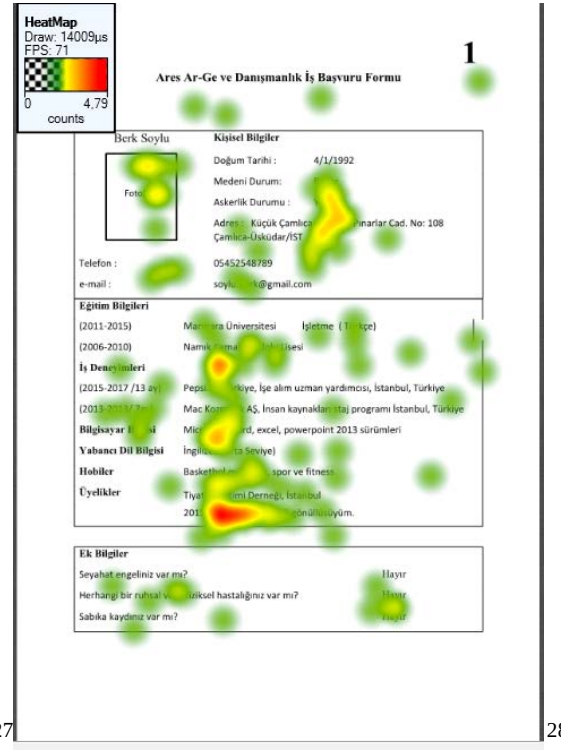
	NormE (1)	AleviE -2	Lezbiyen -3	Şizofreni -4	Elas -5	NormK -6	Mahkum -7	Gey -8	OKB -9	KürtK -10	KürtE -12
EP1	7	3	4	11	5	6	10	8	9	2	1
EP2	7	5	6	11	10	4	3	8	2	1	9
EP3	2	5	1	9	4	3	10	11	6	7	8
EP4	6	8	2	7	5	3	11	4	9	1	10
EP5	3	6	2	8	4	1	7	10	5	9	11
KP1	2	5	7	9	1	3	11	4	10	6	8
EP6	6	5	7	9	3	8	11	1	10	4	2
KP2	6	10	4	7	5	3	9	1	11	2	8
KP3	2	1	9	10	8	6	11	4	3	5	7
KP4	4	2	1	6	3	8	11	5	10	7	9
KP5	5	6	3	9	10	4	11	2	8	1	7
EP7	11	8	4	6	5	7	9	2	10	1	3
EP8	10	6	1	7	8	2	9	3	11	4	5
Ortalama	5,46	5,38	3,92	8,38	5,46	4,46	9,46	4,85	8,00	3,85	6,77
Erkek Katılımcıların Ortalamaları	2,33	5,00	3,86	9,00	5,71	3,86	8,14	7,86	6,57	4,14	6,86
Kadın Katılımcıların Ortalamaları	6,14	6,14	4,86	7,86	5,00	4,57	10,14	2,71	9,14	3,29	6,14



26

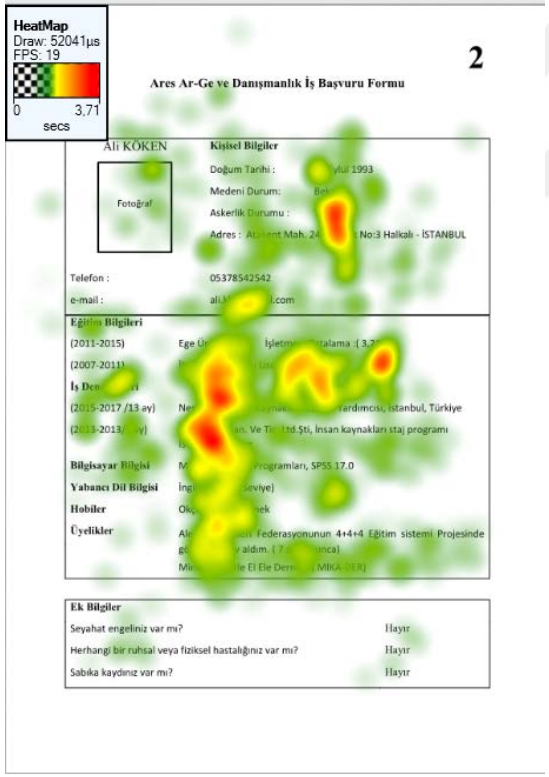


27

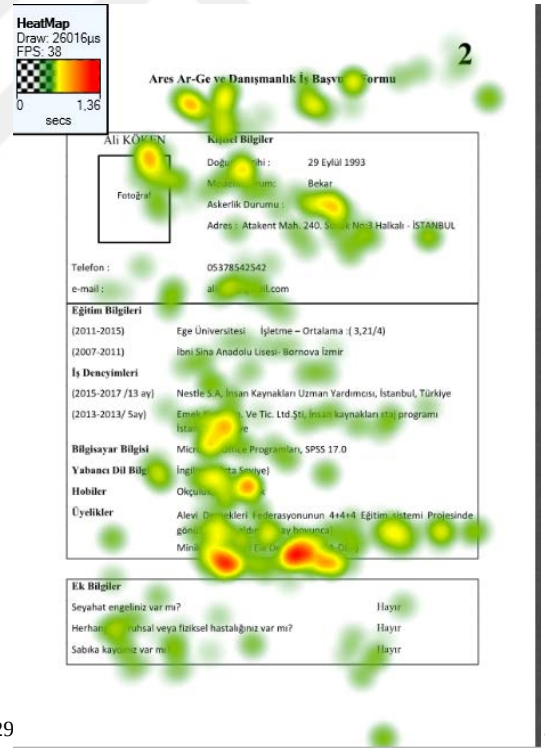


28

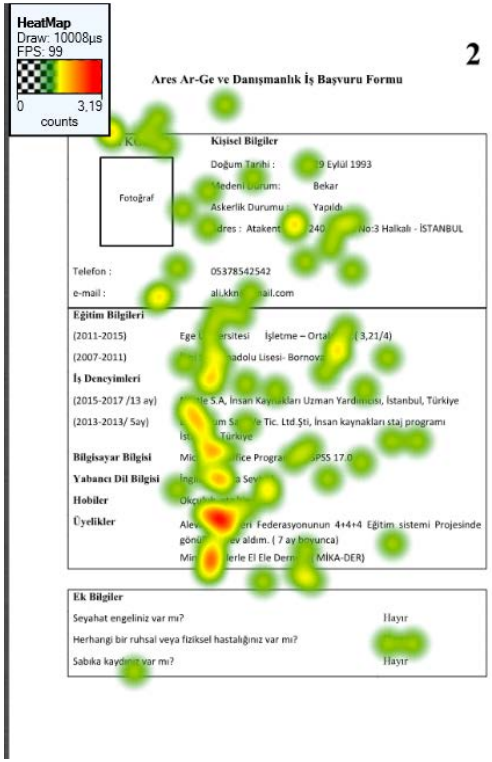
[26] Dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen erkek adayda katılımcıların ısı haritası sonucu (N=14), 1. uygulama
[27] Dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen erkek adayda katılımcıların ısı haritası sonucu (N=14), 2. uygulama
[28] Dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen erkek adayda katılımcıların ısı haritası sonucu (N=14), 3. uygulama



29



30

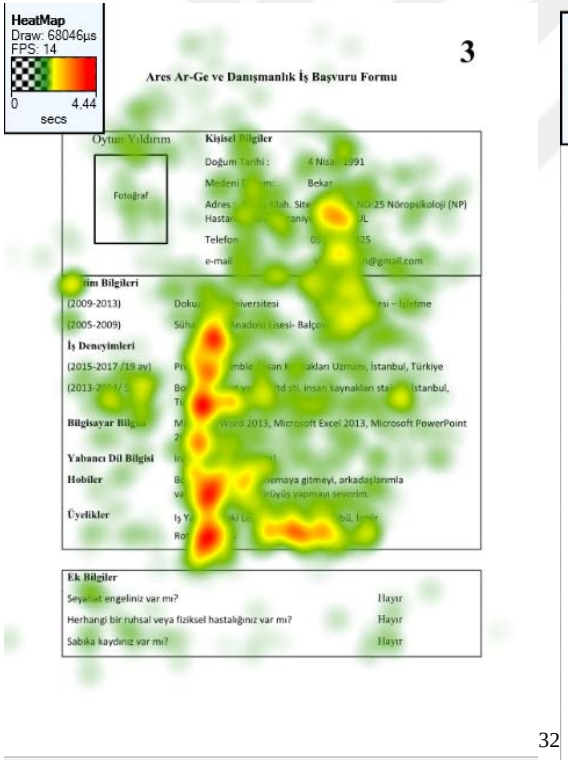


31

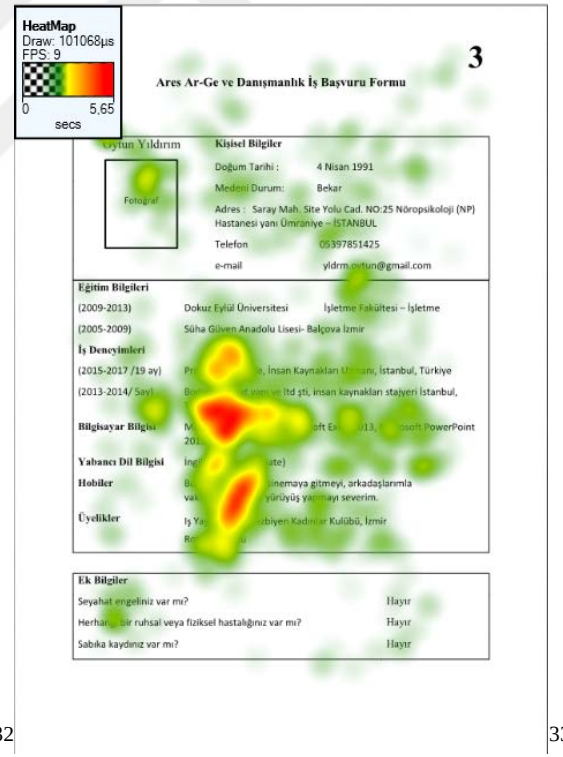
[29] Üyelik kısmında " Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 eğitim sistemi projesinde gönüllü olarak yer aldım." İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 1.uygulama

[30] üyelik kısmında " Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 eğitim sistemi projesinde gönüllü olarak yer aldım." İbaresi yer alan özgeçmişte ısı haritası (N=14), 2.uygulama

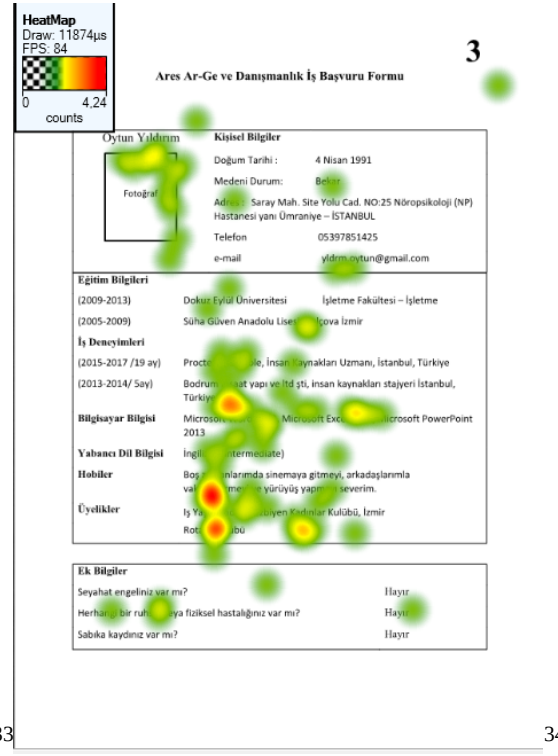
[31] Üyelik kısmında " Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 eğitim sistemi projesinde gönüllü olarak yer aldım." İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 3.uygulama



32

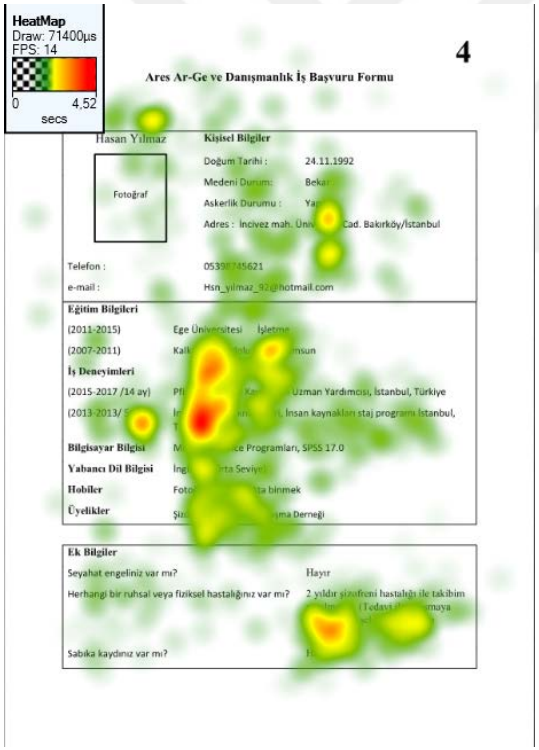


33

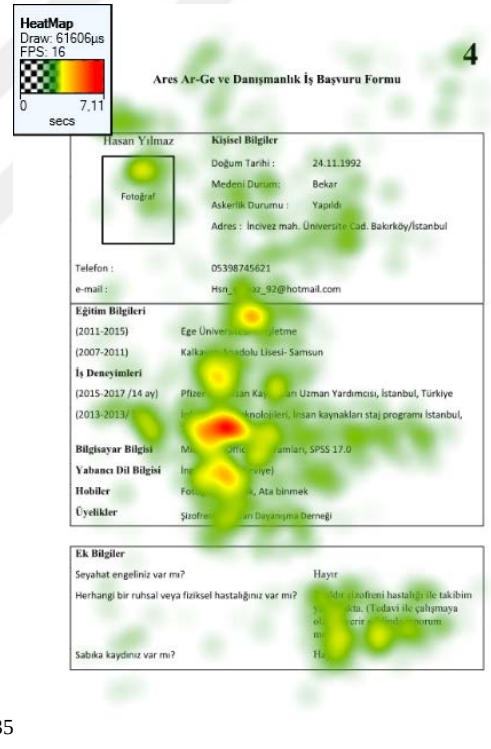


34

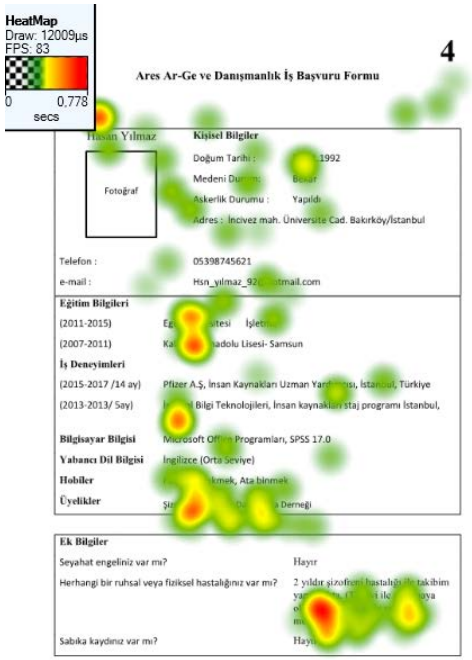
[32] Üyelik kısmında “ İş yaşamında lezbiyen kadınlar kulübü” İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 1. uygulama
[33] Üyelik kısmında “ İş yaşamında lezbiyen kadınlar kulübü” İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 2. uygulama
[34] Üyelik kısmında “ İş yaşamında lezbiyen kadınlar kulübü” İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 3. uygulama



35



36

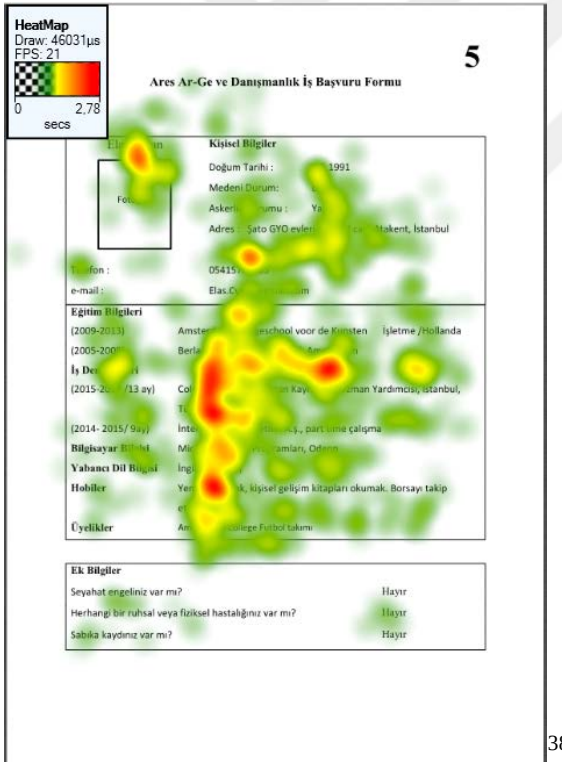


37

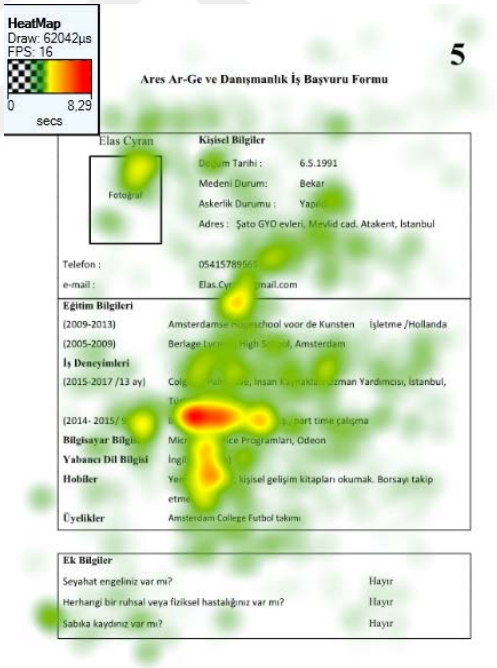
[35] Ek bilgiler kısmında " 2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmaktadır (tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut." İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14) 1.uygulama

[36] Ek bilgiler kısmında " 2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmaktadır (tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut." İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14) 2.uygulama

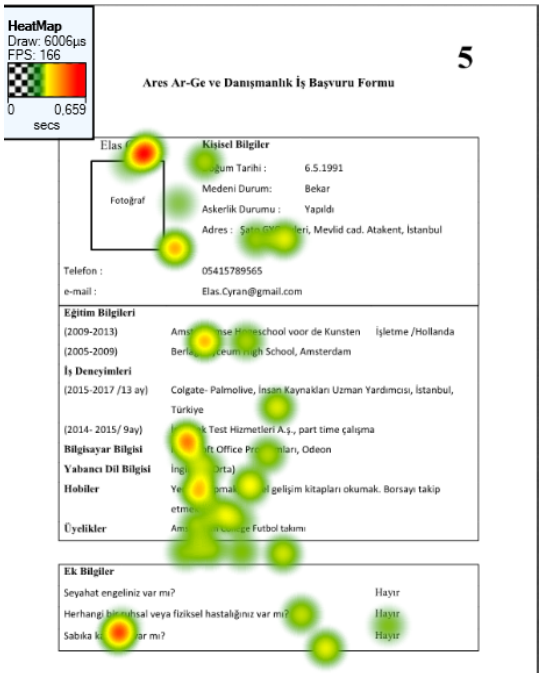
[37] Ek bilgiler kısmında " 2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmaktadır (tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut." İbaresi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14) 3.uygulama



38

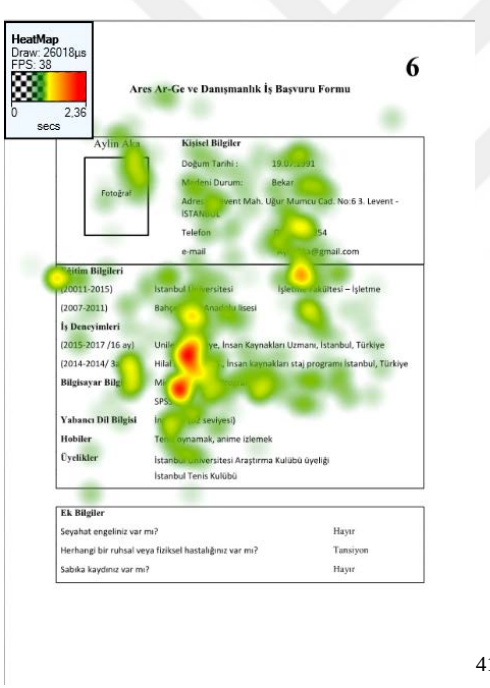


39

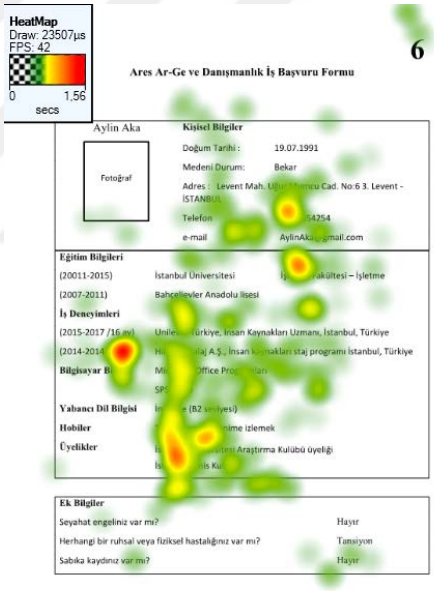


40

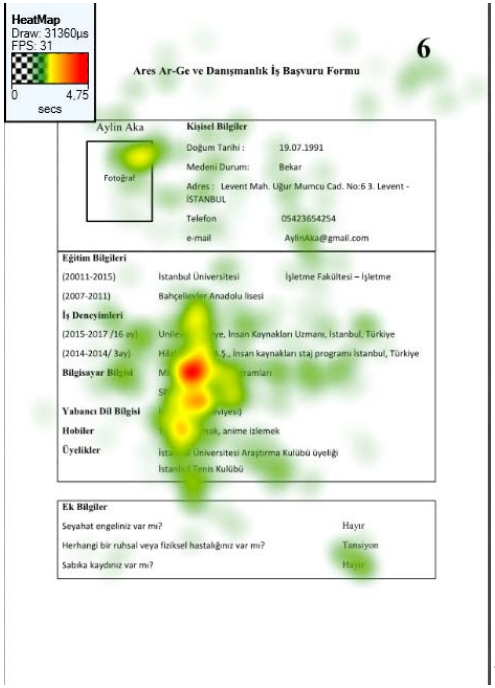
[38] Elas Cyran isimli yabancı uyruklu kişinin özgeçmişi üzerinde katılımcıların odaklanma yerlerinin dağılımı (N=14), 1. uygulama
[39] Elas Cyran isimli yabancı uyruklu kişinin özgeçmişi üzerinde katılımcıların odaklanma yerlerinin dağılımı (N=14), 2. uygulama
[40] Elas Cyran isimli yabancı uyruklu kişinin özgeçmişi üzerinde katılımcıların odaklanma yerlerinin dağılımı (N=14), 3. uygulama



41

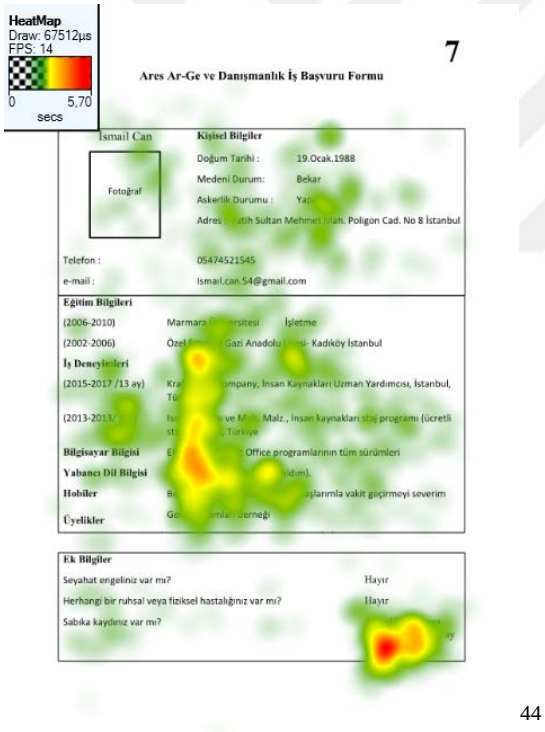


42

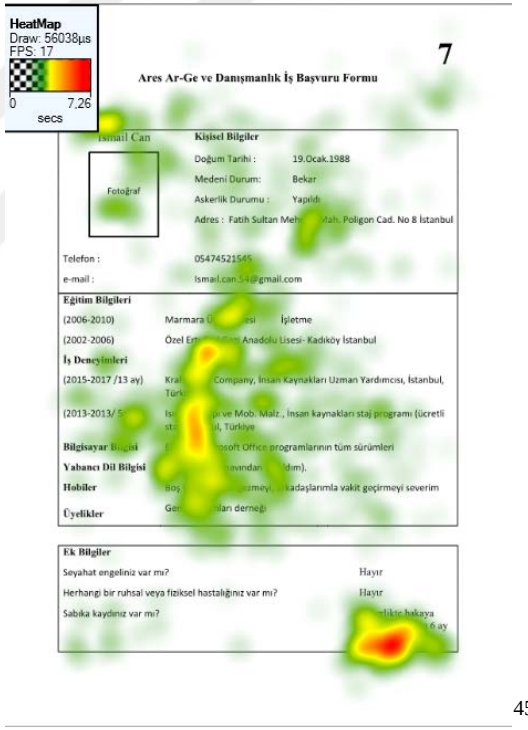


43

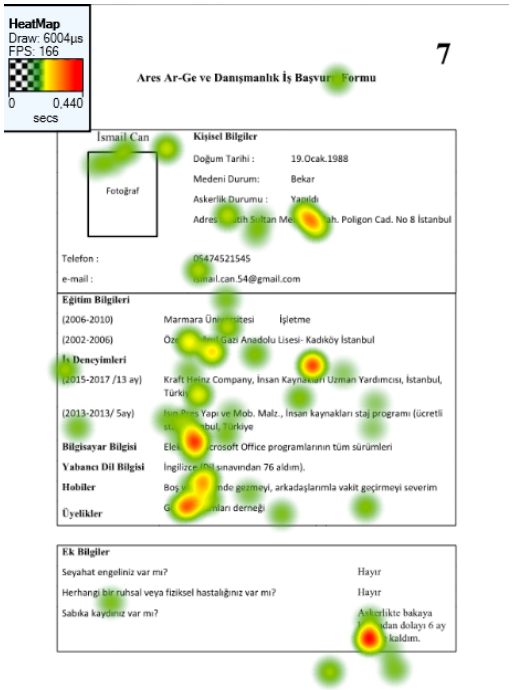
[41] Dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen (nötr bırakılan) kadın adayın ısı haritası (N=14), 1. uygulama
[42] Dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen (nötr bırakılan) kadın adayın ısı haritası (N=14), 2. uygulama
[43] Dezavantajlı grup üyeliği bilgisi verilmeyen (nötr bırakılan) kadın adayın ısı haritası (N=14), 3. uygulama



44

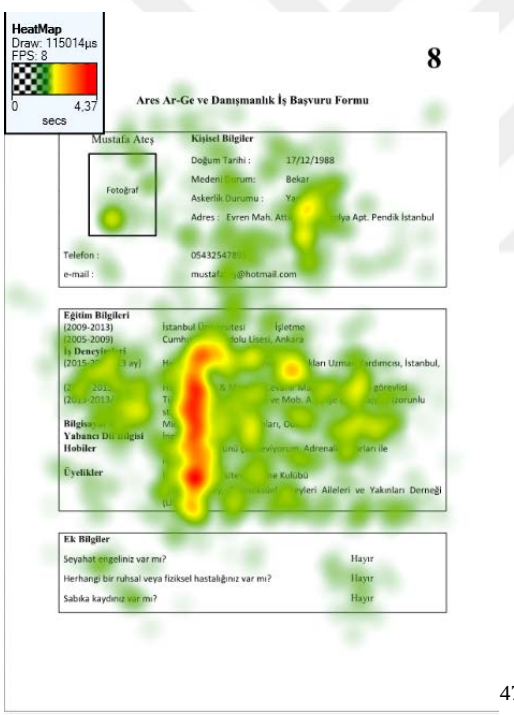


45

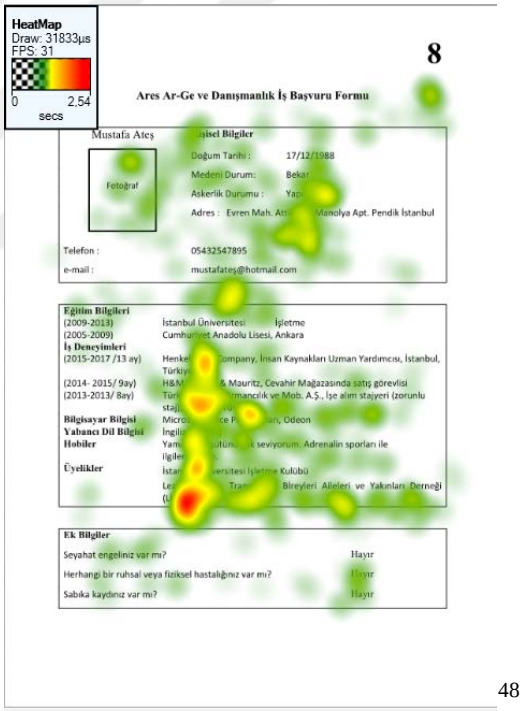


46

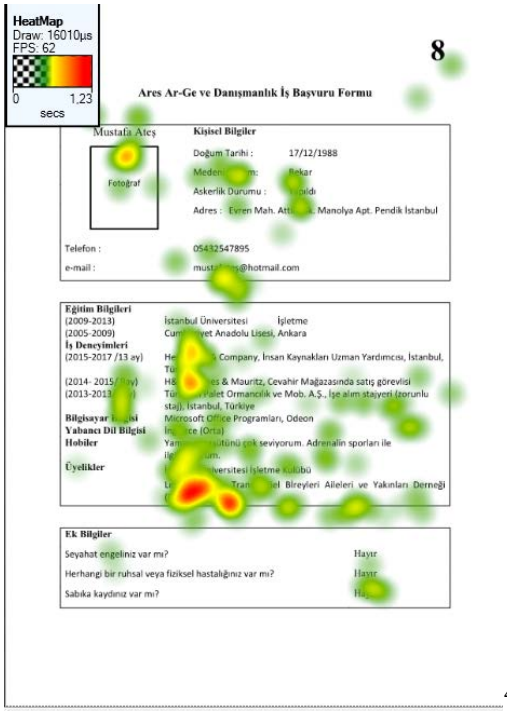
[44] Ek bilgiler kısmında “ askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım” ifadesi yer alan adayın ısı haritası (N=14), 1. uygulama
[45] Ek bilgiler kısmında “ askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım” ifadesi yer alan adayın ısı haritası (N=14), 2. uygulama
[46] Ek bilgiler kısmında “ askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım” ifadesi yer alan adayın ısı haritası (N=14), 3. uygulama



47

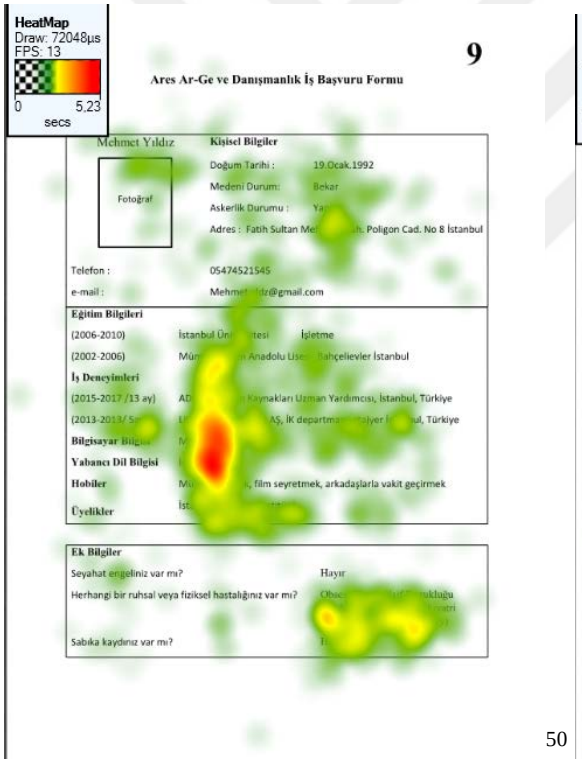


48

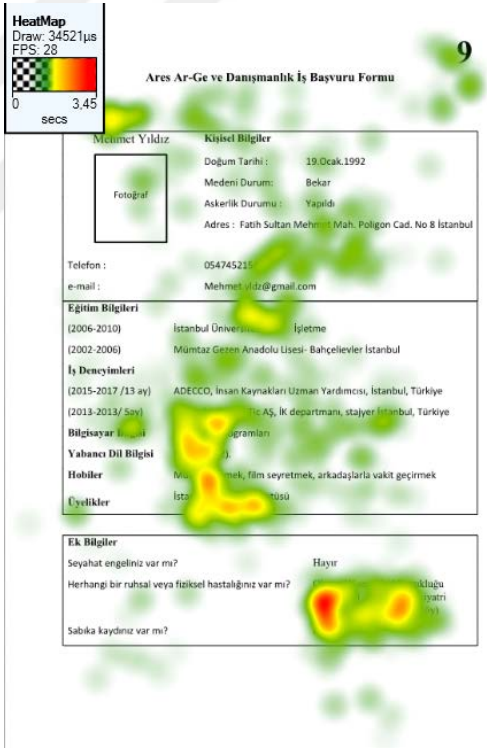


49

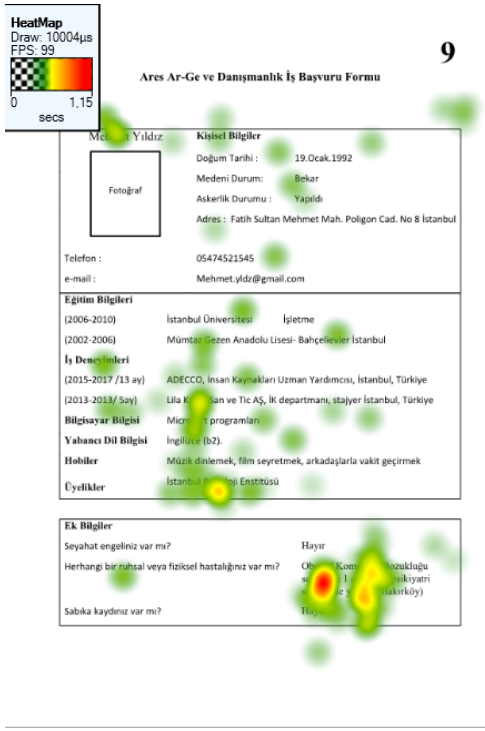
[47] Üyelik kısmında “ Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)” ifadesi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 1.uygulama
[48] Üyelik kısmında “ Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)” ifadesi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 2.uygulama
[49] Üyelik kısmında “ Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)” ifadesi yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 3.uygulama



50



51

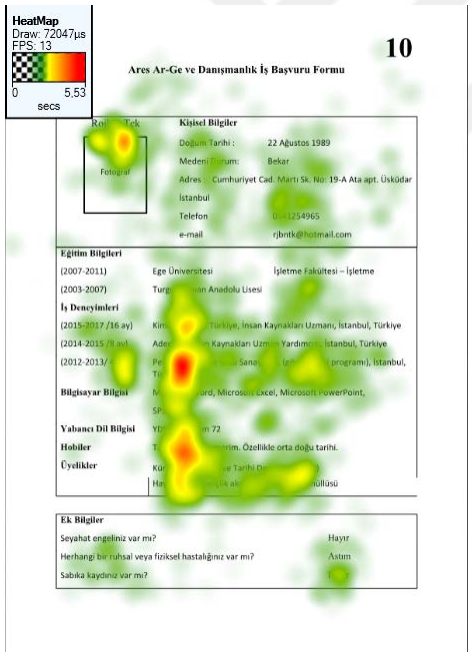


52

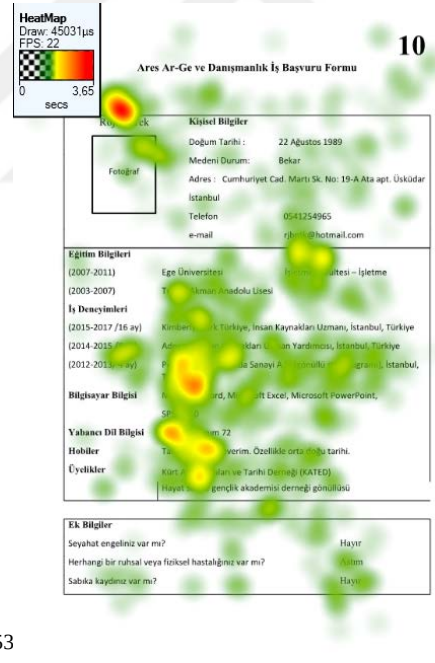
[50] Ek bilgiler kısmında " Obsesif kompülsif bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım" ibaresine yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 1.uygulama

[51] Ek bilgiler kısmında " Obsesif kompülsif bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım" ibaresine yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 2.uygulama

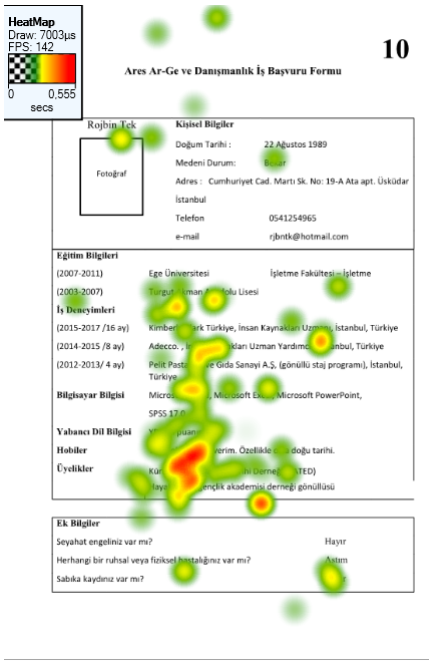
[52] Ek bilgiler kısmında " Obsesif kompülsif bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım" ibaresine yer alan özgeçmişin ısı haritası (N=14), 3.uygulama



53

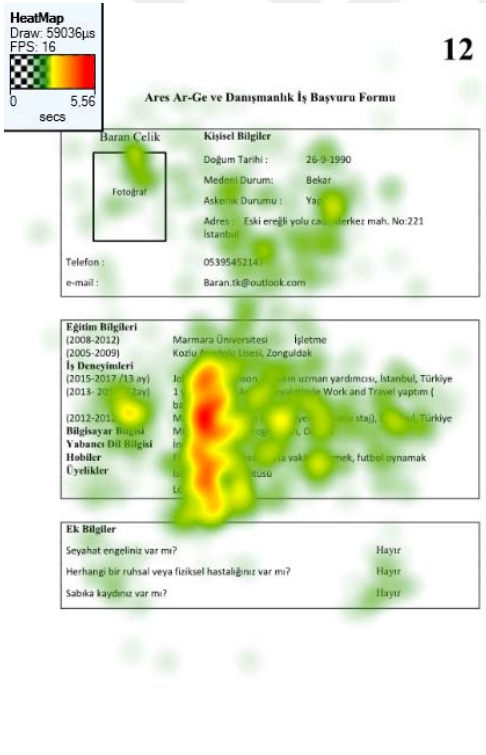


54

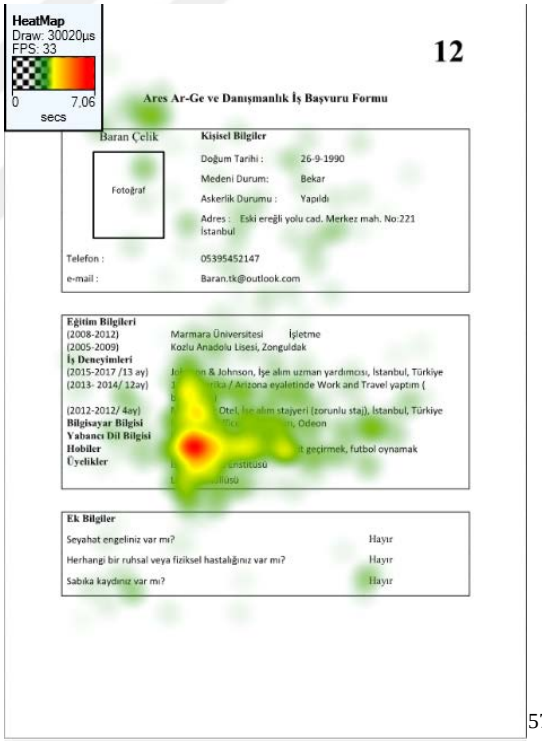


55

[53] Üyelikler kısmında " Kürt araştırmaları ve tarihi derneği (KATED)" ifadesine yer verilen kadın adayın ısı haritası (N=14), 1. uygulama
[54] Üyelikler kısmında " Kürt araştırmaları ve tarihi derneği (KATED)" ifadesine yer verilen kadın adayın ısı haritası (N=14), 2. uygulama
[55] Üyelikler kısmında " Kürt araştırmaları ve tarihi derneği (KATED)" ifadesine yer verilen kadın adayın ısı haritası (N=14), 3. uygulama



56



57



58

[56] Üyelikler üyelikler kısmında " İstanbul Kürt Enstitüsü" ifadesine yer verilen erkek adayın ısı haritası (N=14), 1. uygulama
[57] Üyelikler üyelikler kısmında " İstanbul Kürt Enstitüsü" ifadesine yer verilen erkek adayın ısı haritası (N=14), 2. uygulama
[58] Üyelikler üyelikler kısmında " İstanbul Kürt Enstitüsü" ifadesine yer verilen erkek adayın ısı haritası (N=14), 3. uygulama

VI. BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde bulgular kısmında analizi yapılan hipotezler literatür ışığında değerlendirilip yorumlanacaktır.

6.1 Katılımcı Profillerinin İncelenmesi

Ayrımcılık ile ilgili literatür incelendiğinde hangi örneklem grubuna olursa olsun, sosyal baskınlık yönelimi ölçeğinden alınan puan arttıkça dezavantajlı gruplara yönelik negatif tutumlar artmaktadır (Licciardello vd., 2014; Altemeyer, 1998; Duriez & Van Hiel, 2002; Hodson, 2008; Kteily, Sidanius & Levin, 2011; Havermans, 2011). Bu durum otoriterlik, geleneksellik ve muhafazakarlık gibi değişkenler açısından da aynıdır (Glick & Fiske, 1996; Glick Fiske, 1999). Bu çalışmada ise tek soru üzerinden 6'lı likert tipi şeklinde sorulmuştur. Bu çalışmaya katılan katılımcıların profilleri incelendiğinde negatif tutumlarla ilişkili olan parametrelerin puan ortalamaları 2,35/6 ile 3,40/6 arasında değişmektedir. Muhafazakarlık, otoriterlik, geleneksellik puanları ortalama değerin altında kaldığından düşük olarak yorumlanmıştır. Ayrımcılığı açıklama varyansı %34 olarak raporlanan sosyal baskınlık ölçeğinden katılımcıların aldığı ortalama 2,35/7 olarak saptanmıştır. 1 ile 7 arasında değerlendirilen sosyal baskınlık yönelimi ölçeğinin orta değeri 4 olarak tanımlandığında, katılımcılar kendilerini "*daha az ayrımcı*" tutumlara sahip bireyler olarak tanımladıkları görülmektedir. İleriki bölümlerde bu değerlerden hareketle kendilerini "*ayrımcı tutumları görece daha az*" olarak tanımlayan katılımcıların bilinçdışı eğilimden kaynaklı örtük ayrımcılık yapıp yapmadıkları değerlendirilmiştir. Ancak sonraki çalışmalar için farklı kişilik profillerine sahip insanların sıralamalarının karşılaştırılmasının daha açıklayıcı olabileceği düşünülmektedir. Örneğin muhafazakarlık ya da geleneksellik skalasında kendisini ortalamanın üzerinde tanımlayanlar ile tanımlamayanların sıralamalarının karşılaştırılması da faydalı olacaktır.

6.2 İlk Fiksasyonların Bölümler Arası Dağılım Grafiklerinin Yorumlanması

Daha öncede anlatıldığı üzere tüm özgeçmişler 3 kez katılımcılara gösterilmiştir. Bunlardan ilki süre sınırı olmadan katılımcıların tüm özgeçmişleri inceledikleri 1.

uygulama aşaması, ikincisi tüm özgeçmişleri 45 saniye boyunca inceledikleri 2. uygulama ve 10 saniye boyunca inceledikleri 3. uygulamadır. Araştırmanın varsayımı " *katılımcının ilk baktığı yer karar verme sürecinde en etkili olan yer*" olarak tanımlanmıştır. Göz izleme cihazı ile yapılan ölçümde, bir katılımcının tüm deney boyunca kaydedilen göz hareketlerinin %70'in altında kaldığı tespit edildiğinden bu veri analizdışı tutulmuştur. Dolayısıyla her uygulama için toplam 14 tane ilk bakılan nokta vardır. İlk uygulamada görsel uyaranı katılımcılar ilk kez gördüklerinden dolayı ilk baktıkları alanlar iki farklı paradigma ile açıklanmıştır. Bunlardan ilki okuma alışkanlıklarından gelmektedir. Türkçe soldan sağa, yukarıdan aşağıya doğru olduğundan, katılımcıların görsel uyaranın (özgeçmişin) demografik bilgiler kısmına bakması beklenmektedir. İkinci paradigma ise pazarlama biliminden gelmektedir (Tatler, 2007; Atalay vd., 2012). Bu paradigmaya göre görsel uyaranla ilk kez karşılaşan katılımcılar baş dik pozisyonda olduğunda direk karşıya bakma eğiliminde olduğudur. Buradan hareketle Atalay ve arkadaşları (2012) bir markaya ait ürünü çok fazla satmak isteyen üreticiler market reyonlarında orta reyona koymaları gerektiğinde o ürünün daha fazla satıldığını, hafıza da daha fazla kaldığını söylemektedirler. Bu çalışmaya bakıldığında ise ilk bakılan yerin demografik bilgiler olduğu (özgeçmişin en yukarısı), katılımcıların özgeçmişleri yukarıdan aşağıya incelemeye başladıkları dolayısıyla okuma alışkanlıkların burada daha etkili olduğu düşünülmektedir. 45 saniyenin geçerli olduğu ikinci uygulamada ise tüm özgeçmişlerde ilk fiksasyonun demografik kısımlara dağılma sıklığının azaldığı görülmektedir. Ancak asıl değişim 3. uygulamada olmaktadır. Burada katılımcılara kendileri için aranılan pozisyona " en uygun " adayları belirlemeleri istenmiştir ve özgeçmişi incelemeleri için sadece 10 saniye verileceği bilgisi katılımcılara verilmiştir. Kısıtlı zaman psikolojik olarak katılımcılarda stres oluşturmak amacıyla verilmiştir. Dışarıdan verilen bir stresle katılımcıların kısa sürede tüm özgeçmişi incelemeye girişmek yerine kendileri için en önemli buldukları yere ilk bakacakları düşünülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde alevi derneğine üye olan erkek adayın, lezbiyen derneğine üye olan kadının, Kürt tarihine yönelik derneklere üye olan kadın ve erkek adayın son olarakta LGBT derneğine üye olan eşcinsel erkek adayın özgeçmişlerinde son uygulama da diğer bölümlere nazaran en çok üyelikler kısmına ilk olarak bakıldığı saptanmıştır. Buradan hareketle zihinsel olarak katılımcıların bu özgeçmişleri birbirinden ayırt etme noktalarının bu bilgiler olduğu düşünülmektedir.

Dezavantajlı grup üyeliği olan şizofreni olan hasta, OKB olan hasta ve bakaya kalmadan ötürü hapis yatan adayın bilgileri ek bilgiler kısmında sunulduğu için son uygulamada ilk olarak ek bilgiler kısmına bakmışlardır. Üyelik bilgisi verilmeyen Elas Cyran isimli kurgusal adayın ise en çok isim bölgesine ve tecrübe bilgilerine bakıldığı üyelik bilgisine ve ek bilgiler kısmına neredeyse hiç bakılmadığı görülmektedir. Bu da insanların özgeçmişleri birbirinden ayırmak için bu bilgileri kullandığı varsayımımızı destekler niteliktedir. Keza ısı haritalarından da Elas Cyran isimli özgeçmişte en çok odaklanılan yer adayın ismi olmuştur. Herhangi bir üyelik bilgisi verilmeyen kadın ver erkek adayın ilk fiksasyon dağılımı ise daha çok tecrübe ve demografik bilgiler kısmı şeklinde olmaktadır. Tüm bu bilgiler birlikte değerlendirildiğinde eğitim bilgileri, tecrübeleri, bilgisayar ve yabancı dil bilgileri birbirine benzer olarak sunulan adaylar arasında ayrım yapılması gerektiğinde katılımcılar üyeliklere bakarak karar verdiği ve sıralamalarınında bundan etkilendiği farkında olmasa da ayrımcı şekilde davrandığı söylenebilir. Bu bilgiyi desteklemek için ısı haritalarına da bakılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Aşağıda ısı haritaları ile en uzun süre odaklanılan yerler verilmiştir.

6.3 Algılanan Yeterlilik Puanlarının Karşılaştırılması

Tablo 3'te özgeçmişlerin algılanan yeterlilik puanları arasındaki farklar incelendiğinde üçüncü, dördüncü, yedinci, sekizinci, dokuzuncu ve onuncu özgeçmişlerin üç farklı kriter açısından aralarında anlamlı fark çıkmıştır. Farkın hangi yeterlilik puanı yönünde olduğunu görmek amacıyla Wilcoxon sıralı işaretler testi yapılmıştır. Bu tabloda örneğin sekizinci özgeçmişte toplam yeterlilik puanları ile deneyim puanları arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Bu fark katılımcıların adayın sadece tecrübe bilgisini diğer özelliklerinden bağımsız olarak yeterliliğini değerlendirdiğinde verdikleri puan ile adayın tüm özelliklerini birlikte değerlendirildiğinde verdiği puan arasında ki fark olarak yorumlanmıştır. Medyanlara bakıldığında eğitim bilgilerinin yeterliliği için 6,000, deneyim açısından medyan değeri 7,000 olarak verilirken adayın tüm bilgileri birlikte değerlendirildiğinde bu 4,000'e düşmüştür. Bu istatistik katılımcıların adayların dezavantajlı grup bilgileri ile birlikte değerlendirildiğinde algılanan yeterlilik puanlarının düştüğünü, dolayısıyla dezavantajlı grup üyeliği olan bireylere ayrımcılık yapıldığını göstermektedir. Keza bu işleme geçilmeden önce adaylara özellikle eğitim ve deneyim bilgisinin kendi başına, diğer

bilgilerinden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenmiştir. Puanlar arası düşüşe bakıldığında sekizinci aday için, eğitim ve deneyim bilgisinin aranılan pozisyon için yeterli bulunmuş; ancak üye olduğu dernek değerlendirildiğinde uygun bulunmamıştır. Özgeçmişte diğer bilgiler sabit tutularak manipüle edilmiştir (İngilizce seviyesi, bilgisayar bilgisi gibi.). Dolayısıyla bu bilgilerin toplam puanı etkilediği düşünülmemektedir.

Aynı fark onuncu özgeçmiş içinde geçerlidir. Kürt tarihine yönelik bir derneğe üye olan Rojbin isimli (ismin özellikle verilmesinin sebebi ısı haritalarının ikinci uygulaması incelendiğinde adayların en uzun süre adayın ismine odaklandıklarının görülmesidir.) adayın tecrübesi katılımcılarca yeterli görülmesine rağmen (Medyan= 8,000), tüm bilgileri dikkate alındığında medyan değeri 7,000'e düşmüştür. Aynı şekilde deneyimde en düşük 9 üzerinden 5 verirlerken, toplam puanda 5'in altında değer verenlerde olmuştur. Bir şekilde adayın üye olduğu dernek ya da isminin Kürtçe olmasının katılımcıları bir şekilde "*irite*" ettiği düşünülmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde ise üye olunan dernek bilgisinin değerlendirme aşamasında diğer kriterlerin önüne geçip geçmediğini incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Çift tehlike ayrımcılık hipotezine göre iki farklı dezavantajlı grup üyeliği olan bireyler tek üyeliği olanlara göre daha fazla ayrımcılığa uğramaktadır (Berdahl & Moore, 2006; Derous vd., 2014). Bu kısımda merak edilen kısım işe alım uzmanlarının karar verme sürecinde benzer üyeliği olan adayların cinsiyetler bazında incelendiğinde algılanan yeterlilik puanlarının ne olduğu araştırılmıştır.

İkinci bir üyelik bilgisi verilmeden ilk önce birinci ve altıncı özgeçmişler arasındaki fark incelenmiştir. "Gerçekte" altıncı aday üyelik bazında nötr bırakılmış kadın adaya ait bir özgeçmiştir. Birinci özgeçmiş ise üyelik bilgisi nötr olan erkek adaya aittir. İki özgeçmiş arasındaki kadın aday tecrübe yönünden erkek adaydan daha tecrübelidir. Bu durumda işe alım uzmanlarına "Tecrübeli; ancak "kadın" bir aday mı? Yoksa erkek ancak daha az tecrübesiz bir aday mı?" ikileminde bırakılmaya çalışılmış ve iki adaya verdikleri yeterlilik puanları incelenmiştir. Tablo 5'e bakıldığında iki özgeçmişte eğitim bilgileri açısından birbirine yakın algılanmış ve aralarında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Ancak iki özgeçmiş arasında katılımcıların algılanan deneyim

puanlarına bakıldığında da iki özgeçmiş arasında fark çıkmamıştır. Ancak objektif bir şekilde değerlendirildiğinde kadın adayın algılanan yeterlilik puanlarının daha yüksek olması gerekirdi. Buradan hareketle cinsiyet bilgisinin tecrübe bilgisinin önüne geçtiği düşünülmektedir. Bu bağlamda bir nevi kadın adaya ayrımcılık yapıldığı yönünde yorumlanmıştır.

Aynı cinsiyet farklı üçüncü özgeçmiş ile dokuzuncu özgeçmiş arasında da bakılmıştır. Üçüncü özgeçmiş kadın bir adaya, dokuzuncu özgeçmiş ise erkek bir adaya ait olup iki özgeçmişte cinsel yönelime dönük bir derneğe üyedir. Algılanan yeterlilik puanları karşılaştırıldığında İki adayında algılanan eğitim yeterliliği birbirine yakın çıkmıştır ve aralarında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Deneyime bakıldığında da eğitim kriterinde olduğu gibi aralarında bir anlamlı bir fark çıkmamıştır; ancak adayların algılanan toplam yeterliliği puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Tüm özellikleri bir arada düşünüldüğünde üçüncü özgeçmiş daha yeterli görülmüştür. Bu sonuç LGBT derneğine üye olan bir kadın ile LGBT derneğine üye bir kadın arasında seçim yapılması gerektiğinde bir kadının daha olumlu, bir erkeğin ise daha olumsuz olarak algılandığını göstermektedir. Katılımcıların neden LGBT derneğine üye olan kadın adayı daha olumlu algıladıkları ileriki bölümde daha detaylı olarak açıklanacaktır; ancak kısaca kadın adaya yönelik daha maskülen kişilik özelliklerina atıf yapılması bu aday için daha olumlu yorumlanırken; erkek bir adayın LGBT derneğine üye olması daha feminen kişilik özelliklerine atıf yapılmış ve aday daha olumsuz yorumlanmıştır.

Son olarakta Kürt tarihine yönelik derneklere üye olan kadın ve erkek adayın puanları arasındaki fark incelendiğinde adayın hem derneğe üye olması hemde kadın olması sahip olduğu tecrübenin daha yetersiz olarak algılanmasına sebep olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bu sonuç iki farklı dezavantajlı bilginin olmasının işe alım uzmanlarınca daha fazla ayrımcılığa uğradığını göstermektedir.

6.4 Isı Haritalarının Yorumlanması

" *İnsanlar hissettiklerini düşünemiyorlar, düşündüklerini ifade edemiyorlar, söylediklerini de yapmıyorlar."*

David Ogilvy

Ayrımcılık konulu çalışmamıza David Ogilvy'nin sözü ile insanların söylediklerini ne kadar yaptıkları, ya da gerçekten yapıp yapmadıklarını test etmek amacıyla göz izleme sistemini çalışmamıza dahil ettik. Sözel beyana dönük çalışmalarda sosyal arzulanırlığa baskın olduğu taktirde yahut kişininde gerçek eylemlerinin kaynağının farkında olmamasından ötürü ayrımcılığın gerçek boyutunun araştırmalarca ortaya konulmadığı düşünülmektedir. Sosyal kabullere göre ifade edilen beyanların analizinden çok "gerçek"lerin tespitinde göz izlemenin bir yöntem olarak kullanılabileceği düşünülmektedir.

Karar verme süreçlerinde görsel-bilişsel yönlerin daha objektif bir şekilde çalışılmasını sağlayan yöntemlerden biri de göz izleme teknolojisi olarak kabul edilmektedir (Gidlof vd., 2013; Henderson, 2008). Göz takibi yeni bir teknik olduğu için karar verme süreçlerinde kullanımı kısıtlıdır (Blondon vd., 2014). Özellike son yıllarda nöro- pazarlama alanındaki gelişmelerle tüketicilerin sadece bilinçli ve rasyonel olarak karar vermedikleri gösterilmiştir (Babiloni, 2012). Buradan hareketle pazarlama stratejilerine yönelik yeni yaklaşımlarda bilinçdışının karar verme süreçlerinde etkili olduğu, sadece tüketicilerin sözel beyanları ile tüketici davranışını açıklanamayacağı, buradan hareketle bilinçdışını ve duygusal tepkileri ölçmenin zorunlu hale geldiği düşünülmektedir (Aierly & Berns, 2010; Damasio, 1994; Zaltman, 2003; Giray & Girişken; 2013; Girişken, 2017). Bizim çalışmamızda da bilinçdışı eğilimin işe alım kararı üzerinde etkili olduğu, her ne kadar işe alım uzmanları seçtikleri adayı "iyi" yapan özelliklerin tecrübe, eğitim bilgisi gibi nesnel özellikler olduğunu sözel olarak bildirse de son aşamada grup aidiyete önemli bir kriter haline çıkmaktadır ve ayrımcılığın esas sebebi oluyor gibi gözükmektedir.

Bu çalışmada göz hareketleri ısı haritaları üzerinden yorumlanmıştır. Isı haritaları gözlemcinin bir noktaya diğer noktalara kıyasla daha sık bakma ve daha uzun bakma cinsinden tercih edilebilir (Dukowski, 2007). Bu çalışmada ısı haritaları saniye cinsinden ne kadar uzun bir noktaya baktığı şeklinde tanımlanmıştır.

Yapılan çalışmalar görsel uyarana diğer uyaranlara nazaran daha uzun süre bakmanın o bölgeye daha fazla dikkat edildiğine işaret ettiğini göstermektedir (Deubel & Schneider, 1996; Hoffman & Subramaniam, 1995; Kowler vd., 1995). Just ve Carpenter (1980) göz- zihin varsayımında, gözün "nereye sabitlendiği" (fiksasyon) ile zihinde "neyin işlendiği" arasında kuvvetli bir nedenselliğin olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle bu çalışmada en uzun bakılan yerin karar verme sürecinde "en etkili" yer olduğu varsayımı kurulmuştur.

Isı haritaları incelendiğinde özellikle üçüncü uygulamada katılımcılardan sınırlı bir süre içinde 12 özgeçmiş arasında bir ayrım yapmaları gerektiği söylenmiştir. Katılımcılar daha önce inceledikleri özgeçmişler arasında ayrım yaparken doğrudan stres altında (zamanın az olması) doğrudan kendileri için en önemli ya da karar vermede en etkili yere bakmışlardır. Özellikle bu hipotezimizi uygulamalar arasındaki fiksasyonların görsel uyaran üzerindeki dağılımları arasında fark baktığımızda daha iyi anlıyoruz. En son karar verme aşamasında işe alım uzmanları karar verme sürecini üyelik bilgisinden ya da ek bilgiler kısmında yer alan bilgilerden hareketle karar vermişlerdir. Örneğin; sosyal kimlik bilgisi verilmeyen birinci ve altında özgeçmişlerde ilk (inceleme süresi sınırsız) ve ikinci uygulamada (süre 45 saniye) katılımcılar daha çok eğitim bilgileri ve tecrübe kısmına odaklanırken ve son aşamada o adayların üyelik bilgisi kısmına bakmıştır. Buradan hareketle son aşamada karar verirken üyelik bilgisini özgeçmişleri birbirinden ayırt ederken kullandıklarını söylemek mümkündür.

Hollanda kimliği verilen Elas Cyran isimli özgeçmişe bakıldığında bu kimliği ayırt etmek için en çok isme bakıldığı görülmektedir. Birinci uygulamda fiksasyonlar tüm alana dağılırken, ikinci uygulamada tecrübe bölgesine daralmış ve son uygulamada ise kırmızı bölge sadece isim üzerinde odaklanmalarıda hipotezimi destekleyen bir veril olmuştur.

OKB, şizofreni ve eski hükümlü olan bireylerde fiksasyonun ek bilgiler kısmında olması beklenir bir sonuçtur. Bu da adayların üyelik bilgisi ile ek bilgisi arasında bir ayrıma gittiğini düşündürmektedir.

Sosyal kimlik bilgisi üyeliklerde bulunan tüm özgeçmişlerde son uygulamada en çok odaklanılan yer üyelikler bilgisi olmuştur.

Son olarak ısı haritalarının yorumlanması hakkında ele alınması gereken diğer konu fiksasyon alanlarının dağılımı ve genişliğidir. İlk uygulamada fiksasyonlar görsel uyaranın tüm alanlarına dağılırken, ikinci uygulamada kırmızı alanlar daralmış belli bölgelerde toplanmış son uygulama da ise kırmızı bölgeler hem şiddeti artmış hem de alanı daralarak spesikleşmiştir. Bu ise karar verme sürecinde işe alım uzmanlarının genelden özele akıl yürütme yaptıklarını, ilk başta adayın tüm bilgilerini seçim yaparken dikkate aldıklarını, daha sonra bazı bilgileri seçim kriterleri arasından çıkardıklarını, en sonda nihai kararı verirken kendileri için önemli noktaya odaklandıklarını göstermektedir.

6.5 Katılımcıların Onbir Özgeçmişi Sıralamaları

Isı haritaları ile katılımcıların karar verme sürecinde en önemli unsura/kritere en çok ve en uzun baktığı varsayımı ile 11 özgeçmişi en uygun olandan en uygun olmayana göre sıralamaları karşılaştırılmıştır. Eğer bireyler kendileri için en önemli yere daha çok bakmışlarsa tercih sıralamalarıda bundan etkilendiği düşünülmektedir. Pozitif ayrımcılığı önlemek amacıyla etnik köken, mezhep gibi değişkenler yönünden kişilerin kimlikleri manipüle edilmiştir. EP2 adlı kullanıcı kendisini Kürt kimliği ile tanımladığı için bu sıralama ortalamalarında analize sokulmamıştır. Katılımcılar en iyi adayı 1. Sıraya en uygun olmayanı ise 11. Sırada olacak şekilde sıralamışlardır. Dolayısıyla ortalamalarda en düşük ortalamaya sahip kurgusal aday aranılan pozisyon için en uygun aday olarak görülmektedir. Ortalama yükseldikçe en uygun olmayana doğru ilerleyecektir. 14 katılımcı üzerinden ortalamalara bakıldığında en düşük ortalamaya diğer bir değişle aranılan pozisyona en uygun olan aday 3,85 ortalama ile Kürt Araştırmaları ve Tarihi (KATED) Derneği'ne üye olan Rojbin isimli aday olmuştur. Tam 4 katılımcı tarafından 1. Sıraya yerleştirilmiştir. Daha sonra Lezbiyen İş Kadınları Derneğine üye olan kadın aday gelirken 3. Sırada ise sosyal grup kimliği verilmeyen kadın aday 4,46 ortalama ile en iyi 3. aday olarak sıralanmıştır. LİSTAG'a üye olan erkek aday 4. sırada ve 5. Sırada Hollanda'da eğitim ve çalışmış aday olmuştur. Tüm katılımcılarla ortalamaya bakıldığında en iyi adayların kadın adaylardan seçilmiş olması beklenen bir sonuçtur. Bu sonuç katılımcıların dezavantajlı grup üyeliğine bakmaksızın tecrübenin fazla olmasından dolayı en çok tecrübeye sahip adayları en üst sıraya yerleştirmiş olduğunu göstermektedir. Bu da katılımcıların hem

psiko-sosyal değişkenlere dair puanlarının düşük olduğu hem de görüşmeler sırasınca ayrımcılık yapmamaya özen gösterdiklerine dair sözel ifadeleri ile pararlel gözükmektedir. En düşük ortalamaya 11 üzerinden 9,46 ile mahkum olan aday olduğu gözükmektedir. Bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Daha sonra kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların tercih sıralamalarındaki farkı görebilmek adına ayrı ayrı ortalamalar alındığında kadınlar ile erkeklerin tercihlerinin farklı olduğu görülmektedir.

Erkek katılımcıların en iyi olarak seçtikleri aday sosyal kimlik bilgisi verilmeyen 1 numaralı erkek aday 2,33 ortalama ile en çok seçilirken, üçüncü sırada sosyal kimlik bilgisi verilmeyen 6 numaralı kadın aday 3,86 ile en çok seçilmiştir. Buradan hareketle erkeklerin tercih sıralamalarını yaparken ayrımcılık yaptığı görülmektedir. Görüşme sırasında tecrübeye göre karar verdiklerini ifade eden erkek katılımcıların sözel ifadelerinden hareketle kadın adaylardan birini en uygun olarak seçmeleri beklenirdi; çünkü daha öncede belirtildiği gibi tüm kadın adaylar iş deneyimi olarak erkeklerden en az 6 ay daha fazla deneyime sahip olup hepsi daha önce insan kaynakları uzmanı olarak çalışırken; erkek özgeçmişlerinde herkes insan kaynakları uzman yardımcısı olarak çalışmışlardır. Diğer bir sebep ise ikinci en uygun gördükleri sosyal kimlik bilgisi verilmeyen kadını koymaları ise dezavantajlı grup üyeliği sayısı arttıkça ayrımcılığın şiddetinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Yani Kürt kökenli bir kadın hem etnik kökeninden dolayı hem de kadın olduğu için iki kez ayrımcılığa uğramaktadır. Bu sonuç çift tehlike ayrımcılık hipotezi olarak literatüre geçmiş olup önceki çalışmalarca da bulduğumuz sonucu desteklemektedir (Berdahl & Moore, 2006; Derous vd., 2014). Üçüncü sırada Lezbiyen İş Kadınları Derneğine üye olan kadının konulmuş olmasının ise lezbiyen derneğine üye birisinin katılımcılarca "erkeksi" özellikler yüklemiş olabileceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Bununla ilgili EP5 kullanıcı isimli erkek katılımcı görüşme esnasında şunları söylemiştir:

> "*Benim için önemli olan iş deneyimi oldu. Oytun 19 ay uzman olarak çalışmış… Açıkçası iş yaşamındaki lezbiyen kadınlara üye olması bana cesur birisi olduğunu düşündürttü. Biliyorsunuz böyle şeyler bizde çok yaygın değil. (Peki iş yaşamında lezbiyen kadınlar derneğine üye olmasından kişilik özelliklerine dair bir özellikleri çıkartabilir miyiz?*[59] *) Açıkçası iş yaşamında da güçlü olduğunu düşünüyorum. Bu şekilde kendini kabul ettirmek kolay değil.*

[59] Parantez içinde yazılanlar görüşmeci tarafından katılımcıya yöneltilen soruları göstermektedir.

Hırslı, rekabeti seven, ikna kabiliyeti yüksek bir profil canlandı gözümde. (Peki sizce bu dediğiniz bu adayı üye olduğu dernekten yola çıkarak kayırdığınız anlamına gelir mi?) Hayır çünkü herkes üyeliklerini yazmış. Herkesin aklına gelmez böyle şeyler. Bu aday fark yaratmış. "

Bu yorumdan hareketle EP5 isimli kullanıcının bir şekilde önyargısını meşrulaştırdığı görülmektedir. Burada esas olan şey bu meşrulaştırmanın bilinçdışı eğilimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu görüşü destekleyen diğer bir bulgu ise sekizinci adayın (Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bireyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG) üyesi) sıralamada dokuzuncu sırada yer alması gösterilebilir. Bu aday daha önce bir kez mahkumiyeti olan aday ve şizofreni tanısı alan adaydan hemen önce gelmektedir ve en uygun olmayan üçüncü aday olarak gösterilmiştir. Bu durumla ilgili EP3 kullanıcı isimli katılımcı kendi sıralamasında bu adayı sonuncu sıraya koymuş ve bu durumla ilgili şunları söylemiştir:

" (Size göre aranılan pozisyona en uygun olmayan aday Mustafa Bey. Peki onu en uygun olmayan yapan nedir?) Mustafayı neden beğenmedik. Bir kere şey üyelikleri konusunda hiçbir alıp veremediğim yok. ancak aday seçiminde duygularına veya heyecanına kapılıp değerlendirmesini yaparken bana göre yanlışlar yapabilir. (Peki bu dinamizm ve heyecanı yöneticiler tarafından daha olumlu bir şekilde kullanılamaz mı?) Muhakkak olabilir; ancak mesela bana Mustafa duygusal biriymiş gibi geldi. Yani aslında duygularını yoğun olarak yaşıyor. Bu işini yapmada objektifliğini kaybetmesine sebep olabilir. Duyguları ile karar verebilir. Yoksa üyeliği beni ilgilendirmiyor."

EP5 isimli kullanıcı ise bu adayı son sıraya yerleştirme sebebi olarak şunları söylemiştir:

" (…) (Peki Mustafa Beyi aranılan pozisyona en uygun olmayan kişi seçmişsiniz. Bunun temel sebebi nedir?) İlkinde Mustafayı yazarken o sırada başka isim aklıma gelmedi. Onu sonradan farkettim ve iyi olanı aklımda tutmuştum. En iyileri yazdım en sona o kaldı (Uzun süren bir sessizlik) En iyi onbiri hemen seçtim sona da tesadüfen o kaldı."

Psikanalizin kurucularından olan Freud görüşmeler esnasında sessiz kalmanın bir işlevi olduğunu, bunun görüşme içerisinde direnç ya da bir savunma mekanizması olduğunu söylemektedir (Yalom, 2000; McWilliams; 2016) ve çoğu kez bu süreç bilinçdışı olarak gerçekleşmektedir.

Ele alınması gereken diğer bir konu ise katılımcıların adaylarla ilgili üye oldukları derneklerden onların kimliğine yönelik atıflarda bulunmuş olduğudur.

Özgeçmişler hazırlanırken tüm kurgusal adaylar sosyal kimlik yönünden aslında nötr bırakılmıştır. Örneğin hiçbir özgeçmişte "ben eşcinselim" ya da "ben Kürdüm" şeklinde bir ibare yoktur. Eşcinsel birisinin eşcinsellere yönelik bir derneğe katılması mümkün olabileceği gibi heteroseksüel birisininde bu derneğe destek amaçlı katılabilmesi mümkündür. Dolayısıyla objektif olarak bakıldığında sadece üyeliklere bakarak kişinin etnik kökeni, mezhepi, cinsel yönelimi hakkında karar vermek mümkün değildir; ancak görüşmelerden anlıyoruz ki çoğunlukla katılımcılar üyeliklerden yola çıkarak kurgusal adayın üyeliğine dair atıfta bulunmayı seçmişlerdir. Ve atıf hatası yapmış olması bilinçdışı eğilimden kaynaklı ayrımcı kararlar vermiş olabileceğini düşündürtmektedir. Katılımcıların üyeliklere göre karar verme sürecinde bir katılımcı şunları söylemiştir:

> *" (Adayları değerlendirme kriterleriniz nedir?) İş deneyimine baktım ama hemen hemen aynıydı. O yüzden stajlara baktım. Onlarda çok farklı değil gibilerdi. Şirketin ismine baktım. Ondan sonra kulüplere filan baktım. Çünkü cvler hep aynı geldi bana. İngilizcelerine çok bakmadım çünkü türkiyede çalışacaklar. Geriye zaten farklı olarak nereye üye oldukları filan geliyor. O yüzden orası da karar vermemizi etkiliyor."*

Sıralamaları yorumlarken çift taraflı yorumlamanın faydalı olabileceği düşünülmektedir. Örneğin eşcinsel kadın sosyal kimlik bilgisi verilmeyen kadın ve erkek karşısında cinsel yöneliminden ötürü ayrımcılığa uğrarken, diğer katılımcıların önünde yer almıştır. O halde eşcinsel kadınların "erkeksi" özellikler bakımından kabul ederek diğer dezavantajlı grup kimliğinin önüne geçmiş olması mümkündür. Bu sonuç diğer çalışmalarla da tutarlı gözükmektedir (Berg & Lien, 2002; Black vd., 2003;).

Dördüncü sırada Kürt Araştırmaları ve Tarihi Derneği'ne üye olan kadın adayın seçilmiş olması ise erkek katılımcıların ilk ikiyi sosyal kimliği verilmeyen adaylar yerleştirildikten sonra tecrübeyi dikkate aldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla üyelik bilgisinin karar verme sürecinde tecrübeden daha fazla dikkate alındığı söylenebilir.

Kadın katılımcıların en iyi aday sıralamalarına bakıldığında en çok tercih edilenin eşcinsel olduğu varsayılan aday olduğu söylenebilir. Erkek katılımcılarda dokuzuncu sırada olan kurgusal aday kadınların sıralamalarında en uygun aday olarak gösterilmiştir. Kadın katılımcıların bir şekilde eşcinsel olabileceği varsayılan adaya karşı bir sempati geliştirmiş olabilecekleri düşünülmektedir. Bunu bir nevi pozitif ayrımcılık olarak düşünebiliriz. Kadın katılımcı bu durumla ilgili şunları söylemektedir :

"(Peki Berk Soylu isimli aday ile Mustafa Ateş arasında size göre nasıl bir fark var? Biri tercih edebileceğiniz ikinci adayken diğerini son sıralara koymuşsunuz) (…) Dediğim gibi ayırabileceğim çok bir fark yoktu. Ama mustafa bey (eşcinsel olduğu varsayılan) gey derneğine üye. Benim geylerle alıp veremediğim yok, bana mustafa'nın daha anlayışlı olabileceğini düşündürttü. (Berk Bey'de TEMA vakfına üye olduğunu söylemiş. Aynı gönüllülük hizmetlerini o da yapıyor. Peki arada size göre nasıl bir fark var?) belki biraz bu benim görüşümden etkilenmiştir. Ben LGBT derneklerinin daha önplanda olmaları gerektiğini düşünüyorum. Tamam doğa katliamlarıda yapılıyor ama bazen gözümüzün önünde tercihlerinden dolayı insanlar ikinci plana atılabiliyor. Bir sürü haberlerden, çevremden bu kişilerin ayrımcılığa uğradıklarını duyuyorum. Bu kişi medeni cesaret gösterip geyim diye de yazmış aslında, bunu herkes yapamaz. Başvurduğunda bunu görür görmez direk eleyebilirler. Bu da aslında bana benimsediği görüşleri savunduğunu, sırf özgeçmişe yazmış olmak için yazmadığını düşündürttü. Bu kişinin tercihlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmasını istemiyorum. Aynı zamanda kendisi de ayrımcılığa maruz kalmışsa daha iyi duyarlı olarak işini yapabilir. "

Kadınlarla erkeklerin sıralamalarında en uygun olmayan adayda farklılaşmaktadır. Erkek katılımcılar şizofreni tedavisi olduğunu söyleyen adayı (ort: 9,00) en az uygun görürken; kadın katılımcılar daha önce hapiste yatmış olan adayı (ort: 10,14) seçmişlerdir. İki aday arasında da bir puanın üzerinde bir fark olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerde mezhep, cinsel yönelim, etnik köken gibi kimliklere dayalı ayrımcılığı katılımcılar örtük tutumları etkili olurken, ve kararları alırken ayrımcılık yaptıklarının farkında olmazken, en uygun olmayan adaylara yönelik olumsuz tutum ve yargılar açıkça ortaya konmuş olsada katılımcıların bu tutumlara yönelik yaptıkları ayrımcılığı farkında olmadıkları düşünülmektedir. Kısaca kişilerin ruhsal durumları ya da hapiste yatmış olmalarından dolayı işe alınmamaları katılımcılara göre bir ayrımcılık değil; şirketi ve diğer elemanları düşünerek onları korumanın bir yolu ve kendi ayrımcı davranışlarını ve örtük tutumlarını meşrulaştırmanın bir yolu olarak görüldüğü düşünülmektedir. Şizofreni tedavisi görmüş adayı en son sıraya koyan erkek bir katılımcı neden o adayın aranılan pozisyona uygun olmadığı ile ilgili şunları söylemiştir:

"(Size göre bu adayı en uygun olmayan yapan nedir?) şizofreni hastası. Raporu olsa bile insanlarla içli dışlı çalışması mantıklı gelmiyor. Daha arka planda çalışması daha mantıklı. (şizofreni hastası olması hangi görevini "doğru" yapmasını engelleyebilir?) sonuçta işe alım yapacak. Karar verme sürecini etkileyebilir. İnsanları kısa bir sürede değerlendirebilir. Başka bir büro işi daha iyi olur. İnsanlarla çok içli dışlı olması gerektiğini

düşünmüyorum (Dışarıdan baktığında bir insanın şizofreni olduğunu anlayabilir misin?) Hayır, ama mesela benim hakkımda karar verecekse vereceği kararın bundan etkilenmemesini isterim (bu durumda sen eğer dışarıdan bakıldığında anlamayacaksan, senin hakkında verilen kararda neyin etkili olup olmadığını bilmiyor olacaksın. Etrafında hiç şizofreni olduğunu düşündüğün birileri var mı ?) yok (peki hiç medyadan veya okumaların oldu mu şizofreni ile ilgili?) Evet (peki şizofreni hastalarının özellikleri nelerdir?) mesela başkalarının gerçekte görmediği şeyleri görebiliyor. Veya rüya ile gerçeği ayırt edemeyebiliyorlar. (Peki bu insan tedavi olduğunu söylemiş ve tedavi ile çalışabilir raporu var. Bu kişiyi değerlendirme sırasında bu bilgiyi dikkate aldın mı?) hayır ben çalışmasın demiyorum, Sadece insanlarla çalışamayacağını söylüyorum. (peki bu adaya bu özelliğinden dolayı ayrımcılık yaptığını düşünüyor musun?) hayır, çünkü bu kişinin geçirdiği hastalık buna el vermiyor. Sonuçta ben diğer çalışanlarla uyumlu çalışacak insanlar arıyorum. Aynı zamanda bir işe alım uzmanı olarakta en iyi insanı işe almalıyım. Bu insan aranılan pozisyona uygun değil. "

EP4 isimli katılımcı ise şizofreni hastasını en sona koyması ile ilgili şunları söylemektedir:

"(…) Birinin alevi diğerinin lezbiyen gey olması diğerinin şizofren olması, şizofren olanda belki biraz tedirgin olabilirim. Bu atbi benim bilgisizliğimden de kaynaklanabilir. Bilmediğimden tedirgin olabilir."

Buradan hareketle şizofreni tedavisi görmüş adaya yönelik tutumların en çok bilgi eksikliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Katılımcıların haberler, filmler gibi iletişim araçları aracılığıyla ruhsal bozukluklar hakkında olumsuz tutumlar edinebileceği, yanlış bilgilenmenin ya da bilgisizliğin olumsuz tutumları ve ayrımcılığı doğurduğu düşünülmektedir. Bilgi eksikliğinden ötürü ruhsal hastalığı olan kişilerin iş yaşamında ayrımcılığa uğradığına yönelik bilgi başka araştırmalarca da doğrulanmaktadır (Lee vd., 2006). Buradan hareketle Hinshaw ve Cicchetti (2000) etiketleme karşıtı programlarca insanlara doğru bilgi verildiğinde ayrımcılığın önlenebileceğini öne sürmektedir. Ancak sadece bilgi vermenin olumsuz tutumlar ve damgalamayı doğrudan azaltmayacağı, etkisinin kısa süreli ve zayıf olabileceği (Hinshaw & Cicchetti, 2000; Stuart & ArboledaFlo´rez, 2001), bilgilendirmenin yanında sosyal ilişki kurmanın etkisinin daha kuvvetli olabileceği söylenmektedir (Whitley, 1990).

KP2 katılımcı isimli kişi şizofreni tedavisi gören aday ile ilgili şunları söylemektedir:

" *Şöyle hastalıklarda etrafımda olan insanlar gözlediğim insanlar. Maalesef genetik olmasına rağmen onlarıda seçmeme kararı verdim; (…) (Peki özgeçmişte aday tedavi olduğunu ve tedaviye devam ettiği sürece hastalığın nüks etmeyeceğini söylemiş. Bu sizi ne oranda etkiledi?) benim çevremde tedavisi süren 6 tane şizofreni hastası var. Ve bunların ilaçlarını almadıkları zamanki hallerini gördüğüm ve hayatlarını çok etkilediğini bildiğim için o riski işyerinde almak istemezdim.* "

KP5 isimli katılımcı ise;

"Gerçekle gerçek olmayanı karıştırır mı? Başvuru sırasında adayla bir sorun yaşar mı (Burada gerçeği değerlendirmesinin bozulabileceğini mi kastediyorsun?) yani ne bileyim o an olmadık bir şeye sinirlenebilir, öfke çıkarabilir. Şüphelenebilir. (daha önce şizofreni ile ilgili bilgin olmuş muydu?) çevremde yok. İnternetten bakmıştım. Öyle bilimsel bişey okumadım ama mesela çok kavga çıkartıyormuş ya aslında çok bilgim olmadığı için güvenemedim. ama çalışmak istemezdim galiba."

Kadınların en uygun olmayan aday sıralamalarına bakıldığında eski hükümlünün en uygun olmayan aday olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin kadınlarca eski hükümlü ile aynı ortamda çalıştıklarında kendilerini güvende hissetmeyecekleri, o kişinin tekrar suç işleme ihtimalinin olabileceği ve sorumsuz olduğu önyargılardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu durumla ilgili KP1 isimli katılımcı şunları söylemiştir.

" (…) (Peki askerlik kaçağı olanı sona koymuşsun). Yani askerden kaçmışsa, yani tecil yaptırmak zor değil. Bir sorumluluktan kaçıyorsa diğer sorumluluklardan da kaçabilir. Tabi hapiste yatmış olmasının az da olsa bir stigmatizasyonu var. Ama büyük oranda askerden kaçmış olması sorumluluklarından kaçmış. "

KP2 isimli katılımcı ise;

"Mahkum adayı en sona koymamın sebebi bu sorumluluk almakla ilgili. Askerliğini tecil etmemiş. Bunu yapabilirdi vaktinde. Demek ki çok sorumsuz birisi."

EP8 isimli katılımcı eski hükümlü adayı en sona koymakla ilgili şunları söylemiştir:

"Adayı en sona koymamın başka bir sebebi var. O da sabıkalı oluşu. Özellikle büyük şirketler düşünüldüğünde insanlar kimliklere karşı daha toleranslı olabiliyorlar. Ama günümüz konjektüründe düşünüldüğünde sabıka olması diğer arkadaşlarıyla rahat çalışamayacağını düşündüm. Mesela bu kişi sabıka kaydı askerlikten dolayı değilde düşünce suçu olsaydı

özellikle torba yasalardan dolayı o zaman bunu da böyle değerlendirmezdim. Yine aynı şekilde yüz kızartıcı suçlarda olsaydı onuda sona koyardım. (peki siyasi suçlardan girmiş olsaydı ne karar verirdin?) daha ön sıralara koyardım. Çünkü şirketteki düzeni işlemiş olduğu suç bozmadı. Yine arkadaşlarıyla koopere çalışabileceğini düşünürdüm."

Bunun dışında sosyal kimlik bilgisi verilmeyen erkek ve kadın katılımcı erkek katılımcılar tarafından en uygun olan adaylar seçilirken kadın katılımcılar arasında böyle olmamıştır. Bunun sebebinin sosyal kimlik bilgisinin verilmeyişinin farklı şekilde yorumlandığı düşünülmektedir. Erkek katılımcılar tarafından sosyal kimlik bilgisinin verilmeyişi o kişinin kimliği hakkında adayın " Türk, heteroseksüel, Müslüman, sünni" ya da Kürt olmayan, eşcinsel olmayan, alevi olmayan, psikiyatrik hastalığı olmayan, sabıkası olmayan gibi şekilde tanımlandığından kaynaklı olduğu görülmektedir.

Kadın katılımcılar arasında ise sosyal kimlik bilgisi verilmeyişi daha farklı şekilde yorumlanmıştır:

KP2 : *" (Başka sormak ya da söylemek istediğiniz bir şey var mı?) bir şey farkettim insanlar ben Kürdüm, Aleviyim gibi şeyler yazmışlar. Ben aslında ben Türküm ben kürdüm ben aleviyim demeyecek insanları daha üstün görüyorum. Ben insanım huylarım şunlar mesela çalışkanım gibi. Hani kimliğini üyelikler yoluyla kendisini o kimliğe fazlaca bağladığında daha sübjektif bir insan olduğunu düşünüyorum. Kendini tanıtırken kimlik belirtirken üst isim kullanması. Mesela bende kendimi tanıtırken ateist ve kadınımı işaretledim sadece. Kendimi öyle tanıtmak istiyorum. O yüzden seçeceğim insanda da kendini bu özellikleriyle ifade etmesini istemem. Mesela sen kimsin dediğimde ben geyim demesinde ben insanım desin. Biraz daha geniş düşünen dünya vatandaşıyım diyen birisi ararım."*

KP2 birinci özgeçmişi ön sıralara farklı bir sebepten koyan tek katılımcıdır. Diğer tüm adaylar birinci özgeçmişte dezavantajlı üyelik bilgisi verilmeme bilgisini o adayın "eşcinsel olmayan, kürt olmayan, alevi olmayan, suçu olmayan ve psikiyatrik hastalığı olmayan" şeklinde yorumlarken; bu katılımcı kimlik bilgilerinin verilmeyişinin bir marjinalleştirme süreci olarak yorumlamış ve diğer adayların önüne koymuştur. KP2 isimli katılımcının tercihleri incelendiğinde üyelik bilgisi verilmeyen erkek adayı,

üyelik bilgisi verilmeyen kadın adayın "*üstünde*" tutmuştur. Bu seçiminin sebebi sorulduğunda şunları söylemiştir:

> *"evet birinci aday ne Türküm ne kürdüm ne geyim hiçbir şey dememiş. O yüzden onu ikinci sıraya yazdım. Mesela aylin de üçüncü sırada o da yazmamış. Bir tane de kadın olmuş oldu hem de ilk seçeceğim üç kişide. (Peki buradan yola çıkarak şunu söyleyebilir miyiz? Berk'i erkek olan adayı Aylin'e yani kadın olana göre daha ön planda tuttunuz?) hmmm belki bilinçaltımda evet ayrımcılık yapmış olabilirim. Ama bilinçli yapmadım. Düşünmemiştim bunu. Aylin ama bir tık daha geride. "*

Daha öncede belirtildiği üzere insan kaynakları uzmanlarının seçimleri sırasında öne aldıkları kriter tecrübe olsa kadın adayları en üst sıralara koyması beklenirdi; ancak doğru soru yöneltildiğinde KP2 isimli katılımcı yaptığı seçimin bilinçdışı eğilimlerce etkilenmiş olabileceğini, karar verirken bunu düşünmediğini belirtmiştir. Kendisi de kadın olmasına rağmen erkek adayı (tecrübesi daha az olmasına rağmen) kadın adayın önünde tutmuştur. Zamanla içselleştirilen önyargılar daha sonra ayrımcılığa uğrayan gruplarında ayrımcılık yapmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç Clark ve Clark'ın 1939'da yaptığı deneyle uyumludur. Nasıl ki o araştırma da siyahi çocuklar en iyi bebek olarak beyaz bebeği seçiyorsa bu çalışma içinde KP2'nin en iyi aday olarak erkek adayı görmesi buna örnek gösterilebilir.

6.6 Sınırlılıklar

Bu çalışma da veri toplama yöntemi olarak pek çok yöntem kullanılmıştır; ancak araştırmanın sorusu mahiyetinde çalışma, laboratuvar deneyi olarak tasarlanmıştır. Yapılan bu çalışma için bazı kısıtlılıklar bulunmaktadır. Bu kısıtlılıklardan ilki katılımcı sayısı ile ilgilidir. Her ne kadar çalışma göz izleme verisi etrafında şekillense de verileri başka yöntemlerle desteklemek için ölçek ve görüşme yöntemleri ile de veri toplanmıştır. Katılımcı sayısının az olduğundan ötürü araştırmada evren, örneklem veya çalışma örneklemi belirtilmemiş ve hesaplanmamıştır. Bu yüzden araştırmaya katılanlar örneklemden ziyade katılımcı olarak tanımlanmıştır. Katılımcı sayısının azlığından ötürü araştırma da kullanılan sosyal baskınlık ölçeğininde bu çalışma için güvenirlik ve geçerlik çalışmaları da yapılamamıştır.

Araştırmanın diğer bir kısıtlılığı laboratuvarın Ankara ilinde olmasından ötürü Ankara'da yaşayan insanların araştırmaya dahil edilmiş olmasıdır. Bunun dışında araştırmanın başında planlanmasa da araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcılardan 6'sının yüksek lisans ve doktora mezunu olması, 3'ünün aynı zamanda psikolog olması ve aldıkları eğitimin araştırma sonuçlarında karıştırıcı bir etken olabileceği düşünülmektedir. İnsan kaynakları alanı özel deneyimlerimden hareketle pek çok bölüm mezununu çekmektedir. Şu an için Türkiye'de nasıl ki doktor olmak için tıp fakültesi bitirmek gerekiyorsa ya da mühendis ünvanını almak için mühendislik fakültesi bitirmek gerekiyor ise aynı şart insan kaynakları alanında çalışmak ve bu ünvanı elde etmek için üniversitelerin "*ilgili bölümlerinden*" mezun insanlar bu alanda çalışabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler ve özellikle meslek yasası çıkartılmalıdır. Bu eksiklikten/ hukuki açıklıktan kaynaklı pek çok farklı bölümden mezun olmuş insan, insan kaynakları departmanında çalışabilmekte olup üniversitelerin veya başka enstitülerce açılmış insan kaynakları sertifika programlarında eğitim alıp bu alanda istihdam edilmektedir. Bu araştırma için hem eğitim seviyesinin gerçekte olabileceğinden daha yüksek olan insanların katılmış olması hem de psikoloji gibi tüm eğitimleri boyunca önyargılar, ayrımcılık gibi konuları çalışmış insanların olmasının sözel bildiriye dayalı verilerde sonuçları biraz daha ılımlaştırıcı etkisi olabileceği düşünülmektedir. Keza gerek aday sıralamalarında gerekse görüşme sırasında bu kişilerin ayrımcılıkla ilgili çalışma konusunun farkına varması buna bir örnek olarak gösterilebilir. Bu yüzden bir sonraki çalışmalarda hem katılımcı sayısının daha fazla tutularak hem de diğer lisans mezuniyeti olan insanların da çalışmaya katılımları sağlanarak gerçek hayatta dezavantajlı grupların uğradıkları ayrımcılığın boyutlarının daha gerçekçi olarak ölçülmesi ve yorumlanması sağlanabileceği düşünülmektedir. Keza psiko-sosyal değişkenler olarak karşılaştırıldığında araştırmacıların geleneksellik, muhafazakarlık ve otoriterlik üzerinden kendilerini tanımlama ortalamaları toplumun içinde bulunduğu duruma göre düşük çıktığı görülmektedir. O halde bir sonraki araştırmada kendisini muhafazakar, sağ yönelimli, otoriter ya da geleneksel çizgide tanımlayan İK uzmanlarının sonuçlarının ve tercih sıralamalarının ne yönde olacağı merak konusudur.

6.7 Sonuç ve Çıkarımlar

Araştırmada kullanılan tüm yöntemler ve veriler bir arada değerlendirildiğinde bilinçdışımızın seçimlerimizi etkilediği, örtük tutumlarımızında bilinçdışı kaynaklardan etkilendiği ve farkında olmasak da dezavantajlı gruplara yönelik önyargıların sebebi olabileceği gözükmektedir. Her ne kadar sözel olarak kendimizi tanımlama biçimimiz " daha hümanist, daha az önyargılı, daha az ayrımcılık yapan ya da daha insancıl" şeklinde de olsa sözel ifadeler ile eylemlerimiz arasında fark olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Keza bu çalışma içinde tüm katılımcılar kendilerini ayrımcılıkla ilişkili değişkenler içinde daha *olumlu* tanımlarken farkında olmadan dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcı kararlar ve seçimlerde bulunmaktadır. Bu yorumu yapabilmek için kişilerin kurgusal özgeçmişlere verdikleri yeterlilik puanları arasındaki farkı inceleyerek, göz izleme verisiyle en çok baktıkları ve en çok dikkatini çeken yerlere bakmaları ve görüşme ile teyit etmiş olsak da sonuçların genellenebilirliği için daha fazla çalışmaya ve daha fazla katılımcının olduğu araştırmalara ihtiyaç vardır. Buradan hareketle ayrımcılığın önlenebilmesi amacıyla kişilerin davranışlarının kaynağına gitmeleri, farkındalık eğitimlerinin bu tutumları azaltabileceği düşünülmektedir. Bu durumla ilgili KP7 isimli katılımcı şunları söylemiştir:

> *"Yaptığınız araştırmada sanırım insanların ne kadar liberal, tutucu, farklılıkları ne kadar kabul ettiği gibi şeylere bakıyorsunuz. Sorduğunuz sorulardan insanlar sizin duymak istediklerinizi değil de belki garip kaçmayacak cevaplar verebilirler. Bende biraz bu açıdan tedirgin oldum açıkçası. İnsanların içinde büyük bir Hitler yatıyor olabilir ama böyle anket yöntemi ile gerçekten bunu anlayabilir miyiz bilmiyorum."*

Bu yorum ayrımcılığı ve önyargıyı ölçekler yoluyla ölçmeye çalışan araştırmaları sorgulanması gerektiğine bir örnektir. Katılımcının da dediği üzere insanlar sosyal arzulanırlık yönünde cevaplarını çok kolay manipüle edebilmektedirler. Dolayısıyla insanların gerçek niyetlerini yordamak üzere farklı yöntemler denenmeli ve sonuçları tartışılmalıdır. Bu çalışmada göz izleme teknolojisini insanların bilinçdışı eğilimlerini ölçmede bir yöntem olarak kullanılıp kullanılmayacağını göstermek amacıyla araştırmaya katılmıştır. Yapılan deney sonucunda göz izleme teknolojisinin niyetleri ve örtük tutumları anlamada kullanılabilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Gerek bizim araştırmamızın örtük tutumlar ve bilinçdışı eğilim üzerine ortaya koymuş olduğu sonuçlar, gerekse geçmişten günümüze bu alanla ilgili yapılan çalışmalar (Clark & Clark, 1939; Schuman ve ark., 1995; Steele & Aronson, 1995; Correll ve ark., 2002; Norton ve ark., 2006) dezavantajlı gruplara karşı önyargıların anne-baba tutumlarından çocuğun yetiştirildiği ortama; ülkenin içinde bulunmuş olduğu sosyal, politik ve siyasi arenadan medyaya kadar pek çok araç vasıtasıyla çocukluğumuzdan itibaren ayrımcılık yönünde şemalarımızın oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu problemi çözebilmek için ilk görevin yasa koyuculara düştüğü düşünülmektedir. Her ne kadar Lee (2005) hukuki yaptırımların bilinçdışı ayrımcılığı önlemede etkili olmadığını ileri sürse de, hukuki yaptırımların ayrımcılıkla mücadele etmede gerekli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları işletme disiplini içinde düşünüldüğünde ise, farklılıkların bir arada bulunmasının doğal olarak bir kaos ortamı oluşturacağı bilinse de, burada başta insan kaynakları departmanın yöneticilerine büyük iş düşmektedir. Bu önerilerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Farklılıkların yönetimi, ayrımcılık karşıtı uygulamaları yazılı politikalar haline getirmek ve bu politikaları etkin bir şekilde kullanmak,
- Farklılıkların bir arada çalışmasına yönelik dingin ortamı yaratmak ve böylece, çalışanları marka kimliği üzerinde buluşturup çalışanlar arası algılanan bireysel farklılıkları azaltmak ve benzerlikleri yüceltmek,
- Takım çalışması, iletişim becerileri, farkındalık eğitimlerine önem vermek,
- Üst değer olarak insan hakları, eşitlik gibi kavramları benimsemek, benimsetmek ve bu kavramları uygulamalarda ortaya koymak,
- Özellikle işe alım değerlendirmeleri yaparken biçim ve usulleri ayrımcılık yapmadan, daha "hümanist" bir şekilde uygulamak (örneğin, kadın adaylara medeni durumlarını sormamak veya yeni evli olduğunu belirten kadın adaylara çocuk yapmayı düşünüp düşünmediklerini sormamak, adaylardan özgeçmişlerinde fotoğraf istememek, vb.).

Yukarıdaki örneklerin ayrımcılığı azaltabilmek amacıyla yararlı olabileceği düşünülmektedir.

EKLER

EK-1 : ODTÜ Laboratuvar Kullanım Dilekçesi

12.09.2017

Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
İnsan-Bilgisayar Etkileşimi Araştırma ve Uygulama Laboratuvarı

41233927214 TC Kimlik numaralı ve 562415007 öğrenci numaralı Samet ÇELİK, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programında kayıtlı öğrencimdir. Kendisinin yüksek lisans tez danışmanlığını yürütmekteyim. Samet ÇELİK'in hazırlamakta olduğu yüksek lisans tez çalışmasının veri toplama aşamasında göz tarama teknolojisine sahip bir deney laboratuvarının kullanımına ihtiyaç duyulduğundan, veri toplama sürecini tamamlaması için gerekli yazılım ve donanımın kullanımına izin verilmesini müsaadelerinize arz ederim.

Saygılarımla,

Yrd. Doç. Dr. M. Volkan TÜRKER
T.C. Marmara Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
e-Posta : vturker@marmara.edu.tr
Telefon : 0 (212) 505 93 30

EK-2 : Davet Bildirisi

Merhaba, ben Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Psikolog Samet ÇELİK. Sizi ODTÜ insan-bilgisayar etkileşimi laboratuvarında gerçekleştirmeyi planladığımız deneye davet etmek için bu mesajı yazıyorum. Tez danışmanım Yrd. Doc. Dr. M. Volkan Türker olup aşağıda deneyin amacı ve kapsamı ile ilgili bilgiyi bulabilirsiniz.

Deneyi Eylül ayında başlatmayı planlıyoruz. Deneye katılmak isteyen GÖNÜLLÜ işe alım uzmanlarını (hali hazırda bu iş tanımları ile çalışıyor ya da geçmişte en az 1 kez işe alım görüşmesi yapmış olmak) ODTÜ insan bilgisayar etkileşimi laboratuvarına gelmesi istenmektedir. Bu aşamada bilgisayarda kendilerine daha önceden hazırlanmış 12 tane özgeçmiş gösterilecek ve aranan pozisyon ve görev tanımları dahilinde "en iyi" adayı seçmesi istenecektir. Araştırmanın amacı işe alım uzmanlarının aday seçerken hangi kriterlere öncelik verdiği, ve bu kararı verirken nasıl bir strateji izlediği; bu stratejiler uygulanırken sosyal kimliklerin kişinin kararlarının neresinde durduğu ve ne derecede etkilediği araştırılmaya çalışılacaktır. Araştırmamızın ortalama 60-90 dakika sürmesi öngörülmekte olup bu süre katılımcının kendisine bağlıdır. Yaptığımız çalışma birey odaklı olduğu için kişinin çalıştığı sektör, şirket, şirketin büyüklüğü gibi özellikle bir anlam ifade etmemekte olup değerlendirilecek olan "şey" yine bireyden alınan veriler olacaktır. Kullanılan cihazı katılımcının sağlığı üzerinde herhangi bir zararı olmayıp sadece göz bebeklerinin hareketleri takip edilecektir. Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen İK uzmanlarının çalışma saatlerine ve programlarına göre randevu ayarlanabilmekte ve önceden benimle iletişime geçmesi gerekmektedir. Eğer çalışma ile ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız benimle "samet_ozan_81@hotmail.com" e-posta adresim üzerinden ya da (05xx xxx xx xx)[60] cep telefonu numaramdan arayabilirsiniz. İlginize çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.

[60] Yanınlanacağı için telefon bilgisi silinerek konulmuştur.

EK-3 : Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Tarih:

Sayın katılımcı araştırmamıza davetimize cevap verip GÖNÜLLÜ olarak katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz. Davet bildirisinde araştırmanın amacı ve kapsamı ile ilgili bilgiyi edinmiş bulunmaktasınız. Bu formu imzalamanız halinde laboratuvar içinde sizin sözel, yazılı ve fizyolojik ölçümlerinizden elde edilen tüm verileri AKADEMİK amaçlı olarak bir kısmını ya da tamamını kimlik bilgileriniz saklanarak ve diğer etik kurallar göz önünde bulundurularak yayın, çoğaltım ve paylaşmamıza izin verdiğiniz anlamına gelmektedir.

Ek olarak birazdan göz hareketlerinizi kayıt altına almak amacıyla bilgisayarın karşısına oturtulacaksınız. Bu teknolojinin gözlerinize ya da sağlığınıza ilişkin herhangi bir zarar vermeyeceğini belirtmek isteriz. Çalışmayı istediğiniz aşamasında herhangi bir neden belirtmeksizin bırakabilirsiniz. Lütfen araştırmanın kapsamı, ilerleyişi ya da aklınıza herhangi takılan bir soru varsa lütfen imzalamadan araştırmacıya sorunuz.

Tekrardan çalışmamıza gönüllü olduğunuz için teşekkür eder; belirttiğiniz e-posta adresine çalışma sonuçlarının sizlerle paylaşılacağını taahhüt ederim.

Ad- Soyad

İmza

e- posta:

EK-4 : Özgeçmişleri Değerlendirme Formu

1 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

2 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

3 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

4 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

5 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

6 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

7 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

8 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

9 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

10 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

11 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

12 numaralı özgeçmişi aşağıdaki kriterlere göre **1 (Hiç Uygun Değil)** ile **9 (Çok Uygun**) olacak şekilde değerlendiriniz.

Eğitim Bilgilerinin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
İş Deneyiminin Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Özgeçmişin genel olarak (overall) Yeterliliği Açısından	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

EK-5 : Özgeçmişleri Sıralama Formu

Lütfen aranılan pozisyona başvuran adayları en uygun olandan en uygun olmayana doğru olacak şekilde sıralayınız. 1. sıraya koyacağınız adayın sizin için "en iyi" aday olacağını; 11. sıraya koyacağınızı ise size göre " en uygun olmayan" aday olacağını unutmayınız. Özgeçmişleri birbirlerinden ayırt eden herhangi bir özelliğini yazabilirsiniz (örneğin; adayın ismi, aday numarası, herhangi bir özgeçmişinde yer alan bilgi vs.).

1……

2……..

3……

4……

5. ……

6. ……

7. ……

8. ……

9. ……

10. ……

11. ……

EK-6 : Demografik Soru Formu

1. Cinsiyet:
   a. ( ) Kadın
   b. ( ) Erkek
2. Yaş: …….
3. Medeni Durum:
   a. ( ) Bekar
   b. ( ) Evli
4. Eğitim Durumu:
   a. ( ) Lise
   b. ( ) Yüksekokul
   c. ( ) Üniversite
   d. ( ) Yüksek Lisans/ Doktora
5. Lisans eğitiminizde hangi bölümden mezun oldunuz ……
6. Bu sektörde ne kadar süredir çalışmaktasınız:
   a. ( ) 1 yıldan az
   b. ( ) 1-3 yıl arası
   c. ( ) 4-6 yıl arası
   d. ( ) 7-9 yıl arası
   e. ( ) 10 yıl ve fazlası
7. Çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir farklılığınızdan ötürü ayrımcılığa maruz kaldınız mı?
   a. ( ) Evet
   b. ( ) Hayır

8. Yedinci soruda cevabınız “ EVET” ise hangi farklılığınızından ötürü ayrımcılığa maruz kaldığınızı belirtiniz (birden fazla işaretleyebilirsiniz)

( ) Yaş

( ) Cinsiyet

( ) Mezhep

( ) Etnik Köken

( ) Cinsel Yönelim

( ) Engellilik Durumu

( ) Diğer (……)

9. İş yaşamınız boyunca daha önce ayrımcılığa maruz kalan birine şahit oldunuz mu?

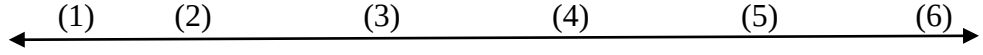
( ) Evet

( ) Hayır

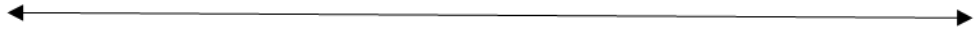
10. Ne kadar süredir işe alım uzmanı olarak çalışmaktasınız : …….. (yıl)/…….(ay)

11. Kendinizi nasıl tanımlarsınız:

Hiç Geleneksel Değil (1) (2) (3) (4) (5) Çok Geleneksel (6)



Hiç Otoriter Değil (1) (2) (3) (4) (5) Çok Otoriter (6)



Hiç Muhafazakar Değil (1) (2) (3) (4) (5) Çok Muhafazakar (6)



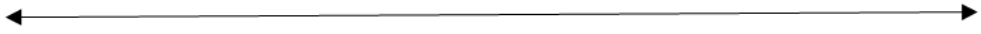
Siyasi görüşleriniz açısından kendinizi nasıl tanımlarsınız:

Sol (1) (2) (3) (4) (5) Sağ (6)



Dünya görüşünüz açısından dini inançlarınızın günlük hayatınızda ne kadar etkili olduğunu düşünüyorsunuz:

Hiç Etkisi Yok (1) (2) (3) (4) (5) Çok Etkili (6)



EK-7: Sosyal Kimlikler Niyet Ölçeği,

Aşağıdaki kimliklerden kendinize yakın hissettiklerinizi işaretleyiniz.

( ) Kadın	( ) Deist	( ) Biseksüel	( ) Yahudi
( ) Laz	( ) Bulgar	( ) Kürt	( ) Gey
( ) Ateist	( ) Muhafazakar	( ) Türk	( ) Ortodoks
( ) Heteroseksüel	( ) İnterseksüel	( ) Lezbiyen	( ) Gürcü
( ) Alevi	( ) Erkek	( ) Budist	( ) Rum
( ) Azeri	( ) Travesti	( ) Arnavut	( ) Agnostik
( ) Çerkez	( ) Roman	( ) Boşnak	( ) Ermeni
( ) Arap	( ) Bürokrat	( ) Müslüman	( ) Transeksüel
( ) Sunni	( ) Liberal	( ) Panseksüel	( ) Zaza
( ) Aseksüel	( ) Katolik	( ) Süryani	( )……
( )	( )	( )	( )

Ek-8 : Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği

Aşağıda, toplumda bulunabilecek her türlü gruba (dini, siyasi etnik vb.) yönelik bazı ifadeler verilmiştir. Bu ifadelerin doğru veya yanlış cevabı yoktur, önemli olan sizin ne düşündüğünüzdür. Bu nedenle, hiç bir ifadeyi atlamamanız ve ifadeleri samimiyetle değerlendirmeniz son derece önemlidir. Lütfen, her bir ifadeye katılma düzeyinizi her cümlenin yanında verilen 1'den (Çok Yanlış) 7'ye (Çok Doğru) kadar derecelendirilmiş ölçek üzerinde daire içine alarak belirtiniz. Lütfen ölçekte bulunan tüm ifadeleri değerlendiriniz.

ÇOK (1) YANLIŞ ⟷ **(7) ÇOK DOĞRU**

1.	Siz ne derseniz deyin, bazı gruplar diğerlerinden daha değerlidir.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Bütün gruplara yaşamda eşit şans verilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Üstün gruplar daha alt düzeyden gruplara egemen olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Hiç bir grup toplumda baskın olmamalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Eğer belirli gruplar yerlerinde dursalardı daha az sorunumuz olurdu.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Belirli grupların en üstte, diğer grupların en altta olması belki iyi bir şeydir.	1	2	3	4	5	6	7

7.	Sosyal eşitlik toplumsal hedefimiz olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Bazen diğer gruplar oldukları yerde tutulmalıdırlar.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Eğer bütün gruplar eşit olabilseydi iyi olurdu.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Grupların eşitliği idealimiz olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Grubunuzun istediğini elde edebilmesi için bazen diğer gruplara karşı güç kullanmak gereklidir.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Farklı grupların koşullarını eşitlemek için elimizden geleni yapmalıyız.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Düşük statülü gruplar yerlerinde kalmalıdırlar.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Farklı gruplara eşit davransaydık, şimdi daha az sorunumuz olurdu.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Gelirleri daha eşit hale getirmek için elimizden geleni yapmalıyız.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Yaşamda ilerlemek için bazen başka grupları çiğneyip geçmek gereklidir.	1	2	3	4	5	6	7

EK-9 : Özgeçmiş Formları

1

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Berk Soylu Fotoğraf	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 4/1/1992 Medeni Durum: Bekar Askerlik Durumu : Yapıldı Adres : Küçük Çamlıca Mah. Üç Pınarlar Cad. No: 108 Çamlıca-Üsküdar/İST
Telefon :	05452548789
e-mail :	soylu.berk@gmail.com

Eğitim Bilgileri	
(2011-2015)	Marmara Üniversitesi İşletme (Türkçe)
(2006-2010)	Namık Kemal Anadolu Lisesi
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	Pepsi.Co Türkiye, İşe alım uzman yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2013-2013/ 7ay)	Mac Kozmetik AŞ, İnsan kaynakları staj programı İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Word, excel, powerpoint 2013 sürümleri
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Orta Seviye)
Hobiler	Basketbol oynamak, spor ve fitness
Üyelikler	Tiyatro Eğitimi Derneği, İstanbul 2015ten beri TEMA vakfı gönüllüsüyüm.

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

2

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Ali KÖKEN  	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 29 Eylül 1993 Medeni Durum: Bekar Askerlik Durumu : Yapıldı Adres : Atakent Mah. 240. Sokak No:3 Halkalı - İSTANBUL
Telefon :	05378542542
e-mail :	ali.kkn@gmail.com

Eğitim Bilgileri	
(2011-2015)	Ege Üniversitesi İşletme – Ortalama :(3,21/4)
(2007-2011)	İbni Sina Anadolu Lisesi- Bornova İzmir
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	Nestle S.A, İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2013-2013/ 5ay)	Emek Kum San. Ve Tic. Ltd.Şti, İnsan kaynakları staj programı İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Office Programları, SPSS 17.0
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Orta Seviye)
Hobiler	Okçuluk, ata binmek
Üyelikler	Alevi Dernekleri Federasyonunun 4+4+4 Eğitim sistemi Projesinde gönüllü görev aldım. (7 ay boyunca) Minik Kalplerle El Ele Derneği (MİKA-DER)

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

3

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Oytun Yıldırım  	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 4 Nisan 1991 Medeni Durum: Bekar Adres : Saray Mah. Site Yolu Cad. NO:25 Nöropsikoloji (NP) Hastanesi yanı Ümraniye – İSTANBUL Telefon 05397851425 e-mail yldrm.oytun@gmail.com

Eğitim Bilgileri	
(2009-2013)	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi – İşletme
(2005-2009)	Süha Güven Anadolu Lisesi- Balçova İzmir
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /19 ay)	Procter & Gamble, İnsan Kaynakları Uzmanı, İstanbul, Türkiye
(2013-2014/ 5ay)	Bodrum inşaat yapı ve ltd şti, insan kaynakları stajyeri İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Word 2013, Microsoft Excel 2013, Microsoft PowerPoint 2013
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (İntermediate)
Hobiler	Boş zamanlarımda sinemaya gitmeyi, arkadaşlarımla vakit geçirmeyi ve yürüyüş yapmayı severim.
Üyelikler	Iş Yaşamındaki Lezbiyen Kadınlar Kulübü, İzmir Rotary Kulübü

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

4

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Hasan Yılmaz Fotoğraf	**Kişisel Bilgiler**	
	Doğum Tarihi :	24.11.1992
	Medeni Durum:	Bekar
	Askerlik Durumu :	Yapıldı
	Adres : İncivez mah. Üniversite Cad. Bakırköy/İstanbul	
Telefon :	05398745621	
e-mail :	Hsn_yılmaz_92@hotmail.com	

Eğitim Bilgileri	
(2011-2015)	Ege Üniversitesi İşletme
(2007-2011)	Kalkavan Anadolu Lisesi- Samsun
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /14 ay)	Pfizer A.Ş, İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2013-2013/ 5ay)	İnfonal Bilgi Teknolojileri, İnsan kaynakları staj programı İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Office Programları, SPSS 17.0
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Orta Seviye)
Hobiler	Fotoğraf çekmek, Ata binmek
Üyelikler	Şizofreni Hastaları Dayanışma Derneği

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	2 yıldır şizofreni hastalığı ile takibim yapılmakta. (Tedavi ile çalışmaya olanak verir şeklinde raporum mevcut)
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

5

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Elas Cyran	**Kişisel Bilgiler**
Fotoğraf	Doğum Tarihi : 6.5.1991 Medeni Durum: Bekar Askerlik Durumu : Yapıldı Adres : Şato GYO evleri, Mevlid cad. Atakent, İstanbul
Telefon :	05415789565
e-mail :	Elas.Cyran@gmail.com

Eğitim Bilgileri	
(2009-2013)	Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten İşletme /Hollanda
(2005-2009)	Berlage Lyceum High School, Amsterdam
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	Colgate- Palmolive, İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2014- 2015/ 9ay)	İntertek Test Hizmetleri A.ş., part time çalışma
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Office Programları, Odeon
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Orta)
Hobiler	Yemek yapmak, kişisel gelişim kitapları okumak. Borsayı takip etmek
Üyelikler	Amsterdam College Futbol takımı

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

6

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Aylin Aka Fotoğraf	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 19.07.1991 Medeni Durum: Bekar Adres : Levent Mah. Uğur Mumcu Cad. No:6 3. Levent - İSTANBUL Telefon 05423654254 e-mail AylinAka@gmail.com

Eğitim Bilgileri	
(20011-2015)	İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi – İşletme
(2007-2011)	Bahçelievler Anadolu lisesi
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /16 ay)	Unilever Türkiye, İnsan Kaynakları Uzmanı, İstanbul, Türkiye
(2014-2014/ 3ay)	Hilal Ambalaj A.Ş., İnsan kaynakları staj programı İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Office Programları
	SPSS 17.0
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (B2 seviyesi)
Hobiler	Tenis oynamak, anime izlemek
Üyelikler	İstanbul Üniversitesi Araştırma Kulübü üyeliği
	İstanbul Tenis Kulübü

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Tansiyon
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

7

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

İsmail Can	**Kişisel Bilgiler**	
Fotoğraf	Doğum Tarihi :	19.Ocak.1988
	Medeni Durum:	Bekar
	Askerlik Durumu :	Yapıldı
	Adres : Fatih Sultan Mehmet Mah. Poligon Cad. No 8 İstanbul	
Telefon :	05474521545	
e-mail :	Ismail.can.54@gmail.com	

Eğitim Bilgileri	
(2006-2010)	Marmara Üniversitesi İşletme
(2002-2006)	Özel Ertuğrul Gazi Anadolu Lisesi- Kadıköy İstanbul
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	Kraft Heinz Company, İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2013-2013/ 5ay)	Isın Pres Yapı ve Mob. Malz., İnsan kaynakları staj programı (ücretli staj) İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Elektra, Microsoft Office programlarının tüm sürümleri
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Dil sınavından 76 aldım).
Hobiler	Boş vakitlerimde gezmeyi, arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim
Üyelikler	Genç işadamları derneği

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Askerlikte bakaya kalmadan dolayı 6 ay hapiste kaldım.

8

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Mustafa Ateş	**Kişisel Bilgiler**
Fotoğraf	Doğum Tarihi : 17/12/1988 Medeni Durum: Bekar Askerlik Durumu : Yapıldı Adres : Evren Mah. Attilla sk. Manolya Apt. Pendik İstanbul
Telefon :	05432547895
e-mail :	mustafateş@hotmail.com

Eğitim Bilgileri	
(2009-2013)	İstanbul Üniversitesi İşletme
(2005-2009)	Cumhuriyet Anadolu Lisesi, Ankara
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	Henkel AG & Company, İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2014- 2015/ 9ay)	H&M Hennes & Mauritz, Cevahir Mağazasında satış görevlisi
(2013-2013/ 8ay)	Türkmen Palet Ormancılık ve Mob. A.Ş., İşe alım stajyeri (zorunlu staj), İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Office Programları, Odeon
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Orta)
Hobiler	Yamaç paraşütünü çok seviyorum. Adrenalin sporları ile ilgileniyorum.
Üyelikler	İstanbul Üniversitesi İşletme Kulübü Lezbiyen, Gey, Transeksüel Bİreyleri Aileleri ve Yakınları Derneği (LİSTAG)

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

9

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Mehmet Yıldız  	**Kişisel Bilgiler**	
	Doğum Tarihi :	19.Ocak.1992
	Medeni Durum:	Bekar
	Askerlik Durumu :	Yapıldı
	Adres : Fatih Sultan Mehmet Mah. Poligon Cad. No 8 İstanbul	
Telefon :	05474521545	
e-mail :	Mehmet.yldz@gmail.com	

Eğitim Bilgileri	
(2006-2010)	İstanbul Üniversitesi İşletme
(2002-2006)	Mümtaz Gezen Anadolu Lisesi- Bahçelievler İstanbul
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	ADECCO, İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2013-2013/ 5ay)	Lila Kağıt San ve Tic AŞ, İK departmanı, stajyer İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft programları
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (b2).
Hobiler	Müzik dinlemek, film seyretmek, arkadaşlarla vakit geçirmek
Üyelikler	İstanbul Psikoloji Enstitüsü

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Obsesif Kompülsif Bozukluğu sebebiyle 1 ay kapalı psikiyatri servisinde yattım. (Bakırköy)
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

10

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Rojbin Tek  Fotoğraf	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 22 Ağustos 1989 Medeni Durum: Bekar Adres : Cumhuriyet Cad. Martı Sk. No: 19-A Ata apt. Üsküdar İstanbul Telefon 0541254965 e-mail rjbntk@hotmail.com

Eğitim Bilgileri		
(2007-2011)	Ege Üniversitesi	İşletme Fakültesi – İşletme
(2003-2007)	Turgut Akman Anadolu Lisesi	
İş Deneyimleri		
(2015-2017 /16 ay)	Kimberly Clark Türkiye, İnsan Kaynakları Uzmanı, İstanbul, Türkiye	
(2014-2015 /8 ay)	Adecco. , İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye	
(2012-2013/ 4 ay)	Pelit Pastacılık ve Gıda Sanayi A.Ş, (gönüllü staj programı), İstanbul, Türkiye	
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, SPSS 17.0	
Yabancı Dil Bilgisi	YDS dil puanım 72	
Hobiler	Tarih okumayı severim. Özellikle orta doğu tarihi.	
Üyelikler	Kürt Araştırmaları ve Tarihi Derneği (KATED) Hayat sende gençlik akademisi derneği gönüllüsü	

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Astım
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

11

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Gülistan Taş  Fotoğraf	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 11/11/1990 Medeni Durum: Bekar Adres : Güneşli mah. Şato siteleri. No:3 Pendik- İSTANBUL Telefon 05378542542 e-mail tas_gülistan@hotmail.com

Eğitim Bilgileri		
(2009-2014)	Dokuz Eylül Üniversitesi	İşletme Fakültesi – İşletme
(2013-2013)	Bucharest Business School/ Romanya	Erasmus programı ile 6 ay öğrenci olarak okudum.
(2007-2011)	Farabi Anadolu Lisesi- Balçova İzmir	
İş Deneyimleri		
(2015-2017 /16 ay)	Mars Inc. , İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, İstanbul, Türkiye	
(2014-2014/ 5ay)	Balcı Tic. AŞ., İnsan kaynakları staj programı İstanbul, Türkiye	
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Word, Excel, Powerpoint, Amos 24	
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (İntermediate)	
Hobiler	Boş zamanlarımda sinemaya gitmeyi, arkadaşlarımla vakit geçirmeyi ve yürüyüş yapmayı severim.	
Üyelikler	Ege Üniversitesi Alevi Kültürünü Araştırma Merkezi Toplum Gönüllüleri Vakfı projelerinde gönüllü	

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Miyop
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

12

Ares Ar-Ge ve Danışmanlık İş Başvuru Formu

Baran Çelik  	**Kişisel Bilgiler** Doğum Tarihi : 26-9-1990 Medeni Durum: Bekar Askerlik Durumu : Yapıldı Adres : Eski ereğli yolu cad. Merkez mah. No:221 İstanbul
Telefon :	05395452147
e-mail :	Baran.tk@outlook.com

Eğitim Bilgileri	
(2008-2012)	Marmara Üniversitesi İşletme
(2005-2009)	Kozlu Anadolu Lisesi, Zonguldak
İş Deneyimleri	
(2015-2017 /13 ay)	Johnson & Johnson, İşe alım uzman yardımcısı, İstanbul, Türkiye
(2013- 2014/ 12ay)	1 yıl Amerika / Arizona eyaletinde Work and Travel yaptım (barmenlik)
(2012-2012/ 4ay)	Mavi Yıldız Otel, İşe alım stajyeri (zorunlu staj), İstanbul, Türkiye
Bilgisayar Bilgisi	Microsoft Office Programları, Odeon
Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce (Orta)
Hobiler	Film izlemek, arkadaşlarla vakit geçirmek, futbol oynamak
Üyelikler	İstanbul Kürt Enstitüsü Lösev gönüllüsü

Ek Bilgiler	
Seyahat engeliniz var mı?	Hayır
Herhangi bir ruhsal veya fiziksel hastalığınız var mı?	Hayır
Sabıka kaydınız var mı?	Hayır

KAYNAKÇA

Kitaplar

Adorno, T.W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J., & Sanford, R.N. (1950). *The Authoritarian Personality*, 8. Baskı, New York: Harper and Row.

Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*, 25. Baskı. New York: Addison Wesley.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual Mental Disorders*, 5. Baskı, Washington DC: Author.

Ashmore, R. D. & Del Boca F. K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. D. L. Hamilton (Ed.) *Cognitive Processes in Stereotyping and İntergroup Behavior*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1-35.

Badgett, M. V. L. (2001). *Money, Myths, and Change: The Economic Lives of Lesbians and Gay Men*. Chicago: University of Chicago Press.

Badgett, M. V. L., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2007). *Bias In The Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. Los Angeles, CA: The Williams Institute, UCLA School of Law.

Bargh J.A. (1992). Why subliminality does not matter to social psychology: Awareness of the stimulus versus awareness of its effects. Bornstein R., Pittman T. (Ed.), *Perception Without Awareness: Cognitive, Clinical and Social Perspectives*. New York: Guilford, pp. 236–255.

Bilgin, N.(1994). *Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu*, İzmir: Ege Yayıncılık.

Bilgin, N. (2011). *Sosyal Psikoloji*, (4. Baskı), İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları, no: 145.

Borji, A. & Itti, L.(2013). *State of the Art in Visual Attention Modeling*, PAMI.

Bornstein, R. F., & Pittman, T. S. (Ed.). (1992). *Perception Without Awareness*. New York: Guilford Press.

Cox, T. Jr. (2001). *Creating the Multicultural Organization- A Strategy for Capturing the Power of Diversity*. San Francisco: Jossey-Bass.

Dolan, R. J. (2000). Functional neuroimaging and memory systems. Bolhuis, J. J. (Ed.), *Brain, Perception, Memory*. Oxford: Oxford University Press, pp. 299-310.

Duchowski, A. T. (2007). *Eye Tracking Methodology Theory and Practise*, (2. Baskı). London: Springer.

Fisher, D. F., Monty, R. A., & Senders, J. W. (Ed.) (1981). *Eye Movements: Cognition and Visual Perception*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Fiske, S. & Taylor, S. (1984). *Social Cognition. Reading, Mass*. Addison-Wesley Pub. Co.

Gander, M.J. & Gardiner, H.W.(1981). *Child and Adolescent Development*. Boston: Little, Brown & Co.

Göregenli, M. (2012). Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık (17-29); Ayrımcılığın meşrulaştırılması (61-73); Önyargıyı ve ayrımcılığı azaltmak (247-255). K. Çayır, M. Ceyhan, (Ed.). *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar.* İstanbu: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Kowler, E. (1990). The role of visual and cognitive processes in the control of eye movement. E. Kowler (Ed.), *Eye Movements and their Role in Visual and Cognitive Processes.* Amsterdam: Elsevier Science.

Kowler, E., Anderson, E., Dosher, B. A. & Blaser, E.(1995). The role of attention in the programming of saccades, Vision Research, 35 , pp. 1897-1916

Leyens, J. P. (1983). *Sommes-nous Tous des Psychologues?*, Bruxelles: Pierre Mardaga.

Leyens, J. P. & Yzerbyt, V.(1997). *La Psychologie Sociale*, Bruxelles: Mardaga.

Marajanta, P. & Bulling, A.(2014*). Eye Tracking and Eye Based Human- Computer Interaction*. In Adavances in Physiological Computing. Springer,

Markowitsch, H. J. (2000). Memory and amnesia. M.M. Mesulam (Ed.), *Principles of Cognitive and Behavioral Neurology*. New York: Oxford University Press, (pp. 257-293).

McWilliams, N.(2016). *Psikanalitik Tanı: Klinik Süreç İçinde Kişilik Yapısını Anlamak.* 5. Baskı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Monty, R. A., & Senders, J. W. (Ed.) (1976). *Eye Movements and Psychological Processes*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Nielsen, J. (1993). *Usability Engineering*. Boston: Academic Press.

Pellegrini, A.(1992). S(h)ifting the terms of hetero/sexism. W. J. Blumenfeld (Ed.), *Homophobia: How We All Pay the Price*, pp. 39-56. Boston: Beacon.

Pratto, F., & Walker, A. (2004). The bases of gendered power. A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg (Ed.), *The Psychology of Gender*. 2. Baskı. New York: The Guilford Press, pp. 242 – 268.

Poole, A., Ball, L. J., & Phillips, P. (2004). In search of salience: A response time and eye movement analysis of bookmark recognition. S. Fincher, P. Markopolous, D. Moore, & R. Ruddle (Ed.), *People and Computers XVIII-Design for Life: Proceedings of HCI* . London: Springer-Verlag Ltd.

Rosenberg, M. J. (1969). The conditions and consequences of evalua tion apprehension. In R. Rosenthal & R. L. Rosnow (Ed.), *Artifact in Behavioral Research.* New York: Academic Press, pp. 279-349.

Russo, J. E. (2011). *Eye Fixations as a Process Trace, in Handbook of Process Tracing Methods for Decision Research*, (Ed.). Schulte-Mecklenbeck, Kuhberger & Ranyard, New York, Psychology Press, 43–64.

Rosson, M. B. & Carroll, J.(2002). *Usability Engineering: Scenario-based Development of Human-Computer Interaction*. San Francisco: Morgan-Kaufman.

Schacter, D.L. (1995). Implicit memory: A new frontier for cognitive neuroscience. In M.S. Gazzaniga (Ed.), *The cognitive neurosciences* .Cambridge, MA: MIT Press, pp. 815-824.

Schoen, A. (1981). Flexible and/or rigid control of coulomotor scanning behavior. In D. F. Fisher, R. A. Monty & J. W. Senders (Ed.), *Eye Movements: Cognition and Visual Perception*. Hillsdale: NJ: Erlbaum, pp. 299-316

Schulte-Mecklenbeck, M., Kühberger, A. & Ranyard, R. (Ed.). (2011). *A Handbook of Process Tracing Methods for Decision Research: A Critical Review and User's Guide*. New York: Taylor & Francis.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2012). *A History of Modern Psychology*. Australia: Thomson/Wadsworth.

Schuman, H., Steeh, C., Bobo, L., & Krysan, M. (1997). *Racial Attitudes in America: Trends and Interpretations* (Rev. ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.

Shneiderman, B. (1998). *Designing the User Interface: Strategies for Effective Human-Computer Interaction*. (3. Baskı). MA: Addison-Wesley.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. NY: Cambridge University Press.

Smith, E. R. (2014). *Social identity and social emotions: toward new concepitualizations of prejudice and stereotyping: Interactive processes in group* …. books.google.com.

Smith, R. E. & Mackie, D. (2007). *Social Psychology (3.Baskı*). Psychology Press.

Sürgevil, O. (2010). *Çalışma Yaşamında Farklılıkların Yönetimi.* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Tajfel, H. (1978). *The Achievement of Differentiation, in Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations, (Ed. H. Tajfel),* London: Academic Press

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (2. Baskı). Chicago: Nelson-Hall, pp. 7–24.

Tinker, M. A. (1963). *Legibility of Print. Ames,* Iowa: Iowa State University Press

Yalom, I.(2000). *Grup Psikoterapisinin Teoriği ve Pratiği. Kabalcı Yayınları*, (4. Baskı) İstanbul.

Yarbus A L.(1967). *Eye Movements and Vision*. New York: Plenum Press.

Yazıcı, O., Oral, E. T. & Vahip, S. (2008). *Depresyon Sağaltım Kılavuzu Kaynak Kitabı.* Ankara: Türkiye Psikiyatri Derneği Yayınları.

Wade, N. J. & Tatler, B. W.(2005). *The Moving Tablet of the Eye: The Orijins of Modern Eye Movement Research.* Oxford: Oxford University Press.

Wegner, D. M. (2002). *The illusion of conscious will*. Cambridge, MA: MIT Press/Bradford Books.

Süreli yayınlar

Abbass A, Kisely S & Kroenke K. (2009). Short-term psychodynamic psychotherapy for somatic disorders: systematic review and meta-analysis of clinical trials. *Psychother Psychosom*. 78:265–274.

Adam, B. D. (1981). Stigma and employability: Discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*.18:216–21.

Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M.(2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585.

Al-Moteri, M. O., Symmons, M., Plummer, V., & Cooper, S. (2017). Eye tracking to investigate cue processing in medical decision-making: A scoping review. *Computers in Human Behavior*. 66, 52-66. doi.10.1016/j.chb.2016.09.022

Altemeyer, B. (1998). The other authoritarian personality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 41—92.

Atalay, A. S., Budur, H. O. and Rasolofoarison, D. (2012). Shining in the Center: Central Gaze Cascade Effect on Product Choice. *Journal of Consumer Research*. 39 (4), 848-866.

Badgett, M. V. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 726–739.

Balslev, T., Jarodzka, H., Holmqvist, K., de Grave, W., Muijtjens, A. M., Eika, B., Scherpbier, A. J. (2012). Visual expertise in paediatric neurology. *European Journal of Paediatric Neurology*, 16(2), 161-166. doi.10.1016/j.ejpn.2011.07.004

Banerjee S., Snyder A. C., Molholm S., Foxe J. J. (2011). Oscillatory alpha-band mechanisms and the deployment of spatial attention to anticipated auditory and visual target locations: supramodal or sensory-specific control mechanisms*? J. Neurosci*. 31, 9923–9932. 10.1523/JNEUROSCI.4660-10.2011

Bargh, J.A., Gollwitzer, P.M., Lee-Chai, A., Barndollar, K., & Troetschel, R. (2001). The automated will: Unconscious activation and pursuit of behavioral goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1004–1027.

Berdahl, J. & Moore, C. (2006).Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology, 91*, 426–436.

Berg, N. and Lien. D. (2002). Measuring the Effect of Sexual Orientation on Income: Evidence of Discrimination? *Contemporary Economic Policy*, 20: 394–414.

Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-101.

Black, D. A., Hoda, R. M., Seth, S. and Lower, T. (2003). The Earnings Effects of Sexual Orientation. *Industrial and Labour Relations Review*, 56: 449–469.

Blandford, J. (2003). The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings. Industrial and Labor Relations Review. 56(4), 622–643.

Blau F. D., DeVaro J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Ind. Relat.* 46 511–550. 10.1111/j.1468-232X.2007.00479.x

Blazer, D. G., Kessler, R.C., & McGonagle, K.A. (1994). The prevalence and distribution of majör depression in a national community sample: *The National Comobidity Survey. American Journal of Psychiatry*, 151, 979-986.

Blondon, K., Wipfli, R. & Lovis, C.(2014).Use of eye-tracking technology in clinical reasoning: A systematic review. *Studies in Health Technology and Informatics*, 210, pp. 90-94.

Blythe, H. I., Johnson, R. L., Liversedge, S. P. & Rayner, K.(2014). Reading transposed text: effects of transposed letter distance and consonant- vowel status on eye movements. *Attention, Perception & Psychophysics*, 76: 2424-2440.

Buchheim A, Viviani R, Kessler H, Kächele H, Cierpka M, Roth G, George C, Kernberg OF, Bruns G, Taubner S. (2012). Changes in prefrontallimbic function in major depression after 15 months of long-term psychotherapy. *PLoS One* ;7:e33745.

Buckingham, C.D. & Adams, A. (2000). Classifying clinical decision making: a unifying approach. *J.Advanced Nursing*, 32, 4: 981-989.

Burdge, B. J. (2009). Legal discrimination against lesbian, gay, and bisexual employees: A multitheoretical model to explain an elusive civil rights law. *Journal of Policy Practice*. 8, 4-20.

Burton, CM, Marshal, MP, Chisolm, DJ. (2013). Sexual minority-related victimization as a mediator of mental health disparities in sexual minority youth: A longitudinal analysis. *Journal of Youth and Youth Adolescence.* 42: 394. https://doi.org/10.1007/s10964-012-9901-5.

Cangöz, B. (1999). Çalışma koşulu türünün farklı bellek ölçümleri üzerindeki etkileri. *Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji (3P) Dergisi*, 7(2), 106-115.

Carlsson, M. & Rooth, D. O.(2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics.* 14:716–29.

Christianson, S. A., Loftus, E. F., Hoffman, H. & Loftus, G. R. (1991). Eye Fixations and Memory for Emotional Events. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 17 (July), 693–701.

Clark, K. G. , & Clark, M. K. (1939). The developmentof consciousness of self and the emergence of racial identification in Negro preschool children. *Journal of Social Psychology*, 1, 591-599.

Correll J., Park B., Judd C. M., Wittenbrink B. (2002). The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*. 83 (6): 1314–29.

Coryell, W., Winokur, G., Shea, T., Maser, J. W., Endicott, J., & Akiskal, H. S.(1994). The long-term stability of depressive subtypes. *Amercan Journal of Psychiatry*, 151, 199-204.

Coupey, E., Bodur, O. & Brinberg, D. (1998). Predecision processes in consumer choice: Effects of prior knowledge on aspects of decision structuring. *Advances in Consumer Research.* 25:226-232.

Cox, T. Jr. & Blake, S. (1991). Multicultural organization. *Academy of Management Executive, 5(2),* 34-47.

Çağıltay, K. (2005). E-dönüşümü kullanabilmek? İnsan bilgisayar etkileşimi, kullanılabilirlik ve e-devlet projeleri. *Bilişim,* 91, 16-17.

Daneshvary, N. C. Waddoups, J. and Wimmer, B. S. (2008). Educational Attainment and the Lesbian Wage Premium. *Journal of Labor Research*, 29: 365–379.

Demirtaş, H. A. (2004). Sosyal sınıflandırma, kişilerarası beklentiler ve kendini doğrulayan kehanet. *İletişim Araştırmaları*, 2(2), 33-53.

Deubel, H. & Schneider, W. X. (1996). Saccade target selection and object recognition: Evidence for a common attentional mechanism. *Vision Res*. 36, 1827-1837.

Derous, E., Ryan, A. M. & Serlie, A. W. (2014). Double Jeopardy Upon Resumé Screening: When Achmed is Less Employable than Aïsha. *Personnel Psychology, 00,* 1-38.

Doise, W., Deschamps, J.C. & G. Meyer .(1978). *The accentuation of intercategory similarities, in differentiation between social groups (Ed. Tajfel, H.)*, London: academic press, s.159-168.

Dovidio, J.F. & Gaertner, S. L. (2005). Color blind or just plain blind. *Nonprofit Quarterly*, 12(4).

Dönmez A. (1992). Bilişsel sosyal şemalar. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*; 14:131-146.

Drydakis, N. (2009). Sexual Orientation Discrimination in the Labor Market. *Labour Economics*, 16: 364-372.

Duncan, B. L. (1976). Differential social perception and attribution of intergroup violence: Testing the lower limits of stereotyping of blacks. *Journal of Personality and Social Psychology* 34, 590–598.

Duriez, B., & Van Hiel, A. (2002). The March of Modern Fascism. A Comparison of Social Dominance Orientation and Authoritarianism. *Personality and Individual Differences*. 32, 1999-1213.

Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, Kış-Bahar ss.61-76.

Ferreira, F., & Clifton, C. (1986). The independence of syntactic processing. *Journal of Memory and Language*, 25, 348-368.

Ficarrotto, T. J. (1990). Racism, sexism, and erotophobia: Attitudes of heterosexuals toward homosexuals. *Journal of Homosexuality*, 19 (1), 111-116.

Fitts, P. M., Jones, R. E., & Milton, J. L. (1950). Eye movements of aircraft pilots during instrument-landing approaches. *Aeronautical Engineering Review*.9(2), 24–29

Ford, J. K., Schmitt, N., Schechtmann, S. L., Hults, B. M., & Doherty, M. L. (1989). Process tracing methods: Contributions, problems and neglected research questions. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 43, 75-117.

Fuller, J. H. (1996). Eye position and target amplitudeeffects on human visual saccadic latencies. *Experimental Brain Research*, 109, 457–466.

Gerhards, Ju¨rgen. 2010. Non-discrimination towards homosexuality. *International Sociology*. 25:5–28.

Gidlöf, K., Wallin, A., Dewhurst, R., & Holmqvist, K. (2013). Using eye-tracking to trace a cognitive process: gaze behavior during decision making in a natural environment. *Journal of Eye Movement Research*, 6(1), 3-14. DOI: http://dx.doi.org/10.16910/jemr.6.1.3

Giovinco, N. A., et al. (2015). A passing glance? Differences in eye tracking and gaze patterns between trainees and experts reading plain film bunion radiographs. Journal of Foot and Ankle Surgery, 54(3), 382–391.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalence toward men inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 491-512.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). The ambivalence toward men inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. Psychology of Women Quarterly, 23, 519-536.

Goldberg, M. E., Bisley, J., Powell, K. D., Gottlieb, J. & Kusunokı, M.(2002). The role of the lateral intraparietal area of the monkey in the generation of saccades and visuospatial attention. *Neurobiology Of Eye Movements: From Molecules to Behaviour*, 205-215.

Gottlieb J, Goldberg ME. Activity of neurons in the lateral intraparietal area of the monkey during an antisaccade task. *Nat Neurosci*. 1999;2:906–12.

Göregenli, M., & Erel, G. (2005). Universite öğrencilerinin homofobi, sosyal üstünlük yönelimi, otoriterlik ve adil dünya inancına yönelik tutumları. (yayına hazırlanıyor).

Graf, P., Squire, L. R., & Mandler, G. (1984). The information that amnesic patients do not forget. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 10, 164 –178. http://dx.doi.org/ 10.1037/0278-7393.10.1.164

Grant JM, Mottet L, Tanis JE, Harrison J, Herman J, Keisling M. Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey. 2011. endtransdiscrimination.org/PDFs/NTDS_Report.pdf adresinden erişilmiştir.

Greenwald, A. G. (1992). New Look 3: Unconscious cognition reclaimed. *American Psychologist*, 47, 766-779.

Greenwald, A. G., Banaji, M. R., Rudman, L. A., Farnham, S. D., Nosek, B. A., & Mellott, D. S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review,* 109(1), 3-25.

Greenwald, A. G., Debbie E & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology* 74.6: 1464–1480.

Greenwald, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit bias: Scientific foundations. *California Law Review*, 94(4), 945-967.

Haddock, G., Zanna, M. P., & Esses, V. M. (1993). As-sessing the structure of prejudicial attitudes: Thecase of attitudes toward homosexuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(6), 1105-1118.

Hartridge, H., & Thompson, L. C. (1948). Methods of investigating eye movements, *British Journal of Ophthalmology*, 32, 581–591.

Hauland, G.(2003). Measuring team situation awareness by means of eye movement data. *Proceedings of the HCI International.*

Hebl, M. R. Foster, B. J. Mannix, L. M. and Dovidio, J. F. (2002). Formal and Interpersonal Discrimination: A Field Study of Bias Toward Homosexual Applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 28: 815–825.

Henderson, J. M.(2003). Human gaze control during real-world scene viewing. *Trends in Cognitive Sciences*, 7 , pp. 498-504

Henneman, P. L. Fisher, D. L., Henneman, E. A., Pham, T.A., Mei, Y. Y., Talati, R. (2008). Providers do not verify patient identity during computer order entry. *Academic Emergency Medicine*, 15 (7), pp. 641-648, 10.1111/j.1553-2712.2008.00148.x

Herek, G. M. (1986). On heterosexual masculinity. *American Behavioral Scientists*, 29, 563- 577.

Herek G. M. ve Capitanio, J. P. (1995). Black heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men in the United States. *The Journal of Sex Research, 32* (2), 95-105.

Herek, G. M., & Glunt, E. K. (1993). Interpersonal con-tact and heterosexuals' attitudes toward gay men: Results from a national survey. *Journal of Sex Research*, 30,239-244.

Hewett T, Baecker R, Card C, Carey T, Gasen J, Mantei M, Perlman G, Strong G, Verplank W (1992) Human-computer interaction. *ACM SIGCHI curricula for human-computer interaction*. http://old.sigchi.org/cdg/.

Hilton, J. L., & von Hippel, W. (1990). The role of consistency in the judgment of stereotype-relevant behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin* 16, 430–448.

Hindricks, P., Verkuyten, M., & Coenders, M. (2014). Dimensions of social dominance orientation: The roles of legitimizing myths and national identification. *European Journal of Personality*, 28, 538–549. doi: 10.1002/per.1955.

Hinshaw, S. P., & Cicchetti, D. (2000). Stigma and mental disorder: Conceptions of illness, public attitudes, personal disclosure, and social policy. *Development and Psychopathology*, 12, 555–598.

Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Kteily, N., & Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38, 583–606.

Ho Phuoc, T., Guyader, N. & Guérin-Dugué, A. (2010). A functional and statistical bottom-up saliency model to reveal the relative contributions of low-level visual guiding factors. *Cognitive Computation*, 2, pp. 344-359

Hodson, G. (2008). Interracial Prison Contact: The Pros for (Socially Dominant) Cons. British *Journal of Social Psychology*, 47, 325-351.

Hoffman, J. E. & B. Subramaniam, B.(1995). The role of visual attention in saccadic eye movements. *Perception and Psychophysics*, 57 ,pp. 787-795

Hollingworth, A., & Henderson, J. M. (2000). Semantic informativeness mediates the detection of changes in natural scenes. *Visual Cognition: Special Issue on Change Detection and Visual Memory*, 7, 213-235

Hooton EA 1937. What is an American? *American Journal of Physical Anthropology* 22 (1):1-26. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajpa.1330220102/pdf adresinden erişilmiştir.

Horvath, M. & Ryan, A.M. (2003). Antecedents and potential moderators of the relationship between attitudes and hiring discrimination on the basis of sexual orientation. *Sex Roles* 48(3-4), 115-130.

Jacobs, J. E., & Eccles, J. S. (1992). The impact of mothers' gender-role stereotypic beliefs on mothers' and children's ability perceptions. Journal of Personality and Social Psychology 63, 932–944.

Jakob, R. & Karn, K. S.(2003). Eye tracking in human- computer interaction and usability research: Ready to deliver the promises. Mind, 2003.

Jost, J. T., & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among African Americans and European Americans. Journal of Experimental Social Psychology, 36(3), 209–232. doi: 10.1006/jesp.1999.1403

Just, M. A., & Carpenter, P. A. (1976a). Eye Fixations and Cognitive Processes. Cognitive Psychology, 8, 441–480.

Just, M. A., & Carpenter, P. A. (1976b). The role of eye-fixation research in cognitive psychology. Behavior Research Methods & Instrumentation, 8, 139–143

Just, M. A., & Carpenter, P. A. (1980). A theory of reading: From eye fixations to comprehension. Psychological Revietil, 57, 329-354.

Kihlstrom, J. F. (1998). Dissociations and dissociation theory in hypnosis: Comment on Kirsch and Lynn (1998). Psychological Bulletin, 123(2), 186-191.

Klerman, G. L.(1988). The current age of youthful melanchloia. British Journal of Psychiatry, 152, 4-14.

Krajbich, I., Armel, C. & Rangel, A. (2010). Visual Fixations and the Computation and Comparison of Value in Simple Choice, Nature Neuroscience, 13 (October), 1292–98.

Krugman, D. M., Fox, R., J., Fletcher, James, E., Fischer, Paul, M. and Rojas, Tina, H. (1994). Do Adolescents Attend to Warnings in Cigarette Advertising? An Eye-Tracking Approach, Journal of Advertising Research, November - December, pp. 39-52.

Krupinski, E. A.(1996). Visual scanning patterns of radiologists searching mammograms. Academic Radiology. 3:137–144.

Krupinski E.A., Tillack A.A., Richter L., Henderson J.T., Bhattacharyya A.K., Scott K.M.(2006).Eye-movement study and human performance using telepathology virtual slides: Implications for medical education and differences with experience. Human Pathology. 37:1543–1556.

Kolers, P. A., Duchnicky, R. L., & Ferguson, D. C. (1981). Eye movement measurement of readability of CRT displays. Human Factors, 23(5), 517-527

Kteily, N. S., Sidanius, J., & Levin, S. (2011). Social dominance orientation: Cause or 'mere effect'?: Evidence for SDO as a causal predictor of prejudice and discrimination against ethnic and racial outgroups. Journal of Experimental Social Psychology, 47 (1), 208-214.

Kugler, M. B., Cooper, J., & Nosek, B. A. (2010). Group-based dominance and opposition to equality correspond to different psychological motives. Social Justice Research, 23, 117–155.

Land, M.F. & Furneaux, S. (1997). The knowledge base of the oculomotor system. Philosophical Transactions of the Royal Society of London A 352, 1231-1239.

Lee, A. (2005). Unconscious bias theory in employment discrimination litigation. Harvard Civil Right-Civil Liberties Law Review, (40), 481-503,

Lee, S., Chiu, M.Y.L., Tsang, A., Chui, H., Kleinman, A.(2006). Stagmatizin experience and structural discrimination associated with the treatmen of schizophrenia in Hong Kong. Social Science & Medicine; 62: 1685- 1696

Lehto SM, Tolmunen T, Joensuu M, Saarinen PI, Valkonen-Korhonen M, Vanninen R, Ahola P, Tiihonen J, Kuikka J, Lehtonen J. (2008). Changes in midbrain serotonin transporter availability in atypically depressed subjects after one year of psychotherapy. Prog Neuropsychopharmacol Biol Psychiatry ;32: 229–237.

Licciardello, O., Castiglione, C., Rampullo, A. & Scolla, V.(2014). Social dominance orientation, cross-group friendship and prejudice towards homosexuals. Social and Behavioral Sciences, 114(21), 4988-4992.

Lock, J., & Kleis, B. (1995). Origins of homophobia in males. American Journal of Psychotherapy, 52(4), 425-436.

Lohse, G. L. (1997). Consumer eye movement patterns on yellow pages advertising. Journal of Advertising, 26(1), 61-73.

Mackensen, G. (1958). Die Geschwindigkeit horizontaler Blickbewegungen. Graefe.s *Arch. fur Ophthal.* 160, 47-64.

Maughan, L., Gutnikov, S. & Stevens, R. (2007). Like more, look more. Look more, like more: The evidence from eye-tracking. *Journal of Brand Management* 14:4, 335-342.

McConkie, G. W., & Rayner, K. (1975). The span of the effective stimulus during a fixation in reading. *Perception and Psychophysics*, 17(6), 578-586.

McConkie, G. W., Zola, D., Wolverton, G. S., & Burns, D. D. (1978). Eye movement contingent display control in studying reading. *Behavior Research Methods and Instrumentation*, 10(2), 154-166.

Milosavljevic, M. & Cerf, M. (2008). First attention then intention: insights from computational neuroscience of vision. *International Journal of Advertising*, 27 (3). pp. 381-398. ISSN 0265-0487.

Morrison, R. E., & Rayner, K. (1981). Saccade size in reading depends upon character spaces and not visual angle. *Perception and Psychophysics*, 30(4), 395-396.

Morris, R. K., Rayner, K., & Pollatsek, A. (1990). Eye movement guidance in reading: The role of parafoveal letter and space information. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 16(2), 268-281.

Moule, J. 2009. Understanding unconscious bias and unintentional racism. *Phi Delta Kappan*, 90: 320–326.

Norton, M. I., Sommer, S.R., Apfelbaum, E. P., Pura, N., Ariely. D.(2006). Color Blindness and Interracial Interaction: Playing the Political Correctness Game. *Psychological Science* 17(11):949–53.

Overbeck, J., Jost, J. T., Mosso, C., & Flizik, A. (2004). Resistant vs. acquiescent responses to ingroup inferiority as a function of social dominance orientation in the USA and Italy. *Group Processes and Intergroup Relations*, 7, 35 – 54.

Pager, D., & Western, B. (2012). Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments. *The Journal of Social Issues*, 68(2), 221–237. http://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01746.x

Payne, J. W., Braunstein, M. L., & Carroll, J. S. (1978). Exploring predecisional behavior: An alternative approach to decision research. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 22, 17-44.

Perry, R., & Sibley, C. G. (2011). Social dominance orientation: Mapping a baseline individual difference component across self-categorization. *Journal of Individual Differences*, 32, 110–116.

Peterson T., Morgan L. A. (1995). Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and gender wage gap. *Am. J. Sociol.* 101 329–365. 10.1086/230727

Phinney, J. S. (1989). Stages of ethnic identity development in minority group adolescents. *The Journal of Early Adolescence*, 9(1-2), 34-49.

Phinney J. 1992. The multigroup ethnic iden- tity measure: a new scale for use with diverse groups. *J. Adolesc. Res*. 7:156–76.

Pollatsek, A., Rayner, K., & Collins, W. E. (1984). Integrating pictorial information across eye movements. *Journal of Experimental Psychology*: General, 113(3), 426-442.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallwarth, L. M., & Malle, B. F.(1994). Social dominance orientation: A per-sonality variable predicting social and politicalattitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.

Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17, 271 – 320.

Quillian, L., New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328, 2006.

Quillian, L. (2008). Does Unconscious Racism Exist*? Social Psychology Quarterly*, 71(1), 6-11.

Rayner, K. (1978). Eye movements in reading and information processing. *Psychological Bulletin*, 85(3), 618-660.

Rayner, K. (1998). Eye movements in reading and information processing: 20 years of research. *Psychological Bulletin*, 124(3), 372-422.

Rayner, K., & McConkie, G. W. (1976). What guides a reader's eye movements? *Vision Research*, 16(8), 829-837.

Reisen, N., Hoffrage, U., & Mast, F. W. (2008). Identifying decision strategies in a consumer choice situation. *Judgment and Decision Making*, 3(8), 31–31.

Rothbart, M., & Birrell, P. (1977). Attitude and perception of faces. *Journal of Research in Personality* 11, 209–215.

Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 743-762.

Sagar, H. A., & Schofield, J. W. (1980). Racial and behavioral cues in black and white children's perceptions of ambiguously aggressive acts. *Journal of Personality and Social Psychology* 39, 590–598.

Sakallı, N. (2002). The relationship between sexism and attitudes toward homosexuality in a sample of Turkish college students. *Journal of Homosexuality,* 42 , 53-63.

Sakallı, N. (2006). Eşcinsellere yönelik tutumlar: Türkiye'de yapılan görgül çalışmalar. *Türk Psikoloji Yazıları,* 9(17), 53-69.

Sakallı-Uğurlu, N., & Glick, P. (2003) Ambivalent sexism and attitudes toward women who engage in premarital sex in Turkey. *Journal of Sex Research*, 40(3), 296-302.

Sakallı-Uğurlu, N., Yalçın, Z. S., & Glick, P. (2007). Ambivalent sexism, belief in a just world, and empathy as predictors of Turkish students' attitudes toward rape victims. *Sex Roles*, 57(11/12), 889-895.

Sanchez, J. I. & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity? *The Academy of Management Journal, 39(3),* 709-719.

Schacter, D. L. (1987). Implicit memory: History and current status.*Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, & Cognition*,13, 501–518.

Schacter, D. L., Chiu, C. Y., & Ochsner, K. N. (1993). Implicit memory: A selective review. *Annual Review of Neuroscience*, 16, 159–182.

Shedler J. (2010). The efficacy of psychodynamic psychotherapy. *Am Psychol* ;65:98–109.

Shevrin, H., & Dickman, S. (1980). The psychological unconscious: A necessary assumption for all psychological theory? *American Psychologist, 35*(5), 421-434.

Shimojo, S., Simion, C., Shimojo, E. & Scheier, C. (2003). Gaze Bias Both Reflects and Influences Preference, *Nature Neuroscience*, 6 (12), 1317–22.

Shin, P. S. (2010). Liability for Unconscious Discrimination? A Thought Experiment in the Theory of Employment Discrimination Law. *Suffolk University Law School Faculty Publications*. Paper 61

Sibbal, M., de Bruin, A.B., Yu, E., & van Merrienboer, J. J.(2015).Why verifying diagnostic decisions with a checklist can help: Insights from eye tracking Advances in Health Sciences Education, 20 (4), pp. 1053-1060, 10.1007/s10459-015-9585-1

Sidanius, J., Liu, J., Shaw, J., & Pratto, F (1994). Social dominance orientation, hierarchy-attenuators and hierarchy-enhancers: Social dominance theory and the criminal justice system. Journal of Applied Social Psychology, 24, 338-366.

Simion, C. & Shimojo, S. (2006). Early Interactions between Orienting, Visual Sampling and Decision Making in Facial Preference, *Vision Research*, 46 (20), 3331- 3335.

Stauffer, J. M., & Buckley, M. R. (2005). The existence and nature of racial bias in supervisory ratings. Journal of Applied Psychology, 90, 586-591.

Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans, 69 J. Personality & Soc. Psychol. 797, 805–06

Steffens, M. C. ve Wagner, C. (2004). Attitudes toward lesbians, gay men, bisexual women, and bisexual men in Germany. *The Journal of Sex Research, 41* (2), 137-149.

Stuart, H., & Arboleda-Flo´rez, J. (2001). Community attitudes toward people with schizophrenia. Canadian Journal of Psychiatry, 46, 245–252.

Tatler, B. W. (2007), The Central Fixation Bias in Scene Viewing: Selecting an Optimal Viewing Position Independently of Motor Biases and Image Feature Distributions, *Journal of Vision*, 7 (14), 1-17.

Town JM, Abbass A, Hardy G. (2011). Short-term psychodynamic psychotherapy for personality disorders: a critical review of randomized controlled trials. *J Pers Disord* ;25:723– 740.

Treistman, J., & Gregg, J. P. (1979). Visual, verbal, and sales responses to print ads. *Journal of Advertising Research*, 19(4), 41-47.

Trueswell, J. C., Tanenhaus, M. K., & Kello, C. (1993). Verb-specific constraints in sentence processing: Separating effects of lexical preference from garden-paths. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 19(3), 528-553.

Tseng, P., Carmi, R., Cameron, I. G. M., Munoz, D. P., & Itti, L. (2009). Quantifying center bias of observers in freeviewing of dynamic natural scenes. *Journal of Vision*, 9(7):4, 1–16, http://journalofvision.org/9/7/4/, doi:10.1167/9.7.4.

Vassallo S., Cooper S. L., Douglas J. M. Visual scanning in the recognition of facial affect: Is there an observer sex difference? *Journal of Vision*, 9(3):11. 2009;9(3):11–11

Verkuyten, M., & Hagendoorn, L. (1998). Prejudice and self-categorization: The variable role of authoritarianism and in-group stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 99–110.

Weber, S. J., & Cook, T. D. (1972). Subject effects in laboratory research: An examination of subject roles, demand characteristics, and valid inference. *Psychological Bulletin, 77*(4), 273-295.

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual Orientation Discrimination in Hiring. *Labour Economics* 10: 629–642.

Weinberger, J., & Silverman, L. H. (1990). Testability and empirical verification of psychoanalytic dynamic propositions through subliminal psychodynamic activation. *Psychoanalytic Psychology* (Suppl.), 7, 299–339.

Whitley, B. E. (1990). The relationship of heterosexuals' attributions for the causes of homosexuality to attitudes toward lesbians and gay men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 369-377.

Whitley, B. E. (1999). Right-wing authoritarianism,social dominance orientation, and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*,77(1), 126-13

Whitley, B. E., & Kite, M. E. (1995). Sex differences in attitudes towards homosexuality: A comment on Oliver and Hyde (1993). *Psychological Bulletin.* Vol. 117(1), 146-154.

Wood G., Knapp K. M., Rock B., Cousens C., Roobottom C., Wilson M. R. (2013). Visual expertise in detecting and diagnosing skeletal fractures. *Skeletal Radiol.* 42 165–172. 10.1007/s00256-012-1503-5

Worthington, R. L., Navarro, R. L., Loery, M., & Hart, J.(2008). Color-blind racial attitudes, social dominance orientation, racial ethnic group membership and college students' perceptions of campus climate. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1, 8-19.

Young, L., & Sheena, D. (1975). Methods and designs: Survey of eye movement recording methods. *Behavior Research Methods and Instruments*, 7 (5), 397-429.

Zhu, Y.(2016). Analysis of prejudice and stereotype in Walter Lippmann's Public Opinion. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 4(5B): 614-616.

Diğer kaynaklar

Bush V. As We May Think. Atlantic Monthly 1945;176:101–08. Available at: http://www.theatlantic.com/doc/194507/bush (11.7.17 tarihinde erişilmiştir.).

Elmslie, B. & Tebaldi, E.(2007). Sexual Orientation and Labor Market Discrimination. *Economics Faculty Journal Articles.* Paper 5. http://digitalcommons.bryant.edu/econ_jou/5 (15.9.17 tarihinde erişilmiştir.).

International Labour Organization. (1958). İş ve meslek sözleşmesi, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_111.htm adresinden alınmıştır. (19.02.15)

Karaçanta, H. (2002). Üniversite öğrencilerinin sosyal baskınlık yönelimi ve başka bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi* Ankara:, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Havermans, N. (27-29 Ağustos 2011.). Effect of Interethnic Contact on Prejudice: The Moderating Effecting of Personality Characteristics. *European Consortium for Political Research General Conference*

Özçelik, E., & Çagiltay K. (2006). Reklamlarda Bazı Mesajlar Algılanmıyor Mu? Bir Göz Hareketlerini İzleme Çalışması. *Ulusal Ergonomi Konferansı*.

Yoğun Erçen, A. E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme, *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.