



**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI**

**ÇALIŞMA HAYATINDA ETNİK AYRIMCILIK EĞİLİMLERİNİN İSTİHDAM  
SÜRECİNE ETKİSİ: “GEÇİT BEKÇİLERİ” KAVRAMI ÜZERİNDEN  
SOSYAL PSİKOLOJİK BİR ANALİZ**

**(DOKTORA TEZİ)**

**ZEHRA MAVİŞ YILDIRIM**

**BURSA - 2015**



**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI**

**ÇALIŞMA HAYATINDA ETNİK AYRIMCILIK EĞİLİMLERİNİN İSTİHDAM  
SÜRECİNE ETKİSİ: “GEÇİT BEKÇİLERİ” KAVRAMI ÜZERİNDEN  
SOSYAL PSİKOLOJİK BİR ANALİZ**

**(DOKTORA TEZİ)**

**ZEHRA MAVİŞ YILDIRIM**

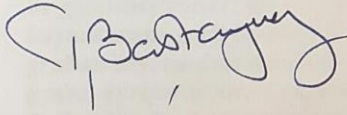
**Danışmanlar:  
Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ  
Prof. Dr. M. Ersin KUŞDİL**

**BURSA – 2015**

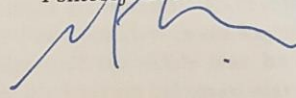
**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 710513003 numaralı Zehra Maviş YILDIRIM'ın hazırladığı "Çalışma hayatında "geçit bekçilerinin" sosyal psikolojik temelli etnik ayrımcılık eğilimlerinin istihdam sürecindeki etkisine yönelik bir alan araştırması" konulu Doktora Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, ..02../.06../ 2015.. günü ..14.00 - ..16.45..saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının ..Başarılı.. (başarılı/başarısız) olduğuna ..oybirliği.. (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

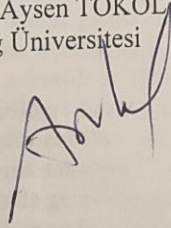
Üye  
Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ  
I. Tez Danışmanı ve  
Sınav Komisyonu Başkanı  
Uludağ Üniversitesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri



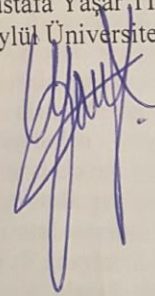
Üye  
Prof. Dr. M. Ersin KUŞDİL  
II. Tez Danışmanı  
Uludağ Üniversitesi  
Psikoloji Bölümü



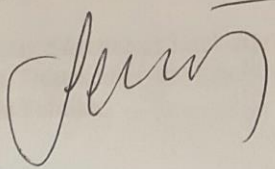
Üye  
Prof. Dr. Aysen TOKOL  
Uludağ Üniversitesi



Üye  
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR  
Dokuz Eylül Üniversitesi



Üye  
Doç. Dr. Serap ÖZEN  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi



02 /06/ 2015

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Zehra Maviş YILDIRIM  
Üniversite : Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bilim Dalı : Yönetim ve Çalışma Psikolojisi  
Tezin Niteliği : Doktora Tezi  
Sayfa Sayısı : xiv + 207  
Mezuniyet Tarihi : 02/ 06/ 2015  
Tez Danışmanları : Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ  
Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve Anabilim Dalı : Prof. Dr. M. Ersin KUŞDİL  
Uludağ Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı

**Bu doktora çalışması, kurumsal etnik ayrımcılık pratiklerinin nedenlerine ve toplumsal sonuçlarına yönelik bir araştırmadır. Günümüzün endüstriyel toplumsal yapısının kurumlara vermiş olduğu toplumsal hiyerarşiyi inşa etme gücü, aynı zamanda toplumda var olan tüm farklı grupların da toplumsal yapı içindeki yerini belirlemektedir. Kurumlar, eşitlik ya da ayrımcılık pratikleri üzerine toplumun tüm üyeleri ile ilişki kurarken, bu durum da toplumsal hiyerarşinin tekrar-tekrar ya eşitlik ya da ayrımcılık temelinde şekillenmesi anlamına gelmektedir. Kurumlar ise, kişi ve grupların toplumsal rollerini, karar alma yetkisi verdikleri insan kaynakları ile gerçekleştirirler. Bu araştırma, kişi ve gruplar üzerinde söz sahibi olan bu insan kaynaklarına *geçit bekçileri* olarak yaklaşmış ve yeni bir kavram çalışması olarak bu grubun davranışları temelinde *eşitlik gözcüleri ve ayrımcılık gözcüleri* olarak iki farklı gruba ayırmıştır. Çalışmanın ana hedefi ise, toplumsal yaşamda tüm toplum üyeleri için bu denli önemli rolü olan geçit bekçilerinin, etnik ayrımcılık eğilimlerinin arkasında yatan bilişsel sosyal psikolojik nedenlerin araştırılmasıdır. Ayrımcılık ve etnik ayrımcılık pratiklerinin bilişsel düzeyde inşa edilip daha sonra kurumsal ayrımcılık pratikleri olarak ortaya çıkmasındaki sebepler, sosyal psikoloji disiplini içinde yaygın kabul gören Sosyal Kimlik Kuramı ve Sosyal Baskınlık Kuramı ile ilişkilendirilerek açıklanmış, geçit bekçilerinin etnisite faktörlerinden neden ve nasıl beslendikleri ayrıntılı olarak aktarılmıştır. Geçit bekçilerinin muhtemel etnik ayrımcılık pratikleri ise, Türkiye’de ikinci büyük etnik grup olan Kürtlerin çalışma yaşamında eşit çalışma hakkı bulup bulamadıkları üzerinden incelenmiştir. Araştırma, Bursa sanayiinde ve özel istihdam bürolarında güncel olarak çalışan geçit bekçileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Geçit bekçilerinin, Kürt etnik grubuna yüksek düzeyde sosyal mesafe içinde oldukları görülmüştür. Kurumsal pratikler ve geçit bekçilerinin bireysel kararları düzleminde, Güneydoğu kökenli adayların işe alınma olasılıklarının diğer coğrafya kökenli adaylara oranla anlamlı olarak daha düşük olarak saptanmıştır. Geçit bekçilerinin istihdam kararlarında sosyal baskınlık yöneliminin ve eşit fırsatlar algısının anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.**

**Anahtar Sözcükler:** Etnik Ayrımcılık, Çalışma Hayatı, Sosyal Psikoloji, Geçit Bekçileri; Eşitlik Gözcüleri ve Ayrımcılık Gözcüleri, Ayrımcılık, Etnisite, Dezavantajlı Gruplar, Sosyal Politika.

## ABSTRACT

Name and Surname : Zehra Maviş YILDIRIM  
University : Uludağ University  
Institution : Institution of Social Science  
Field : Labor Economics and Industrial Relations  
Branch : Management and Work & Organizational Psychology  
Degree Awarded : PhD  
Page Number : xiv + 207  
Degree Date : 02 / 06 / 2015  
Supervisors : Professor Tahir BAŞTAYMAZ  
Uludag University, Department of Labour Economics & Industrial Relations.  
: Professor M. Ersin KUŞDİL  
Uludag University, Department of Psychology, Social Psychology Division.

**This doctorate study focuses on the causes and social consequences of institutional ethnic discrimination. Today, industrial society has given institutions the power to construct social hierarchy, which simultaneously determines the position of different groups in the social structure. While institutions are establishing a relationship with all the members of the society based on equality or discrimination practices, social hierarchy is also being reconstructed on equality or discrimination. In institutions, social roles of individuals and groups are realized through human resources, who are authorized by institutions themselves. In this study, human resources, who have a say on individuals and groups, are handled as *gatekeepers* and the members of this group are divided into two as *equality picketers* and *discrimination picketers* considering their behaviour, which is a new conceptualization attempt. The main objective of this study is to find out the cognitive social psychological reasons underlying ethnic discrimination tendencies of gatekeepers, who have such an important role for all members of society in social life. The reasons why discrimination and ethnic discrimination practices are first constructed at cognitive level and then appear as institutional discrimination practices are explained through Social Identity Theory and Social Dominance Theory, which are commonly accepted in social psychology. How and why gatekeepers are fed by ethnicity factors is explained in detail. Potential ethnic discrimination practices of gatekeepers are examined based on the question whether or not Kurds, who constitute the second biggest ethnic group in Turkey, can enjoy equal rights in the workplace. The gatekeepers who are currently employed in the industry and private employment agencies in Bursa are included in this study. It is seen that the gatekeepers have a high degree of social distance from Kurdish ethnic group. An analysis of institutional practices and individual decisions of gatekeepers has revealed that people coming from the South-eastern Anatolia are significantly less likely to be employed compared to people from other parts of the country. It is also seen that social dominance orientation and equal opportunities perception have a significant effect on employment decisions of gatekeepers.**

Keywords: Ethnic Discrimination, Workplace, Social Psychology, Gatekeepers: Equality Picketers and Discrimination Picketers, Discrimination, Ethnicity, Minority Groups, Social Policy.

## ÖNSÖZ

Bitmek üzere olan bu doktora programı için bugün bu önsözünü yazıyor olmaktan dolayı mutluluk duyuyorum. Zira bu program yıllar önce İngiltere’de başladı ve yıllar önce tamamlanmış olacaktı. Ancak, adalet ve eşitlik mücadelesi için emek cephesinde beni taraf kılan Sosyal Politika alanında var olmak ve küçük bir çocukken okumaya başladığım, sonsuz merakım olan Sosyal Psikoloji disiplinine yüzeyinden de olsa ama doktora seviyesinde, bilimsel olarak yaklaşabilmek ayrıca mutluluk kaynağımdır.

Bu çalışmanın ve bugün yaşadığım mutluluğun mozaik gibi pek çok parçasında değerli olan kişilerin emeği ya da desteği söz konusudur:

Yıllar süren bu programın başından bu güne dostça desteğini hep hissettiğim değerli Hocam, tez danışmanım, Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ’a sevgimle teşekkür ederim. Tezimin sosyal psikoloji bölümü için desteğe ihtiyaç duyduğum bir zamanda tanıdığım ve bana özveriyle destek olduğuna inandığım ikinci tez danışman Hocam, Prof. Dr. M. Ersin KUŞDİL’e teşekkür ederim.

Doktora süresince en büyük destek kaynağım ailemdir; annem Beyhan YILDIRIM, babam Fadıl YILDIRIM, ablam ve eniştem İlknur-Ömer SARAY ve abim Şükrü YILDIRIM’dır. Hepimizin ailesi başarılarımızın en büyük sahibidir, benim ailem de bana sunduğu sevgi ve imkânlarla hep öyle oldu, olmaya da devam ediyor.

Bursa Sanayindeki yöneticiler zemininde gerçekleşen alan araştırmasının mimarı Mustafa IŞIKSOY’dur. Bu sektör içindeki geniş sosyal çevresini içtenlikle paylaşarak katılımcılara ulaşmamı sağlayan, güzel insan, Mustafa IŞIKSOY’a sonsuz teşekkür ederim. Anketlerin uygulanmasında ve program boyunca pek çok diğer konuda emeği olan can arkadaşlarım Sevilay NAS ve Uzman Dr. Ömer NAS’a ayrıca çok teşekkür ederim.

Doktora programı dönemi, çalışma kültürünü size yansıtan hocalarınız ile kendi kişisel özellikleriniz doğrultusunda, akademisyenlik mesleğine dair düşünsel ve mesleki reflekslerinizin şekillendiği bir dönem. Tez dönemi boyunca kendileri ile çalışmaktan mutlu olduğum ve tezime pek çok konuda desteği olduğunu düşündüğüm değerli bölüm Hocalarım Prof. Dr. Aysen TOKOL’a ve Prof. Dr. Yusuf ALPER’e teşekkür ederim. Tezin farklı aşamalarında argümanlarımı kendisiyle tartışabildiğim ve beni içtenlikle aydınlattığını düşündüğüm Hocam Prof. Dr. Pir Ali KAYA’ya teşekkür ederim. Sosyal Politika kürsüsünün ülkemizdeki öncülerinden, değerli Hocam, Prof. Dr. Mesut Gülmez’e tezin başından bu yana göstermiş olduğu yakın ilgi ve önerileri için teşekkür ederim. Tezimin pek çok aşamasında emeği olan değerli meslektaşım Arş. Gör. Ceyhun GÜLER’e, tezin alan araştırmasında sahada bana yardımcı olan sevgili meslektaşım Arş. Gör. Zeynep ACA’ya, materyallerin oluşmasında yardımcı olan Arş. Gör. Ahmet GÖKÇE’ye ve verilerin analiz sürecinde getirdiği katkılar için Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü Arş. Gör. Funda TURHAN’a teşekkür ederim.

Son olarak, tezin ilk yıllarında, tez izleme komitesi üyesi olan fakat emekli olduktan sonra da desteğini ve dostluğunu hissettiğim değerli Hocam Prof. Dr. Fügen BERKAY’a teşekkür ediyor olduğumu paylaşmak isterim.

**Bursa, Haziran 2015**

**Zehra Maviş YILDIRIM**

*Sevgili Anneme ve Babama...*



## İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TEZ ONAY SAYFASI .....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vii
ÖNSÖZ .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ .....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv

GİRİŞ.....	1
------------	---

### BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	4
-------------------------	---

1. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK, ETNİK AYRIMCILIK VE SOSYAL PSİKOLOJİK TEMELLERİ .....	4
1.1. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK .....	19
1.2. AYRIMCILIK TÜRLERİ.....	25
1.3. AYRIMCILIKLA MÜCADELE .....	29
1.3.1. Fırsat Eşitliği, Pozitif Ayrımcılık ve Eşit Temsiliyet Politikaları.....	33
1.3.2. Ayrımcılık Yasağı.....	35
1.3.2.1. Ayrımcılık Yasağı İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler .....	35
1.3.2.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	36
1.3.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri .....	36
1.3.2.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	38
1.3.2.1.4. Avrupa Birliği Belgeleri.....	39
1.3.2.2. Ayrımcılık Yasağı İle İlgili Ulusal Düzenlemeler .....	40
2. ETNİSİTE VE ETNİK AYRIMCILIK .....	43
2.1. ETNİK KİMLİK .....	47



2.2. ETNİK GRUPLAR.....	48
2.3. ETNİSİTE KURAMLARI.....	50
2.3.1. İlkçi Kuramlar.....	50
2.3.2. Yapısalcı Kuramlar.....	52
2.3.3. Araçsalcı Kuramlar.....	56
2.3.4. Marksist Kuramlar.....	61
2.4. SİYASAL SİSTEMİN ÖTEKİSİNDEN TOPLUMUN ÖTEKİSİNE VE ETNİK ÇATIŞMALAR.....	65
3. TÜRKİYE, KÜRTLER VE ETNİK AYRIMCILIK.....	86
4. ARAŞTIRMANIN SOSYAL PSİKOLOJİK KURAMLARI.....	93
4.1. SOSYAL KİMLİK KURAMI.....	95
4.2. SOSYAL BASKINLIK KURAMI.....	101
5. KAVRAM ÇALIŞMASI OLARAK GEÇİT BEKÇİLERİ: “EŞİTLİK GÖZCÜLERİ VE AYRIMCILIK GÖZCÜLERİ”.....	111

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>ALAN ARAŞTIRMASI VE BULGULAR.....</b>	<b>119</b>
1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	119
2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	119
3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	123
4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	123
5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	123
6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	124
6.1. BİRİNCİ ÇALIŞMA.....	124
6.1.1. Evren ve Örneklem.....	124
6.1.2. Veri Toplama Yöntemi.....	125
6.1.3. Veri Toplama Araçları.....	125
6.2. İKİNCİ ÇALIŞMA.....	127
6.2.1. Evren ve Örneklem.....	127
6.2.2. Veri Toplama Yöntemi.....	127
6.2.3. Veri Toplama Araçları.....	127

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>BULGULAR .....</b>	<b>131</b>
1. BİRİNCİ ÇALIŞMA .....	131
1.1. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER.....	131
1.1.1. Birinci Çalışmada Kullanılan Fotoğrafların Sorular Üzerinden Kıyaslanması .....	131
1.1.2. Birinci Çalışmada Kullanılan Fotoğrafların Güneydoğu Kökenli Olma ve Batı Kökenli Olma Olasılıkları Soruları Üzerinden Kıyaslanması.....	132
1.1.3. Birinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri .....	134
2. İKİNCİ ÇALIŞMA.....	136
2.1. KATILIMCILAR.....	136
2.2. BULGULAR.....	139
2.2.1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Bilgileri .....	139
2.2.1.1. Çalışma Hayatında Eşit Fırsat Algısı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği	139
2.2.1.2. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeğinin Yapı Geçerliliği.....	140
2.3. Korelasyon Analizleri .....	143
2.3.1. Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafe Değişkenleri Arasındaki İlişkiler..	144
2.3.2. Türk ve Kürt Gruplarına Yönelik Sosyal Mesafe Algılarının Diğer Değişkenlerle İlişkisi .....	145
2.3.3. Grupla Özdeşleşmenin Diğer Değişkenlerle İlişkisi.....	145
2.3.4. Sosyal Baskınlık Yöneliminin Diğer Değişkenlerle İlişkisi .....	146
2.3.5. Bireylerin Çalışma Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsat Algılarının Diğer Değişkenlerle İlişkisi .....	146
2.3.6. Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafe .....	146
2.3.7. Türk ve Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafeyi Yordayan Değişkenler .....	150
2.3.8. Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Olan Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması .....	151
2.3.9. Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması .....	153
2.3.10. Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Kurumsal ve Bireysel Değerler Üzerinden Karşılaştırılması .....	153
3. ADAYLARIN İŞE ALINMA OLASILIĞINI YORDAYAN DEĞİŞKENLER.....	154
3.1. KURUMSAL DEĞERLER ÜZERİNDEN GÜNEYDOĞULU VE DİĞER BÖLGELERDEN ADAYLARIN İŞE ALINMA OLASILIĞINI YORDAYAN DEĞİŞKENLER.....	155

3.2. BİREYSEL DEĞERLER ÜZERİNDEN GÜNEYDOĞULU VE DİĞER BÖLGELERDEN ADAYLARIN İŞE ALINMA OLASILIĞINI YORDAYAN DEĞİŞKENLER.....	156
--	-----

<b>SONUÇ .....</b>	<b>159</b>
--------------------	------------

<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>170</b>
----------------------	------------

<b>EKLER .....</b>	<b>189</b>
--------------------	------------

EK 1.a. Fotoğraf Seçimi İçin Birinci Çalışma.....	189
---	-----

EK 1.b. Fotoğraf Seçimi İçin Kullanılan Fotoğraflar .....	195
---	-----

EK 2.a. İkinci Çalışma İçin Bilgilendirme Yazısı.....	196
---	-----

EK 2.b. İkinci Çalışma İçin Oluşturulmuş Hayali Profesyonel Özgeçmişler .....	197
---	-----

EK 2.c. İşe Başvuru Formlarını Değerlendirme Formu: .....	201
---	-----

EK 2.d. İşe Başvuru Formlarını Değerlendirme Formu: .....	202
---	-----

EK 2.e. Sosyal Kimlik Kuramı Ölçüm Aracı: .....	203
---	-----

EK 2.f. Sosyal Mesafe Ölçeği Ölçüm Aracı:.....	204
--	-----

EK 2.g. Sosyal Baskınlık Kuramı Ölçüm Aracı: .....	205
--	-----

EK 2.h. Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği Aracı: .....	206
---	-----

EK 2.i. Demografik Veriler: .....	207
-----------------------------------	-----

## TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

<b>Tablo 1.</b>	Kalıpyargı İçerik Modelinin Küme Grupları ve Duygusal Önyargıları .....	13
<b>Tablo 2.</b>	Beş Alan İçerisinde Potansiyel Ayrımcılık Durumları Haritası .....	20
<b>Tablo 3.</b>	Etnik Kökenin Doğası ve Temeline Yönelik Dört Yaklaşımın Özeti .....	60
<b>Tablo 4.</b>	“Etnik Grup” ve “Ulus”un Sözlük Tanımları .....	71
<b>Tablo 5.</b>	Devlet ve Birey Arasındaki Üst-Alt Kimlik İlişkisi .....	72
<b>Tablo 6.</b>	İç Gruba ve Dış Gruba Etnik Merkezci Yaklaşımlar.....	98
<b>Tablo 7.</b>	Çalışma Hayatında Eşitlik Gözcülerinin ve Ayrımcılık Gözcülerinin Davranışsal Tablosu.....	113
<b>Tablo 8.</b>	Birinci Çalışmada Kullanılan Tüm Fotoğrafların Sorular Üzerinden Ortalamaları .....	132
<b>Tablo 9.</b>	Fotoğraftaki Kişilerin Güneydoğu ya da Batılı Olma Olasılıklarının Kıyaslanması.....	133
<b>Tablo 10.</b>	Güneydoğu Kökenli ve Batı Kökenli Kişilerin Diğer Sorular Üzerinden Kıyaslanması.....	134
<b>Tablo 11.</b>	Birinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri (N=98).....	135
<b>Tablo 12.</b>	Çalışmaya Katılan Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerdeki Çalışan Sayısı .....	136
<b>Tablo 13.</b>	Örneklemin Demografik Özellikleri.....	137
<b>Tablo 14.</b>	Katılımcıların Aldıkları İşyeri Eğitimleri .....	138
<b>Tablo 15.</b>	Katılımcıların Kendilerini Ait Gördüğü Etnik Grup ya da Gruplar .....	139
<b>Tablo 16.</b>	İş Hayatında Eşit Fırsat Algısı Ölçeği'nin Faktör Yükleri .....	140
<b>Tablo 17.</b>	Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği'nin Faktör Yükleri .....	141
<b>Tablo 18.</b>	Grupla Özdeşleşme Ölçeği'nin Faktör Yükleri .....	142
<b>Tablo 19.</b>	Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları.....	142
<b>Tablo 20.</b>	Çalışmada Kullanılan Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler (N = 123) .	143
<b>Tablo 21.</b>	Çalışmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu (N= 123) ...	144
<b>Tablo 22.</b>	İkinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri (N= 124).....	147
<b>Tablo 23.</b>	Birinci Çalışma İle İkinci Çalışma Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafelerinin Karşılaştırılması .....	150
<b>Tablo 24.</b>	Türk ve Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafeyi Yordayan Değişkenler.....	151
<b>Tablo 25.</b>	Kurumsal Değerlere ve Katılımcıların Kişisel Görüşlerine Göre Adayların İşe Alınma Olasılıkları.....	152

<b>Tablo 26.</b> Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması .....	153
<b>Tablo 27.</b> Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması .....	153
<b>Tablo 28.</b> Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Kurumsal ve Bireysel Değerler üzerinden Karşılaştırılması .....	154
<b>Tablo 29.</b> Güneydoğu Kökenli Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Kurumsal ve Bireysel Değerler Üzerinden Karşılaştırılması .....	154
<b>Tablo 30.</b> Kurumsal Değerler Üzerinden Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler .....	155
<b>Tablo 31.</b> Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğulu Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler .....	156
<b>Tablo 32.</b> Bireysel Değerler Üzerinden Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler .....	157
<b>Tablo 33.</b> Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğulu Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler .....	158

## ŞEKİL LİSTESİ

**Sayfa No.**

<b>Şekil 1.</b>	Bireysel Düzeyde Ayrımcılığın Moderatör Unsurları ve Genel Uygulamalar ...	15
<b>Şekil 2.</b>	Ayrımcılığın Kısır Döngüsü .....	18
<b>Şekil 3.</b>	Kurumsal Düzeyde Ayrımcılık Modeli.....	22
<b>Şekil 4.</b>	111 Sayılı ILO Anlaşması: Ayrımcılığın Yasaklandığı Alanlar.....	37
<b>Şekil 5.</b>	Etnisitenin Ayrıştırılması .....	47
<b>Şekil 6.</b>	Oluşturulmuş Etnik Kimlik Kategorilerinin Ayrıştırılması .....	53
<b>Şekil 7.</b>	Temel Dezavantajlı Grupların Temel Risk Modeli.....	74
<b>Şekil 8.</b>	Genişletilmiş Kavramlar Olarak Şiddet ve Barış.....	75
<b>Şekil 9.</b>	Sosyal Baskınlık Kuramının Sistemik Görünümü .....	107
<b>Şekil 10.</b>	Denekler Tarafından Belirtilen Kimliklere Göre Yetişkinlerde Etnik Kimlik Dağılımı .....	126
<b>Şekil 11.</b>	Fotoğraftaki Kişilerin Güneydoğu ve Batı Kökenli Olma Olasılıkları.....	133
<b>Şekil 12.</b>	Birinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri .....	135
<b>Şekil 13.</b>	İkinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri.....	148

## KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB	Avrupa Birliği
AP	Avrupa Parlamentosu
AMFÖ	Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği
bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
BSMÖ	Bogardus Sosyal Mesafe Ölçeği
çev.	Çeviren
ed.	Editör
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	İnsan Kaynakları
HPÖ	Hayali Profesyonel Özgeçmişler
ör.	Örnek
s.	Sayfa
SKK	Sosyal Kimlik Kuramı
SBK	Sosyal Baskınlık Kuramı
SBY	Sosyal Baskınlık Yönelimi
SBYÖ	Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri

## GİRİŞ

Bu araştırma, Türkiye’de çalışma hayatı içinde olduğu varsayılan etnik ayrımcılık pratiklerinin, Bursa örneği üzerinden araştırılması ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatında, etnik ayrımcılık pratiklerinin arkasında yatan sosyal psikolojik sebepler, bu çalışmanın öncelikli konusudur.

Çalışma hayatı, toplumu oluşturan birey ve gruplardan oluşur. Çalışma hayatının kuralları, normları, işleyişi hukuk kurallarının yanında bu toplum üyelerinin özellikleri doğrultusunda da şekillenir. Çalışma hayatındaki ilişkiler o toplumdaki insanı da yansıtır. Bu nedenle de çalışma hayatı, toplumdaki barışıklıkların, demokrasi kültürünün, diyalog kurabilme düzeyinin, anlaşmazlıkların, çatışmaların da görülüp gözlemlenebileceği önemli bir alandır.

Dünyadaki etnik ayrımcılık ve çalışma hayatındaki varlığı sorununa makro düzeyde bakıldığında, çok faktörlü bir sorunsalla karşılaşılır. Bu faktörler, uluslararası makro unsurlardan mikro düzeyde insanın kimlik ve bilişsel psikolojisine kadar uzanan nedensellikleri taşımaktadır. Örneğin, küreselleşme; uluslararası ilişkiler ve göç; neo-liberal politikalar; ulus devletinin geçmişi, bugünü ve geleceği; milliyetçilik; ulusal güvenlik politikaları; sosyal politikalar; hukuk sistemleri; kurumsal yapılar ve kurumsal normlar; eğitim sistemi; toplumsal yapı ve toplumsal kültür; toplum üyelerinin kişisel ve sosyal kimlik özellikleri ve son olarak da insanın bilişsel mekanizması gibi pek çok unsurun ortaya çıkardığı olgular, bu sorunsalın çoklu nedenleridir. Buradan hareketle, gerek toplumsal, gerekse çalışma hayatında karşılaşılan ayrımcılık ve etnik ayrımcılık sorunu sosyal politika, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, felsefe, psikoloji, sosyoloji, antropoloji, eğitim bilimi, hukuk, tarih, tıp ve teoloji gibi pek çok bilimsel disiplinin çalışma konusudur ve ayrımcılık fenomeni ile mücadele edebilmek için tüm bu disiplinlerin ortak mücadele vermesi gerekliliği de kaçınılmazdır.

İnsan doğduğu andan itibaren bir grubun üyesidir. *Kişisel kimlik* özellikleri ve sonradan kazandığı *sosyal kimlik* özellikleri ile toplumsal yaşam içinde zorunlu ve tercihli ilişkiler kurarak yaşamak zorundadır. Kurmuş olduğu ilişkilerde eşitlik beklentileri olsa da her birey farklı nedenlerden dolayı toplumda algılanmış ayrımcılık deneyimlerine maruz kalır. Her toplumun ayrımcılık pratikleri ise kendi tarihi, eğitimi, kültürü, dili, sosyal ve



kurumsal yapısal ilişkileri gibi pek çok faktörün etkisi ile şekillenir. Hiyerarşinin sorgulanmadığı, egemen grup üyeleri karşısında alt grupların eşitlik bilinciyle hareket etmediği ve kendilerine verilen toplumsal rolleri benimsedikleri toplumlarda ayrımcılık toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında sorun olmaktan uzaktır. Ancak, günümüzde ayrımcılık olgusu tüm toplumlarda farkına varılan fakat farklı düzeylerde de olsa mücadele verilen bir alandır.

Günümüzün küreselleşen dünyasında, kolektif kimlik arayışı etnik ve dinsel kökene dayalı topluluk bilincinin örgütlenecek çoğalmasına neden olmuştur. Kişisel ve gruplar arası diyaloglarda kimlik unsurları ön plana çıkmış ve etnisite de bu kimlik unsurlarından önemli bir tanesi haline gelmiştir. Tarihsel süreç içinde 1789 Fransız İhtilali'nden sonra ulus devlet ve milliyetçilik akımlarının geliştiği görülür. Yakın tarihte ise, Sovyetler Birliği'nin çöküşünden ve büyük ideolojilerin yıkılmasından sonra mikro milliyetçilik ya da etnik milliyetçilik akımları tüm dünyada önemsenen kavramlar olarak yaygınlaşmıştır. 20. yüzyılın geneline bakıldığında ise, etnisite gerek ulusal gerekse uluslararası savaşların nedeni olarak dünya konjonktüründeki çatışmaların ve toplumlar arası barış eksikliğinin sebeplerinden olmuştur. 20. yy sonlarında ise *yeni dünya düzeni* ile ulus devletin farklılıkları barındırmakta zorluk yaşaması etnisite faktörünü güçlü bir toplumsal ayrışma aracı olarak dünyadaki pek çok coğrafyada ortaya çıkarmıştır. Tüm bu süreç içerisinde, ülkeler kendi içlerinde barındırdıkları farklı etnik gruplarla farklı yöntemler deneyerek toplumsal yaşam içinde etnisitenin sorun olmaktan çıkarılması mücadelesi vermişlerdir. Çalışma hayatında ayrımcılık ve etnik ayrımcılık pratikleri bu makro faktörlerden bağımsız değildir. Gelişmiş demokratik ülkelerde yıllardır ayrımcılığa karşı verilmekte olan mücadele bu ülkelerde ayrımcılık pratiklerinin gerilemesi konusunda ciddi kazanımları sağlamıştır. Türkiye'nin ise ayrımcılıkla mücadele konusunda, demokratik ülkelerle kıyaslanamayacak kadar yetersiz çaba gösterdiği ve mücadele ettiği görülür. Sonuçları itibarıyla da toplumda, çalışma hayatında ve kişisel düzeyde ayrımcılık pratikleri halen yaygın uygulamalardır.

Bu araştırma, Türkiye'de, emek piyasası içinde, Güneydoğu Anadolu kökenli Kürt vatandaşlara yönelik etnik ayrımcılık pratiklerinin araştırılması üzerine gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatında, kurumsal kararlar alma yetkisi olan "*Geçit Bekçileri*"nin *istihdam sürecinde etnik ayrımcılık eğilimlerinin* sosyal psikolojik nedenlerinin araştırılması üzerine bir çalışmadır. "Eşitlik Gözcüleri" ve "Ayrımcılık Gözcüleri" bir kavram geliştirme

çalışması olarak ana çalışmanın içinde ortaya çıkmış ve birinci bölümde bu kavramlar aktarılmıştır. *Eşitlik gözcüleri ve Ayrımcılık gözcüleri'nin* etnik ayrımcılık eğilimlerini ölçebilmek adına “Hayali Profesyonel Özgeçmişler” geliştirilerek, Güneydoğulu adayların istihdam edilebilirlikleri ölçülmüştür.

Çalışmanın birinci bölümünde, kavramsal çerçeve beş bölüme ayrılmaktadır: İlk olarak, çalışma hayatında ayrımcılık, etnik ayrımcılık ve sosyal psikolojik temelleri ana başlığı altında ayrımcılık türleri ve ayrımcılıkla mücadele araçları tartışılmıştır. İkinci olarak, etnisite kavramı, etnik kimlik ve etnik grupların nasıl toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında önemli bir unsur olarak var olduğu tartışılmıştır. Üçüncü olarak, Türkiye’de, ikinci büyük etnik grup olan Kürtler ve Anadolu’da Türk-Kürt ilişkileri üzerine sosyolojik bilgi verilmiştir. Kürt etnik grubu üzerine gerçekleştirilmiş etnik ayrımcılık araştırmaları aktarılmıştır. Dördüncü olarak, bu araştırmada çalışılan *Sosyal Kimlik Kuramı* ve *Sosyal Baskınlık Kuramı* açıklanmış ve etnik ayrımcılıkla ilişkisi tartışılmıştır. Son olarak ise, kavram geliştirme denemesi olan *geçit bekçileri* üst başlığı altında, *eşitlik gözcüleri* ve *ayrımcılık gözcüleri* kavramları tartışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, alan araştırması ve bulgular başlığı altında, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın hipotezleri, gerçekleştirilen iki çalışmanın veri toplama araçları aktarılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Bursa’da Otomotiv, Makine sanayinde ve özel istihdam bürolarında güncel olarak çalışan geçit bekçilerinin etnik ayrımcılık eğilimlerini ölçmek üzerinde gerçekleştirilmiş olan alan araştırması ve istatistiksel sonuçları aktarılmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak araştırmanın sonuç bölümünde ise bulgular tartışılmıştır.

Araştırma içinde geçen “kurumlar” kelimesi, hem kamu kurumlarını, hem de özel şirket ve firmaları kapsayıcı niteliktedir. Ancak, kurum farklılıklarının belirtilmesinin gerekli olduğu düşünülen bölümlerde, devlete ait kurumlar için kamu kurumları ve özel sektöre ait kurumlar için ise özel firmalar kavramlarına başvurulmuştur.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK, ETNİK AYRIMCILIK VE SOSYAL PSİKOLOJİK TEMELLERİ

İnsanlık tarihinin en önemli olaylarından biri olarak kabul edilen Sanayi Devrimi, ekonomik ve toplumsal alanda yeni bir çağ başlatarak endüstriyel toplum modelini yaratmıştır. Feodal yapının aksine, bu yeni toplum yapısının başlıca önemli niteliği toplumsal sınıfların, ekonomik gruplar olarak ortaya çıkması olmuştur (Talas, 1997: 43). Yeni toplumsal yapı, ekonomik ve siyasi güce ulaşan sermaye sınıfını ve yaşamsal faaliyetleri için emeğini sunan, fakat emeğinin olabildiğince sömürüldüğü, işçi sınıfını yaratırken sınıfsal ilişkileri ve sorunlarını da ortaya çıkarmıştır (Talas, 1997: 22, 263). İnsan emeğine ve çalışma koşullarına ait bu köklü değişimler olurken (Talas, 1997: 22) ortaya çıkan yeni endüstriyel toplum, kuşkusuz kurumlara, toplumsal alana ve toplumdaki birey ve grupların yaşamlarına kadar olan alana müdahale edebilme, dönüştürebilme ve yönetebilme gücünü vermiştir. Karl Marks da, bu gücün temel kaynağının ekonomi kurumu olduğunu söylemiştir. Ekonomi kurumu, Marks'a göre toplumu ve toplumun doğasını oluşturmakta ayrıca insanların yaşamlarını sürdürmeleri için üretim ilişkilerini şekillendirmektedir (Macionis, 2013: 95; Baby, 1994: 7). Ekonomi kurumu içinde, Sanayi Devrimi sonrası, sermaye için bağımlı statülerde çalışan emek sahiplerinin kural yoksunu ortamda adaletsizce sömürülmesi, Sosyal Politika disiplini var etmiştir. Marshall'ın, vatandaşların refahı için devlet politikaları ve eylemleri olarak adlandırdığı sosyal politikalar (1965: 7), o dönemde ilk kez, emek ve sermaye arasındaki üretim ilişkilerinin, emek sahiplerinin korunması adına dar anlamı ile var olmuşsa da günümüzde geniş anlamı ile “amacı, toplumsal adalet olan, ekonomi biliminin doğal yasalarını düzeltici ve anamalcı toplum düzeni içinde sınıf savaşımının nedenlerini gidermeye dönük önlemler ve siyasalar öngören bir denge, uyum ve barış bilimidir” (Talas: 1997: 27).

Günümüzde çalışma hayatı ise, *“örgütlü işçi, işveren ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından temsil edilen devlete dayalı bir temele oturmuştur”* (Altan, 2007: 32). Çalışma hayatı içinde kurumsal pratikler toplumsal açıdan önemlidir. Zira toplumda

yaşayan her bireyin yaşamsal faaliyetleri için gerekli olan istihdam ihtiyacını karşılayabilecek yegâne araçtırlar. Buradan hareketle, birey istihdam ihtiyacı içindedir fakat işsizlik bireysel bir problem olmayıp toplumsal bir sorundur (Tokol, 2000: 105; Macionis, 2013: 423). Toplumsal yaşamda, işe ihtiyaç duyan büyük kitlelerin oluşması beraberinde ekonomik ve sosyal açıdan toplumsal sorunlar doğurur. Bu durum, *dezavantajlı gruplar* üzerinde ise toplumsal açıdan daha farklı sorunlara neden olmaktadır. İşsizlik sorunu yaşayan dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliklerinin engellenmesi ve ekonomik dışlanmaya maruz kalmaları kronik işsizliğe dönüşebilmektedir. Ekonomik dışlanma ise, kültürel dışlanma sorununa neden olmaktadır. Toplum ve özel grupların entegrasyonu mümkün olamadığında ise, bu durum, özellikle göçmenler ve farklı etnik kökenden gelenler için, siyasi dışlanmayı ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, da mekânsal dışlanmayı kolaylaştırdığı için sonuç olarak sosyal dışlanma mağduru gruplar ve aşılması zor toplumsal sorunlar ortaya çıkmaktadır (Buğra ve Keyder, 2003: 21). ILO'nun bu duruma getirdiği açıklama ise, işsizliğin sonucu olan yoksulluk üzerindedir; ekonomik ve sosyal faaliyetlere katılmayan birey ve grupların toplum ile bağları zayıflar ve yoksulluk yoksunluğa dönüşür. Yoksulluk, kişi ve toplum arasında sosyal mesafeyi oluşturur ve yoksullukla mücadele aynı zamanda ayrımcılıkla mücadeledir. Yoksulluk kronikleştiğinde, kişi ya da gruplar sosyal dışlanmaya maruz kalırlar. Sosyal dışlanmanın varlığı da ayrımcılık yaratan bir unsurdur. Sosyal dışlanma sonucu toplumsal yaşam dışına itilmiş kişi ve gruplar ayrımcılık mağduru olmaktan devletin dezavantajlı gruplara yönelik yoksulluk politikaları geliştirip, ekonomik alanda bu özel grupların temsil güçlerinin artırılmasıyla mümkün olabilir (ILO, ITC, 2009). Toplumsal yaşamda etnik ayrımcılık mağduru olan gruplarsa muhtemel dezavantajlı gruplardır. Buradan hareketle, dezavantajlı grup olma halinin ne olduğu açıklanmalıdır.

Dezavantajlı gruplar<sup>1</sup> kavramını, Anthony Giddens, toplumsal yaşam içinde siyasi ve ekonomik yönden güçlü olmayan gruplar olarak tanımlar (2008: 537) ve bu grupların farklı fiziksel ve kültürel özellikleri üzerinden toplumsal yaşamda eşitsizlik pratikleri ile yüzleştiklerini ifade eder (2008: 1052). Çakmak'a göre, dezavantajlı gruplar, sosyolojik olarak, toplumun çoğunluğunu oluşturan gruplardan farklı niteliklere sahip gruplardır

---

<sup>1</sup> İngilizcesi "*minority groups*" olan terimin, Türkçe tam kelime karşılığı "azınlık grupları" da olsa, Türkiye'de bu kelime 1923 Lozan Antlaşması'nda kullanılmış ve taşıdığı anlam yükü ile Türkiye'de yaşayan "gayri-müslim" vatandaşlar için hukuk ve günlük yaşantıda da yaygın olarak bu gruba atfen kullanılmaktadır. Bu çalışmada *minority groups* dezavantajlı gruplar olarak kullanılmıştır.

(2012: 11). Ancak, Giddens, dezavantajlı grup olmanın arkasında sayısal anlamda bir anlam yükü olmadığını altını çiziyor. Bu açıklamaya en yerinde örnek olarak da kadınları verir. Kadınlar ve erkeklerin dünya genelinde tam olmasa da sayısal eşitliği söz konusudur ve kadınlar en gelişmiş demokratik ülkelerde halen dezavantajlı grup statüsünde koruma politikaları tarafından korunmaktadırlar. İkinci önemli örnek ise, Güney Afrika'da *apartheid* dönemidir. Bu dönemde, beyazlar siyahilere oranla sayısal olarak daha az nüfusu oluşturmalarına rağmen siyasi, ekonomik ve sosyal güç *apartheid* rejimi boyunca beyazların elindeyken, siyahiler dezavantajlı grup statüsündeydiler.

Dezavantajlı grupların, toplum ile bağlarının zayıflayıp, yoksulluk ve sonucunda yoksulluk sorunları ile karşılaşmalarını engelleyecek unsur, istihdam edilebilirlik ile ekonomik faaliyetlere katılımlarının sağlanmasıdır. Kurumlarda, istihdam sürecinde karar alma yetkisi olan kişiler (yöneticiler, insan kaynakları uzmanları v.b.), kurumların dezavantajlı gruplara ve “farklılıklara”<sup>2</sup> açık ya da kapalı olmasını sağlayan anahtar gücü olan kişilerdir. Çalışma hayatı ve çalışma kavramının içeriği insan ve toplumdaki bağımsız olmayarak tarihsel süreç içinde ekonomik gelişmelere paralel olarak, toplumsal normlar, inançlar ve değerlerle şekillenmiştir (Tınar, 1996: 3). Kurumların ve yöneticilerin davranışları ise “kişilik, kültür ve sosyal” normların etkisi altındadır (Omay, 2012: 277). Farklılıkların ve dezavantajlı grupların çalışma hayatı içinde var olabilmeleri kurumsal davranış pratiklerine bağlıdır ve yöneticilerin kararları ile ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan sağlıklı bir yaşamın ilk kapısını açan unsur ise istihdam edilebilirliktir.

İstihdam edilebilirlik, “çalışma hakkı” başlığı altında uluslararası alanda, uluslararası antlaşmalarla “hak” statüsündedir. Birleşmiş Milletler’in, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi* çalışma hakkını garanti altına alır. *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Madde 23’e göre “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.”* ILO Anayasa’sının başlangıç bölümü ile Philadelphia Bildirgesi’nde yine işsizlikle mücadelenin gerekliliği ortaya koyulmaktadır. Uluslararası belgeleri imzalayan ülkeler ise yükümlülükleri yerine getirmekle görevlidirler. Bir diğer uluslararası sözleşme, *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*’dır. Sözleşme, tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının

<sup>2</sup> Point ve Singh’in (2003: 751) kapsayıcı açıklamasına göre, farklılıklar, ırk cinsiyet yaş gibi demografik farklılıkları yansıttığı gibi, işle ilgili bilgi ve yetenekleri de kapsar, değer, inanç ve tutumları yansıtırken, bilişsel, davranışsal ve kişilik farklılıklarını da kapsar ve kurumsal alanda statü konum gibi özellikleri de ifade eder (akt. Sürgevil, 2008: 113).

olduğunu belirtir. Uluslararası bu sözleşmeleri onaylayan Türkiye’de ulusal düzenlemelere bakıldığında, çalışma hakkı konusunda ilk düzenleme 1924 Anayasası’dır. Ancak, bu Anayasa Madde 92 ile belirli koşullar taşıyan Türklere “Devlet memuriyetlerinde istihdam olunmak hakkı tanımıştır (Gülmez, 2014: 74). 1961 Anayasası, öznesi “herkes” olan, çalışma hakkını, aynı zamanda sosyal hak olduğu bilinciyle, devlete somut ve olumlu önlemler alma görevi de yüklemiştir (74). 1982 Anayasası, “*gerek sistematik gerekse maddi içerik yönlerinden, çalışma özgürlüğü ve hakkı konusunda 1961’deki pozitif düzenlemeyi temel aldı*”(77). Anayasa, Madde 2 ile “*sosyal devlet*” ilkesini benimsemiştir ve tüm yurttaşlara asgari düzeyde de olsa insan onuruna yaraşır düzeyde bir yaşam sağlamalıdır (Gülmez, 2011: 17). Anayasa’da, Madde 49<sup>3</sup>, çalışma hakkını Anayasal koruma altına almaktadır. Türkiye’de yasalar ve çalışma hakkı

Emek tarihi açısından, modern dönem olarak kabul edilen ve bu dönemin başlarında, 1789 İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi’nde, eşit olan tüm yurttaşların “kamusal işlere” kabul edilebilir, olduğu beyan edilmiş olsada çalışma hakkının Anayasalara girmesi 1948’de başlamış, I. ve özellikle II. Dünya Savaşları sonrası çalışma hakkının sosyal haklar başlığı altında anayasallaşmasının yaygınlaştığı görülmektedir (Gülmez, 2014: 72-73). Günümüzde, gelişmiş ve gelişmekte olan demokrasilerde, çalışma hakkı evrensel bir hak olmasına ve dezavantajlı grup üyelerinin eşit istihdam ve çalışma hakkı garanti altına alınmasına rağmen, fiili pratikler bu hak ve özgürlüklerin kişi ve gruplara eşit ulaşmasını engeller mahiyettedir. Talas, çalışma hakkının temel bir insan hakkı olduğunu ve bu sebepten dolayı da her koşulda korunmasının gerekliliğinin altını çizmektedir. Talas, çalışma hakkının genel olarak ya devlet ya da işveren tarafından ihlal ediliyor olduğunu ve çalışma hakkının öncelikle bu iki unsura karşı korunmasının gerekli olduğunu belirtmektedir (1997: 237). Oysa, toplumsal yaşamda, her bireyin çalışma hakkını koruması beklenen devlettir. Toplumdaki kişi ve grupların, ayrımcılık ve etnik ayrımcılık temelli devletin kurumsal pratiklerinden korunması gerektiği bu araştırmanın ilerleyen bölümlerinde, ayrımcılığın bilişsel nedenleri, ulus-devlet ve yurttaşlık gibi kavramları açıklanırken detayları nedenleri ile tartışılmıştır. Ancak bu erken aşamada söylenmesi gereken, çalışma hayatında etnik ayrımcılık perspektifinden konuya

---

<sup>3</sup> MADDE 49.– *Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*

*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*

bakıldığında, gelişmiş demokrasilerde dahi, egemen etnik gruplar dışında kalan alt statülü dezavantajlı etnik grupların çalışma hayatında istihdam edilebilirliklerinin egemen grupla karşılaştırıldığında daha düşük olduğu ve etnik ayrımcılık mağduru oldukları görülmektedir (ILO, Geneva, 1996; Marchington ve Wilkinson, 2002; Jasinskaja-Lahti, Liebkind, ve Perhoniemi, 2007; Kamenou, 2010; McGinnity, Frances ve Lunn, 2011; Stainback ve Irvin, 2011; Van-Laer ve Janssens, 2011; Roscigno, Fangen ve Paasche, 2012; Wen ve Madera, 2013; Ford, 2014; Jefferys, 2015).

İnsan, bir gruba ve bir topluma ait olarak dünyaya gelir, sosyal bir varlıktır ve gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak başkalarının varlığına gereksinim duyar. Çalışma hayatı ise, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini kuruma taşıyan çalışan insan kaynaklarından oluşur. Bu insan kaynakları kuruma aynı zamanda grup/sosyal kimliklerini ve kişisel kimliklerini de taşırlar (Thomas ve Chrobot-Mason, 2005: 63). İnsanın, toplumsal yaşam içindeki tüm ilişkilerini ise sosyal psikoloji bilimi inceler. Bu araştırmanın konusu doğrultusunda ayrımcılığın kişisel, gruplar arası ve kurumsal boyutu ancak sosyal psikoloji disiplini ile açıklanabilir. İnsanların birbirleri ile nasıl etkileştiklerini ve çevre faktöründen nasıl etkilendiklerini araştıran bu disiplini Allport “*Bireylerin duygu düşünce ve davranışlarının başkalarının hayali ya da örtük varlığı karşısında nasıl etkilendiğinin bilimsel olarak araştırılması*“ olarak tanımlar (Allport, 1935 akt. Hogg and Vaughan, 2007: 24). Allport, birey psikolojisini anlayarak grup davranışlarının anlaşılabileceğini söylemiştir fakat sosyal psikolojiyi sadece birey düzeyinde algıladığı için daha sonraları da eleştirilmiştir. Günümüzdeki geniş çalışma alanı ise birey, grup ve toplum üçgeninde gerçekleşen etkileşimler olarak tanımlanabilir. Sosyal psikologlar insan davranışı ile ilgilenirler fakat bununla sınırlı kalmayıp aynı zamanda duygu, düşünce, inanç, tutum, niyet ve hedeflerde ilgi alanları içindedir (Hogg and Vaughan, 2007: 24). Sosyal psikoloji, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji disiplinlerinden etkilenmiştir ve bu alanların birbirine katkısı ile beslenen bir disiplindir.

Sosyal psikologlar kalıpyargı, önyargı ve ayrımcılık konusunda ilk çalışmalarını Lippmann’ın (1922) “*Kamu Görüşü (Public Opinion)*” çalışması, Bogardus’un (1927) “*Toplumsal Mesafe*” çalışması ve Katz ve Braly (1933) “*Kalıpyargılar*” üzerine çalışmaları ile geçen yüzyılın başlarında gerçekleştirmişlerdir (Fiske, 2000: 314). O günden günümüze ayrımcılık üreten kişisel süreci anlamak için sosyal psikolojinin ortaya koyduğu pek çok kavram ve kuram mevcuttur. Dovidio ve Hebl’e (2005: 12) göre ayrımcılık üreten kişisel

süreci anlamak için sosyal psikolojinin ortaya koyduğu üç temel ana kavramı bilmek gerekir. Bunlar, tutumlar, önyargılar ve kalıpyargılardır.

Tutumlar; sosyal psikologların zaman içinde farklı şekillerde açıkladığı ve günümüzde de çok farklı açıklamalar getirilen bir kavramdır. Yaygın olarak kabul edilen bir açıklama Smith'in açıklamasıdır: Tutumlar “*Belirli bir sosyal obje konusunda bireylerde mevcut olan ve bilişsel, duygusal, davranışsal yanlar taşıyan gizil eğilimleri ifade eder*” (Smith, 1968 akt. Bilgin, 2003: 396). Hogg ve Vaughan'a (2007: 175) göre tutumlar insanların günlük yaşamında olayları yorumlayıp tepki vermelerini, diğer insanlarla kurdukları diyalogları anlamlandırıp karar verme eğilimini sağlayan unsurlardır. Tutumlar hakkında genel kanı bilinçli olduklarıdır fakat bilinçdışı olan tutumların varlığı da söz konusudur (Hortaçsu, 2012: 290).

Tutumları oluşturan bileşenler vardır ve sosyal psikologlarca zaman içerisinde farklı modellerle açıklanmışlardır; bunlar tek bileşenli, çift bileşenli veya üç bileşenli modellerdir. Örneğin üç bileşenli modelde, “*her tutum bir bölük duygu, kendisinden hoşlanılan ve hoşlanılmayan şey, davranışsal niyet, düşünce ve fikirden meydana gelir*” (Hogg ve Vaughan, 2007: 176). Tutumların işlevleri vardır. Tutumlar sosyal yaşamı içinde sonradan kazanılırlar. Tutum ve davranışlar arasındaki ilişki üzerine farklı görüşler söz konusu olsa da insan davranışlarının öncellenebilmesinde etkin rol oynayarak Dovidio ve ark. belirttiği üzere ayrımcılık eğilimlerinin anlaşılabilmesini sağlarlar.

Kalıpyargılar; insan doğası gereği evreni ve sosyal dünyayı öngörülerle anlamlandırma ihtiyacı içindedir. Çevresini algılamak ve yorumlamak için sosyal sınıflandırma yöntemini kullanır. Günlük yaşam içinde her uyarıyı ayrı-ayrı değerlendirmez ve bu iletileri gruplandırır. Zihin sürecinin böyle işliyor olması ise kalıpyargı ve önyargıların oluşumunda temel etmendir (Göregenli, 2012: 23). Örneğin, sosyal yaşam içinde iletişim halinde olduğumuz insanlar hakkında uyarıları ayırt etmek için onları ırk, cinsiyet, inanç, etnik kökenine, sosyal sınıfına, fiziki özelliklerine göre zihnimize oluşturduğumuz grupların içinde değerlendiririz. Zihin *farklılıkları* zenginlik değil de sorun olarak gören bir tutum içerisinde ise bu gruplandırmalar esnasında kendi grubuna yakın olduğunu düşündüğü gruplara dahil olan kişilere sempati ile yaklaşır fakat negatif olarak algıladığımız gruba ait olabilecek kişileri ise dış-grup üyeleri olarak görürüz. Bu süreç kapsamlı olarak Sosyal Kimlik Kuramı içinde açıklanmıştır (bkz. s. 95-101).



Kalıpyargılar, grubun diğer gruplarla kıyaslandığında öne çıkan belirgin farklılıklarıdır ve bunların ön plana çıkarılarak pozitif ya da negatif özelliklerin bu gruba atfedilmesidir. Göregenli (2012: 23) kalıpyargıları, “*belirli bir objeye ya da gruba ilişkin bilgi boşluklarını dolduran, böylece onlar hakkında karar vermeyi kolaylaştıran, önceden oluşturulmuş birtakım izlenimler, atıflar bütünü olarak zihnimize oluşturduğumuz imgelerdir*” olarak açıklar.

Çayır, kalıpyargıların, seçilen farklılıklardan üretilir olduğunu, bu sebepten kalıpyargıların az ya da çok doğruluk payı vardır fakat kalıpyargılar homojen olması mümkün olmayan tüm grubu homojen kılarak kişisel farklılıklar yokmuşçasına grup üyelerini aynılaştırdığını aktarır. Örneğin, *Araplar temiz değildirler* ya da *Araplar pistirler* kalıpyargısı tüm Arap grup üyelerinin heterojen olmaktan çıkarır ve aynılaştırır. Bunu da toplumdaki baskın-egemen grup yapar. Egemen grup kendini ve toplumdaki egemen olmayan zayıf grup ve üyelerini “*isimlendirebilir, tanımlayabilir ve damgalayabilir*” (2010: 48), ve etiketleyebilir (Çayır, 2012: 11). Bu güce sahip olan baskın grup toplumda var olan kalıpyargıları inşa eder ve genellikle kendisi hakkında ürettiği kalıpyargıları pozitif farklılıkların ön plana çıkarılması ile yaparken, alt gruplar hakkında inşa ettiği kalıpyargıları o grubun en kötü üyelerinin temsiliyetleri üzerinden kurgular. Kendisi dışında kalan diğer grupları damgalarken kendi grubunu yüceltir ve pozitif simgeler oluşturur. Sosyolojik olarak grupların arasındaki güç ilişkisinin de bir göstergesidir damgalayabilme ve etiketleyebilirlik durumu zira bu özelliklere sahip olmak toplumsal gücü de gösterir (Çayır, 2010: 49; Çayır, 2012; 11). Örneğin, *Türkler misafirperverdirler* anlayışında tüm grup üyelerini pozitif imge ile homojen kılınması gibi. Yukarıda da söylendiği üzere Egemen grup ayrıca kendi grubunu tanımlayabilir. Örneğin, Türkiye’de kısa bir süre öncesine kadar “laik egemen sınıf” altında türbanlılar ya da dinciler olarak adlandırılan grup siyasi iktidara gelmesi sonucunda son on iki yılda toplumsal güce ulaşmış ve kendini “muhafazakârlar” olarak yeniden tanımlayarak bunu da topluma kabul ettirebilmiştir (Çayır, 2012: 11).

Önyargılar; negatif ya da pozitif içeriklidirler fakat genellikle haksız negatif tutumlar olarak tanımlanırlar. Kişi ya da gruplara yöneliktirler. Önyargılar iki temel unsur üzerine inşa edilirler; birincisi mevcut bir kalıpyargı olmalıdır ve bu kalıpyargı ile ilintili olarak güçlü bir duygulanım yaşanmalıdır (Paker, 2012: 42 - 43). Örneğin, daha önce verilen örnekte olduğu üzere Türkiye’de Arapların hijyen kültürünün düşük olduğuna dair

güçlü bir kalıpyargı vardır. Bu kalıpyargı, duyulan görülen bir duygu deneyimi ile – örneğin tikslenme- onaylandığında bu gruba karşı var olan kalıpyargının önyargı düzeyine taşınması beklenir.

Önyargılar ve ayrımcılık arasında Parker'ın (2012: 43) de vurguladığı ve aşağıda görüldüğü üzere çok güçlü bir pozitif ilişki vardır. Fakat, ayrımcı davranışının belirleyeni her zaman önyargılar olmayabilir ve önyargıların varlığı ayrımcılıkla da sonuçlanmayabilir (Sürgevil, 2008: 118).

Kalıpyargı + Güçlü Duygu = Önyargı → Ayrımcılık

Önyargılar, ayrımcı kişinin kendi davranışlarında ayrımcılık ve adalet ilişkisi içinde, ayrımcılık davranışının savunma mekanizması kaynağı olarak da kullanılırlar (Parker, 2012: 43). Veykuyten (2001) Almanların Türkler üzerinde görüşlerini incelediği çalışmasında, Almanların Türklerin çocuklarıyla ilgilenmemesi gibi ya da çevreyi rahatsız etmekten kaçınmamaları gibi söylemlerin herkesçe kabul ediliyor olmasını azınlıkların "anormalleştirilmesi" olarak gözlemlemiştir ve bu durumun da anormal olarak görülen kişileri dışlayarak ayrımcılık eğilimi olarak kabul görmediğini, aksine kültürel ve evrensel değerleri korumak ile ilişkilendirildiğini ifade etmiştir (akt. Hortaçsu, 2007: 176). Farklı bir örnek vermek gerekirse, Romanların hırsızlıkla bağını kurmuş ve tüm grubu homojenleştirmiş önyargılı bir kişi, işe ihtiyacı olan Roman adaya eşit fırsat tanımadığında zihninde gelecek potansiyel sorunlar karşısında kendini ve işyerini koruduğu düşüncesi ile kanımca bağ kuracak ve ayrımcı davranışı gerekçelendirerek kendi davranışını doğru kılacaktır. Bu örnekten yola çıkarak önyargılar kişisel düzeyden toplumsal önyargılara dönüşebilir, toplumsal önyargılar ayrımcılık normlarına dönüşebilir ve toplumca kabul gören ayrımcılık normları toplumdaki ve çalışma hayatındaki geçit bekçileri üzerinde "sosyal uyma" davranışları olarak sorgulanmayan ayrımcılık uygulamaları ile sonuçlanabilir.

Sosyal normların önyargılar ve ayrımcılık üzerindeki etkileri literatürde 1950'li yıllara kadar geri gidilerek araştırılmış bir konudur. Sosyal normların önyargılar ve ayrımcılığı nasıl etkilediğine dair Minor (1952) beyaz ve siyahi maden işçileri üzerinde bir

çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, etnik farklılıklar açısından sosyal normları arkadaşça olan bir işyerinde beyaz işçilerin % 60'nın siyahi işçilerle konuştuğu ve iletişim kurduğu gözlemlenmiştir. Ancak, siyahilere karşı önyargıların çok yüksek olduğu şehir normları içinde, sosyal uyuma davranışı ile siyahi işçilerle iletişim kuran beyaz işçilerin oranının % 20'e düştüğünü gözlemlenmiştir.

Sosyal psikoloji zaman içinde önyargıların oluşmasında etkili olan farklı unsurlar ortaya koymuştur; örneğin, otoriter kişilik yapısı (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson, Stanford 1950), sağ kanat otoriterlik (Altemeyer, 1981), kendi sosyal grubunu diğer gruplardan egemen kılma isteği (Sidanius ve Pratto, 1999) gibi. Önyargıyla birlikte gelişen, bilişsel nitelikli kişilik özelliklerin ortaya çıktığı saptanmıştır. Örneğin, “otoriterlik, katılık, belirsizliğe tolerans gösterememe, bilişsel olarak kapanma ihtiyacı gibi” (Göregenli, 2012: 26). Önyargılar ve kalıpyargıların kişi üzerinde etkileri özcülük<sup>4</sup> olgusunun ortaya çıkmasına kadar varabilen sonuçlar doğurabilir.

Önyargılar, iki grup altında incelenmektedir. Birincisi açık önyargılar (*blatant prejudice*) ve ikincisi ise örtük önyargılar (*subtle prejudice*)'dır. Açık önyargılar, geleneksel olarak dışa yansıtılan yakın, sıcak ve direk davranışlardır. Örneğin, “Britanyalıların sahip olması gereken işlere Hintliler sahipler” ifadesinde olduğu gibi. Örtük önyargılar ise daha modern formda ortaya çıkan mesafeli, sabırlı ve direkt olmayan davranışlardır. Örneğin, “Benimle aynı ekonomik yapıya sahip olduğu takdirde Türk ile evlenmekte çekince görmezdim” ifadesi ise var olan ama örtük önyargıyı dışarı yansıtmaktadır (Zick, Pettigrew ve Wagner, 2008: 240).

Önyargıların oluşumunun engellenmesi ve tamamen yok edilmesi mümkün değildir önemli olan bunu ontolojik bir zaaf olarak görüp önyargılar ve ayrımcılıkla mücadele edilemeyeceği kanaatini geliştirmemektir (Paker, 2012; 43). İnsan zihninde önyargıların oluşumu oldukça karmaşık ve tamamen yok edilmesi mümkün görünmese de önyargılar, kalıpyargılar ve dolayısıyla ayrımcılığın sosyal psikolojik boyutu ile mücadelede eğitim bir araçtır. Eğitim ve önyargılar arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur zira eğitim ne kadar azalırse önyargıların da çoğaldığı bilinmektedir (Wagner ve Zick, 1995: 51).

---

<sup>4</sup> Özcülük, belli bir kimlik çerçevesinde sınıflanan ve adlandırılan topluluk üyelerinin hepsinin değişmeyen ve homojen öze sahip olduklarını düşünceleri durumudur (Erdemir, 2007: 8).

Buradan hareketle, Morris ve Fiske (2009: 17) işyerinde ayrımcılıkla mücadelenin yıllardır sürmesine rağmen ayrımcılığın halen yaygın olmasını ve bu kadar dirençli olma nedeni sorgulamışlardır. Fiske'ye göre bu problem toplum içinde kalıpyargılarla damgalanmış gruplara karşı olan önyargılarla (etnik, kültürel, cinsiyet, cinsel tercih temelli v.b. gibi farklı önyargılarla) aynı şekilde mücadele edilmesinden kaynaklanmaktadır. Geleneksel olarak önyargıların güçlü negatif tutumlardan veya açık aykırı inançlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak günümüzde, sosyal psikoloji ve nöroloji bilimi (neuroscience) önyargıların niteliksel olarak farklı formlarda oluştuğunu göstermektedir. Fiske'nin dünyadaki pek çok ülkede gerçekleştirmiş olduğu araştırmalar insanların diğerlerini iki temel özellik üzerinden yargıladığını ortaya koymaktadır. Bunlar, içtenlik (warmth) ve yetkinliktir (competence). İçtenlik diğer kişinin kendine karşı pozitif ya da negatif mi olduğunu yani arkadaş ya da "düşman" mı olduğu kategorisini beyinde oluştururken, yetkinlik ise niyetleri gerçekleştirebilmek adına diğerinin ne kadar yetenekli, zeki, özgüvenli ve yetkin olduğunun cevabının aranmasıdır (Morris, Fiske: 2009: 17; Cuddy, Fiske ve Glick, 2008: 65).

Tablo 1'de yansıtılan algılanmış içtenlik ve yetkinlik farklılıkları ile toplumda var olan kişi ve gruplar arasındaki ilişkiler sonucunda ortaya çıkan duygulanım farklılıkları görülebilir. Aşağıdaki tablo Fiske, Cuddy, Gling ve Xu'nun (2002: 881) geliştirmiş olduğu "Kalıpyargılar İçerik Modeli" temel alınarak yine Fiske tarafından uyarlanmış (Fiske, 2012: 35).

**Tablo 1. Kalıpyargı İçerik Modelinin Küme Grupları ve Duygusal Önyargıları**

<b>İçtenlik</b>	<b>Düşük Rekabet, Düşük Statü</b>	<b>Yüksek Rekabet, Yüksek Statü</b>
Yüksek İçtenlik, İşbirliği	Yaşlılar, Engelliler, Geleneksel Kadın (Üzülme, Sempati)	İç-Grup, Müttefik, Örnek Grup: Orta sınıf, beyazlar, heteroseksüeller gibi. (Gurur, Takdir)
Düşük İçtenlik, Rekabet	Yoksullar, Devlet yardımı alan muhtaçlar, Evsizler, Göçmenler (Tiksinme, Aşağılama)	Zenginler, Çalışan profesyonel Kadınlar, Feministler, Yahudiler gibi (İmrenme, Kıskanma)

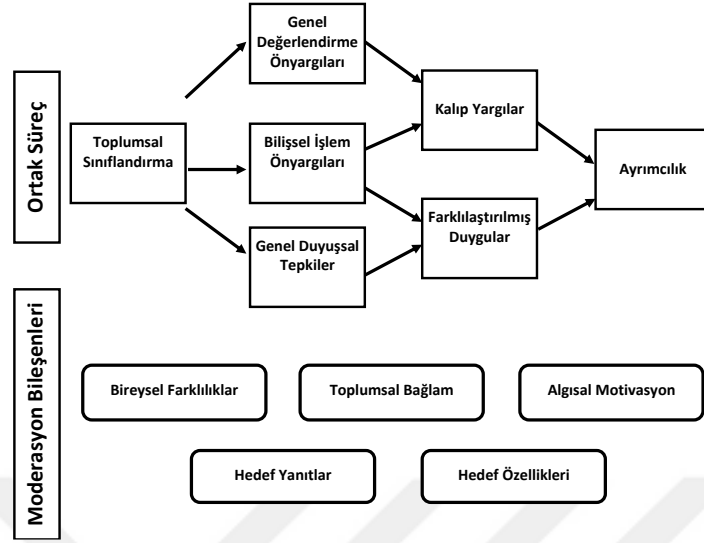
Tablo 1'de, Fiske, farklı gruplara karşı kalıpyargı ve önyargılar içindeki niteleyici farklılıkları yerine koymaktadır. Aynı zamanda neden ve nasıl bu farklılıkların ortaya çıktığına dair çerçeve de sunmaktadır. Örneğin, ne *samimi* ne de *yeterli* olarak tanımlanan

toplumun en uç dış grupları olan evsizler, ilaç bağımlıları, yoksullar ve göçmenler için diğerlerinin hissettiği önyargı ve kalıpyargının küçümse, aşağılama ve tikslenme gibi duygulanımlar olduğunun altını çizmektedir (Fiske, 2012: 35). Fiske'nin sosyal psikolojik açıdan açıklık getirdiği bu durum, Mounier'in (akt. Laroque, 1969: 7) toplumsal yapı içinde farklı sosyal sınıfları barındırırken toplumsal sınıflar temelde itibar dereceleri açısından farklı konumları vardır iddiasının da neden açıklaması şeklindedir. Mounier'e göre sınıf içi olan ilişkilerde itibar eşitliğinin olduğu söylenebilecekken, grubun diğer olarak gördükleri sınıflara karşı oluşturulmuş yargılara sahip olduklarını söylemektedir. Bu durum Mounier'e göre grupları aşağı ya da yukarı görmektir.

Fiske'ye göre, içtenlik ve yetkinlik, uyaranlar, kültürler ve zaman karşısında sosyal yargının güvenilir evrensel boyutlarıdır. Bu boyutlarda görülen tutarlılık iki temel önemli sorunun cevabını yansıtabilir: İlki ve en önemlisi, diğer kişi veya grup bana (veya bize) zarar verme amacıyla mı yoksa arkadaşça veya yardım etme amacıyla mı? İkinci olarak, diğer kişi ya da grup bu amaçları gerçekleştirebilir kapsiteye sahip mi? Bu boyutlar önemli bir değeri yansıtmaktaysa, içtenlik ve etkinlik sadece psikometrik olarak ilginç değil, sosyal algının sürekli, temel ve (muhtemelen) zaman içinde gelişmiş boyutlarıdır da. Üstelik birey ve grupların bu boyutlar üzerinde nasıl algılandığı yapısal bağından kaynaklanmaktadır. Dayanışma algılanan içtenliği gösterirken statü algılanan yeterliliği gösterir. Algılanan bu boyutların özel birleşimlerinin farklı duygusal ve davranışsal uzanımları bulunur. Bu, grup temelli önyargılar anlamında geçerli bir durumdur. Genellikle grup kalıpları bir boyutta yüksek görünürken diğerinde düşük görünür; sonraki değişken potansiyel olarak yapıcı gruplar arası ilişkileri tehlikeye sokan davranışı etkileyip geçici hale getirir (Fiske, Cuddy ve Glick 2006: 82).

İnsan zihinde, bireysel düzeyde ayrımcılığın moderatör unsurlarını ve dışa vurumuna dair uygulamayı Şekil 1'de görebilirsiniz. Şeklin yukarıdaki bölümünde belirlenen unsurlar genel yaşamda ve işyerinde kişisel ayrımcılığı etki eden faktörler olarak verilmektedir. Bilişsel ve duyuşsal faktörlerin nasıl bağımsız olarak hareket ederken bütünleşip ayrımcılık eğilimine etki ettiği de görülmektedir. Şeklin aşağısında yer alan ikinci bölümünde yer alan faktörler aracılığı ile ayrımcılık gerçekleşir. Dovidio ve Hebl'e (2005: 17-18) göre, ayrımcılığın dışavurumunu sağlayacak beş tane moderatörün özellikle üç tanesi, ki bunlar; bireysel farklılıklar, toplumsal bağlam ve hedef özellikler, büyük ölçüde ayrımcılık davranışını önce etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkması beklenir.

**Şekil 1. Bireysel Düzeyde Ayrımcılığın Moderatör Unsurları ve Genel Uygulamalar (Dovidio ve Hebl, 2005: 12)**



Ayrımcılığın, kişisel düzeyde sosyal psikolojik temelli boyutuna getirilen bu geniş perspektif sonrası ayrımcılık nedir sorusuna ve kavram anlamı olarak nasıl açıklamalar getirilmiş bakıldığında; Göregenli'ye (2012: 21) göre ayrımcılık:

*Ayrımcılık, bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümüyle ilgili bir süreçtir... Önyargılar, diğer insanları, bireysel varoluşlarından değil, grup aidiyetlerinden hareketle değerlendiren bir tutumu ve olumsuz, dogmatik kanaatleri ifade eder. Önyargılar sonucunda oluşan ayrımcı davranışlar tek tek bireylere yöneltilmiş olsa da, ayrımcılığı, insanlararası ilişkilerdeki hoşlanmama, uzak durma gibi “ters” ve “kötü” davranışlardan ayıran şudur: Ayrımcılığın yöneldiği kişiler, kişisel özellikleri değil, ait oldukları grubun özellikleri nedeniyle bu davranışın hedefi olmaktadır.*

Ayrımcılık, Allport'a göre, haksız ve negatif eylemlerle kişi ya da grup üyelerinin eşit muamele görememe durumudur (1954: 51).

Ayrımcılık, farklı olan insan ve kategorilerine eşitsizce davranmaktır (Macionis, 2013: 364).

Ayrımcılık (Avrupa Komisyonu El Kitabı, 2005: 13),

*İki kişi ya da durum arasında bir farklılık olmamasına rağmen farklı davranışlarda bulunmak veya kişi ya da durumlar arasında ayırım yaratmak, ya da farklı durumlar söz konusu olmasına rağmen benzer şekilde davranmaktır*

Ayrımcılık, “*aşağılayıcı, onur kırıcı, hak mahrum edici bir muameledir*” ve ayrımcı davranış ise “*doğrudan bir insan hakkını ihlal eden ve eşitlik durumunu bozan bir eylemdir*” (Kaya, 2013: 395).

Ayrımcılık (Önsal, 2011: 46),

*Ayırma, dışlama, kısıtlama, veya ırk renk cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, dil, din, etnik, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya sınırlandıracak hallerdir.*

İnsan Hakları Komitesi'nin ayrımcılık tanımı ise (Gülmez, 2009: 18):

*Özellikle ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka görüşler, ulusal veya siyasi köken, servet, doğum veya başka her tür durum temeline dayanan ve insan haklarının ve temel özgürlüklerin tümünün herkes için eşitlik koşulları içinde tanınmasını, yararlanılmasını veya kullanılmasını tehlikeye sokma veya ortadan kaldırma sonucu doğuran veya amacı taşıyan her tür farklılık dışlama, kısıtlama veya yeğlemeyi kapsamalıdır.*

Ayrımcılık (Baybora, 2010: 33)

*Ayrımcılık, kişilere, bazı kişisel özellikleri veya belirli sosyal gruplara üye olmaları nedeniyle farklı ve haksız davranılmasıdır”.*

Kanımcı ayrımcılık; birey ya da grupların kendilerine ait farklı özelliklerinden dolayı toplumun diğer fertlerinden ya da gruplarından farklı algılanmaları, toplumsal yaşam içinde siyasi, ekonomik ve sosyal faaliyetlerde dezavantajlı konuma itilmeleri, ikincilleştirilmeleri, ötekileştirilmeleri, güçsüzleştirilmeleri, değişime zorlanmaları, itibarsızlaştırılmaları, damgalanmaları ve hatta de-hümanize edilmeleri sonuçlarına kadar varabilecek eşit olmayan adaletsiz davranışlardır. Ayrımcı davranış, dışlamak ve ikincilleştirmek araçları ile kişi, grup ve üyelerini duygusal olarak incitmek, psikolojik ya da dokunulabilir (maddi-fiziksel) zarar vermek ve böylece bu grup üyelerinin hedeflerine ve amaçlarına ulaşmasını engellemektir. Örneğin, kişisel ilişkilerde kişi ya da grup üyeleri ile konuşmamak ve yokmuş gibi davranmak, eğitim olanaklarını engellemek, işe girmelerini engellemek, kıdem almasına mani olmak, işyerinde ya da özel toplantılara davet etmemek gibi benzeri pratikleri içermektedir.

Ayrımcılık üzerine kabul görmüş genel algı, ayrımcı davranışın belirleyenin haksız davranışlar olduğudur oysa önemle belirtilmesi gereken haksız pratikler olmaksızın “farklı davranışlar” da ayrımcılık içerikli davranışlardır (ILO, ITC, 2009). Ayrımcılık

pratiğinin varlığı fiili olarak eşitliğin olmama durumudur oysa eşitlik “*insan haysiyet ve onuru yaraşır bir hayatın özünü oluşturur*” (Kaya, 2007: 5).

Somay, ayrımcılık eğilimlerini iki temel farklılık üzerinden açıklar, ona göre ayrımcılığın birinci pratiği farklı olanı dışarıda bırakan, ötekinin yakına gelmesine izin vermeyen ve bu farklılığın ortadan kalması için doğru zamanda eğilimlerde bulunulan muhafazakâr bir ayrımcılıktır. Örneğin, Kuzey Amerika’da siyahilere karşı ve Güney Amerika’daki apartheid rejimi. İkinci ayrımcılık ise “*içermeci*” ayrımcılıktır, öteki olarak gördüğü farklılığı reddeder ve kendisine benzemesini hedefler. Örneğin, asimilasyon politikaları ve Türkiye’deki Kürtlere karşı uygulanan politikalar örneğini verir Somay. Her ikisi de masum değildir, birbirine tercih edilemez ve felsefik olarak arka planında öteki olarak görüleni yani farklılığı kabullenememek vardır (Somay, 2012: 99-100).

Ayrımcılık, “*güç ilişkilerini kazanan tarafın davranışdır*” ve ayrımcılık mücadelesi özünde hiyerarşiye karşı koyma mücadelesi vardır. Göregenli’ye göre, “*Ayrımcılığın, toplumsal hiyerarşiyi oluşturmak ve sürdürmek için hâkim sınıfların çıkarlarını korumaya hizmet eden politik bir boyutu vardır; bununla birlikte iktidar sahiplerinin, kendi konumlarını sürdürmek için ayrımcılığa ihtiyaçları olduğu açıktır*” (2012: 62). Somay’a göre ise, “*Ayrımcılık, her türlü fark ya da ötekilik ilişkisini bir iktidar ilişkisine, bir hiyerarşi meselesine dönüştüren kültürel/politik tutumun adıdır*” (Somay, 2012: 100). Buradan hareketle ayrımcılıkla mücadelede önce hiyerarşik imtiyazlılığın denetlenmesinin sorgulanması ve yöneten sınıfının sahip olduğu hiyerarşik gücün denetlenebilmesi merkezlidir.

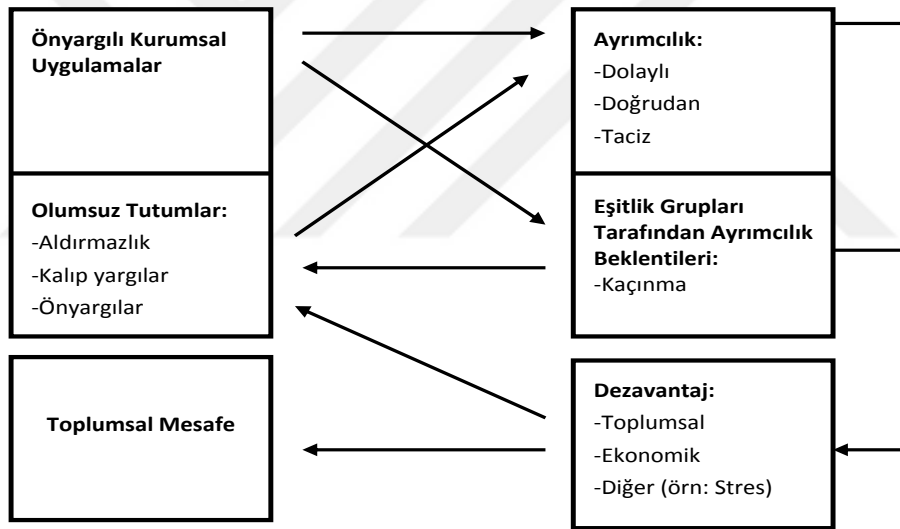
Ayrımcılık davranışı kişisel alan içinde inşa edilir. Bire-bir ilişkilerde ya da gruplar arası ilişkilerde dışarıya yansır. Gruplararası ayrımcılık pratikleri iç-grup ve dış grup algısı üzerinden gerçekleşir (bkz. Sosyal Kimlik Kuramı, s. 95-101). Ayrımcılık çoğu zaman olumsuz algılanır. Ancak Hogg ve Abrams’a (2001: 8) göre ayrımcılık dış-grup olarak görülen gruba uygulandığında grup içi genellikle pozitif algılanır çünkü ayrımcılık aynı zamanda grup içi sadakat ve bağlılığı göstermektedir. Buradan hareketle dış gruba karşı haksız ve adaletsiz davranışları iç grup üyelerinin kabul edip hatta övgüsel buldukları görülmektedir. Ancak, haksız ve adaletsiz pratikler grup içi ilişkilerde ortaya çıktığında beklentiler farklılaşmaktadır. Tyler ve arkadaşlarının (Tyler, DeGoey ve Smith 1996; Tyler 2001 act. Hogg ve Abrams 2001: 8) çalışmaları grup içi pratiklerde grup üyelerinin dış-



grup üyelerinden daha az dağıtıcı eşitsizlik alıyor olmaktan dolayı endişelenmezken eşit davranılıyor olmaktan, yani prosedürel adaletten, rahatsızlık duyulduğunu göstermektedir. Grup içi prosedürel adalet, saygıyı belirleyen faktördür, üyeler üzerinde aidiyet duygu etkisi söz konusudur ve grupla bağı kuran faktördür.

Toplumsal yaşamda ayrımcılığın ortaya çıktığı kademeler vardır. Bunlar, kültürel, sosyal, kurumsal ve kişisel düzeydir (Dovidio ve Hebl, 2005: 11). Ayrımcılık pratiklerinin bu dört alanda engellenememesi ve yaygın pratikler haline gelmesi sonucu ayrımcılık toplumsal yaşam içinde kısır döngü haline alır. Şekil 2, ayrımcılık ve toplumsal yaşam içindeki kısır döngüsü gösterilmektedir.

**Şekil 2. Ayrımcılığın Kısır Döngüsü**  
(European Handbook on Equality Data, 2007: 20)



Ayrımcılığın kısır döngü halini aldığı toplumlarda, ayrımcılığın meşrulaştırılmış olduğu görülür ve çalışmalar ayrımcılığa maruz kalan mağdurların bile neden olarak kendilerini ve davranışlarını gördüklerini göstermektedir (ILO, ITC, 2009). Ayrımcılığın yaygın olduğu, sosyal bütünleşmenin olmadığı toplumlarda eşitlik yoktur, siyasi ekonomik ve sosyal faaliyetlerde ayrımcılık davranışlarına sıkça rastlamak mümkündür ve Timuçin'e göre ayrımcılık, "bencilliğin toplumsallaşmış biçimidir" (Timuçin, 2006: 37).

## 1.1. ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK

Toplumsal yaşamda insanlar için gerekli olan eğitim, sağlık, ekonomik ve sosyal, gereksinimlerinin karşılanması sosyal refah politikalarıyla gerçekleşir. Tüm bu hizmetleri devlet kurumlar aracılığı ile gerçekleştirir ve bu durum da kurumsal yapının, kültürünün, işleyişinin ve kararlarının toplumsal kültürü oluşturmasında ve şekillendirmesinde önemini ortaya koyar. Toplumsal adalet, eşitlik ya da eşitsizlik ve tüm bu pratikler doğrultusunda toplumsal barış o toplumda var olan kurumların işleyişinin toplumu ve toplumda yaşayan bireylerin yaşam standartlarını belirleyen önemli unsurdur. Bu sebepten dolayı da toplumsal kurumların davranışlarını, reflekslerini ve ayrımcılık pratiklerini araştırmak, dönüşümlerini sağlamak adına mücadele vermek önemlidir. Toplumsal yaşam içinde kurumlar, politikalar, kurallar ve kararları ile toplumdaki insanlar üzerinde söz sahibi olup yaşamlarını da şekillendirebilme özelliğine sahiptirler. Ancak, kurumların da karar alma gücü yine insanların elindedir. Kurumların yaptırım gücünü kararları ile yönetici kadrolarındaki kişiler sağlar ve çalışma hayatında karar verici olma özelliği olan bu kişilerin kurumsal kararları da kendi kişisel ve sosyal kimliğini oluşturan pek çok faktör tarafından etkilenmektedir. Yöneticiler, kendi kimlik unsurlarına rağmen eşit fırsatlar dağıtabilir ya da ayrımcılık pratikleri ile adaletsiz kararlar alabilirler. Çalışanlar da sahip oldukları kimlik özellikleri doğrultusunda emek piyasalarında ayrımcılık mağduru olabilirler. Kurumların, çalışma hayatında kararlarını objektif zemine oturtamaması, dünyada milyonlarca çalışanın adil çalışma şartlarından mahrum olarak çalışmasına neden olmaktadır (ILO, ITC, 2009). Bu toplumsal yaşam içinde ayrımcılık alanları yaratmaktadır. Blank, Dabady ve Citro (2004: 67) ayrımcılığın ortaya çıktığı genel alanları belirleyerek, bu alanlarda karşılaşılan ayrımcılığı ölçmüşlerdir. Bu araştırmada, işgücü piyasası ve istihdam; eğitim; konut piyasası ve ev satınalma; adalet sistemi ve sağlık sektörleri içinde ayrımcılık pratiklerini incelemişlerdir. Tablo 2, bahsi geçen beş alan içinde ayrımcılığın kapsamlı olarak nasıl pratiklere yansıtılabileceğini göstermektedir.

**Tablo 2. Beş Alan İçerisinde Potansiyel Ayrımcılık Durumları Haritası  
(Blank, Dabady ve Citro, 2004: 67)**

Ayrımcılığa kaynaklık edebilecek durumlar:	İş piyasası	Eğitim	Konut piyasası/ İpotekle ev satılması	Adalet sistemi	Sağlık
Kurumlara erişim	. İşe alma . Mülakat . İşsizlik	. Üniversiteye ve . Özel eğitim programlarına kabul edilme . Finansal yardım	. Yönlendirme . İpotekte teminat verilmeyecek durumların belirlenmesi	. Polis davranışları . Tutuklamalar	. Bakıma erişim . Sigorta
Bir alanda çalışırken	. Ücretler . Değerlendirme . İş çevresi	. Yerleşilen konum . Becerilere göre gruplandırma . Puanlama ve değerlendirme . Öğrenme çevresi . Eğitim alan kişiye harcanan tutar . Özel eğitimlerden faydalanma	. Kredi tutarlarının belirlenmesi	. Polisin tutumu . Verilen yasal temsil hizmetinin kalitesi	. Bakımın kalitesi . Ücret
Bir alandanda ilerlerken	. Terfi . İşten çıkarma . Tekrar işe alma	. Terfi ve mezuniyet . Akılda kalıcılık	. Yeniden Satış değeri . Varlıkların hesaplanması	. Şartlı tahliye . Hüküm	. Sevk
Anahtar kişiler	. İşveren . Müşteri . Çalışma arkadaşları	. Öğretmenler . Yöneticiler . Arkadaşlar	. Evsahibi . Satıcı . Kredi verenler . Komşular	. Polis . Avukat . Hakim . Juri . Şartlı tahliye kurulu	. Sağlık çalışanları . Yöneticiler . Sigorta şirketleri

Çalışma hayatında ayrımcılık pratikleri öncelikle eşit istihdam ve gelir şansını ortadan kaldırmaktadır. Marchington ve Wilkinson'a göre çalışan kariyeri açısından gerekli bilgiye ulaşma yoksunluğuna neden olmakta, kariyer için önemli deneyim ve becerilerin edinilmesini de engellemektedir. Aynı zamanda çalışanlar üzerinde verimliliği azaltmakta, stres ve hastalıklara neden olarak ücretli izin sürelerinin artmasına neden olmaktadır. Bu kısır döngü içinde ayrımcılık pratikleri hem çalışanlar hem de kurumları olumsuz etkilemektedir (Marchington ve Wilkinson, 2002: 163). Benzer açıklamayı ILO'nun da yaptığı görülmektedir; ILO'ya göre çalışma hayatında ayrımcılık, bireylerin çalışmak istedikleri mesleği elde etmek özgürlüklerinin kısıtlanmasıdır. Kişilerin, potansiyel, becerilerini ve yeteneklerini geliştirme ve meziyetene göre ödüllendirilme fırsatlarının engellenmesidir (ILO, ITC, 2009).

ILO, "111 sayılı İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi" ile işyerinde "İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici

veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” (ILO, Türkiye) yasaklamaktadır.

Çalışma hayatı içinde ayrımcılık, kurumların politikaları ve geliştirmiş oldukları stratejiler kaynaklı olabileceği gibi aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışlarının da sonucu olabilir (Demirel, 2011).

Demirel’e göre çalışma hayatında ayrımcılık (2011: 67):

*Bir örgütün çalışanlarına sağladığı haklarda adil davranmamasıdır. Diğer bir ifadeyle bazı çalışanlara sağlanan kazanç ve haklardan diğerlerinin yoksun bırakılmasıdır. Bu yönüyle bazı çalışanlar örgüt içerisinde diğerlerine göre hak üstünlüğü sağlarken, bazıları da çeşitli hak yetersizlikleri karşı karşıya kalmaktadır. Hak kaybına uğrayan çalışanlar sürekli ve bilinçli bir şekilde örgütten soyutlanmaya zorlanmaktadırlar.*

Emek piyasasında ayrımcılık, Lordoğlu ve Özkaplan’ın aktardığı Ortodoks geleneğine göre, “işgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz kaldığı” durumlardır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 162).

Kanımcı çalışma hayatında ayrımcılık, her bireyin eşit koşullarda çalışma hayatına katılabilmesine engel olunması ve çalışma ilişkisi içinde çalıştığı kurum ya da temsilcisi üzerinden ceza ve ödül sistemlerinden eşit yararlanılamama durumu olarak tanımlanabilir.

İktisadi boyutu ile çalışma hayatındaki ayrımcılık pratiklerine bakıldığında cari piyasa ayrımcılığı ve piyasa öncesi ayrımcılık olarak iki sınıfa ayrıldığı görülür (Lordoğlu, 2014: 165). Piyasa öncesi ayrımcılık, çalışma hayatı öncesi eğitim olanaklarından eşit yararlanamamak, yoksulluk, cinsiyet temelli toplumsal rollerin mağduru olmak gibi unsurlar olarak karşımıza çıkar. Cari piyasa ayrımcılığı ise, işçinin potansiyel verimlilik oranına bakılmaksızın kişisel özellikleri ile değerlendirilmesidir.

Çalışma hayatında ayrımcılık pratiklerine yönelik Hellen Hemphill ve Ray Haines (1997: 2) ayrımcılığın dört temel alanın olduğunu altını çizer;

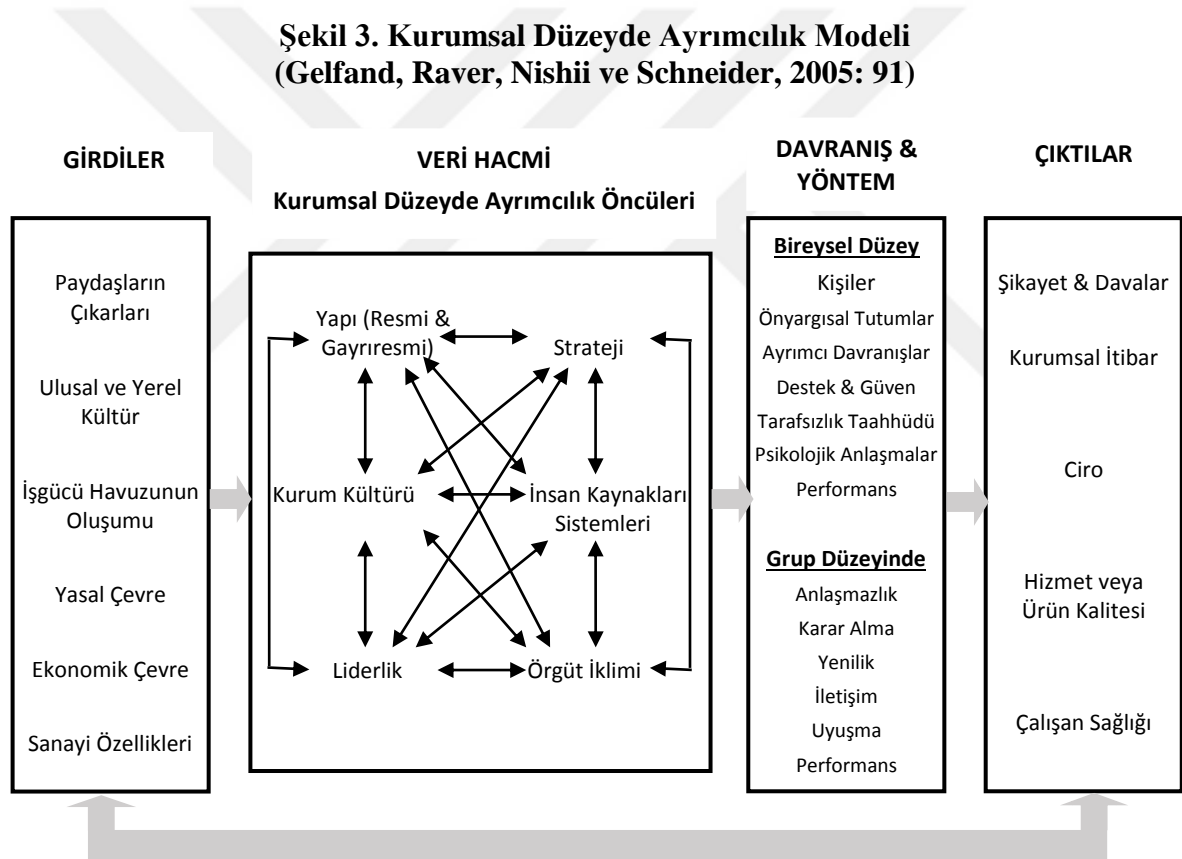
**İzole edilerek ayrımcılık:** Bilinçli olarak yalnızlaştırmaya yönelik faaliyetlerdir ve zarar vericidir. Baskın grup üyelerinin kişi ya da gruplar üzerindeki davranışlarıdır.

**Küçük gruplarda ayrımcılık:** Grubun baskın üyelerinin kurumun izni olmaksızın dezavantajlı gördükleri grup üyelerine karşı bilinçli bir şekilde zarar veren hareketlerde bulunmalarıdır.

**Doğrudan kurumsal ayrımcılık:** Bir çok işverenin de uyguladığı, dezavantajlı grup üyeleri üzerinde kasten olumsuz etkiler yaratan kurumsal normlar ve kültürlerin getirdiği rutin uygulamalardır.

**Dolaylı kurumsal ayrımcılık:** Dezavantajlı grubun üyelerine zarar verme amacıyla konulmamış olsa da kurallar ve yapılan düzenlemelerin bu grup üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu uygulamalar.

Aşağıda yer alan Şekil 3, kurumsal düzeyde ayrımcılığın nasıl gerçekleştiğine dair bir modeldir. Ayrımcılık davranışının ortaya çıkmasında etkili olması beklenen etmenler ve dönüşümleri de Şekil 3’de görülebilir.



Çalışma hayatında ayrımcılık dikey ya da yatay ilişkilerle ortaya çıkabilir. Kişi statü olarak kendisinden daha avantajlı konumda olan, kendisi üzerinde karar alabilme gücü olan amiri, yöneticisi tarafından dikey ilişkiler içinde ayrımcılığa maruz kalabileceği gibi aynı zamanda kendisi ile statü benzerliği olan kişi yada grupların ayrımcılık davranışlarına da maruz kalabilir. Çalışma hayatında dikey ayrımcılığın psikolojik

sonuçlarının yanında maddesel kayıplar daha belirgindir. Zira, kişinin bu mağduriyeti ile kariyer planları ertelenebilir, terfi alması gecikebilir ve işten çıkarılması gibi mağduriyetler yaşanabilmektedir.

İşgücü piyasası segregasyonu yatay ve dikey olarak ikiye ayrılır (ILO, ITC, 2009). Lordoğlu ve Özkaplan'a göre yatay ve dikey katmanlaşma olarak adlandırılan bu durum, işgücü piyasasında gözlemlenen cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yaygın örneğidir (2014: 159-161).

**Yatay segregasyon;** mesleklerde ya da sektörlerdeki grupların herhangi bir kritere göre sıralanmamış ve genellikle ayırım olarak tanımlanan yetersiz temsili olarak anlaşılmaktadır. Örneğin, mesleklerin kadın ve erkeğe ait olarak bölünmesidir. Hemşirelik ve sekreterlik de buna en yerinde örnektir zira bu mesleklerin tüm dünyada kadınlaşmış ve sonrasında da ücretlerine yansıyan düşüşler gerçekleşmiştir.

**Dikey segregasyon;** ise gelir, prestij, devamlı iş gibi arzu edilen tutumlara dayalı bir sıralamanın en üstündeki meslekler ya da sektörlerin içerisinde bulunduğu grupların yetersiz temsili olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, kadınların ekonomik faaliyet alanındaki sektörlerde ve meslekte erkeklerden daha az yükselme şansına sahip olmaları. Çoğu işgücü piyasasında kadınlar ücretsiz işlerde, düşük ücretli işlerde ya da düşük statüdeki işlere yoğunlaşmaktadırlar. Buna ek olarak, kadınlar küresel olarak hala “cam tavan sendromu” olarak adlandırılan bir fenomen olan yüksek yasama, üst düzey görevli ya da yönetsel işlerde yetersiz temsil edilmektedirler. Sağlanan ilerlemeye rağmen kadınlar hala tüm dünyada bu şekildeki pozisyonlar içerisinde belirgin bir azınlığı temsil etmektedirler (ILO, ITC, 2009; Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 161).

İşyerinde ayrımcılık pratiğinin geniş ve önlenemez olması emek piyasalarında eşitsizlik yaratmakta ve özellikle dezavantajlı grup üyelerine emek piyasalarının dışında tutulmaları sonucunu doğurmaktadır. İşyerinde ayrımcılık pratiği yüksek olan ülkelerde dezavantajlı grup üyelerinin sektör ve iş seçme olanakları daha sınırlı, eğitim ve becerilerini geliştirme şansları daha düşüktür. Bu yüzden bu gruplar maruz kaldıkları bu eşitsiz pratikler sonrası toplumun diğer üyelerine göre daha çok yoksulluk ve yoksunluk riski taşırlar. İstihdamda ayrımcılık, eşitsizliği ve yoksulluğu doğurmaktadır. Eşitsizlik sonucu, toplumda belirli grupların kronik olarak iş olanaklarına ulaşamıyor olması ise toplumsal huzursuzluk ve bölünmeye varabilecek sonuçlar doğurabilmektedir.

Dezavantajlı gruplar sayısal olarak küçük gruplar anlamına gelmemektedir. Daha önce dezavantajlı gruplar tartışılırken açıklandığı üzere; örneğin kadınlar bir dezavantajlı gruptur ve kadının çalışma hayatının dışında bırakılması, üretmeyen, ekonomiye katkı sağlamayan fakat tüketen büyük bir yüzde ortaya çıkararak, ülke ekonomisine de büyük maliyet getirmektedir. Bu duruma benzer bir örnek, Güney Afrika'daki "apartheid" rejimidir. Siyasal ve ekonomik güç sahibi olan beyazların, ülkenin sayısal olarak daha çoğunluğunu oluşturan siyahlara karşı yıllarca uyguladığı ayrımcılık uygulamaları sonucu, üretim sektörüne vasıflı işçi sağlama sıkıntısına neden olmuşlardır. Sonuç olarak da ülke ekonominin daha fazla büyümesi mümkün olamamıştır. Bu durum beraberinde siyahi vatandaşlar için kronik işsizlik, yoksulluk ve adaletsizlik yarattığı için de, ülkede geçmişten günümüze kadar uzanan gruplar arası çatışmalar yaşanmıştır (ILO, ITC, 2009).

Kurumsal ayrımcılığın varlığı aynı zamanda işyeri huzuru ve barışı için de tehditlerdir. İşyerinde eşitlik ve dayanışma kültürü yaygınlaşsa çalışanlar örgüt değerlerine sahip çıkacak ve örgüt aidiyeti oluşacaktır. Ancak, ayrımcılık yaygın bir kültür haline geldiğinde çalışanların örgüte duyduğu bağlılık ve sadakat zayıflayacaktır. Bu durumda performans düşmesi ve örgütün rekabet gücüne kadar yansıyabilecek sonuçları da doğurması beklenir. İşyerinde farklılıkların varlığı, bu yüzyılda daha da önem kazanmıştır zira "farklılıkları" yansıtan bir işyeri küreselleşme ile giderek daha heterojen hale gelen piyasanın da farklı ihtiyaçlarına cevap vermekte zorlanmayacaktır. Kurumsal düzeydeki yaygın ayrımcılık eşitsizliği besler büyütür, belirli grupların yoksulluğunu yaratır ve devamlılığına neden olur ve toplumda sosyal huzursuzluğu arttıran uygulamalardır. Çalışma hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, toplumsal her alanda da ayrımcılığın azalmasına yardımcı olacaktır. Çalışma hayatında ayrımcılık azaldıkça, farklılıkların bir araya gelebilmesi sağlanır. Toplumsal yaşam içinde birbirini tanıma imkanı olmayan bu farklı gruplar çalışma hayatı sayesinde bir araya gelip diyalog kurma şansına sahip olurlar. Bu durum da özel gruplara yönelik toplumsal önyargıları ve kalıpyargıları kırabilmek için büyük fırsattır. Aynı zamanda, dezavantajlı grup üyeleri için başarı üzerine rol model oluşturup, toplumda geri kalmış bu farklı grupların entegrasyonunu sağlamaya yaramaktadır (ILO, ITC, 2009).

Ayrımcılık mağduru olmuş çalışanlar ve kişiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar, bu kişilerin psikolojik sorunlar yaşadığını göstermektedir. Ayrımcılık kişilerde stres, moral bozukluğu, motivasyon eksikliklerine sebep olmaktadır (Feng ve Xu,

2014; Hassan, Rousseau ve Moreau, 2013; Rousseau, Hassan, Ghayda, Moreau ve Thombs, 2011; Ajrouch, Reisine, Lim, Sohn ve Ismail, 2010; Corning, 2002). Araştırmalar, ayrımcılık hedefinde olma duygusunun, kişide yaşam üzerinde kontrol algılarında tehdit oluşturduğunu göstermektedir (Hortaçsu, 2007: 198). Ayrımcılık mağdurlarının “öz-saygı” derecesinde azalma, çaresizlik hissi ve karakter bozuklukları geliştirdikleri görülmektedir (Elmslie ve Sedo, 1996). Toplumsal hiyerarşide toplumun geneli tarafından alt konumlu olan grup üyeleri üzerinde kabul gören olumsuz kalıpyargılar, bu grup üyelerinin davranışlarını etkilemektedir (Hortaçsu, 2007: 201). Ayrımcılığa maruz kalmış ve normal yaşamda da özsaygı derecesi düşük olan kişilerde ise kişilik ve davranış bozuklukları görülmektedir. Zira, bu kişilerin ayrımcılıkla mücadele eşikleri çok daha düşük olduğu için daha fazla risk altındaki grupturlar (Cassidy, O’Connor, Howe ve Warden, 2004). Araştırmalar, ayrımcılığa maruz kalmış kişilerin bunu ifade etmek istemekten kaçındığını göstermektedir. Zira, ayrımcılık hedefi olma algısı, sorun yaratan kişi olarak algılanma olasılığını da ortaya koymaktadır. Aynı zamanda kişinin kendi grubunun, altkonumlu olarak algılandığının da dolaylı olarak kabullenilmesi olarak algılanmaktadır (Hortaçsu, 2007: 203-207). Buradan, hareketle kişi ve küçük gruplar için ayrımcılıkla mücadele daha da zor bir sürece dönüşmektedir.

## **1.2. AYRIMCILIK TÜRLERİ**

Ayrımcılık, yaş, cinsel tercih, engellilik, hamilelik, cinsiyet, ırk/etnik orijin, ulusal kimlik, evlilik durumu gibi pek çok nedenden dolayı ortaya çıkıyor olabilir. Bu nedenlere, kişi ya da özel grupların doğuştan sahip oldukları veya sonradan elde ettikleri özelliklerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaları olarak iki temel grup altında toplayarak yaklaşılabilir. Doğuştan sahip olunan özellikler; kişi yada grupların değiştiremeyeceği ve içinde doğduğu kişisel kimlik özellikleridir. Örn. cinsiyet, ırk, yaş, renk gibi özelliklerdir. Sonradan elde edilen farklı özellikler ise; kişi veya grupların sosyal kimlik faktöründen etkilenerek sahip oldukları siyasi düşünce, din, medeni durum, meslek, fiziksel görünüm, giyim tarzı ve hayat tarzı gibi pek çok nedenler olabilir.

Çalışma hayatında ayrımcılık pratiklerine yaygın olarak maruz kalan gruplar, dezavantajlı gruplardır. Bunlar, kadınlar, etnik azınlıklar, özürülüler, yaşlılar ve siyasi görüş, inanç, cinsel tercih farklılığı olan gruplardır. Aynı zamanda, AIDS gibi hastalığı olan kişiler veya farklı ulusal kökenden gelmek gibi özelliği olan gruplarda olabilmektedirler.



Çalışma hayatında benzer gruplara yönelik ayrımcılık pratikleri ücret ayrımcılığı, cam-tavan sendromu, hamilelik üzerinden mağduriyet, yaş ayrımcılığı, homofobi, taciz, *bullying*, nefret suçları ve söylemi gibi yollarla ortaya çıkmaktadır.

ILO, ortaya çıkış biçimine göre ayrımcılık türlerini; doğrudan, dolaylı ve sistematik ayrımcılık olarak üçe ayırmaktadır (ILO, ITC, 2009). AB direktiflerinde ise, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz, emirle ayrımcılığa özendirme ve gebeliğe veya analık iznine bağlı ayrımcılıklar, ayrımcılık türleri olarak belirlenmiştir (Gülmez, 2009: 24-33). İngiltere ise, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, mağduriyet kaynaklı ayrımcılık ve taciz ayrımcılığın ortaya çıkış biçimleri olarak kabul edilir (GOV. UK, 2014). Tüm bu uygulamalardan başka sosyal bilimler literatüründe de çoklu ayrımcılık, ters yönlü ayrımcılık, ikinci kişiler üzerinden ayrımcılık da ayrımcılık türleri arasında yer almaktadır. Ayrımcılık mağduru olan kişilerin, pek çok ülkede genel olarak korunma alanları; çalışma hayatı, kamu hizmetlerini kullanırken, eğitim hizmetleri alırken, müşteriye, mal alır ya da kiralarırken, dernek ve kulüplerle üyelik ya da misafir ilişkisi içindeyken kanunlarca koruma altındalardır (GOV. UK, 2014). Sınırlı da olsa, tüm ayrımcılık uygulamaları negatif ayrımcılık olarak kabul edilmemekte ve uygulandığında ayrımcılık yasağı açısından hukuki bir sorun yaratmamaktadır. Zira ayrımcılık yapmama kuralında uluslararası ve ulusal düzenlemelerde bazı istisnalar vardır (bkz. s.29).

Doğrudan Ayrımcılık; kişi ya da grupların farklı özelliklerinden dolayı eşitsiz muamele görmesi durumudur. AB direktiflerine göre doğrudan ayrımcılık; “*Bir yetkilinin, doğrudan veya kanıtlanmaksızın, topluluk hukuk düzeninin yasakladığı bir ölçüte dayanan bir önlem alması, doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır*” (Gülmez, 2009: 252). Örneğin, hamile bir kadının hamile olması nedeni ile işe alınmaması veya işten çıkarılması doğrudan ayrımcılığa bir örnektir.

Dolaylı Ayrımcılık; görünürde tarafsız olan normlar ve uygulamalar gerekçe olmaksızın bir ya da daha fazla tanımlanabilir grup üzerinde orantısız etkileri olduğunda ayrımcılık dolaylıdır. Başka bir ifade ile, düzenlenen ve uygulanan politikaların doğrudan ayrımcılık içerikli olmamasına rağmen sonuçları itibari ile eşitsizliklerin ortaya çıkmasıdır. Örneğin, yabancı dil yeterliliği gerekli olmadığında iş bulabilmek için belirli bir dil bilinmesine ihtiyaç duyulması. veya bir iş yerinin hizmet içi eğitim kurslarını mesai saatleri dışında düzenliyor olması ve yükselme kriterlerinin içine bu kurslara katılmayı

zorunlu kılması bekar ya da erkek çalışanlar için sorun olmayabileceken ailevi sorumluluğu olan kadın çalışan için kursa katılamama sebebi olabilir. Kurs saatleri yüzünden kursa katılamayan kadın çalışanların kariyer beklentilerini görmemezlikten gelmek dolaylı ayrımcılığa örnek teşkil eder (ILO, ITC, 2009). Dolaylı ayrımcılık toplumsal normlara ve kültür farklılıklarına göre de değişebilmektedir. Bu doğrultuda pratiklerin ve deneyimlerin ayrımcılık olup olmadığını belirlemek doğrudan ayrımcılık kadar direkt ve kolay değildir.

Sistemik Ayrımcılık; toplumda, egemen sınıf dışında kalan, siyasi ekonomik ve sosyal gücü olmayan dezavantajlı grup ya da gruplara karşı geliştirilmiş kurumsallaşmış yapılar, politikalar, uygulamalar ve toplumca benimsenmiş geleneklerdir. Sistemik ayrımcılık grup üyelerine yönelik sosyal hayat içinde ikinci derece koşullar, eğitim olanaklarına eşit ulaşamama, ulaşım hizmetlerinde ve diğer hizmetlerde yetersizlikler olarak karşımıza çıkabilir (ILO, ITC, 2009). Örneğin, bir Afrika ülkesi olan Lesotho'da 1997 yılında bile halen kadınların toprak mülkiyet hakkının olmaması (Fenwick, Kalula ve Landau, 2007) veya Güney Afrika'da apartheid döneminde bazı kumsalların sadece beyaz vatandaşların kullanımına kanunla açık olması gibi.

Taciz; fiziksel, sözel, görsel (sürekli bakışlar, süzmeler) veya psikolojik olan ve istenmeyen zorlayıcı hareketlerdir. AB direktiflerinde taciz, *“bir kişinin onuruna zarar verme ve onu yıldırma, ona karşı düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir çevre yaratma amacı taşıyan ya da etkisi olan (sonucu doğuran) istenmeyen bir tutum”* (Gülmez, 2010: 227) olarak tanımlanmaktadır. Taciz olarak tanımlanan davranışlar sözlü istismar, aşağılayıcı konuşmalar, tehdit, rahatsız edici şakalar, vücut dili ile aşağılama gibi unsurları içermektedir. Amacı itibari ile yıldırma hareketleridir.

Cinsel Taciz; cinsel içerikli sözlü, fiziksel veya görsel olarak aşağılayıcı, küçük düşürücü, onur kırıcı, düşmanca veya saldırgan davranışlardır.

Emirle Ayrımcılık; kişi veya gruplara talimat ve emir yolu ile ayrımcılık uygulatılmasını ifade eder. Örneğin, başarılı olan bir futbol oyuncusunun performansa dayalı olmayan kişisel bir nedenden dolayı, kulüp yönetiminin teknik direktöre bu oyuncuyu oynatmama kararı aldırması gibi.

Gebeliğe veya Analık İznine Bağlı Ayrımcılık; kadın en gelişmiş olan ülkelerde dahi halen dezavantajlı bir gruptur. Bu yüzden kadına yönelik ekstra sosyal politikalar,

pozitif ayrımcılık politikaları mevcuttur. Kadınların çalışma hayatında en sık karşılaştığı ayrımcılık türlerinden biri ise gebelik ve analık iznine bağlı ayrımcılıktır. AB, 2006 yılında 2006/54 sayılı direktif kabul ederek çalışan kadının hamilelik veya analık izninden doğabilecek mağduriyetini engellemek amaçlamıştır.

Mağduriyet Kaynaklı Ayrımcılık; ayrımcılığa maruz kalmış bir kişinin, gerek örgüt içi yönetime başvurarak gerekse ulusal hukuk aracılığı ile hak arayışına başvurması sonrası çalıştığı kurumda ayrımcı davranışlara maruz kalması durumudur (Portsmouth City Council, 2004).

Çoklu Ayrımcılık; Kişi ya da grupların dezavantajlı grup üyelikleri her zaman tek kaynaklı olmayabilir. Örneğin, Bir kadın cinsiyeti doğrultusunda dezavantajlı grup üyesidir fakat aynı kadın Roman etnik grubundan geliyor olabilir ve yine engelli de olabilir. Bu durumda hem kadın olmaktan, hem Roman etnik grup üyeliğinden, hem de engelli olduğu için toplumsal yaşam içinde çoklu ayrımcılık mağduru olması potansiyel risktir. Kuşkusuz çoklu ayrımcılık mağduru olması muhtemel bu kişi ve gruplar için ekstra önlem ve koruma politikaları gerekmektedir. Çoklu ayrımcılık farklı şekillerde ortaya çıkabilir.

1.) Kişinin birden fazla dezavantajlı özelliği olup fakat her özelliğinden dolayı farklı zamanlarda farklı ayrımcılığa uğraması: Bir kadının hamile olduğu için işten çıkarılması, başka bir zamanda da farklı etnik kökeninden dolayı ayrımcılığa maruz kalması bu duruma örnek gösterilebilir.

2.) Kesişimsel ayrımcılık: Birçok farklı dezavantajlı özelliğin birbiriyle etkileşim içerisinde olması ve aynı zamanda harekete geçerek ayrımcılık ortaya çıkmasıdır. Örneğin, engelli ve siyahi bir kadının bu özelliklerinden dolayı hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında ayrımcılığın çok farklı şekilleriyle karşılaşabilmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Ravnbol, 2009).

Ters Yönlü Ayrımcılık; toplumda yaşayan dezavantajlı grupları korumaya yönelik uygulanan pozitif ayrımcılık politikaları bir süre sonra toplumda egemen sınıf üyelerini ayrımcılık mağduru yapabilmektedir. Bu doğrultuda ters yönlü ayrımcılık egemen ve baskın grubun karşı karşıya kaldığı ayrımcılık türüdür (bkz. pozitif ayrımcılık, s.33).

İkinci Kişiler Üzerinden Ayrımcılık; kişi her zaman kendi farklı özelliklerinden dolayı ayrımcılık mağduru olmayabilir. Kişi, çevresinde ilişki içinde olduğu başka kişi veya kişilerin özellikleri nedeniyle de ayrımcılığa uğraması mümkündür. Örneğin, eş

farklı bir dine mensup olan kişinin eşinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Karan, 2009).

Ayrımcılık Yapmama Kuralında İstisnalar; ayrımcılık uygulamaları içerisinde sınırlı da olsa yasal sorun teşkil etmeyen uygulamaların da varlığı söz konusudur. ILO'ya göre bu istisnalar üç grupta toplanmaktadır:

1.) Belirli Bir İş İçin Nitelik Beklentisi: Bazı mesleklerin doğasında ihtiyaçlara dayalı beklentiler söz konusudur ve bu beklentiler ayrımcılık kapsamına girmemektedir. Örneğin, mankenlik ajansının işe almak için kadın ve erkek mankenlerde zayıf olma koşulu araması, uzun boylu olma özelliği araması gibi.

2.) Devlet Güvenliği İçin Başvurulan Uygulamalar: Devletin güvenliğine zarar verebileceği düşünülen kişi ya da gruplara karşı alınan tüm önlemler ayrımcılık kapsamına girmemektedir. Örneğin, Ulusal savunma aracı geliştiren kamu ihalesine sadece vatandaşlık hakkı olan kişilerin girebilmesi gibi. Ancak bu uygulamaların dikkatli ve tutarlı bir şekilde tanımlanması ve yöntem olarak keyfi uygulamalardan korunması zorunludur (ILO, ITC, 2009).

3.) Özel Koruma ve ya Yardım Önlemleri: Bunlar; özel tedbirler ve pozitif ayrımcılık tedbirleri olarak iki gruba ayrılmaktadır (ILO, 1988: 139-156 ve 166-169). Örneğin, göçmen çalışanlar için işyerlerinde dil kursu düzenlenmesi veya görme bozukluğu olan çalışanların bilgisayar kullanabilmeleri için özel bilgisayar yazılımlarının sağlanması için bütçe ayrılması bu tedbirlere örnek olarak gösterilebilir.

### **1.3. AYRIMCILIKLA MÜCADELE**

II. Dünya savaşı sonrası insan hak ve özgürlüklerine karşı uluslararası düzeyde önem oluşmuş ve ayrımcılık karşıtı yaklaşımların gündeme geldiği görülmektedir. İnsan hak ve özgürlüklere duyulan bu yeni hassasiyeti bazı çevreler hümanist girişimler olarak görmemekte ve John Skrentny'in, "Azınlık Hakları Devrimi" çalışmasında neden olarak gösterdiği, "ulusal ve uluslararası güvenlik nedenleri" gibi görüşlere dayandırmaktadırlar (Erdemir, 2007: 5). Ayrımcılık pratiklerine karşı mücadele ve eşitlik uygulamalarının önemine dair farkındalığın arkasında nedenler farklı algılanıyor da olsa, insan yaşamında eşitlik "*insan haysiyet ve onuruna yaraşır bir hayatın özünü oluşturur*" (Kaya, 2007: 5). Bu nedenden dolayı da, insan hak ve özgürlüklerine duyulan önemin ve farkındalığın

artması, insanlık adına gerekli bir mücadelenin ilk adımı özelliğini taşımaktadır. Bu durum, ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik adına mücadele araçlarını ortaya çıkarmıştır.

Toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele dendiğinde akla gelen soru, “bu mücadelenin kimin sorumluluğu olduğu” sorusudur. Ayrımcılıkla mücadele öncelikle devletin sorumluluğudur. Devlet, ayrımcılık pratikleri ile mücadele adına fırsat eşitliğini teşvik edecek ulusal politikalar oluşturmalıdır (ILO, ITC, 2009). Bunlar daha sonra ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, eğitim eşitliği, pozitif ayrımcılık politikaları, kota sistemleri gibi uygulamalardır.

Çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele için akademik literatürdeki öneriler incelendiğinde, Hemphill ve Haines’e (1997: 57-58) göre, ayrımcılığın çözümü için gerekli olan uygulamalar üç temel alanda toplanabilir:

Öncelikle ayrımcılık uygulamalarına yönelik tolerans gösterilmemelidir. İkincisi, tüm çalışanların temel işyeri davranış standardına uyması gerekir ve son olarak da destekleyici işyeri ilişkileri ve becerileri eğitimi verilmesinin gerektiğidir.

Bu kavramlara yönelik çözüme ulaşmanın da ayrımcılığı ortadan kaldırma yollarını içeren dört temel adımı vardır. Öncelikle yöneticiler toplumsal yapı içerisinde kemikleşmiş haldeki ayrımcılığın olduğunu inkar etmeyi bırakmalıdırlar. Uygunsuz vücut dili, sözlü yermeler, değersizleştirme, dışlama ve damgalama gibi işyerinde gerçekleşen pratiklere karşı sıfır tolerans politikasının uygulanmasıdır. İkinci adım ise farklılık etiketinin ortadan kaldırılmasıdır. Farklılığa dair çoğunluk tarafından da kabul edilen kısıtlı tanımlamalar farklılığı ırk, cinsiyet, etnisite, yaş, ulusal köken, din ve engellilik manasında tanımlayan eşit istihdam fırsatı kanununu işaret ederler. Diğer taraftan daha geniş tanımlamalar değerler, kişilik özellikleri, eğitim ve coğrafi köken ve ekonomik durum gibi arka plan özellikleri kapsar. Kurumun davranışa odaklanmasını gerektiren üçüncü adımda, çalışanlar teknik ve işlevsel becerilerini kurumun amaç ve hedeflerini yerine getirmek üzere işyerinde kullanırlar. Dolayısıyla kurumların çalışanlarının uygun kişiler arası davranış becerileri göstermesi beklentisinde olması gerekir. İşyerinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların tespit edilip üzerinde çalışılması ayrımcılığı azaltmaya yardımcı olacaktır. Dördüncü adım kararlı bir hareket planı oluşturulmasıdır. Hareket planı yukarıdan aşağı stratejisini, kurumun vizyonunun yeniden düzenlenmesini ve işyeri ilişkileri eğitiminin tüm alanlara entegrasyonunu içerir. Yöneticiliğin, yönetim kurulu ve

üst düzey yöneticilerden alt kademe yöneticileri ve çalışanlarına modellenmesi, ayrımcılığı ortadan kaldırmak için gereken kültürel değişimi sağlayan yukarıdan aşağı stratejisidir. Kurumsal liderler, değişken işgücü piyasasında çalışanlarının kuruma sadakatlerine güvenmek zorundadırlar ve iş piyasasına girebilecek işyeri ortamı sadece ayrımcılığın etkilerinden arınmış bir ortamda mümkün olabilir. Ayrımcılık, gücün kullanımı yolunda önüne çıkan herkese zarar verir, işveren ve çalışanları birbirine düşman bir konuma iten bu durum beşeri sermaye üzerinde olumsuz etkilere sahiptir (Hemphill ve Haines, 1997: 2).

İşgücünün “çeşitliliği” yani toplumdaki farklı gruplardan – yaş, cinsiyet, din, dil, ırk vb. gibi - oluşuyor olması sadece emek piyasalarında ayrımcılığın azalmasına değil aynı zamanda emek piyasasının verimliliğini sağlamak ve sermaye piyasasında da katkı artırmaktadır. Günümüzde üretimin ve piyasanın uluslararası boyut kazanması heterojen müşteri hacminin de genişlemesine neden olmuştur. İşgücünün farklılıkları barındırıyor olması heterojen müşteriye daha iyi hizmet, daha fazla memnuniyet ve beraberinde iş rekabetini de getirmektedir. Emek piyasalarında ayrımcılığın sonlandırılması işyeri randımanı gerekliliğidir çünkü işyerinde eşitlik, özgürlük, saygınlık ve refah sağlayacaktır. Ayrıca düşük moral, özsaygı eksikliği, stres ve motivasyon eksikliklerinin önüne geçip çalışanlar arasında üretkenliğin düşmesine engel olacaktır. Kendilerine adil ve destek olunan çalışanlarda örgüt bağlılığı ve sadakati gelişecek ve örgüt çıkarlarını önemseyeceklerdir. Örgüt ile çalışan arasında karşılıklı *psikolojik sözleşme* kurulabilecek ve durum da çalışanların devamlılık ve hastalık izni konularında örgüt yararına hareket etmelerini sağlayacaktır. Bu durum aynı zamanda işten ayrılma oranlarının da düşmesine yardımcı olacaktır zira, yeni personelin işe alımı, göreve başlatılması ve eğitimi ayrıca giderlere neden olacaktır (ILO, ITC, 2009).

Bauböck’e göre, ırk, etnik ve din farklılığı olan dezavantajlı gruplar için en uygun koruma yöntemleri: 1.) Irkçı eğilimler üzerine, şiddete maruz kalmış gruplar için özel koruma ve ceza yasalarında bu suçlara dönük özel düzenlemeler. 2.) Hizmet alımında ayrımcılık içerikli dışlamalar için hem özel sektörde, hem de kamuda özel önlemler 3.) Çalışma hayatında işe alımlarda ve işte yükselmelerde ayrımcılık pratiklerini önleyecek önlemler. 4.) Dezavantajlı grup üyelerinin kamu sektöründen hizmet alırken ayrımcılığa maruz kalmaması için koruma önlemleridir (Bauböck, 1996: 230). Wolf’a göre, ayrımcı girişimler ile ayrımcılık karşıtı çabalar arasındaki mücadelenin arkasında sonsuz sayıda neden niçin aranabilir. Bu mücadele sonucu inşa edilen kurallar her zaman ayrımcılık

lehine değil aleyhine de kullanılabilir. Wolf'a göre ayrımcı faaliyetler ayrımcılık karşıtı faaliyetlerle sonlandırılmayacağı gibi doğrudan ya da dolaylı baskı ilişkilerinin sonucu olarak da bitirilemez (2006: 29). Tepe'ye göre de ayrımcılığın öncelikle nedenlerinin ortadan kaldırılmasına dönük mücadele verilmelidir çünkü ayrımcılığın nedenleri değil de sonuçları ve etkileri ile verilen mücadelenin başarılı olma şansı çok düşüktür (2006: 31). Göregenli, ayrımcılık davranışının kişisel, sosyal ve hukuksal yönleriyle bütün olarak değerlendirilmesini gerekli görür zira Sosyal Baskınlık Kuramının iddia ettiği üzere ayrımcılık ancak hiyerarşik yapıyı kurumlar aracılığı ile sosyal yapıya dönüştürdüğünde gelişip yaygınlaşabilecektir (2012: 27).

Geçmişten günümüze toplumda var olan ayrımcılık pratiklerinin ve mevcut eşitsiz durumunun dezavantajlı gruplar için ortadan kaldırılması ve toplumun geneli ile benzer ekonomik, siyasi ve sosyal yaşam koşullarına ulaşabilmeleri için kurumsal politikalara ve pratiklere bakıldığında ise ayrımcılık yasağı düzenlemeleri ve eşitlik politikaları başlığı altında var olan kurumsal mücadele yöntemleri görülmektedir. Ayrımcılık yasağı üzerine uluslararası ve ulusal düzenlemeler için geniş bilgi bu bölümün sonunda aktarılmıştır. Hukuken tüm vatandaşların eşit haklara sahip olması *şekli eşitlik* olarak adlandırılmaktadır. Şekli eşitlik kavramı, devletin tüm toplum bireyelerine sunduğu kanun önünde eşit olmak anlamına gelmektedir. Yasalar önünde eşit haklara sahip olmak ayrımcılık pratiklerinin olmadığı anlamına gelmemekle beraber, şekli eşitliğin varlığı eşitlik için yeterli değildir (Heywood, 2012: 352). Eşitlik için aynı zamanda *maddi eşitlik* de sağlanmalıdır. Diğer bir ifade ile kişi ve gruplar arasındaki farklılıklar, bu farklılıklardan kaynaklanabilecek mağduriyetler göz önünde bulundurulmasıdır (Gül ve Karan, 2011: 6-7) zira “*modern hukuk, ‘diğeri’ nin moral bakımından değersizleştirilmesini engelleyememiştir*” (Göregenli, 2012: 19). Şekli eşitlik ile ayrımcılık yasaklarının eşitliği sağlayamaması sonucu, fırsat eşitliği politikaları ve fırsat önceliği anlamı taşıyan pozitif ayrımcılık politikalarının var olduğu görülmektedir. Son olarak ise maddi eşitliğin sağlanması odaklı olan *sonuç eşitliği* politikaları toplumsal yaşamda toplumun genelinden daha geride kalmış dezavantajlı grupları toplumla eşdeğer kılabilmek üzerine politikalar ve pratiklerdir (Heywood, 2012: 350-361; Öztan, 2004: 211).

### 1.3.1. Fırsat Eşitliği, Pozitif Ayrımcılık ve Eşit Temsilîyet Politikaları

Fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi ayrımcılıkla mücadeledir fakat emek piyasasındaki tüm farklılıkları geçersiz görmek değildir. Bu politikaların amacı, emek piyasasındaki farklılıklara da meslek seçiminde özgürlük yaratabilmek, yeteneklerin tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde objektif değerlendirilmelerini sağlamaktır. Mesleki beceri kazanılmasında ve devam ettirilmesinde eşit fırsatların yaratılmasını garanti altına almaktır (ILO, ITC, 2009). Eşit fırsatlar, “*şahsi gelişmenin ve tamamlanmanın önündeki engellerin kaldırılmasıdır ve bu haktan tüm vatandaşların yararlandırılması zorunludur*” (Heywood, 2012: 356).

Pozitif ayrımcılık politikaları ve uygulamaları; daha öncede belirtildiği üzere, toplumsal yaşam içinde bazı gruplar, örneğin, kadınlar, farklı etnik ve inanç grupları, özürllüer ve yaşlılar dezavantajlı gruplar olarak kabul edilirler. Çünkü bu gruplar farklı özelliklerinden dolayı siyasi, ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz gruplardır ve temsilîyet güçleri olmadığı için geçmişten günümüze ayrımcılık mağduru olan gruplardır. Günümüzde gerek ulusal, gerekse uluslararası sosyal politikalar ve hukuki düzenlemeler bu özel grupları korumakta desteklemektedirler. Pozitif ayrımcılık; toplumda tarihsel olarak dışlanmış ve mağdur edilmiş grupların, eğitim ve istihdam fırsatlarının yolunu açarak aynı zamanda siyasal alanda temsilîyetlerini artırmak adına “ayrımcılık” politikaları ve uygulamalarıdır (Öztan, 2004: 204). Pozitif ayrımcılık politikaları özünde, toplumsal yaşamda yaşam standartları açısından geride kalmış grup ve üyelerini toplumun diğer üyeleri ile aynı seviyeye getirmeyi hedefler. Eşitlik ve adaletsizlik temelindeki çatışmayı aşmayı amaçlamaktadır. Bu tedbirler, bu özel grupların içinde bulunduğu geri kalmışlık, ekonomik yoksulluk, yoksunluk ve sosyal dışlanma gerçeğinden kurtulabilmelerini geçici politikalar yoluyla çözmeyi veya azaltmayı hedeflemektedir. Diğer bir ifade ile pozitif ayrımcılık politikaları, toplumda var olan fiili eşitsizlik ile mücadele aracıdır.

Pozitif ayrımcılık politikaları ile ilgili önemli bir ayrıntı, bu politikaların sonsuz sürekliliği olmamalıdır. Uygulanması gereken süre doğru hesaplanmalı ve ne zaman sona ermesi gerektiği düzenli ve tarafsız bir değerlendirme ile belirlenmelidir. Bu politikalar, sürekli olmamalıdır çünkü pozitif ayrımcılık politikaları dezavantajlı grupları desteklerken, “genel” grubun ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. Uzun süre uygulama alanı bulan pozitif ayrımcılık politikaları dezavantajlı gruba fırsat önceliği verirken, diğer grup



üyelerinin uzun süreli haklardan yararlanmalarını engeller. Böylece toplumda “ters yönlü ayrımcılık” mağduru kişiler oluşmaya başlar ve bir süre sonra ters yönde ayrımcılık pratikleri toplumun tolerans eşiğinde gerilemelere neden olabilir. Bu durum baskın grup üyelerini rahatsız ederek toplumda farklı kaynaklı çatışmalara neden olabilmektedir (Macionis, 2013: 378-379).

Pozitif ayrımcılık, ilk ABD’de siyahlara karşı ırk ayrımcılığı ile mücadele edebilmek adına 1950’li yıllarda “*olumlu eylem*” (*Affirmative Action*) başlığı altında ortaya çıkmıştır. Pozitif ayrımcılık politikaları zaman içinde eşitlik beklentileri ile kadın hareketlerinin artması sonucu *toplumsal cinsiyet* eşitliğini sağlayabilmek üzere alanını genişletmiştir. Günümüzde ise, pozitif ayrımcılık politikaları tüm dünyada yetersiz temsil edilen, fiili ayrımcılığa maruz kalan özel grupları da kapsayan politikalar haline dönüşmüştür (Yıldırım, 2014: 289). Eğitimin ücretsiz olması, çalışma hayatında kadın kotaları ve ya siyasi temsiliyet kotaları pozitif ayrımcılık tedbirlerine örneklerdir.

Eşit temsiliyet, siyasi, ekonomik ve sosyal toplumsal rollerin, toplumda var olan farklı gruplar tarafından sayıca eşit temsil ediliyor olması için, devletin zorlayıcı ve denetleyici kota politikaları aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Eşit temsiliyet yaratılması istenilen alanlarda, örneğin eşit cinsiyet temsiline sağlanması ya da etnik farklılıkların eşit temsiliyetinin sağlanması için politikalar. Pozitif ayrımcılık türü olan ve eşit temsiliyeti sağlamak için araç olan kota politikalarının sınırlarının belirlemesi konusunda hukuki yaptırımlarda hassas davrandığı görülmektedir (Öztaş, 2004, 210-211) zira kota politikaları aynı zamanda toplumda var olan baskın grup üyelerinin zarar görmesine ve eşit haklardan yararlanmalarına engel olmaktadır. Eşit temsiliyet yaratmak için sonuçlar odaklı bu eşitlik politikaları liberaller ve muhafazakarlar tarafından doğal ve ahlaki bulunmazken bu politikalar sosyalist, komünist ve anarşistler sosyal eşitlik için gerekli görmektedirler (Heywood, 2012: 358-359). İstihdamda ayrımcılık pratikleri, toplumdaki farklı gruplar için eşitlik adına büyük bir engeldir ve eşit temsiliyet politikaları önemli mücadele araçlarından bir tanesidir. Ancak, unutulmamalıdır, kurumlarda farklılıklara eşit temsiliyet hakkının istihdam yolu ile kazandırılması o kurumlarda ayrımcılık pratiklerinin olmadığı anlamına gelmemektedir (Arthur ve Doverspike, 2005: 305). Buradan hareketle ayrımcılıkla mücadele politikaları temelde toplum üyelerinin eşitlik anlayışının inşası üzerine şekillenmelidir. Tüm toplum üyeleri, tüm insanlar sadece insan oldukları ve taşıdıkları ortak “insan onuru” nedeniyle hak ve özgürlüklerden eşit yararlanmalı, hak ve

özgürlüklere ulaşmada bu sebepten farklı muamele görmemelilerdir (Gülmez, 2007: 5) anlayışına inanmalıdırlar. Rawls'ın söylediği üzere adalet ekonomik faktörlerin ötesindedir. Raws, herkes için eşit temel özgürlükler, benlik saygısı ve fırsat eşitliği gibi sosyal değerlerin eşitlik ilkesi ile dağıtılmasını gerekliliğini savunur (Rawls, 1971 akt. Callinicos, 2014: 60-61; Sunal: 292). Buradan hareketle, ayrımcılıkla mücadele öncelikle insan haklarına saygı gerekliliğidir ve önemle tekrar söylenmelidir ki özünde insan onurunu ve haysiyetini koruma felsefesidir. Ayrımcılıkla mücadele sadece çalışma hayatı içinde sınırlı kalmamalı, toplumsal alana da taşınmalıdır. Toplumsal farkındalık ise ayrımcılıkla mücadelede oldukça önemlidir. Temel amaç eşitlik ve güç unsurunun hukukun çizdiği kurallarla eşit dağıtılması ve kullanılabilmesidir. Gelişmiş demokrasilerde, bu çerçeveden verilen mücadele yaygındır. Bu mücadeleler, hukuki düzenlemeler, eşitlik ve ayrımcılığa karşı politikalar, okullarda ve topluma inen eğitim programları, çok kültürlülüğü yaygınlaştırma çabaları olarak gerçekleştirilirken önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Ayrımcılıkla mücadele, *“bir iktidar mücadelesinden çok anlayış ve kavrayışta topyekûn bir dönüşümdür. Bu nedenle hem toplumsal hem de kültürel dir. Hem bilincin hem de bilinçaltının dönüşümüdür”* (Erdemir, 2007: 11). Erdemir'e göre bu mücadelede toplumsal düzeyde, ayrımcılık karşıtı çalıştaylar gerçekleştirerek, bu konuda toplum üyelerine hassasiyet eğitimi içinde eşduyum yetilerinin geliştirerek verilebilir. Empati duyguları gelişmiş bir toplum kültürel farklılıklara uyumlu yaklaşabilen bir toplum siyasal ve hukuksal yaptırımlardan bağımsız olarak da ayrımcılık ile büyük bir mücadele veriyor demektir.

### **1.3.2. Ayrımcılık Yasağı**

#### **1.3.2.1. Ayrımcılık Yasağı İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler**

Ayrımcılık yasağının uluslararası ve ulusal düzenlemelerde çizilen hukuksal çerçevesi, etnik ayrımcılık özelinde değil genel olarak ayrımcılık yasağı temelinde ele alınacaktır. Ayrımcılık yasaklarının, gerek uluslararası ve gerekse ulusal düzenlemelerde tüm kesimleri ve örnek olarak sayılan tüm nedenleri öngören bir yaklaşımla ele alınmış olması, bu yöntemi dayatmaktadır.

### **1.3.2.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri**

Birleşmiş Milletlerin (BM) temel hak ve özgürlüklerle ilgili belgeleri ve aynı zamanda ayrımcılıkla ilintili düzenlemelere yer veren sözleşmeleri şunlardır: Birleşmiş Milletler Anlaşması, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi 1965 yılında “İrk Ayrımcılığının Tüm Biçimlerinin Kaldırılması Bildirgesi” yayınlamıştır. Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme Md. 1(1):

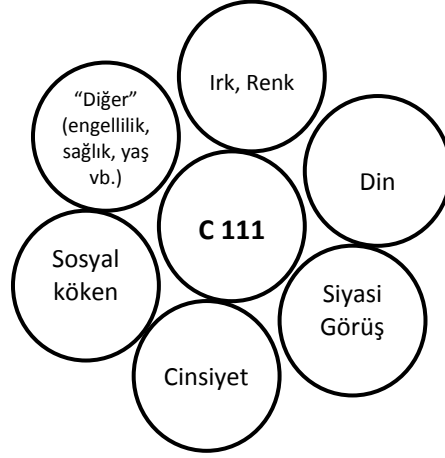
*Bu sözleşmede, “ırk ayrımcılığı” terimi, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır.*

Bu sözleşmeyi Türkiye 03.04.2002 tarihinde onaylamıştır (TBMM, 2002). Birleşmiş Milletler’in, ayrımcılıkla mücadele adına kabul ettiği temel insan hakları sözleşmeleri şunlardır: 1979 tarihli “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)”, 1993 tarihli “Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi”, 1981 “Din veya İnanca Dayanan Tüm Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılmasına İlişkin Bildirgesi.” Ayrıca 1992 yılında, “Ulusal, Etnik, Dinsel ve Dilsel Azınlıklara Mensup Kimselerin Hakları Beyannamesi” de Genel Kurul’da kabul edilmiştir. Yine, UNESCO tarafından da 1960 yılında kabul edilen “Öğretim Alanında Ayrımcılığa Karşı Savaşım Sözleşmesi”ni de unutmamak gerekir.

### **1.3.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri, uluslararası hukukta ilk ayrımcılık yasağının görüldüğü kaynaklardır. ILO Anayasası’nda, Philadelphia Bildirgesi’nde ve Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ile İzlenmesi Bildirgesi’nde, ayrımcılık yasağı ve bu yasağın sınırları hakkında kurallara yer verildiği görülür. ILO’nun ayrımcılıkla doğrudan ilgili en önemli sözleşmesi, 1958 tarihli ve 111 sayılı İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi’dir. Bu sözleşme ile yasaklı alanlar belirlenmiştir.

#### Şekil 4. 111 Sayılı ILO Sözleşmesi: Ayrımcılığın Yasaklandığı Alanlar



111 sayılı sözleşme, üye devletlere ayrımcılık yapmama kuralını gerçekleştirme ve sosyal tarafların bir araya getirilmesinin yollarını arama zorunluluklarını yüklemektedir. Tüm üye devletler istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının kurallarına saygı duyma, teşvik etme ve gerçekleştirme zorunluluğu içindedirler. Bu sözleşme daha yakından incelendiğinde, devletin ayrımcılıkla mücadelede kullanabileceği yol haritası görülmektedir. Buna göre, ayrımcılıkla mücadelede devletin acil zorunluluklarının öncelikle, ayrımcılık yaratan hükümleri ya da yönetsel uygulamaları kaldırmak, kamu istihdamıyla ilgili politikaları devam ettirmek ve ulusal bir otoritenin yönetimi altındaki mesleki danışmanlık, mesleki eğitim ve yerleştirme hizmetlerinin faaliyetlerini ilgilendiren politikaların gözlenmesini sağlamak olduğu görülür. Orta vadeli zorunluluklar ise kanun çıkarmak, etken uygulama, eğitim programları, sosyal ortaklarla işbirliği ve ulusal mekanizmaların kurulmasıdır (ILO, ITC, 2009). İstihdamda karşılaşılabilecek herhangi bir ayrımcılığı ortadan kaldırma düşüncesiyle fırsat ve davranış eşitliğini teşvik edecek şekilde tasarlanmış ulusal bir politikanın bildirilip sürdürülmesi gerekir (m. 2). Devletin harekete geçme gücünün bulunduğu alanlarda özel tedbirler üstlenmesi gerekir. Örneğin; politikaların kabul edilmesi ve uygulanmasında işveren ve işçiye yakın kurumların bir araya getirilmeye çalışılması, eşitlik politikasının kabulü ve uygulanmasına yönelik eğitim programlarının teşviki ve kanunları yürürlüğe koymak (m. 3.b), bu alanda dolaylı ya da dolaysız bir şekilde ayrımcılık oluşturan yönetsel direktifleri değiştirmek ve yasa hükümlerini kaldırmak (m. 3.c) ve hükümet kontrolündeki istihdam alanlarında özellikle askeriye ve kamu kuruluşlarında eşitlik politikasının uygulanmasını sağlamak, aynı

zamanda hükümetin işlettiği eğitim danışmanlığı ve eğitim kurumlarıyla yerleştirme hizmetlerinde de bunu sağlamak gerekir (m. 3.e). Çalıştıkları işte ayrımcılığa maruz kalmış grupların belirli gereksinimlerini karşılamak için özel tedbirler alınmalıdır (m. 3). 111 sayılı sözleşme, hukuken yeni ayrımcılık alanlarının tanımlanmasında üye devletlere esneklik tanımaktadır. Üye devletlerden toplanan bilgiye göre Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR), birçok ülkede 111 Sayılı Sözleşmede belirtilenlerin yanı sıra ayrımcılık yapılan alanlar fark edildiğinin altını çizmektedir (ILO, ITC, 2009).

ILO'nun ayrımcılıkla ilgili diğer önemli sözleşmesi ise, 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesidir. Ücretin belirlenmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamış, ücret eşitliğini öngörmüştür. Kadın ve erkek çalışanların eşit değerdeki için eşit ücret alması kuralının uygulanmasını ve teşvik edilmesini sağlama amacı taşıyan bir sözleşmedir (m. 2). ILO'ya göre işyerinde eşitliği teşvik etmek için ulusal politikalar ulusal otoritelerinin kontrolü altında olmalı ve mesleki danışmanlık, mesleki eğitim ve yerleştirme hizmetleri kadar kamu ve özel sektörlere de uygulanmalıdır. Ulusal politikaların hazırlanması ve uygulanmasında devletlerin işveren ve çalışan kurumsal tarafları ile işbirliğine girmesi gerekmektedir. Bu kurumsal taraflarda da karşılığında işyerinde ve teşkilatın içinde ulusal politikayı teşvik etmelidirler (ILO, ITC, 2009).

Ayrımcılık yasağı getiren diğer ILO sözleşmeleri şunlardır: 97 ve 143 sayılı Göçmen İşçilere İlişkin Sözleşmeler, 82 ve 117 sayılı Sosyal Politika Sözleşmeleri, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 103 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi.

#### **1.3.2.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri**

Avrupa Konseyi, 1950 tarihli İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 14. Maddesi ile ayrımcılığa karşı kısmi koruma sağlamıştır. Bu madde ile ayrımcılık tanımlanmış ve sınırları çizilmiştir. 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 12 sayılı Ek Protokol ile de koruma kapsamı genişletilmiştir (Avrupa Komisyonu El Kitabı, 2005, 12). Avrupa Sosyal Şartı, ayrımcılıkla ilgili düzenlemeleri 1961 yılında gerçekleştirmiştir. 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile sosyal hakların kapsamı genişletilmiş ve güvenceye

alınan haklardan hiçbir ayırım gözetilmeksizin yararlanılmasını sağlama amacı taşıyan bir düzenleme yapılmıştır (m. E). Avrupa Sosyal Şartı çalışanları korumak adına bir sözleşmedir fakat aynı zamanda çocukların, yaşlıların, göçmen işçilerin korunması, analık durumu ve aile haklarının korunmasını da kapsamaktadır (Kaya, 2007: 33). Avrupa Sosyal Şartının istihdamda her türlü ayrımcılığı yasakladığı görülür. Temel standartlar olarak “din, ırk, renk, dil, cinsiyet, siyasi ya da her türlü görüş, sağlık, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa üyelik, doğum veya her durum temeline dayanan” ölçütler belirlemiştir (Gül ve Karan, 2011: 67). Ayrıca, Avrupa Konseyi, kadınlara yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi amaçlı şiddet gören kadınların mülteci statüsünde korunmasını sağlamak üzere 1 Ağustos 2014 tarihi’nde İstanbul Sözleşmesi’ni yürürlüğe koymuştur. Türkiye, şiddet ve ayrımcılık mağduru kadınlara AB içinde sığınma hakkının vermesini içeren sözleşmeyi, 2011 yılında onaylayan ilk ülkedir. Sözleşme, fiziksel şiddetin yanında kadına karşı psikolojik şiddeti ve kadının mağduriyetinde yataklık edenlerin de cezalandırılmasını kapsamaktadır. Ayrıca, kadının insan hakları ve kadın-erkek eşitliği konusunda eğitim programlarının sağlanmasını gerekli görmektedir (Moroğlu, 2012: 366-368).

#### **1.3.2.1.4. Avrupa Birliği Belgeleri**

Ayrımcılıkla mücadele, Avrupa Birliği (AB) hukukunun genel ilkelerindedir ve farklı Andlaşmalar aracılığı ile bu mücadele gerçekleştirilmektedir (Avrupa Komisyonu El Kitabı, 2005: 12). 1957 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması (Roma), ayrımcılıkla ilgili ilk düzenlemedir. Bu Antlaşmada, ayrımcılığın “yurttaşlık” ve “cinsiyet” temeline dayalı olarak sınırlandırıldığı görülür. 1997 yılında, Amsterdam Antlaşması’nın 13. maddesiyle ayrımcılığa yeni temeller eklenmiş; Konsey’e cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele etmek üzere tedbirler alma yetkisi verilmiştir (Karan 2009: 34-38). Amsterdam Antlaşması 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu tarih sonrasında, Avrupa Komisyonu’nun 13. maddesinin uygulanması için yeni stratejiler belirlediği görülür. Avrupa Komisyonu, 2000 yılında “İrk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık Yasağı” öngören 2000/43/EC sayılı Direktif ile “İstihdam ve Çalışmada Ayrımcılık Yasağı” öngören 2000/78/EC sayılı direktifi kabul etmiştir. 13. maddede belirtilen ve cinsiyet ayrımcılığı dışındaki tüm alanlarda ayrımcılıkla mücadele etmek üzere 2000/750/EC sayılı karar ile “2001-2006 Topluluk Eylem Programı” hazırlanmıştır. Bu program yerine de, 2007-2013 tarihleri arasında

geçerli olmak üzere “Progress” programı kabul edilmiştir. Son derece büyük ekonomik bütçeler ile düzenlenen bu eylem programının amacı, toplumun ayrımcılık üzerindeki farkındalığının artırılmasını sağlamak ve ayrımcılıkla mücadeleye destek veren örgütlere destek olmaktır (Karan, 2009: 38-39).

AB, 2004 yılında “Yeşil Kitap” başlığı altında bir kitap yayınlamıştır. Bu kitap, “ayrımcılık yasağı ve herkes için fırsat eşitliği” temelindedir. AB, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili 2002 yılında 2002/73 sayılı direktifi, 2004 yılında 2004/113 sayılı direktifi ve 2006 yılında da 2006/54 sayılı yeni direktifi kabul etmiştir (Karan, 2009: 36-37).

Avrupa Komisyonu, 02.07.2008 tarihinde kabul ettiği, direktifle, her alanda ayrımcılığa karşı korunmanın genişletilmesini talep etmiştir. Direktif, “istihdam ve mesleki eğitim alanında tam korumanın yanında, bu alan dışında kalan diğer üç alanda da büyük hukuki boşlukları kapatmayı hedeflemiştir. Amaç, ırk ayrımcılığı dışında kalan “din, inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve cinsiyet” temelindeki ayrımcılıklara karşı hukuksal korumanın eğitim, mallar-hizmetler ve sosyal koruma alanlarında da gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Böylece, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması ile yurttaşlık ve cinsiyet temeline dayalı ayrımcılıkları korumaya yönelik olan AB sosyal politikalarının kapsamının genişlediği görülür. Irk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve cinsiyet gibi nedenlere dayalı ayrımcılık yasağı kapsamının işe girme, çalışma koşulları, hizmet içi eğitim, hizmet akdinin sona ermesi, sosyal güvenlik, eğitim, sağlık hizmetleri, konut gibi alanlarında da kapsayacak şekilde genişlediği ve yeniden şekillendiği görülmektedir.

### 1.3.2.2. Ayrımcılık Yasağı İle İlgili Ulusal Düzenlemeler

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasa’sının 10. maddesi<sup>5</sup> tüm vatandaşlara kanun önünde eşitlik sağlar. Anayasa’nın 49. Maddesi<sup>6</sup> ise, herkese eşit çalışma hakkı tanımıştır.

---

<sup>5</sup> **Madde 10 –**

*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*

*(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.*

*Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.*

*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar. (\*)*

*(\*) 9/2/2008 tarihli ve 5735 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle bu fıkraya “bütün işlemlerinde” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında” ibaresi eklenmiş,*

Anayasa'nın 10. maddesi, ülkenin hukuk düzenindeki eşitlik ilkesinin genel esaslarını ortaya koymaktadır. 7.5.2004 tarihli 5170 sayılı ve 12.9.2010 tarihli 5982 sayılı kanunlarla 10. maddede değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerde kadın ve erkeğin eşit olduğuna dair düzenleme getirilirken, devlete de bunu hayata geçirme yükümlülüğü yüklenmiştir. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gazileri kapsayan özel gruplar için ise devletin gerekli gördüğü takdirde özel tedbirler alabileceği belirtilmiştir (Gül, 2012: 128). Anayasanın 70. maddesi, kamu işlerine girişte genel eşitlik ilkesini düzenlemekte, 50. maddesi de çalışma hayatında dezavantajlı gruplara yönelik koruma getirmektedir.

Ayrımcılık yasağı, Anayasa'nın yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da öngörülmüştür. Anayasa'nın çizdiği çerçeve doğrultusunda, İş Kanunu'nun 5. maddesinde<sup>7</sup> işverenin eşit davranma yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Bu maddede işverene, iş ilişkilerinde çalışma koşullarında ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde haklı bir neden olmadıkça benzer durumda olan işçiler arasında ayrımcılık yapmama yükümlülüğü getirilmiştir. Maddenin 2. fıkrasında sözleşme nedeni ile ayrımcılık, 3. fıkrasında ise cinsiyete ve gebeliğe yönelik ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. 4857 Nolu İş Kanunu'ndaki temel eksik nokta, ayrımcılık yasağının, işe alınma sürecinde değil sadece iş ilişkisi esnasında ve sonlandırılması aşamasında

---

*bu ibare Anayasa Mahkemesi'nin 5/6/2008 tarihli ve E.: 2008/16, K.: 2008/116 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.*

<sup>6</sup> **Madde 49 -**

*“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.”*

<sup>7</sup> **Madde 5. -**

*“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*

*İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.*

*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.*

*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.*

*İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.*

*İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.*

*20nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur”.*



öngörülmüş, hukuksal koruma getirilmiş olmasıdır. Diğer taraftan İş Kanunu'nda, "ispat yükü" taraflara paylaştırılmıştır (Yenisey, 2006: 75; Gül, 2012: 131-133). İspat yükünün paylaştırılmış olması, ayrımcılık mağduriyetini ispat etmek ve delillendirmenin zorluğu düşünüldüğünde çalışan açısından oldukça olumlu bir hükümdür. İş Kanunu'nun 11. 12. 13. ve 18. maddeleri de ayrımcılık yasağını düzenlemektedir.

Öte yandan, bu konuda diğer kanunlarda da düzenlemeler mevcuttur. Örneğin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ayrımcılık suçtur ve bu kural, 2012 yılında kabul edilmiştir. Kanun ayrımcılığın suç teşkil edeceği durumları 122. maddesinde<sup>8</sup> belirlemiştir ve sadece bu belirli haller suç unsuru taşır (Gül, 2012: 129).

Ulusal hukukta, ayrımcılık yasağı öngören başka yasalar da vardır. Bunlar; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, 5253 Sayılı Dernekler Kanunu, 5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu ve 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'dur.

Son olarak, dezavantajlı grup üyelerine karşı koruma politikası olan ve ayrımcılık pratiklerinde bu gruba karşı pozitif ayrımcılık örneği teşkil eden İş Kanunu'nun 30. maddesine de değinmek gerekir. Bu düzenleme, "*Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu*" başlığı altında, sınırlı düzeyde olsa da, kurumlara söz konusu özel güçsüz grupları korumak amacıyla bazı hukuki yükümlülükler getirmektedir.<sup>9</sup>

Türkiye, Avrupa Birliği üyesi değildir, 1999 yılından bu yana Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsündedir. AB üyesi olmaması nedeniyle Avrupa Birliği mevzuatının

---

<sup>8</sup> **Madde 122**

(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

<sup>9</sup> 4857 sayılı İş Kanunu gereği, bünyesinde, elli ve bu rakamdan daha fazla işçi istihdam etmekte olan işyerlerinde çalışanların yüzde altısı özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurları kişilerden oluşmak zorundadır. Özürlüler için belirlenecek oran özel sector için yüzde üçü kamu için ise yüzde dört oranının altında olmamalıdır (İş Kanunu: 8434-1- 8535).

Türkiye için bağlayıcılık taşımamasına karşın, tam üyeliğin temel koşulu olarak mevzuatı uyumlu hale getirme zorunluluğu vardır. Bu nedendir ki Türkiye, yıllardır içinde ayrımcılıkla ilgili yükümlülüklerin de bulunduğu mevzuat üzerinde yasal değişiklikleri yapmaktadır (Gül, 2012: 127).

## 2. ETNİSİTE VE ETNİK AYRIMCILIK

Toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında etnisite kaynaklı etnik ayrımcılık pratikleri çok faktörlü bir sorunsaldır. Açıklanabilmesi için küreselleşme; neo-liberal politikalar; uluslararası ilişkiler ve göç; ulus devletinin geçmişi, bugünü ve geleceği; milliyetçilik; ulusal güvenlik politikaları; sosyal politikalar; hukuk sistemleri; kurumsal yapılar ve kurumsal normlar; eğitim sistemi; toplumsal yapı ve toplumsal kültür; toplum üyelerinin kişisel ve sosyal kimlik özellikleri ve insanın bilişsel yapısı gibi olgulardan yararlanmak gerekmektedir. Günümüzde dünyada, “*makro düzeydeki en yaygın önyargı havuzları milliyetçilik, ırkçılık, cinsiyetçilik ve homofobidir*” (Paker, 2012: 43). Etnisite, 20. yüzyılda dünya konjonktüründeki büyük çatışmaların, gerek ulusal gerekse uluslararası savaşların nedeni olmuştur ve halen gruplar arası barış yoksunluğunun önemli nedenlerinden biridir (Çolak, 2014: 3-11). Küreselleşen dünyada ise insanın, kolektif kimlik arayışının daha da arttığı, etnik ve dinsel kökene dayalı topluluk bilincinin hızla örgütlenerek çoğaldığı görülmektedir (Bezirgan-Arar ve Bilgin, 2010: 4). Geçmişin mirası olan köken aidiyetine yönelen insanların bir grubunun kişisel kimlik arayışı ile benlik inşası gerçekleştirmek peşinde koşarken diğer ikinci grup ise din ve etnik kökenden beslenen kolektif kimlik arayışı içinde olduğu görülmektedir (Bilgin, 2007: 17). Etnisite, gelişmiş demokratik ülkelerde dahi farklı etnik gruptan gelen kişi ve grupların eğitim, iş, gelir, konut ve politika gibi toplumsal hizmetlerden eşit yararlanmasını engelleyen bir unsur olarak (Yang, 2000: 41) toplumsal yaşam içinde ve çalışma hayatı içinde kişi ve grupların ayrımcılık mağduru olma nedenlerinden biridir. Buradan hareketle, etnisite, etnik kimlik ve etnik grup aidiyeti nedir? Neden zaman içinde önem kazanmıştır? Etnisite olgusunun toplumsal yaşamda ve aynı zamanda çalışma hayatı içinde ayrımcılık yaratan bir unsur olma nedenleri nelerdir? sorularının bu sorunsalla mücadele edebilmek adına cevaplanması gerekmektedir.

Etnisite kavramının tarihçesi Eski Yunan'a kadar uzanmaktadır ve Latince "ethnos" kelimesinden geldiği bilinmektedir. Ethnos kelimesinin Eski Yunan'da "kabile", "ırk", "insanlar" ve "ulus" anlamları karşılığında kullanıldığı görülür (McDonald, 2007: 4). Yine aynı kelime Eski Yunan'da etnik ayrımcılık olgusunun ifadesi olarak da kullanılmıştır zira ötekileştirmek için barbar diye atfedilen toplumlar için kullanıldığı bilinir (Connor, 1994: 207 akt. Sağır ve Akıllı, 2004). Dolayısıyla, etnisite üzerinden ötekileştirme, ikincilleştirme, uzaklaştırma, itibarsızlaştırma Eski Yunan'a kadar uzandığı bilinen ayrımcılık pratikleridir. Banton, etnisite kavramının, İngilizce dilinde de, 14 yy. ortalarından itibaren tarih içinde farklı anlamlarda kullanıldığı söyler. Örneğin, dinsiz kişiler için, paganlar için, aynı aile üyeleri için kullanılmıştır. Huxley ve Haddon tarafından 1935 yılında *etnik grup* kavramı ulusal düzeydeki grupları ortaya çıkarmak için önerilmiştir ve burada kullanılan etnik grup kavramı Banton'a göre ise etnisite kavramının ileriki tarihlerde kullanımını sağlayacaktır (Banton, 2000: 481-482). 19. yy'de de ırk özelliklerini temsilen kullanılmıştır ve 20.yy'de ise ABD'de Kuzey ya da Batı Avrupalı olmayan göçmenler için, Yahudiler, İrlandalılar için "ethnics" kelimesi kullanılmıştır. 1960'lı yıllarından bu yana ise etnisite kavramı sosyal bilimler literatürüne girmiş ve yaygın olarak kullanılmaktadır. Etnisite kavramının 1960'larda kullanılmaya başlanmadan önce literatüre yaygın olarak kullanılan, terimin "ırk" kavramı olduğu görülür. Platt (2006: 69) Avrupa ve Birleşik Devletler sosyal bilim geleneğinde etnisite algısının farklı olarak kullanıldığını söyler; Birleşik Devletler etnisite kavramını azınlık grupları için kullanan bir geleneğe sahipken Avrupa ve İngiltere'de bu durum daha çok ırk kavramı ağırlıklıydı. Bernasconi, ırk teriminin ilk defa günümüzdeki çağdaş anlamı ile on yedinci yüzyılın sonunda kullanıldığını kabul edildiğini söyler. Avrupa'da bu süreçlere denk gelen ve değişik halkların çokluğunun farkındalığına yönelik kanaatlerin varlığına dair bilgilerin toplanıp değişik halkları grup altında toplamak 1864 yılında yayınlanan François Bernier tarafından gerçekleştirilmiştir. Bernier'in çalışmasında dört-ya da beş insan tipi olduğunu kabul ettiği görülür. Bu çalışmayı önemli kılan ise ilk kere ırk kelimesinin modern anlamı ile Bernier tarafından kullanılmış olmasıdır. Bilimsel anlamda ırk kelimesinin inşa edilmesi Immanuel Kant tarafından gerçekleştirilmiştir (Bernasconi, 2000: 36-40). Irk kavramı biyolojik olarak aynılığı temsil eder ve tamamen aynı ırk insan topluluklarının günümüzde rastlamak zordur. Bu sebepten etnisite bu alandaki anlamlı bir boşluğu dolduran bir kavramdır ve sosyolojisi literatüründe "ırk" ve "etnisite"nin farklı olgular

olarak ele alındığı görülür (Van den Berghe 1991; Feagin ve Feagin 1993; Omi ve Winant 1994; Bonilla-Silva 1999; Cornell ve Hartman 1998, akt. Wimmer, 2008: 974). Bunun da genel ifade ile nedeni, sosyolog John J. Macionis'in ifade ettiği üzere ırk biyolojik özelliklerden etnisite ise kültürel özelliklerden oluşur (2013: 358).

Etnisite kavramının çerçevesi üzerine literatürde geniş tartışmalar fakat derin fikir farklılıkları ve uyuşmazlıkları görülür. Kavrama yönelik geliştirilmiş kuramlar etnisiteyi yaygın olarak kabul gören başlıca kategorilere ayırmaktadır. Bunlar, İlkçi kuramlar, Yapısalcı kuramlar, Araşsalcı kuramlar ve Marksist kuramlardır. Bu kuramlar ve yaklaşımları ayrıntılı olarak bu çalışmada okuyucuya yansıtılmıştır fakat öncelikle etnisite kavramına getirilen açıklamalara yer verip etnik kimlik ve etnik grup kavramları açıklanacaktır.

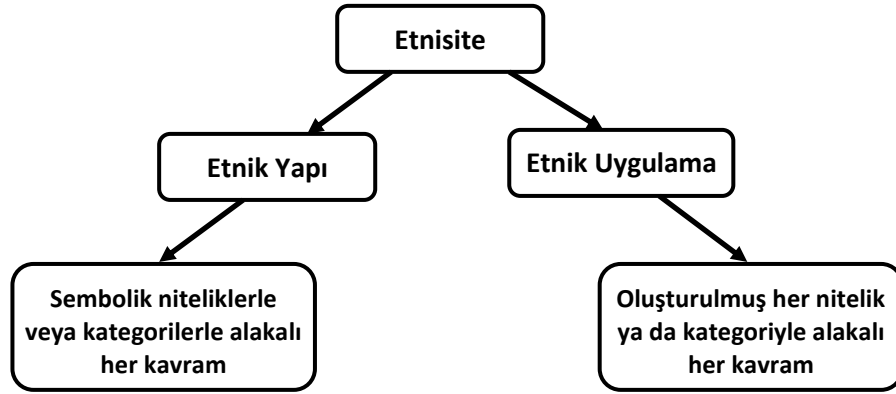
Etnisite üzerinde fikir farklılıkları olsa da Eriksen'e göre ortak küçük uzlaşma kavramının insanların sınıflandırılması ve grup ilişkileriyle ilgili olduğuna dairdir (1993: 4). Van Den Berghe "etnik ve ırksal duygular akrabalık duyguların uzantılarıdır" der (1981: 80). Isajiw ise etnisitenin bireysel düzeyde psikolojik bir süreç olduğunu ve kişiye bir kimliğe ait olma algısı verdiğini söyler (Isajiw, 1992: 412). Bell, etnisiteyi dezavantajlı grup üyelerinin toplumdaki hakim olan grubun karşısında hak ve imtiyazlılıklarını alma mücadelesi olarak tanımlar (1975: 174). Eriksen'e göre ise etnisite kavramı günlük yaşam içinde dezavantajlı grup konuları ya da ırk ilişkileri olarak algılansa da sosyal antropolojide etnisite farklı grupların ilişkileridir (1993: 4). Green, (2006: 2) ise etnisite tanımını üç ana unsurla ifade edebileceği kanısındadır: ortak bir köken, ortak bir tarih ve ortak bir vatan. Isajiw, etnikitenin kolektif bir fenomen olduğunu, etnik kimliğin bireysel olarak deneyimlenmiş olgular olduğunu vurgular. Etnisiteyi hem bireysel hem de kolektif olgularla soyut bir kavram olarak görür fakat etnisitenin hem objektif hem de subjektif boyutunun altını çizer (1992: 410). Wimmer (2008: 973) etnisitenin subjektif olarak hissedilen aidiyet duygusu olduğunu ve ortak kültür ve atalar üzerine kurulu paylaşılan inanç olduğunu söyler. Glazer ve Moynihan (1975) göre ise etnisite sadece duygusal fikirlerin bir karışımı değil, daha ziyade sınıf ve ulus gibi grupların faydasına yönelik bir siyasi hareket biçimidir. Yanık'a (2012: 31) göre etnisite, "*bir kişinin sahip olduğu toplumsal tarihsel kökenlerine bağlı olduğu gelenekler, görenekler ve ritüeller ile birlikte ulusal, bölgesel ve kabilesel aidiyetlere atıfta bulunmaktadır*". Etnisite kavramını getirilen farklı yorumlar – örneğin, bazıları etnisitenin soy ya da ortak atalarla ilgili olduğu

kanısındaiken diğerlerinin algısında fiziksel nitelikler olarak ön plana çıkıyor olması – kavramın anlaşılmasında karmaşıklık yaratmaktadır oysa Yang’a göre (2000: 39) kavram komplike bir kavram değildir ve etnisitenin genel olarak bir etnik gruba üyelik veya kimlik saptaması olarak görülebileceğini ifade eder. Macionis, etnisitenin bir tarafta insan zihninin ve duygularının oluşumuyla ilgili olarak sübjektif olduğunu fakat diğer taraftan ise sosyal etkiler ve güç ilişkileri açısından da nesnelliğine dikkat çekerek, etnisiteyi en basit ve genel anlamı ile kültürel miras birliği olarak görür (2013: 358). Etnisite içinde kültürel muhafazakârlığı da barındırır. Sennet, kendini sürekli yenileyen kapitalist düzenin yarattığı çalışma ilişkilerinin kişilik üzerine etkisine değindiği *Karakter Aşınması* adlı eserinde “kültürel muhafazakârlık aslında yaşamında yokluğunu hissettiği tutarlılık duygusunun ifadesinden ibaret” benzetmesini argümanlarını aktardığı kişi üzerinden yapar (1998: 27). Bu durum, etnisite kavramının insanın bilişsel ve sosyal psikolojik yanıyla ilintisini ortaya çıkarır.

Modern sosyolojinin kurucularından olarak kabul edilen Max Weber, etnisiteyi, başka faktörlerin yanı sıra ırk ve kültür farklılıklarına dayanan ortak kökenin toplumsal aktörleri olarak tanımlar; bu durumda etnisite hem ırk hem de etnik kökeni kapsamaktadır. Weber, etnisite olgusunda önemli olanın ortak kökenin gerçekten ne olduğu değil, ortak kökene duyulan inanç olduğunu belirtir. Weber, ortak etnisiteye dair inancın oluşturulmasında ırk, gelenekler ve kültürün eşit öneme sahip olduğunu kanaatindedir (1968: 397). Yine, Weber’e göre gelenekler ortak köken hisleriyle oluşmuştur. Örneğin, siyasi anılar, eski topluluklara hala bağlı olma hali, devam eden akrabalık bağları, diğer grupların gücü ve duygusal olarak devam eden diğer ilişkiler. Weber, geleneklerdeki herhangi bir farklılığın - dil, din, giyim, yerleşim v.b. - etnisitenin temeli olabileceğini düşünürken, etnisitenin oluşumunda önemli unsurların aslında çok az toplumsal öneme sahip ayrıntılar gibi görülen unsurlar olduğunun altını çizer (Weber, 1968: 365-366). Etnisitenin oluşumunda ortak gelenekler farklı geleneklerden daha önemli değildir.

Cohen, etnisite modern siyasi şartlar içerisinde etkilidir ve muhafazakâr kişiler tarafından günümüze kadar getirilen eskiden kalma bir yaşam düzeni değildir der (1969: 190). Chandra’da (2012), etnisitenin, tek bir kavram olmaktan ziyade her biri birbiriyle mantıksal olarak ilişkili onlarca sınırlı kavramdan oluştuğunu vurgular. Şekil 5’de görüleceği üzere etnisiteyi etnik yapıyı ve etnik uygulamayı gösteren mantıksal olarak bağlantılı iki gruba ayırır.

Şekil 5. Etnisitenin Ayrıştırılması (Chandra 2012: 12)



Chandra'ya göre, *etnik yapı* bireyleri veya toplumları tanımlayan sembolik temel kökenli nitelikleri ya da bu niteliklerden oluşan sembolik kategorileri ifade eder. Bunlar arasında bireyin nitelik dağarcığı, bu niteliklerin ortaya çıkardığı sembolik kimlik kategorileri, toplum içerisinde var olan nitelik ve kategoriler, niteliklerin boyutlarının özellikleri (örn. kalıcılığı veya görünürlülüğü), niteliklerin boyutları arasındaki ilişki (örn. ortak noktaları, iç içe geçişleri veya sıralanışları) ve benzerleri bulunur. *Etnik uygulama* ise, farklı şartlar altında yaşayan birey ve toplumlarda var olan etnik özellik ve kimlik kategorileriyle alakalı her türlü kavramı ifade eder. Ülkelerde etkinleştirilmiş kategoriler ve özellikler, etnik yapı içerisinde bulunan özelliklerden türer.

## 2.1. ETNİK KİMLİK

Etnisite kavramına atfedilen içerik ve anlamlar farklılık arz ettiği için etnik kimlik kavramı üzerine de tanımlamalar farklılık taşımaktadır. Kavrama getirilen açıklamalara bakıldığında, etnik kimlik, bir etnik gruba ya da etnik mirasa karşı hissedilen psikolojik bağlılıktır (Cheung, 1993: 1216). Barth (1969: 9) etnik kimliği iç grup üyelerinin çizilen sınırlar ile grubun kendini diğerleri olarak gördükleriyle arasına mesafe koyması olarak açıklar. Etnik kimlik, eylem ya da duygu ya da ikisinin de kombinasyonları olarak ifade edilir (Gans, 1979: 8). Önder (2011: 3) ise etnik kimliği “*temelde, başta dil ve dini inanç olmak üzere, töre gelenek, ortak sosyal değerler, gibi kültürel öğelerin belirlediği bir olgudur*” şeklinde açıklar ve etnik kimliğin ırk temelli biyolojik ve genetik olarak açıklanmasındaki yanlışlığın altını çizer. Etnik kimlik, üyelik için gerekli olan soy temelli niteliklerin alt küme kategorileridir (Chandra, 2012: 9). Etnik gruba ait kimlik dinamikdir, çok boyutlu olarak inşa edilir (Phinney, 2003: 63). Soy, etnik mensubiyet ya da etnik

özdeşleştirmenin bir şartıdır, etnik köken bağlantısı inkâr edilemez ve ortak ata algısı yabancıların yaptığı tanımlamalar için ve etnik grupların kendilerini tanımlamalarında her zaman önemli olmuştur (Feagin ve Feagin 1993: 9 akt. Yang, 2000: 48). Rayner ise kişinin herhangi bir etnik kimlik ile dünyaya gelmediğini söyler ve etnik kimliğin çocukluktan itibaren çevre ile olan ilişkisi sonucu sosyal kimlikle şekillendiği kanaatindedir (akt. Yılmaz, 2007: 3). Etnik kimlikle ilgili Balibar (2013: 97). “*bir geçmiş, bir kimlik neden istenir ya da buna neden ihtiyaç duyulur?*” sorusunu sorar. Kanımca çok anlamlı ve önemli bir sorudur. Balibar’a göre cevap:

*Geçmişlik insanları bugün, aksi takdirde davranmayabilecekleri şekilde davranmaya ikna eden kiptir. Geçmişlik kişilerin birbirlerine karşı kullandıkları bir araçtır. Geçmişlik bireylerin toplumsallaşmaları, grup dayanışmasının korunması, toplumsal meşrutiyetin oluşturulması ya da ona meydan okunması için merkezi bir öğedir. Bu nedenle geçmişlik en başta törel bir görüngen, bu nedenle siyasal bir görüngen ve her zaman için çağdaş bir görüngen.*

Birden fazla etnik kimlik sahibi olan kişiler üzerinde gerçekleştirilmiş çalışmalar vardır ve bu kişilerin tercih ettikleri ve kendilerini tanımlarken ilkleştirdikleri bir etnik grubun varlığına dikkat çekilir. Root’un (1994: 15) psikoloji disiplini içinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada bunun sebepleri olarak 1.) Kişinin kimlik özelliklerini ve mirasını tanıdıktan sonra güven duygusunu arttırmak için 2.) Ebeveynleriyle etkileşimi 3.) Algılanmış ırkçılık ve önyargıların deneyimlenmesi sonucu koruma ve savunma psikolojik yetilerin geliştirilmesi, aile ve grup içi dayanışmanın doğması ve 4.) Ebeveynler ve çocuklar arasındaki cinsiyet dayanışmasının, özellikle iyi ilişkilerle etnik ve ırk sosyalleşmesine dönüşmesi olarak kategorilendirir. Irk ve etnik kimlik inşasının gerçekleşmesinde diğer önemli iki faktör ise açınsama ve krizlerdir. Etnik kimlik inşası kademeli olarak gerçekleşir ve normatif kimlik gelişimi içeren bileşenlerin içinde krizlerin ve stresin önemli yeri vardır. Irk ya da etnik kimliğe dayalı ırkçılık deneyimleri grupların etnik kimliğinin daha fazla ön plana çıkmasını tetikler (Ponterotto ve Park-Taylor, 2007: 285). “*Etnik kimliği besleyen en önemli gıda, yasaklar sonucu yaşanan travmalar ve buna bağlı olarak duyulan mağduriyet hisleridir. Bunların sonucunda etnik kimlik daha çok pekişir.*” (Çevik, 2010: 75).

## **2.2. ETNİK GRUPLAR**

Weber, etnik grupları bir akrabalık bağı ile bağı olsun veya olmasın ortak bir geçmişe sahip oldukları için aralarında bir bağı olduğuna inanan gruplardır olarak tanımlar.

Bu tanımlamaya uygun bir örneği Önder (2001: 3) verir; Türkiye’de yaşayan Çerkezler (Adige, Abhaz, Dağıstanlı gibi) farklı kökene ve dile sahiptirler fakat Çerkez üst kimliğini paylaşan Kuzey Kafkasya’dan göçmüş bu grupları birleştiren ortak unsurlar söz konusudur. Bunlar, Çarlık Rusya’sına karşı savaşla vermiş oldukları özgürlük mücadelesi, savaş sonrası paylaşılan ortak bir yenilgi, anavatanlarından topluca göçe zorlanarak sürgün edilmeleri, sürgünde ortak paylaşılan acılar ve ortak yas bu halkların birliğini sağlamıştır. Weber etnik grupların ne kelime anlamı itibariyle gruplar ne de toplumlar olduğunu, toplumsal bir hareket veya etkileşim için bir araya gelen kişiler olmadığını söyler. Weber, etnik grupların, atalarının kim olduğunu düşünüyorlarsa o şekilde tanımlayan gruplar olarak belirtmenin yerinde olacağını altını çizer (1968: 387). Ona göre etnisite bireyler kategorisini temsil eder. Etnisite, şartlar uygun olduğu sürece yıllar içerisinde tekrar tekrar canlanabilir. Weber’in etnik grupları aile, akrabalık, dini ve politik grupların yanı sıra evrensel gruplar olarak sınıflandırdığı görülür (1968: 395). Etnik gruplarla milletleri karşılaştırır ve Weber’e göre ulus kavramı etnisite ile örtüşür. Üstelik kendilerini aynı ulustan sayan kişiler aynı ortak kökenden gelmiyor olabileceği gibi ortak kökene sahip gruplar arasında da ulus farklılıkları olabilir. Andrews, etnikliği, etnik grubu karakterize eden duygu, düşünce ve davranışların var ettiğini vurgular. Ona göre bunlar “...bir devletin içindeki diğer gruplarla örtüşmeyen özellikleri tanımlarlar. Etnik gruplar, kendi kültürel tanımlamaları için, geçmişten seçilmiş olarak gelenekleri ölçü alan, genelde endegomik gruplardır” Andrews (1992: 10). Pierre van den Berghe (1981), ise etnik grubun sosyo-biyolojik temelli olduğunu iddia eder. Etnik grubun çekirdek aileden genişleyerek etnik grup haline akrabalık bağları ile geldiğini söyler.

Smith ise etnik grubun kendine ait bazı özelliklerin olmasının gerektiğini ifade eder. Bu özelliklerin ise; grubun kendine ait ortak bir adının olması, grubun ortak bir soydan gelmesi veya ortak bir miti paylaşıyor olması, grup tarafından paylaşılan ve aktarılan tarihi gerçekler veya tarihi hikâyeler olmalı, grubun paylaştığı kültürü diğerlerinden farklı kılan bazı unsurlar olmalı, yurt olarak belirlenmiş ve bağ kurulup yaşanılan ortak bir coğrafyanın var olması ve iç grup dayanışması ile kurulmuş üyeler arasında güçlü bir dayanışmanın bulunma gerektiğini söyler (Smith, 1994: 42). Weber’e göre etnik grupların toplumda daha güçlü konumda bulunan gruplarla ilişkisinde kast sistemi benzeri bir ilişkisi söz konusudur ve etnik gruplara mensup kişilerin kaderleri toplumun olumlu veya olumsuz görüşleriyle belirlenir (Weber 1947: 187). Fakat, Weber



bu etnik grup üyelerinin kendilerini yatay ilişkiler içerisinde gördüklerini ve her grubun kendi konumunu en üstte gördüğü düşüncesindedir (Weber, 1946: 189). Gordon (1964), etnik grubun iki yolla tanımlanabileceğini ifade eder. Birincisi dini inancı, etik değerleri, müzik zevki, edebiyatı, tarihi, dili ve ortak bir geçmişe sahip olma duygusudur ki buna yerleşik kültürel özellik denir. İkincisi ise duygusal ifadeyi sağlayan biçimler, kıyafet, tutum, dilin kullanımında bazı farklı telaffuzlar ve grubun etnik kültürel mirasının dışında hissetmektir ki bu da dışsal kültürel özellikler olarak tanımlanır (1964: 79). Yang, etnisite ve etnik gruplar kavramlarının literatürde dönüşümlü olarak kullanıldığını, iki kavramın birbirine çok yakın anlamlarda olduğunu fakat ayrıştıktıkları küçük bir noktanın söz konusu olduğunu belirtir. Yanga göre, etnik grup temelinde ortak ataları olan, ortak kültür ve ulus özelliği taşıyan sosyal bir grupken etnisite bir etnik gruba karşı duyulan bağ ve kimlik saptamasıdır (Yang, 2000: 40).

Yang'a, (2000: 41-42) göre etnisitenin ortaya çıkma ve inatçı yapısını anlayabilmek için iki soruyu cevaplamak gerekir. 1. Etnisitenin doğası ya da niteliği nedir, etnisite miras mı kalır yoksa inşa mı edilir? 2. Etnik bağ ya da etnik kimliğin işleyişini belirleyen unsurlar nelerdir? Diğer bir deyişle etnisitenin temelinde ne vardır? Bu soruların cevabını literatürde geliştirilmiş olan etnik teoriler aracılığı ile verilebileceğini söyler. Etnik kurumların yaygın olarak üç ana grup altında toplandığı görülür. Bunlar; İlkçi Kuramlar, Yapısalcı Kuramlar ve Araçsalcı Kuramlardır. Ayrıca son olarak Marksist Kuramlarda aktarılmıştır.

## **2.3. ETNİSİTE KURAMLARI**

### **2.3.1. İlkçi Kuramlar**

İlkçi (*Primordialist*) kuramlara bakıldığında genel olarak, etnisitenin verilmiş bir kimlik olduğunu savunurlar; yani etnik kimlik kişiye atalarından kalmıştır, derin köklerden gelir, üyelerin arasında yakın ya da uzak kan bağı bulunur argümanını savunurlar. İlkçi kuramlar, insanların kendileri gibi olan diğer insanlara karşı istemsiz bir bağ hissettiklerini ve ortak kökene ihtiyaç duyduklarını savunurken, kurulan bağın, çıkar olmaksızın bir özdeşleşme olduğunu ve uzun zamandır devam eden kültürel uygulamalar olduğunu savunurlar (Cohen, 1974: xv). İlkçi kuramlar, etnisitenin bağlılık ve dayanışma duygularından oluştuğunu ve bunu da destekleyen temel akrabalık, din, dil, doğum yeri ve geleneklerle sağlandığını söylerler (Kurubaş, 2008: 13-14). Etnisitenin statik

değişmezliğine inanırlar. Diğer bir ifade ile etnisite yapışık bir kimlik unsurudur. İlkçi kuramlar kendi içinde farklı argümanları barındırırlar. Buradan hareketle ilkçi yaklaşımların, iki ana grup üzerinden şekillendiği görülür; biyolojik ve genetik benzerlikler üzerinden etnisitenin inşasını savunanlar ve kültürel ayrımlıklar denilebilecek, dil, din, tarih ve kültür, üzerinden etnisiteyi anlamlandıranlar. Birinci yaklaşım olarak, Pierre Van den Berghe etnisitenin belirlenmesinde sosyo-biyolojik etkenin, akrabalık, varlığını vurgulayarak etnisitenin bir tür akrabalık olduğunu ifade eder. Van den Berghe'ye göre etnik köken çekirdek aileye üyeliği ile başlar, geniş aile ve en sonunda ise etnik grup haline gelir. Etnik kimlik grup üyelerinin ortak ataları olmasına bağlıdır (Yang, 2000: 42). Van den Berghe (1994b: 96-97) insanın doğası gereği biyolojik olarak akraba olduğu kişilere karşı nepotizm eğilimi içinde olduğunu ve etnisite ve ırk unsurlarının kıt kaynakların paylaşımında rekabetin sonucu ortaya çıktığını ifade eder (akt. Taştan, 2010: 205).

İkinci yaklaşım ise, etnik gruba üyeliğin belirlenmesinde ortak kültürün önemini vurgulayan kültür bilimci bakış açısidir. Bu görüşe göre ortak bir kültür (örn. ortak dil, ortak din) ortak atalar olmasa dahi etnik kimliğin kökenini belirler. Yang'a göre Hispanik kimlikte kişilerin ortak bir ataları olup olmamasının önemi yoktur, ortak payda İspanyolca dilidir. Yine aynı şekilde aynı ülkeden gelen farklı ırk grupları bir etnik grup oluşturabilir ve hiçbir biyolojik bağları bulunmasa da ortak bir etnik kimlik yaratabilecekleri kanaatidir (Yang, 2000: 42). Yang, ilkçi yaklaşımların tümünün merkezinde üç düşüncenin yer aldığını söyler. Birinci olarak, etnisitenin kişinin atalarından miras olarak aldığı bir kimlik veya statü olmasının gerekliliğini belirtir. Örneğin, ataları İskoç olan birisinin atalarından aldığı fiziksel ve kültürel özelliklerden ötürü İskoç olacağını savunurlar çünkü etnisite kişinin atalarının soy ağacına kadar inen bir bağ olduğunu iddia ederler. İkincisi, etnik gruba mensubiyet konusudur. Etnisiteyi belirleyen etnik sınırlar sabittir, değişmezdir ve kimin mensup kimin olmadığını anlamlandırmaktadır. İskoç olarak doğulmuşsa ölüme kadar İskoç kalınır ve farklı bir etnik gruba mensup olunması mümkün değildir. Son olarak da ortak kökenin etnisiteyi belirlediğidir. Yani gruba üyelik grubun tümünün aynı biyolojik ve kültürel temellerini taşıyor olmasındandır ve etnisiteyi ortaya çıkaran ve devamlılığını sağlayan bu ilkçi bağlardır (Yang 2000: 42).

İlkçi kuramlar etnik bağın yükselişi ve devam edişi konusuna açıklık getirebilmekte fakat eleştiri aldığı unsurlar da çoktur. İlkçi yaklaşımların, bireylerin etnik üyeliklerinin veya kimliklerinin neden değiştiğini açıklayamadığı düşünülür. Biyolojik ve kültürel

farklılığa sahip gruplardan yeni bir etnik kimliğin nasıl oluştuğunu açıklayamadığı gibi etnik kimliklerin neden azalıp yok olduğunu açıklayamaması da eleştirilir. Ayrıca, etnik bağlılığı oluşturan veya yıkan ya da güçlendiren ve zayıflatan tarihi ve yapısal şartları görmezden gelmektedir. Son olarak ise etnik düşünce ve uygulama ile ilişkili olan ekonomik ve siyasi çıkarları da açıklama getiremediği eleştirileri yöneltmiştir (Yang, 2000: 42-43)

### 2.3.2. Yapısalcı Kuramlar

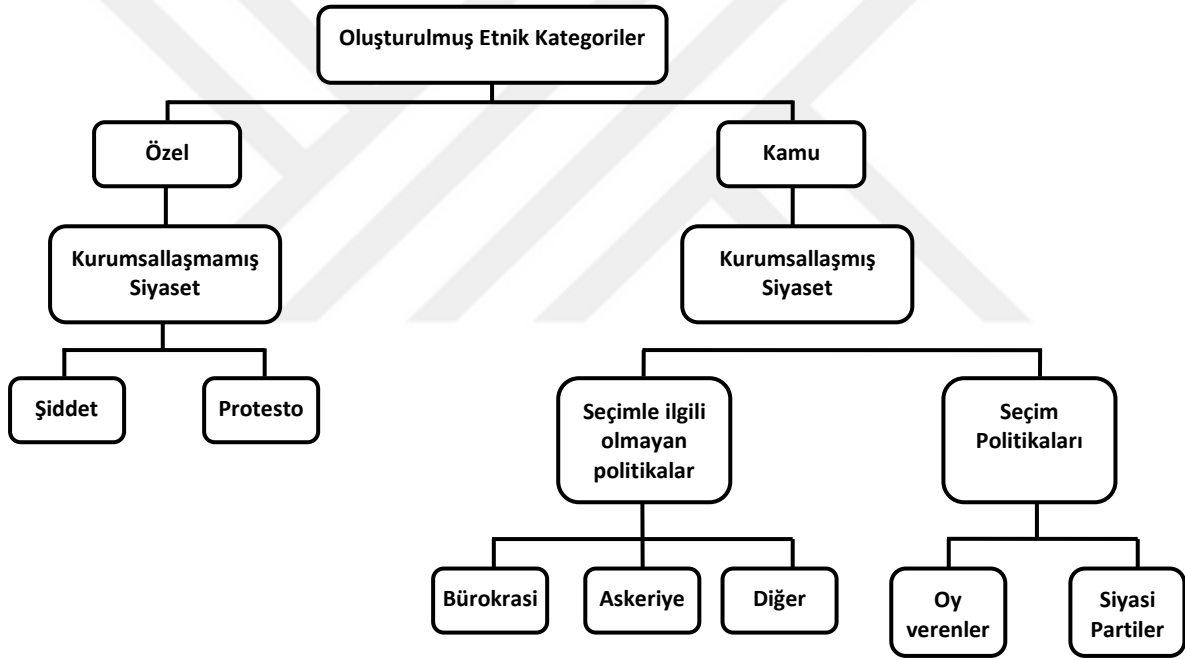
İlkçi kuramlar yaygın olarak 1970'li yıllara kadar kabul gören bir yaklaşımken, yapısalcı kuramlar (*Constructionist*) bu yıllardan itibaren literatürde yerini almaya başlamıştır. Yapısalcı kuramlar ilkçi yaklaşımların ve iddia ettikleri etnisitenin sabit değişmez olduğuna dair görüşleri ile tamamen ters düşmektedirler (Bayar, 2009: 1639). Yapısalcı kuramlara bakıldığında, yapısalcılar başlıca üç düşünce ileri sürdükleri görülür: birincisi etnisitenin sosyal olarak oluşturulmuş bir kimlik yani yaratılmış bir olgu olmasıdır. İkincisi, oluşturulmuş bir etnik kimliğin getirisi olarak etnik sınırlar değişebilir ve esnektir. Son olarak ise yapısalcılar etnik köken veya etnik kimliğin toplum tarafından belirlenebilir ve oluşturulabileceğini savunurlar. Onlara göre etnisite değişen toplumsal çevrenin bir tepkisi olarak doğmaktadır (Yang, 2000: 44). Wicker (1997: 2) ise İlkçi kuramların karışıklığının nedenini küresel bağlamda ve Avrupa'daki ırkçı ve köktenci yükselişe ilintiler. Wicker'e göre yapısalcı kuramlar postmodernizm için din, ulus, kültür gibi totolojileri çözmeye yarayan araç ve stratejilerdir (akt. Sağır, Akıllı, 2004: 17; Taştan, 2010: 217). Taştan, Chandra'nın çalışmasından yola çıkarak, yapısalcı söylemlerin edebiyat, kültür ve felsefe dünyasında başlayıp daha sonra sosyoloji, antropoloji, siyaset bilimi ve tarih gibi bilim disiplinleri aracılığı ile geliştiğini söyler.

Yapısalcı kuramlar etnik grupları siyasal, ekonomik ve sosyal güçler karşısında değişken olduklarını savunurlar. Buradan hareketle yapısalcı yaklaşımın iki temel argümanı vardır. Birincisi, kişiler, bir değil birden fazla etnik kimliğe sahiptirler. İkincisi ise, kimlik farklı değişkenlerle karşılaştığında değişken özelliğe sahiptir ve değişen sadece bireysel kimlik olmayıp aynı zamanda etnik gruplar ve etnik demokrasi de değişmektedir (Chandra, 2001:7).

Chandra (2012: 9) etnik kimlikleri, etnik üyelik için soy temelli özelliklerin gerektiği kategorilerin alt kümesi olarak tanımlar. Bu tanımlamaya göre, tüm soy temelli

kategoriler etnik kategoriler değildir fakat tüm etnik kategoriler soy temelli özellikler gerektirir. Kimlik kategorilerini, kişinin ebeveynleri veya atalarına ait mezhep, dil ailesi, dil, lehçe, sınıf, kavim, boy ya da kişinin kendi fiziksel özelliklerini kapsadığını belirtir. Üyelik kategorisi ise (örn. Afrikalı Amerikalı), genellikle bir kategoriye üyeliği gösteren ama onu oluşturmayan bir nitelik (örn. koyu ten), varsa eğer kategorinin ait olduğu sınıfı gösteren bir kategorik boyut (örn. ırk) ve niteliğin ait olduğu sınıfı gösteren nitelik boyutudur (örn. ten rengi). Farklı etnik kimlik kategorileri farklı şartlar altında etkinleştikten, etnik uygulama da farklı kategorilerle ifade edilir. Şekil 6'da oluşturulmuş etnik kimlik kategorilerinin ayrıştırılmasını gösterilmektedir.

**Şekil 6. Oluşturulmuş Etnik Kimlik Kategorilerinin Ayrıştırılması (Chandra 2012: 12)**



Chandra, özel yaşam ve kamusal alanda kullanılan etnik kimlikleri ele alır ve Roosens (1994: 88) örneğinden yola çıkarak özel yaşam ve kamusal yaşamdaki etnik kimliklerin birbiriyle örtüşmediği durumları açıklar. Roosens'in örneği ise, Katalonya'dan Belçika'ya göç edenlerin Belçikalılar ile iletişim kurarken kendilerini İspanyol fakat kendi aralarında veya İspanya'nın farklı bölgelerinden gelen göçmenlerle konuşurken de kendilerini Katalan olarak gördüklerine dikkat çekmesidir. Toplum içerisinde kullanılan kimlikler arasında kurumsallaşmış siyaset, parlamento, parti politikası, yasal düzen ve benzeri içerisinde kullanılan kimlikler ile sivil savaş, ayaklanma ve sosyal hareketler gibi

kurumsal olmayan bağlamlarda kullanılan kimliklerin ayrımı yapılabilir. Pek çok ülkede her iki bağlamda da kullanılan kimlikler benzer olabilir. Ancak diğerlerinde, özellikle de belirli politik katılım türlerini yasaklayan ülkelerde farklılaşabilirler. Örneğin Endonezya’da, bölgesel kimlikler kurumsal olmayan siyaset arenasında (şiddet-protesto) daha çok bulunsa da, siyasi partilere kurumsal katılım dini kimlikleri de harekete geçirir (Müslüman ve Hristiyan). Kurumsallaşmış siyaset içerisinde ortaya çıkan kimlikler arasından seçimle oluşan kimlikler, parti politikası ve oy kullanma eğilimlerini, seçimle oluşmayan kimlikler bağlamında da parlamento koridorlarını, askeriye, yargı ve bürokrasiyi ayırabiliriz. Bu farklılıklar değişik bağlamlarda farklı etnik kimlik kategorilerinin nasıl etkinleştirilebileceğini ifade etmenin bir şeklidir. (Chandra, 2012: 13).

Yapısalcı kuram farklı bileşenleri vurgulayan farklı bakış açıları da barındırır. Örneğin William Yancey ve arkadaşları, *yeni etnisite* düşüncesini savunmuşlardır. Kültürel mirasın etkisini önemsiz görerek, etnisiteyi yapısal şartlar altında ortaya çıkan “yeni etnisite” olarak görmüşlerdir. Örnek olarak da, göçmen olarak Amerika’ya gelenlerin aynı sanayi bölgelerinde çalışıp ve aynı bölgelerde ikamet etme eğilimlerini göstermişlerdir. Çalışmada yazarların etnik grupların özelliklerinin tanımlanmasında genel olarak ileri sürülen kültürel miras vurgusuna karşın etnisitenin gelişimi ve varlığını sürdürebilmesinin Amerika’daki şehirlerin yapısal şartlarına ve grupların Amerikan toplumsal yapısı içerisindeki konumuna bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Burada üzerine odaklanılan soru ise etnik kültürün hangi şartlar altında su yüzüne çıktığı ve özellikle de etnik birlik ve kimliğin gelişimini hızlandıran toplumsal güçlerin neler olduğudur. Etnisite, grup ve bireylerin toplum içerisinde değişen konumlarıyla gelişmeye devam etmektedir. Toplum değiştikçe etnik kültürün eski biçimleri de ortadan kalkabilir ancak yeni biçimleri ortaya çıkabilir (1976: 391). Göç eden her yeni kişinin sınıf sistemine en alttan giriş yaptığı, kendinden öncekileri yukarıya iterek ve daha sonra gelenler tarafından yukarı itilerek oluşturulan sistemden bahsedilse de tüm gruplar en alt mesleki sınıftan başlamamışlardır. Daha iyi becerilere sahip olan Yahudilerin Amerika’da kendilerine uygun iş bulması ihtimalinin sahip olmayanlardan yüksek olduğunu belirtir. Beceri sahibi göçmenlerin sahip olabilecekleri şeyler çok daha fazlaydı ve onlar da bunu kullanabilmek için imkanların daha çok olduğu şehirlere, daha az beceri sahibi olanlarsa imkanların gelişmekte olduğu ülkelere gittiler. Konut ve meslek seçimi arkadaş ve akrabaların orada bulunup bulunmamasına göre de değişmekteydi. Sanayileşme etnik konuşlanmayı da değiştirdi.

Sanayinin, yolların ve arabaların yapılması, şehirlerin gelişimini değiştirmesi gibi etkileri çalıştıkları yere daha az mesafede oturma amacı taşıyan kişileri de kendi aralarında sınıflara ayırdığını söylemek mümkündür. Sanayi demiryollarını geliştirmiş ve sanayileşmenin yayılmış, sevkiyat ya da büyük ve ağır materyallerin taşınmasını mümkün kılmıştır. Ulaşım için bir vasıta imkanı olanlar işyerine daha uzak mesafede yaşayabilirken yoksul olan ve masrafları en aza indirmeye çalışan kesim ise tercihini işe yakın mesafede oturmayı tercih etmiştir. Bunun da elbette kentsel ekonominin değişiminde, ticari bölgelerin oluşumunda büyük etkisi olduğu belirtilmelidir (1976: 392- 394). Etnisitenin ortadan kalkmak bir yana, genelde anlatılandan çok daha farklı bir biçimde de olsa, bugün canlılığını koruyan bir kavram olduğu açıkça görülmektedir. Etnisite geçmişten gelen bir miras değil ortaya gözler önüne serilmeye devam eden bir sürecin sonucudur. Kısacası toplumların birbirleriyle etkileşim biçimleri, kurumları, kişisel değerleri, yaklaşımları, yaşam tarzları anlamında oluşturdukları düzenin göstergesi denilebilir. Etnisite dendiğinde Avrupa, Asya veya Afrika gibi kıtalarla değil daha çok Amerika'daki imkânların yapısı ile olan ilişkilerden bahsedilir. Kısacası etnik grupların sözde 'yabancı mirası' bu ülkede şekillenmektedir (Yancey, Ericksen ve Juliani, 1976: 399-400).

Jonathan Sarna, "etnikleştirme kuramını" ni geliştirmiştir. Sarna (1978) etnisitenin iki şart altında ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bunlar atfetme ve güçlüklerdir. Atfetme ile kastedilen bireylerin hükümetler, kiliseler, okullar, medya, yerliler ve diğer göçmenler gibi dışarıda kalan gruplara ayrılmasıdır. Güçlük ise önyargı, ayrımcılık, düşmanlık ve zorluk gibi kavramları içermektedir. Sarna aynı grup üyelerinin bir araya gelmelerine ve bir kimlik yaratmalarına yaşadıkları güçlüklerin neden olduğunu ifade eder. Sarna'nın teorisinin asıl özelliği etnik kimliğin yaratılmasında daha geniş bir toplumla olan ilişkiyi işaret etmesidir. Avrupa'dan göç edenlerin Amerika'ya yerleştikten sonra kültürel anlamda asimile edilerek etnik gruplara dönüştüğü varsayımı, bahsi geçen grupların bugün hala birbirinden ayırt edilebileceği gerçeği ile karşılaşınca doğru olmadığı kanıtlanabilmiş bir teoridir. Fakat, göç eden gruplar geldikleri yerlerle bağlarını sıkı tutsalar da yine de buldukları yerde de taşıdıkları özelliklere (mezhep, dil, ülkeden ayrılış nedenleri, v.b.) göre farklı kollara ayrılmaktan kurtulamamışlardır. Etnik grupların toplumsal ve kültürel birliktelikleri ile bu farklılık birbiriyle çelişen iki konudur (Sarna, 1978: 1). Etnik birliğin yakıştırma ve yaşanan zorluklar olarak tanımlanabilecek iki etkenin bir sonucu olarak oluştuğunu savunur Sarna, oluşturulan kategoriler önce halkın çoğunluğunun ve medya

tarafından sonra da göçmenlerin kendileri tarafından kabul edildiğinin altını çizer. Nihayetinde hükümet, siyaset arenası, kilise, okul, yerliler ve hatta diğer göçmenlerin kendilerine verdiği grup ismi ile tanımlandıklarında, kendilerine yakıştırılan ve de kendilerinin içinde olduğunu düşündükleri şey birleşmiş ve etnik hale gelmişlerdir. Yine de göçmenlerin dışarıdan kendilerine atfedilen bu durumu kendi kimlikleri olarak tanımlamaya bu kadar açık oluşları ise yakıştırma ile açıklanamamaktadır. Yine de buna bir cevap olarak başkaları tarafından atfedilen etnik birlikteliğin önyargı ya da düşmanca tavırlardan korunmanın bir yolu olarak kabul edildiği söylenebilir (Sarna, 1978: 4-5).

Önceden var olan eski etnik kimlik ve sınırların yeniden ortaya çıkışını incelemiş olan çalışmalar “yeniden ortaya çıkan etnisitenin” beyaz etnik gruplar arasında özellikle belirgin olduğunu görmüşlerdir. Farklı ırklara mensup kişilerin evlenmesi, dil kaybı, dini karşıtlıklar gibi benzer sebeplerle beyaz nüfus arasında etnik sınırların geçişken hale gelerek zayıfladığını gösterse de beyaz Amerikalılar kendilerini soy temelindeki grupları ile tanıtmaya eğilimindedirler (Alba 1990; Bakalian 1993; Kivisto 1989; Waters 1990 ak. Yang, 2000: 44-45). Gans (1979: 12) ise beyazlar arasındaki etnik canlanmanın sadece “sembolik etnisite” olduğunu, sembolik etnisitenin de etnik olmaktan ziyade “etnik hissetmek” olduğunu savunur (bkz. sembolik etnisite s.58).

### **2.3.3. Araçsalıcı Kuramlar**

İlkçi ve yapısalcı kuramlardan farklı olarak araçsalıcı kuramlar (*Instrumentalist*) etnisiteyi kaynaklara rahat ulaşabilecek tarafta olmak için stratejik bir araç olarak görürler. İnsanlar etnisiteden kaynaklanan kazançlar söz konusu olduğunda etnisite önemli bir faktör haline alır ve önemi devam eder (Portes ve Bach, 1985: 24 akt. Yang, 2000). Bu yaklaşım Smith’e göre stabil değil dinamiktir ve esnektir. İlkçi yaklaşımların aksine doğuştan kazanılan unsurlar üzerine kurulmaz. Bu kuram, etnik kimliklerin tarihi, siyasi, ekonomik ve sosyal konjunktörlerden etkilendiğini ve bu etkileşimlerle dönüşüm yaşayabildiğini vurgular (Smith, 2002: 28). Orlando Patterson (1975: 348 akt. Yang 2000: 46) çıkarların etnik kimliğin tek belirleyicisi olduğunu ve etnik soyun da etnisitenin getirileri değiştiğçe daha durumsal ve geçici olma eğiliminde olduğunu ifade eder. Toplumda var olan elitlerin siyasi mitler yaratmak aracılığı ile toplumsal yaşamdaki siyasi, ekonomik ve kültürel avantajlıklarını koruyabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek adına hareket ediyor olduklarını öne sürer. Etnik gruplara ait kültürel farklılıklar aracılığı ile bunu

gerçekleştirirler. Seçkinler, kendi kültür öğelerini ön plana çıkarıp anlamlandırarak topluma benimsetme hedefi ile hareket ederler (Sağır ve Akıllı, 2004: 13). Cohen bu durumu, emek piyasası içerisinde sürekli bir geçim talebi vardır ve çıkar gruplarının oluşumunda gelirden daha büyük bir pay alabilme yarışı olarak açıklar ve bu yüzden de gruplarının etnik oluşuma yönelik yaklaşımın etnisite ile önemli bir değişkeni oluşturduğunu belirtir. Ona göre etnisite fayda arayışı için kullanılan adeta bir silahtır, kültür kisvesine bürünmüş çıkar gruplarının varlığı söz konusudur, buna hizmet eden etnik liderler vardır, destekçilerin bilinçsizliği söz konusuysen kendi çıkarları için motive olmadıkları görülür (Cohen, 1974: XV). Bell (1975: 169) ise, etnisitenin çıkarları duygusal bir bağla birleştirdiğinden dolayı daha dikkat çekici görünümü vardır der.

Araçsalcı kuramlara dair bir başka güncel açıklama ise *Akılcı Seçim Kuramıdır* (Banton, 1980). Sosyal bir kuram olarak akılcı seçim kuramında insanların kendi sosyal-ekonomik konumlarını yükseltmek için eylemlerinin giderlerini en aza indirmek ve potansiyel çıkarlarını artıracak eylemlerde buldukları varsayılır. İnsanların içinde buldukları şartlar dâhilinde kendi menfaatlerini artırmaya çalışırlar ki bu da neo-klasik ekonominin temel varsayımıdır. Banton, Akılcı Seçim Kuramı kullanıldığı her yaklaşımda tüm gruplara daha önceden yaptıkları seçimin sonucundan etkilenen bireyler topluluğu olarak bakılması gerektiğini ifade eder. Bu Kuramın etnik grup tanımı konusuna yoğunlaştığı ve sadece önemsiz bir seçimmiş gibi görünen etnik gruba üyeliğin aslında gerçek yaşamda çok etkili bir durum olduğu görülür (1980: 476 act. Smith, 1985: 488).

Akılcı Seçim Kuramını savunanlara göre etnisite bir seçenektir. İnsanlar etnisite seçiminde bulunurken bu tür bir kökenin getirileri veya maliyetlerini göz önünde bulundururlar yani bazıları etnik kökeni kendilerine faydalı olduğunu düşündükleri için seçerken bazıları da kendilerine zarar getireceği düşüncesiyle gizlerler. Malesevic'e (2002) göre ise Akılcı Seçim Kuramının olumlu sonuçlarından söz etmek mümkündür. Etnik bağlar veya etnik düşmanlık gibi durumlar son zamanlara kadar irrasyonel, ilkçi, atalara dayanan davranış biçimleri olarak değerlendirilmekteyken Akılcı Tercih Kuramının etnik ilişkilere farklı bir yaklaşımı ortaya koymuştur. Etnik nefret, dışlama, ırkçılık ya da milliyet ayırımı gibi durumların, piyasa temelli toplumlarda eğitim, meslek, konut gibi insanların elde etmek için birbiri ile mücadele ve bir tür yarış halinde oldukları durumlarda eğer avantajlı konumdaysa etnisitenin kullanılması gibi çok rasyonel nedenlere dayanıyor olabileceğini gösteren de yine rasyonel tercih analizidir. Ancak Malesevic, tüm insan



davranışlarının kişisel istek çerçevesinde geliştiğini söylemenin doğru olmadığını altını çizer.

Akılcı Tercih Kuramı, güç dağılımı, tercihlerin oluşumu, duygusal davranışlar ve değerlerin tercihler üzerindeki etkisi gibi soruları cevaplamamıştır. Toplum ve piyasa birbirinden farklı şeylerdir. Dolayısıyla toplumsal ilişkilerin piyasa ilişkilerine dayandığı konusunda Akılcı Tercih Kuramı göz önünde tutulsa da her zaman herkesin bu tipik açıklamaya dâhil olmayabileceğini unutmamak gerekir (Malesevic, 2002: 211). Bu kurama, Nagel'da eleştirisel yaklaşmıştır ve akılcı seçim teorisinin kuşkusuz sınırları da görmeyen zorunlu olduğunun altını çizmektedir. Etnik seçim kısıtlıdır; etnik seçim kökene dayandığından herkes istediği etnik kimliği seçme özgürlüğüne sahip değildir.

Nagel'in (1996: 26) belirttiği üzere sosyal tanımlamalar, sınıflandırmalar ve toplumsal yaşantının getirdiği dışsal yakıştırmalar gibi durumların bir sonucu olarak kişi olduğu kişidir ve kim olduğunu her zaman seçemez. Alternatif etnik seçenekler, etnik statüko engelle karşılaşmış yenilendiğinde mümkün olabilir. Bir diğer neden ise belirtildiği üzere etnik seçeneklerin akılcı ve materyalist olmamasıdır. Bazıları etnik kökeni materyalist bir getiriden ötürü değil, duygusal olarak tamamlanmış hissetme, topluma dâhil olabilmek veya eğlence gibi psikolojik tatmin için seçerler (Yang, 2000: 47). Yang'a göre Herbert Gans (1979)'ın ileri sürdüğü *sembolik etnisite kavramı* etnisitenin bu bahsedilen fonksiyonuna yakın konumdadır. Bu türden bir etnik seçenek sembolik, sezgisel, materyalist olmayan nedenlere sahiptir. *Sembolik etnisite kavramı*'na detayları ile bakıldığında Gans'a göre kimlik gruptan ayrı bir şey değildir ve semboller kendi başlarına kültürün bir parçasıdır ancak etnik kimlik ve sembolik etnisite dendiğinde daha önceki kuşaklarda bulunandan farklı bir etnik kültür ve düzenden bahsedilmektedir. Üstelik üçüncü kuşak etniklerinin kimliklerini ifade etmek için kullandıkları semboller birinci ve ikinci kuşağın etnik kültür ve düzeninden çok daha belirgindir. Dolayısıyla etnik uyanış denilen şey uzun zamandır var olan köklü bir fenomenin daha belirgin bir biçimi veya kültürel kabullenme ve asimilasyonun yeni bir şekli olabilir. Sembolik etnisitenin daha farklı dalları da olabilir (Gans, 1979: 1). Gans, sembolik etnisitenin faal veya birbiriyle sıkı bağları olan gruplara gereksinimi olmadığını altını çizer. Hiç tanışmamış veya tanışan ama ara sıra görüşen topluluklar ya da sadece birkaç kişinin çabalarıyla grup olmayı sürdüren sembolik gruplara üye olunarak da kimlik duygusunun geliştirilebileceğini ifade eder. Ona göre sembolik kültür de yaşanan kültür gibi bir kültürdür. Burada unutulmaması

gereken sembolik kültürün sembollerini yaşanmış kültürden aldığı ve bir anlamda da aslında sembolik kültürün yaşanmış kültürü beslediğidir çünkü sembollerin hala varlığını sürdürmesi kültürü yok olmaktan veya eskide kalan bir şey olarak hatırlanmaktan korur. Bu da bir anlamda etnik bir canlanma olduğu hissiyatı yaratır (Gans, 1979: 12).

Etniste kuramlarından görüldüğü üzere etnisite kavramı üzerine farklı açıklamalar ve kuramlar söz konusudur. Yang, etnisite kuramlarının karmaşıklığına dönük *Kuramlara Entegre Yaklaşımı* geliştirmiştir. Yang'a göre etnik grupların çıkarlarını kısmen etnik mensubiyet belirler, etnik sınırlar da kısmen sabit kalır, zaman zaman da değişime uğrarlar. Buradan hareketle etnik kökenin (ırkın da) toplumsal olarak kısmen soy ya da varsayılan soy temelinde ve daha da önemlisi toplum tarafından oluşturulduğunu düşünen Yang bu düşüncesini dört önerme üzerine kurmaktadır (2000: 42):

1. *Önerme*. Etnik köken kısmi bir statüdür, belirli fiziksel veya kültürel özellikler ve ulusal ya da bölgesel kökenler taşıyan soy ya da varsayılan soya dayanır. Etnik köken ya da ırkın toplumsal olarak oluşumu ortak soy veya varsayılan ortak soya bakmaksızın ele alınamaz. Her bir birey toplum tarafından soyu veya varsayılan soyu sebebiyle belirli bir etnik gruba ait olarak görülür ya da kişi kendini belirli bir etnik gruba ait olarak tanımlar. Örneğin, Amerika'da yaşayan ama kökeni Afrika'ya dayanan kişiler kendilerini Afrikalı Amerikalı olarak tanımlarlar. Etnik tercih atalardan kalan bağlara da bağlıdır.

2. *Önerme*. Etnik tanımlamalar ve kategoriler gruplar arası güç ilişkilerini yansıtan toplumsal yapılardır. Bireyler genellikle toplum tarafından tanımlanmış etnik ya da ırksal bir kategoride doğarlar ve normalde etnik grup üyelikleri konusunda çok az kontrole sahip olurlar. Sosyal yapılara bakıldığında yeni etnik grup ve kimlikler yaratabilir. Örneğin, göçmenler işgücü piyasalarının ihtiyaçları için veya savaş nedeni ile farklı bir ülkede yoğun olarak yaşamaya başladıklarında bu gerçekleşir. Almanya'daki Türkler örneğinde olduğu gibi. Etnik kökenin veya ırkın belirlenmesinde fiziksel görünüme ek olarak başka etkenler de kullanılır. Önemli etkenlerden birisi de sosyal sınıftır.

3. *Önerme*. Etnik gruba üyelikle ilişkili maliyet ve faydalar etnik mensubiyeti ya da tanımlamayı kısmen belirler. Etnik seçim mümkün olduğunda etnik kökenin maliyet ve faydaları, bireylerin ve grupların etnik seçeneklerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Bu maliyet ve faydaların etkileri her zaman sadece etnik seçenekler üzerinde değildir. İnsanlar kazançlarını artırmak ve kayıplarını azaltmak için bir etnik grubu seçebilir ya da

kaçınabilirler. Kişisel çıkar bir anlamda etnik seçenekleri belirlemektedir. Din değiştirme de bir nevi etnik değişimdir ve bireysel çıkarları etkilemiştir. Hindistan’da parya Hinduların, sonradan İslam dinine geçmeleri örneğinde olduğu gibi. Etnik köken ile ilişkilendirilebilecek iki tür fayda veya maliyet bulunur. Bunlardan biri etnik grup üyeliğinin getirdiği maddi menfaat ya da maliyettir, ikinci tür fayda veya maliyet ise etnik gruba üyelikle ilişkilendirilen psikolojik tatmin veya tatminsizliktir. Etnik kökenin bu işlevine dayalı etnik seçim makul olmayan ya da sembolik seçim olarak adlandırılabilir.

4. *Önerme.* Etnik sınırlar nispeten değişmezdir ama zaman zaman özellikle de var olan etnik kategoriler engellerle karşılaştığında değişebilirler. Bu değişim yavaş gerçekleşir. Etnik kimlik ve sınırlar ise bireyler, etnik grupların kendileri, diğer gruplar ve toplumun tümü tarafından oluşturulur ve değiştirilip tekrar oluşturulur. Örneğin, ABD’de 20. y.y.’de Yahudiler, İrlandalılar ve İtalyanlar için fenetopik veya muhtemelen farklı bir ırka ait oldukları düşüncesi yaygınken günümüzde bu gruplar Amerika toplumunun “beyaz” sınıfı içinde yer alırlar. Bu durumu Wimmer (2008: 979) zaman içinde ırk farklılıklarına ve ırk ayrımcılığına karşı toplumsal algının değişmesine örnek olarak verir. Soy, bireysel çıkarlar ve daha büyük ekonomik, politik ve toplumsal yapıların tümü etnik kökenin toplumsal inşasının temelini oluşturur. Etnik seçim bazı bireyler için belirli zaman ve yerlerde mümkündür ve bu seçim belirli sebeplerden kaynaklanabilir veya duygusal olarak teşvik edilmiş olabilir. Yang’ın, etnik kökenin doğası ve temeline yönelik dört yaklaşım için oluşturduğu özet aşağıdaki tabloda görülebilir.

**Tablo 3. Etnik Kökenin Doğası ve Temeline Yönelik Dört Yaklaşımın Özeti**  
(Yang, 2000: 56)

Yaklaşım	İlki yaklaşım	Konstrüktivizm	Araçsalcılık	Entegrasyon
Doğa	Doğuştan gelen kimlik; Doğuştan gelen soy özellikleri	Toplumsal olarak oluşturulmuş kimlik	Toplumsal araç	Soy ve toplum tarafından oluşturulan kimlik
Etnik sınırlar	Değişmez	Esnek	Esnek	Nispeten durağan ama değişebilir
Köken	Soy	Toplum	Maliyet/faydalar	Soy, toplum, maliyet/faydalar

#### 2.3.4. Marksist Kuramlar

Etnisite, etnik ayrımcılık ve etnik çatışmalar üzerine, Marksist kuramlar ve ekonomik çıkarlar kategorisi ile açıklık getiren yaklaşımlar da söz konusudur. Marksist düşünürler etnik ve ırk eşitsizliğinin uzun süre etkisini kaybetmeyeceği hatta kapitalist sanayi toplumlarında emek piyasası ve bölgesel eşitsizlik gibi konularla kendisi bir endüstri haline geleceğini öne sürmüşlerdir (Hirschman, 1980: 11). Modern teorilerde toplumun endüstrileşmesi ve modernleşmesiyle etnisite faktörünün giderek zayıflayacağı ve yok olacağına dair bir genel argüman söz konusudur. Ancak bu argümanın ve tıpkı bu argüman gibi etnik kimliği gerileteceği tasarlanan asimilasyon ve erime potası paradigmların (bkz. s. 78-79) da bunu gerçekleştiremediği görülür. Bu argümanların aksine etnisite modern yaşamın içinde hayati önem taşımaya devam etmekte olup pek çok coğrafyada daha da önemli bir faktör haline gelmiştir (Yang, 2000: 40-41). Ancak Brass'a (1976: 231-232) göre, neden, modernitenin yararlarından etnik gruplar eşit yararlanamamaktadırlar, eğitim ve ekonomik olanaklar eşit dağıtılmamaktadır ve tüm modernite teorilerinin hepsinde de bunun vurgulandığının altını çizmektedir. İşgücü piyasalarındaki etnik ayrımcılık eğilimlerine Marksist kuramlar daha çok sermaye çıkarları odaklı bakmaktadırlar. Etnik grup üyeliğinin genellikle sınıf üyeliği dayanışmasından daha duygusal ve sadakati daha yoğun olan bir bağ olduğunu vurgulayan Horowitz'in (2000) toplumda ve çalışma hayatında var olan etnik çatışmalara ekonomik çıkarlar perspektifinden baktığı görülür (105-106). Horowitz, ekonomik çıkarların etnik çatışmalarda rol oynadığını tespit etmiş olduğu üç farklı varyantla açıklamaktadır. 1. Marksist kuramlar, toplumda var olan etnisite merkezli çatışmaların ekonomik çıkarlar kaynaklı olduğunu iddia eder. Sermayenin ve yönetici sınıfının işçi sınıfını kendi içinde bölebilmek için etnisiteyi bir araç olarak kullandığını var sayar. Başka bir deyişle gruplar aralarındaki etnik bölünme ve çatışmalar sermaye sınıfı tarafından yapay olarak oluşturulur ve desteklenir. Böylece, grupların sınıf temelli homojenleşmesi ve hakları için sermayeye karşı mücadele edebilmesinin yolu kesilmiş olur. 2.) İkinci olarak işçi sınıfının kendi içinde rekabet ediyor olmasıdır ve işverenin bu durumu kendi çıkarları için kullanıyor olmasıdır. İşveren bir etnik grubu kullanarak diğer grubun ücretlerinde kesintiler yapmaktadır (Horowitz, 2000: 106). Sosyolog Edna Bonacich (1972) bu durumu *Emek Piyasalarının Parçalanması Teorisi* (A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market) ile açıklamaktadır. Bonacich teorisinde yüksek ücret alan ve düşük ücrete razı

gelmek zorunda kalan ucuz işçiler üzerinden sınıf bölünmesini anlamlandırır (1972: 547). Bonacich, merkez hipotez olarak emek piyasalarındaki bölünmenin etnik antagonizm üzerinden filizlendiğinin argümanını yapar. Emek piyasasındaki bu bölünmenin gerçekleşebilmesi için de en az iki grubun aynı işi yapıyor ya da yapacak olması gerekliliğinin altını çizer (1972: 549). Graplardan biri, yüksek ücret alan ve sistemce korunan işçi grubuyken diğeri düşük ücrete çalışan ve artı ürün sağlayarak kar yüzdelelerini arttıran grup veya gruplardır. Yüksek ücret alarak sistem tarafından korunan grup ile eşit haklara ulaşamayan grup üyeleri arasında çıkar odaklı bölünme yaşanır. İşçi gruplarının arasında oluşan bu ayrışma, önyargı ve muhtemel çatışmalar ise sınıf dayanışmasını kırar ve sermayenin ücret politikalarının belirlenmesinde daha güçlü konuma iter. Horowitz'e (2000: 106) göre buradaki durum etnisitenin ekonomik çıkarlar için suni bir ayrıştırıcı olmadığıdır. 3.) Ekonomik etnik çatışmalar üzerine son yaklaşım ise “*aracı azınlıklar*” (Middleman Minorities) ile toplumun çoğunluğunu oluşturan üyeleri arasındaki gerilimdir. Aracı azınlıklar terimi Hubert Blalock tarafından geliştirilmiştir (1967) ve anlam itibari ile yaşadıkları toplumda azınlık olmalarına rağmen ekonomik ve sosyal açıdan güçlü gruplar için kullanılmıştır. Örneğin, Avrupa'daki Yahudiler, Doğu Afrika'daki Hintliler, ABD'de Japonlar gibi. Aracı azınlık grup üyeleri, diğer alt etnik gruplar düşük statülü işlerde çalışırken, onlar aksine orta statülü profesyonel işlerde pozisyon sahibidirler. Özellikle belirli işlerle uğraşırlar. Örneğin, ticaret, borsacı, bankerlik v.b. gibi. Bu grubun en belirgin özelliği ekonomi içindeki güçlü rolleridir. (Bonacich, 1973: 583). Etnik alt grupların ekonomik faaliyetlerini araştıran etnik girişimcilik (ethnic entrepreneurship) başlığı altında gerçekleştirilen araştırmalar söz konusudur. Bu çalışmalar bazı etnik grupların girişimcilik ve ekonomik açıdan başarılı olma oranları yüksekken (örn, Yahudiler, İtalyanlar, Çinliler vb.) bazı etnik grupların ise (örneğin Meksikalılar, Siyahiler vb) başarı olma oranları düşük olduğu tarihsel olarak göstermektedir (Bonacich, 1973). Aracı azınlık grup üyelerinin ekonomik olarak bu kadar güçlü olması kendini toplumun ev sahibi niteliğinde gören büyük çoğunluğu rahatsız eder ve bu etnik gruba karşı negatif reaksiyonlar geliştirmesine neden olur (Horowitz'e (2000: 107). Bu reaksiyonlar dışlama pratiklerinden, fiili çatışmalara hatta Avrupa örneğinde olduğu gibi jenosite kadar varabilen pratikler olarak karşımıza çıkar.

Diğer kuramların eleştirildiği üzere, Marksist kuramların da eleştirildiği görülür. Solomos ve Back, Marksist kuramların ekonomi perspektifinden olaylara ve ilişkilere

yönelik derin analizler sunduklarını fakat ırk ve etnik ilişkileri açıklamakta başarısız oldukları ifade eden yazarlar ayrıca, ekonomik ilişkilere yönelik getirilen açıklamalar çağdaş ırkçılık ve onunla ilgili sorunları açıklamakta yetersiz ve başarısız kalmıştır düşüncesindedir (Solomos ve Back, 1995: 417- 418).

Etnisite, etnik kimlik, etnik gruplar kavramları ve etnisite yaklaşımları üzerine geçmişten günümüze var olan argümanlara Baumann'ın da getirdiği argümanlar vardır. Baumann'a göre, doğduğumuz andan itibaren etnik kimliğimiz bize başkalarınca etiketlenir. Baumann, kişilerin başkalarınca kendilerine atılan etnik etiketi reddetme ya da kabullenip benimseyerek yaşamını sürdürme şansının olduğunu söyler ve buradan hareketle de etnisiteyi bir reddetme meselesi olarak görür (Baumann, 1999: 59). Ancak, çoğumuz başkalarının sahip olduğumuzu düşündüğü ve söylediği etnik gruplarla kendimizi ilişkilendirir ama seçeneğimiz olduğunu düşünmeyiz (66). Etnisitenin doğuştan kazanılan bir özellik olduğunun yaygın olarak kabul gördüğü düşünüldüğünde Baumann bu durumun okuyucu açısından zor kabullenir olduğunu irdeler. Ancak ona göre, Fredrik Barth'ın (1969) "Etnik gruplar ve Sınırları" adlı çalışması ile sosyal bilimlerce kabul gören etnisite kavramının olduğu zannedilen şey olmadığı ortaya çıkmıştır. Barth bu çalışmasında, o zamana kadar kabul gören ve etnik grupların paylaştığı "kültürel unsurlar"dan kurtarıp onun yerine etnik grupları ayıran sınırlara odaklanmıştır. Barth'a göre etnik kimliği *etnik* kılan faktörler aslında sınırları korumaya yönelik toplumsal süreçlerle ilgilidir. Baumann, ayrıca Eriksen'in (1993) belirttiği üzere etnisite temelde bir grup özelliği olmaktan çok bir ilişki boyutu olduğunu ve aynı zamanda toplumsal tarafların uzlaşısı doğrultusunda oluşturulduğunu dile getirir. Baumann'a göre, farklılıkların hangisinin etnik ya da hangisinin toplumsal sınıf meselesi olacağına toplumdaki diğerleri karar verir ve bunu bizler tahmin edemeyiz (Baumann, 1999: 61). Baumann Batı'da etnik sınırların çok az esnek olduğunu söyler.

Joseph Rothschild (198: 2-3) 1960'lı yıllardan sonra etnik gruplar üzerinde şekillenen süreci "etnopolitika" kavramı ile okumuştur. Etnopolitika uygulamaları ile etnik gruplar kültürel miraslarını irdeler, daha somut olarak günlük yaşama taşır, ideolojileştirir ve bazen tekrar yaratır. Ona göre bu süreç etnik farklılıklar arasında süre gelen eşitsizlik sistemini değiştirme dönüştürme çabasından çok politik açıdan yararlanılan durum şekline dönüşmüştür. Baumann'a göre 21. yy'da etnopolitikanın yeni yüzü "*ulus devletlerin, özel yurttaşlık olanakları ile etnik bölünmelerin üstesinden gelmesi beklenirken içindeki*

*kabileleşme benzeri farklılıkların siyasileşmesidir*” (Baumann, 1999: 63). Toplum yeniden şekillenirken hem ırkçılar hem de çokkültürcüler somutlaştırma eğiliminin ve sonuçlarının kurbanı olmuşlardır. Baumann, etnik gruplar arasındaki eşitlik sağlama mücadelesinin verilirken tek olarak etnisite temelinde verilemeyeceğini ve verilebileceğini düşünen ve uygulayan ırkçılık karşıtı yaklaşımlarında aslında ırkçılık yayan kişi yada güçlere istemeden destek veren yaklaşımlar olduğunu söyler. Bauman, Jean ve John Comaroff’un “atfedilen kültürel farklılıkların eşitsizlik yapılarını rasyonelize ettiği sistemlerde, etnisite varoluşsal gerçeklik kazanır ve bu durum etnisteyi somutlaştırarak özerk bir görünüm kazandırır” yaklaşımından yola çıkarak bu argümanı yapar. Çünkü, etnisite bu durumlarda, farklılık üzerine göreceli ve kültürel seçimlerle ilişkilendirilmeyip tam tersine bu farklılıkların mutlak ve doğal farklılıklarmış izlemine yaratır (1999: 64-65). Tüm bu argümanlardan yola çıkarak Baumann (1999: 65) etnisite tanımını şöyle yapar:

*Etnisite, doğanın kendi işleyişinin değil, insanların eylem ve özdeşleştirmelerinin ürünüdür. İşte bu nedenle etnisite aynı kandan ya da soydan gelmek değildir. Daha çok doğanın başta verdiği ancak sonlandırmadığı tüm olanakların yetiştirilmesi ve rafinleştirilmesidir.*

Etnik eşitsizlik üzerine, Hirschman’ın etnik eşitsizliğin sebepleri ve modelleri çalışmasında, etnik farklılaşmanın açıklamalarından çoğunun ırk ve etnisiteye dair bazı teorileri gözden kaçırdığını iddia eder. Ona göre, verilen örnekler her şeyden önce etnik ilişkilerde sosyo ekonomik eşitsizliği hedef alırken sadece eşitsizliği doğuran toplumsal nedenlerin görece etkisi üzerinde durmaktadırlar. Etnisitenin diğer değişkenlerle olan ilişkisini şekillendiren toplumsal şartlar veya toplumsal yapı ise sadece daha geniş çaplı irdelenen teorilerde incelenmektedir. Her ne kadar standart bir metodoloji kullanılmamış olması kümülatif ampirik araştırmaların tam olarak etkisini göstermesini engellemiş olsa da boylamsal ve karşılaştırmalı veriler daha geniş teoriler geliştirilebilecek alanları açar. Etnik eşitsizliğin zaman içerisinde uğradığı değişimler ile geldiği nokta ve etnik eşitsizliğin sosyal yapısının karşılaştırmalı analizi daha geniş teorik araştırmalar için olanak sağlar (Hirschman, 1980: 10).

## 2.4. SİYASAL SİSTEMİN ÖTEKİSİNDEN TOPLUMUN ÖTEKİSİNE VE ETNİK ÇATIŞMALAR

Toplumsal yaşam içinde ve çalışma hayatı içinde pek çok bireyin ayrımcılık mağduru olma nedeni de yaygın olan bu unsurlardan biri olan etnisitedir. Etnisite, farklı etnik gruptan gelen üyelere toplum içinde eğitim, iş, gelir, konut ve politika gibi pek çok alanda eşit muamele görememe nedenidir (Yang, 2000: 41). Etnisite farklılıkları, toplumdaki diğer gruplar tarafından görülebilen farklı kimlik özelliklerini görünür kılabilir. Etnik ayrımcılık da genelde kişinin yapışik kimlik ve sonradan kazandığı etnik kimlik unsurlarının görülmesi ve anlaşılması ile başlamaktadır. Toplumda baskın grup dışında kalan etnik grupların toplumsal yaşam içinde ötekileştirilmelerin ve etnik ayrımcılık mağduru diğer nedenleri vardır. Bu nedenler geçmişten günümüze pratikleri içerir. Bunların başında toplumsal yaşamı şekillendiren siyasi sistemler gelir. Çünkü siyasi sistem, sistem ve halk arasındaki ilişkileri şekillendirdiği gibi aynı zamanda tabanda grupların da birbirleri ile ilişkilerine de yön verir düzenler. Sistem, sistem için kimlerin çalışacağına ve sistem adına toplumda yaşayan hangi üyelerin karar alma mekanizması içine dahil olabileceğine karar verir. Bu doğrultuda, ulus-devlet ve yurttaşlık olguların tarih içinde nasıl şekillendiğine ve günümüzde devamlılığını sağlayan unsurların rollerindeki değişimlere bakmak gerekir. Buradan da toplumsal yaşam içinde ve kurumsal ilişkilerde, etnik grupların ve farklılıkların ayrımcılık ve eşitlikle olan ilişkilerine ulaşılabılır.

Etnik grup ve üyelerinin ötekileştirildiği toplumlarda bu grup üyeleri etnik ayrımcılık mağduru olmaya potansiyel konumdadırlar. Peki öteki olmak nedir? Neyi ifade eder? Öteki kavramını Milles, *“ben ile karşılaştırıldığında insanları kategorize eden gerçek ya da atfedilmiş farklılık terimleriyle ifade edilen imge ve inanışlar..”* (2010: 179) olarak açıklar. Nilüfer Göle ötekiyi, uzakta olan değildir, yakında olan hatta fazla yakına gelerek özü bozma ya da sorgulatma tehdidinde bulunan kişidir olarak açıklar (2008: 17). Sosyal psikolojik açıdan öteki kavramına bakıldığında “bir dış grup hakkında olumsuz bir sosyal temsil geliştirmek; yani bu grubun aleyhinde, aidiyet grubumuzdan farklılaştırıcı bir takım tutum, kanaat, inanç, imaj ve anlamlar, önyargı ve stereotipler oluşturmaktır” (Bezirgan-Arar ve Bilgin, 2010: 5). Frankenberg ise ötekiyi, açıklamasında ulus-devlet içinde doğmayan ve ülke dışından sonradan gelen kişiler olarak tanımlar ki çok da kapsayıcı bir açıklama değildir kanımca. Ona göre bu kategoriye ise göçmenler, mülteciler hatta turistler girmektedir (1994: 47). Bauman (1991: 23) öteki kavramının insan zihninde



dostla-düşman ve yabancı kategorileri ile ötekini anlamlandırdığını ifade eder. İnsan zihninde, kategorizasyon bilişsel temelli bir insani eylemdir (bkz. 96-97) ve kişi kendinden farklı olarak gördüğü diğerlerini zihninde kategorilendirir. Farklı olarak görülen diğerleri ile olan ilişkiler ise işbirliği ve birlikte yaşayabilmek olarak gelişebileceği gibi aynı zamanda yabancılık, rekabet, dışlama, düşmanlık gibi biçimlerde de gelişebilir. Buradan hareketle yazarlara göre “her ötekileştirmenin temelinde bir kategorilendirme vardır, ama her kategorilendirmenin sonucu ötekileştirme değildir” (Bezirgan-Arar ve Bilgin, 2010: 3).

Kanımca öteki, iyi ya da kötü olan değil, farklı olandır ve “ben”in içini dolduran, öz olarak kabul görmüş, değerli bulunmuş özelliklerin yeniden sorgulanmasına neden olabilecek tehdittir olarak açıklanabilir. Kuşkusuz, ben’den sonra ise iç grup içinde biz kavramını oluşturan özü sorgulatacak ve bu ilişkilerde kırılmalara neden olabilecek dışsal etkilerdir, biz’in dışında kalandır, düzen bozandır, istikrarsızlık riski doğuran kişi ya da gruplardır. Objektif, rasyonel ve eşitlik ilkelerinin kabul görmemiş toplum ve kurumlarda ise öteki güçsüzdür ve eşit değildir. Zira, ayrımcılık mağduru da olsa yöneticisi daha iyi ilişkiler içinde olduğu kişiyi ikincilleştirmeyecektir belki yönetici vasfı ile dinleme zorunluluğunu bile yerine getirmekte isteksizlik gösterecektir. Weber’in toplumsal davranış türlerini geleneksel davranış, duygusal davranış, değerlerle ilişkili olan rasyonel davranış ve araçsal ya da amaçla ilgili rasyonel davranış olarak dörde ayırır (Ritzer ve Stepnisky, 2013: 27; Bozkurt, 2006: 10-11) ve Batı toplumları dışında kalan toplumların geleneksel ve duygusal davranış özellikleri gösterdiğini söyler. Bu tür toplumlarda kişi ve grupların ötekiliği kuşkusuz daha çok mağduriyet kaynağıdır. Literatürde öteki kavramı incelendiğinde, öteki kavramına atfedilen insanlar ve gruplar, topluluklardır. Ancak kanımca öteki sadece insan olmamalıdır; öteki aynı zamanda farklı bilgidir. Farklı olan insan ve grupları ötekileştirme eğilimi gösteren insan zihni özünü sorgulatabilecek ve tehdit edebilecek kişiyi yanına gelmesine izin vermediği gibi aynı zamanda yine özünü sorgulatabilecek bilgiye de muhafazakâr ve şüpheyle yaklaşır, farklı bilgiyi de dışlar ve doğruluğunu itibarsızlaştırır. Onun için bilgi de ötekidir.

Etnik ayrımcılık merkezli toplumda var olan pratiklerin yurttaşlık, ulus-devlet ve milliyetçilik gibi sistem ve pratiklerinin nasıl etkisinde kalarak günümüze gelindiğine ve bugünün toplumsal ve kurumsal ilişkilerinde halen nasıl belirleyici rol oynuyor olduklarına bakmak gereklidir. İnsanlık tarihinin geçmişten günümüze en büyük kararı eşitsizlik ve eşitsizliğin insan onuru üzerindeki izleridir. Eski Yunanın Helenistik kölelerinden,

Hindistan'da kast dışı kalan paryalara, feodalitenin köylülerinden, kapitalist düzenin işçilerine-işsizlerine ve yoksullarına kadar insan "diğer insanın" onurunu koruyamamıştır. Toplumsal hiyerarşik ve eşitsiz sınıflardan oluşan Feodal toplum yapısı Sanayi Devrimi ile son bulmuştur fakat bu insanlık tarihinin en önemli ekonomik devrimi yeni sınıflar ama yeni sınıfsal sorunlar, adaletsizlikler, eşitsizlikler ortaya çıkarmıştır. Bir tarafta emeğini satarak yaşamını sağlamak zorunda olan işçi sınıfı, proletarya, diğer tarafta bu sınıfı alabildiğine sömürme eğilimi içinde üretim araçlarının mülkiyetine sahip ve her türlü gücü elinde toplayan sermaye sınıfı (Freyer, 2012: 83; Macionis, 2013: 96). Klasik liberalizm döneminin ilk sosyal politikaları işçi sınıfını sermayeye karşı koruyabilmek adına politikalar ve kanımca, diğer anlamı ile kapitalist sınıfsal düzenin ilk ayrımcılıkla mücadele politikaları olarak da tanımlanmaları gerekmektedir.

Yurttaşlık kavramının M.Ö. Eski Yunana kadar uzanan bir kavram olduğu (Heater, 1990: 2-4) ve aynı zamanda Mezopotamya'da (M.Ö. 1728-1686) Hamurabi Kanunları'nda yurttaşların kişisel, aile ve toplumsal hak ve yükümlülüklerinin belirtildiği bilinmektedir (Çakmak, 2012: 9). Ancak modern anlamda ilk kez Fransız Devrimi sonrası kullanıldığı görülür. Kavramı, devrimi gerçekleştirenler aristokrasinin ihtiyatlılıklarına son vermek ve tam eşitlik olmasa da, sembolik eşitliği vurgulamak için kullanmışlardır. Marshall yurttaşlığın, eski şehir devletlerinde ortaya çıktığını, fakat önce kilisenin ve kralların gücüne hizmet ederek daha sonra ise ulus devlete bağımlı olduğunu söyler (Kaya, 2006: 98-101). Yurttaşlık kavramına getirilen pek çok açıklama vardır, Bottomore'ye göre yurttaşlık (2006: 20-21):

*Yurttaşlık, aynı uygarlığın üyelerini oluşturan insanlara bir sosyal aidiyet ve sadakat hissi kazandırmak yoluyla, birleştirici bir kurum olarak karşımıza çıkar. Buradaki aidiyet ve sadakat, haklarla donatılmış ve Gelenek Hukuku ile güvence altına alınmıştır. Sadakat ve aidiyet, onu elde etmek için verilen mücadele ile güçlenir ve hakların kazanımıyla birlikte daha da anlam kazanır.*

Bottomore, yurttaşlık kurumunun özünde eşitlik olduğunu söyler ve kavramın bireyler üzerinde de ulusal aidiyet duygularının gelişmesini sağladığını aktarır. Bottomore, "resmi yurttaşlık hakları ile beslenmiş eşitlik anlayışı" sınıfsal eşitsizlikle uyuyor mu sorusunun cevabını da arar ve ona göre cevap uyuşuyordur çünkü yurttaşlık kavramının varlığı toplumsal eşitsizliği meşrulaştırmaktadır. Serbest piyasa kuralları geçerli olduğu sürece insanlar arası temel eşitlik sağlanmasının mümkün olmadığını söyleyen yazar, toplumsal eşitliğin gerçekleşmesinde asıl itici gücün iki yüz yıla yakın süredir yurttaşlık

kurumu olduğunu söylemektedir (Bottomore, 2006: 5-6). Marshall'a göre ise yurttaşlık kapitalizm kaynaklı toplumlarda var olan eşitsizliğin devamlılığını sağlayan bir paralel sistemdir. Marshall'a göre yurttaşlık kavramı liberal kapitalizmin önemli sorunlarına çözüm bulma arayışıdır ve siyasal demokrasi ile kapitalist iktisadi sistemin bir arada yürütülmesini de refah devleti aracılığı ile sağlanmıştır (Kaya: 2006: 100). Kuşkusuz, günümüzdeki modern yurttaşlık anlayışının temelinde ulusal adalet ve bunu sağlayan hukuk sistemi vardır fakat toplumsal sınıfların varlığı diğer taraftan da bir tür eşitsizlik sistemidir. Günümüzün gelişmiş demokrasilerinde sınıflar yoksulluk, eğitim sorunları ve ulusal ekonominin yapısı gibi unsurlar tarafından belirlenir ve yurttaşlık hakları toplum üyelerine hukuki olarak eşit haklar sağlarken, pratikte kapitalist sistem bu eşitliği mümkün kılmaz (Bottomore, 2006, s. 20-21). Bottomore, sosyal adaletsizlik üreten yapısı ile kapitalizm ve eşitlik anlayışı üzerine kurulmuş yurttaşlık pratiklerinin birbiriyle tamamen zıt sistemler olmasına rağmen iki sisteminde beraber çalışıyor olma nedenini sınıflar arası geçişlerin mümkün olmasına bağlar (Bottomore (2006: 20).

Yurttaşlık, toplumda yaşayan üyelerin tümüne eş bir statü verirken her bireyi de haklar ve ödevler çerçevesinde eşit kılmaktadır. Gülalp'a göre, yurttaşlık, inşa edilmiş bir kimlik ve bu kimlik üyeliği üzerinden belirlenen içeride ve dışarıda kalmanın sınırlarıdır. *"Vatandaşlık [Yurttaşlık] kavramının merkezinde, modern devletin bireyleri yerel ve ulus-öncesi topluluklara olan bağlarından kopartarak kendi tekeline alma projesi yatar"* (Gülalp, 2007: 12). Literatüre bakıldığında, bu görüşün yaygın olarak kabul gören bir yaklaşım olduğu anlaşılır. Örneğin, Kaya (2006: 98-99) modern yurttaşlık kurumunun aynı zamanda ulusal kültür ve aidiyet unsurlarını kullanarak benzerlikleri ile içeride kalacak olan üyeleri ya da farklılıkları ile dışarıda kalan üyeleri de belirlediğinin altını çizer ve bu yönüyle milliyetçi ideolojiye destek olan bir kurumdur açıklaması getirir.

Sarıbay (1991) Batı Avrupa toplumlarında ulus-devlet kurma sürecini etkileyen faktörleri, devletin belirmesi, ulusal kimliğin standartlaşma ile oluşturulması, siyasal yurttaşlığın katılım ile mümkün kılınması ve son olarak da sosyal yurttaşlık bilincinin geliştirilerek kaynakların ve fırsatların yeniden dağılımı olarak açıklamaktadır. Bu açıklamadan da görüleceği üzere ulus devlet, milliyetçilik ve yurttaşlık birbiri ile iç içe geçmiş pratiklerdir. Ulus devlet ulusçu semboller kullanır ve bu semboller toplumdaki egemen sınıfın kendi grup çıkarlarını desteklemek için doğrudan beslendiği görülür (Giddens, 2005: 288). Devletler kendilerine ait ulus-devleti tanımlarken tarih içinde

şekillenerek o ulusun çekirdek kimlikleri denebilecek din, ırk ve etnisite gibi unsurlar üzerinden ve aynı zamanda ortak geçmiş, ortak söylenceler, ulusal marşlar, ulusal ekonomi gibi unsurlar üzerine ulus devleti inşa etmişlerdir. (Kaya, 2006: 104-105). Bu çekirdek kimlikler açık tanımlanmış ya da örtük de olsa devlet ve vatandaş arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. Toplumların tamamen homojen olmasının mümkün olmadığı düşünüldüğünde ulus devletin toplum inşası süreci gerilim ya da çatışmalarla gerçekleşmiştir (Gülalp, 2007: 12). Ulus devletin heterojen toplumsal yapı ile barışık olamayan reflektörleri asimilasyon politikaları ile farklı kimliklerin bastırılması istenmiştir. Ayrıca günümüzde, ulus devlet dışında kalan diğer sınıflar, örneğin günümüzün göçmenleri, misafir işçileri, sığınmacılar da ulusal bütünlüğün içinde yer bulamamışlardır (Kaya, 2006: 104). Bu durum, özellikle küreselleşen, bilginin çok hızla paylaşıldığı, ulusal sınırların geçirgenliğinin arttığı dünyada farklı kültürel kimliklerin hem oluşmasına hem de gerilimin artmasına neden olmuştur (Gülalp, 2007: 12). Druckman'a (1994: 44) göre milliyetçilik, birey ve gruplara aidiyet duygusu ve prestij vererek kimlik ve öz saygı kazandırmaktadır. Böylece yoğun olarak iç-grup özdeşleşmesi yaşayan grup üyeleri kayırmacılığı ile diğer ülkelere veya ulus içi diğer etnik gruplara karşı daha rekabetçi, peşin hükümlü olmalarına neden olmaktadır. Diğer bir anlamı ile ulus devlet, dolaylı ya da dolaysız olarak, kurumsal düzeyde ulus devletin ötekilerini belirlemiştir. Heywood'a göre, ulus psikopolitik bir inşadır. Bir ulusu ise diğer gruplardan ayıran en büyük unsur üyelerinin kendilerini bir ulus olarak görmeleridir ve bunun da anlamı grup ve üyelerinin kendilerini siyasal bir grup olarak algılıyor olmalarıdır. Etnik grup ve diğer gruplarla da farklılık noktası budur; etnik gruplar da topluluk kimliğine sahip ve üyelikten kaynaklanan bağlılıkları vardır fakat kolektif bir siyasal emelleri yoktur (Heywood, 2011: 150-151). Ulus devletin heterojen toplumsal yapıyı dönüştürüp farklı kimlikleri ikincilleştirilerek devletin çekirdek baskın kimliklerden oluşması ve milliyetçilik başlığı altında etnik grupların ötekileştirilmesi etnik ayrımcılık ve çatışmaların kaynağı olmuştur.

Etnisite ve milliyetçilik ile ilişkisine bakıldığında Özkırmı'ya (2013: 207) göre etnik kimlerin izleri antik çağlarda Mısır ve Mezopotomya'da da rastlanır ve günümüzün milliyetçiliği insanların o zamanlardan bu zamana geliştirdikleri tüm toplumsal ve siyasi örgütlenme yöntemlerine yön veren etnik farkındalıkların son şeklidir der.

Calhoun'a göre de etnisite ve milliyetçilik her iki olgu da eski geleneksel düzenin yok olmayan parçalarıdır ve bu ilişkiyi açıklamak çok kolay değildir. Her ikisi de politik

ve sosyal mücadelelerde yer alırken, seçkinlerin ifade ettiği modern bir kimlik kategorisinin de parçası konumdadırlar. Bu kategorik kimlikler hem daha önceden var olan homojenlik ile farklılığı kavrayabilme hem de bu türden kimliklerin belirli çeşitlerinin meydana getirilmesine vasıta olur. Calhoun, milliyetçiliği etnisiteden tamamen ayrı tutmak mümkün olmadığını fakat sadece etnisitesinin bir devamı olarak açıklanması da aynı şekilde imkansız olduğunu söyler. Özellikle de devletin inşası, bireysellik ve farklı grupların entegrasyonu gibi modern ve sosyal kültürel değişimin uzanımlarının hepsi, hem milliyetçiliği hem de etnisitenin tartışılmasını gerekli kılar. Özellikle milliyetçilik, siyasal toplulukların sınırlarını belirleme, özerklik talebi ve meşru yönetim hakkı girişimleri için hala önemli bir olgudur. Etnik dayanışma ve kimlik grupların ulusal özerkliklerinden ziyade daha çok içsel, ortak ulusal veya devlet sınırlarının tanınması durumunda ortaya konur. Etnik grup dayanışmasının görüldüğü bu durumlarda milliyetçilik olgusu gibi daha yakın bir olgu akla gelmemektedir (Calhoun, 1993: 235). Etienne Balibar, milliyetçilik ve ırkçılık arasındaki ilişkiye tartışırken milliyetçiliğin belli siyasal hareketlerle örgütlenmesinin ulus devlet çatısı altındaki ırkçılığı sakladığını ifade etmektedir. Balibar, ırkçılığın bazı tarihçilerin iddia ettiği üzere milliyetçiliğin kuramsal söylem ve kitle görüntüsü üzerine kurulmuş zeminde geliştiği argümanından yola çıkarak “*milliyetçilik ırkçılığın tek nedeni değilse de ortaya çıkışının belirleyici koşuludur*” der (Balibar, 2013: 51). Cohen’e (1969: 3) göre devlet, bir grubun evlilik, hısımlık, arkadaşlık, törensel ve ritüel inanç ve uygulamalar gibi alanlarda geleneklerini bastırması zor ve maliyetli olacağından etnik gruplar stratejik olarak avantajlı bir konumda bulunurlar. Tüm bunlar aynı zamanda gayri resmi politik bir örgütlenme için araç olarak kullanılabilir geleneklerdir de. Yeni gelişmekte olan devletlerde amaçlarını gerçekleştirme konusunda bu türden bir gruplaşma, sadakatin sadece sözleşmelerin getirdiği menfaatlardan oluştuğu resmi bir birlikten daha istikrarlı ve etkindir.

Baumann milliyetçiliği, “*kişinin ahlaki benliğinin ulusal kimliği ile ayrılmaz bir bütün oluşturmasıdır*” diye açıklar (Baumann, 1999: 42). Heywood ise milliyetçilik farklı milliyetçi geleneksel görüşlerin ulus kavramına farklı yaklaşımlarıdır der. Bir geleneksel anlayış ulus algısına kültürel ve etnik bağların önemi ile açıklarken diğer taraftan milliyetçiliği vatandaşlık ve siyasi birliktelik olarak gören ve önem arz eden taraf vardır. Buradan hareketle, milliyetçiliğin çeşitliliği ortaya çıkar; liberal milliyetçilik, muhafazakâr milliyetçilik, yayılmacı ve anti-kolonyal milliyetçilik gibi farklılıklara ayrılan bir

kavramdır milliyetçilik (Heywood, 2011: 151-164). Yalçın (2014: 194), milliyetçilik teorilerinin şekillenişinde öne çıkan bazı aşamaların olduğunu ve bu aşamaların başlıcalarının “ilkçi yaklaşımların ortaya çıkışı, klasik modernizmin yükselişi, etno-sembolcü okulun yerleşmesi ve yapısalcı okumaların eleştirel katkısı” olduğunu ifade eder. Oran (1980: 33-43), milliyetçiliği üç gruba ayırır ve milliyetçiliğin anlaşılması için bu alanların anlaşılmasını gerekli görür; “*bir duygu olarak milliyetçilik, bir ideoloji olarak milliyetçilik ve bir toplumsal hareket olarak milliyetçilik*”. Bu alanların hepsi birbirleri ile ilintili ve iç içe geçmiş düşünce ve pratiklerdir kuşkusuz.

Sanayileşme ve modernleşmenin bireyselleşme ile ulus ve etnisite faktörünü zayıflatacağını düşünen 20. Yüzyıl toplumbilimcileri (Eriksen, 2004: 12) tahminlerinde yanılacaklardı. Ulus devletin yapısı ve uygulamaları ile milliyetçilik pratikleri ile, günümüze geldiğimizde, ulusal güvenlik sorunlarının başında etnik sorunlar gelmektedir ve “*bu sorunlar ulusal kimlik, kendi kaderini belirleme ve milliyetçilik temelinde doğduğu için ulus-devletin varlığı ve yapısıyla adeta varoluşsal bir ilişki içindedir*” (Kurubaş, 2008). Milliyetçilik akımları ve etnik kimlik farkındalıkları II. Dünya Savaşı sonralarına doğru yükselir ve etnik sorunların Balkanlar, Orta Doğu ve Afrika gibi ülkelerde çatışma düzeyine vardığı görülür.

Ulus-devlet ve etnik gruplarla ilişkili olarak, Baumann, “Etnik grup” ve “ulus” kelimelerinin farklı dillerde<sup>10</sup> hangi anlamlara geldiğini incelemiştir. İnceleme oniki dil üzerinden yapılmış ve her iki kavrama da getirilen açıklamanın, Tablo 4’de görüleceği üzere, bu dillerde eşdeğer olduğu görülmüştür.

**Tablo 4. “Etnik Grup” ve “Ulus”un Sözlük Tanımları (Baumann, 1999: 36)**

<b>Etnik Grup</b>	<b>Ulus</b>
Soya Dayanır	Soya Dayanır
Genellikle görünüşten ayırt edilebilir	Genellikle görünüşten ayırt edilebilir
Kültürel özellikleri paylaşır (dil, dış görünüm, vb.)	Kültürel özellikleri paylaşır (dil, dış görünüm, vb.)
Doğuştan kazanıldığı söylenir	Doğuştan kazanıldığı söylenir
Kader birliği ve bir tür siyasi örgütlenme oluşturur	Devlet temelinde kader birliği yatar

<sup>10</sup> İngilizce, Fransızca, Almanca, İspanyolca, Rusça, gibi Hint-Avrupa dilleri ile Arapça ve Çince.

Baumann, etnik grup ve ulus kavramları arasındaki aynılığı; 1500’lü yıllar sonrasında ortaya çıkmaya başlayan modern ulus-devletlerin yurttaşlar arasındaki etnisite sınırlarını aşmak için ulusu superetnosa dönüştürdüğünü ve böylece geçmişte yaşanmış ve ortak hafızada yer alan ayrımları postetnik kıldığını söyler. Ancak ulus-devlet toplumdaki tüm etnik gruplara eşit yaklaşmamış, bazılarını imtiyazlı kılarken diğerlerini dışlamış, hak ve kaynaklardan mahrum bırakmıştır. Baumann, çözüm yolu olarak gerçekten postetnik olmanın gerektiğini söyler ve süperetnos olarak ulusu kurmak yerine tüm tarafları dahil eden bir yapının gerektiğini dile getirir (Baumann, 1999: 36-37). Ulus-devlet ve etnisitenin sorunlu etkileşimini Bauman ulus-devletin yapısı içinde dominant bir etnik kimliğin kullanılması ve bu durumunda diğer etnik kimlikleri olumsuz yönde harekete geçirerek kendilerine ait bir ulus-devlet kurma isteğine götürdüğünü söyler (1999: 54).

Ulus-devlet ve etnik gruplarla ilişkisi iki taraflıdır. Bir tarafta sistem ki tüm gücü ile yönetme ve devamlılığını sağlama güdüsü ile uygulamak istediği politikalar ve diğer tarafta ise bu politikalara maruz kalmış etnik gruplar (ve diğer farklılıklar) ve bu politikaların kimlikleri ile çatışan taraflarına vermiş oldukları reaksiyonlar. Oran (2010), azınlıklar üzerine çalışmasında devlet ve birey arasındaki ilişki ve reaksiyonların ne olabileceğine dair tanımlamalar yapmıştır. Bu tanımlamalar devlet ve birey arasındaki ilişkinin bireylerde alt-kimlik ve üst-kimlik üzerinden olup Tablo 5’de görülebilir.

**Tablo 5. Devlet ve Birey Arasındaki Üst-Alt Kimlik İlişkisi (Oran, 2010: 30)**

	Azınlık Bireyi	Devlet	Sonuç
Durum-1	Üst-kimliği subjektif kimlik olarak benimseme	Memnuniyet	Gönüllü asimilasyon
Durum-2	Üst-kimliği ret	Sert tepki	Travma (ayrılma, katliam...)
Durum-3	Üst-kimliği kabul, alt-kimlikte ısrar	Alt-kimliğe saygı ve teritoryal üst-kimlik	Uyum ortamı
		Asimilasyonda veya kan temelli üst-kimlikte ısrar	Çatışma

Oran, bireyin kendi alt/objektif kimliğinde ısrar edip ve ülkenin üst kimliğini reddettiği durumlarda, ya da devletin zorla alt kimlikleri asimile etmeye çalışması durumlarında birey (ve gruplar) çatışma durumunu tercih edebilir görüşünü savunur. Karşılaşılan yaygın tutumlardan biri ise birey (ya da gruplar) üst kimlik olarak ulusu kabul edebilir fakat alt etnik kimliklerinde de ısrarcı olabilirler. Bu durum devletin olay

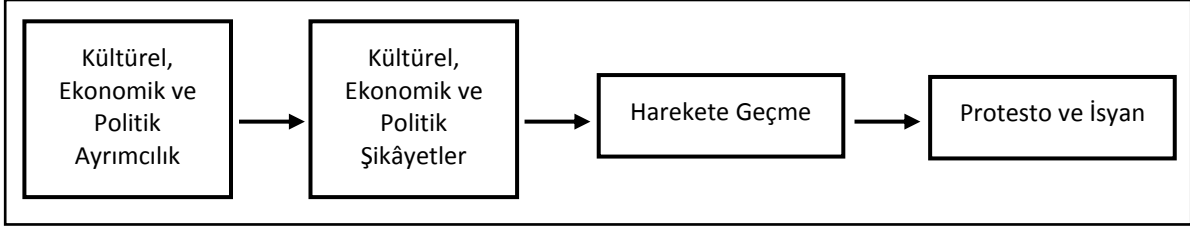
karşısındaki davranışı ile şekillenecektir. Zorlama ve şiddet iki taraf arasında sorun ve çatışma yaratacaktır (Oran, 2010: 30). Sosyal psikoloji disiplini içinde Allport gereksinimlerin karşılanıyor olmasını bireyin çevresi ile uyumunun ve karşılıklı bir etkileşiminin rehber ilkeleri olarak sunar (Allport, 2001: 15). Eflatun ise vatandaşı olduğu Atinanın sorun ve bunalımların temelinde yönetim tarzı ve yöneticilerin olduğunu saptamıştı daha M.Ö. 427-347 yıllarında (Eflatun, 2005: 7). Cox'a göre, kabul gören tahammülsüzlük ve ırk-önyargıları farklı sosyal olgulardır. Irk-önyargıları emek sömürsünü kolaylaştırıcı sosyal tutumlarken, diğer tarafta sosyal tahammülsüzlük aykırı kültürel gruplara karşı kendini temizlemek isteyen toplumun tepkilerini destekleyen yine tepkisel tutumlardır (1954: 393). Tahammülsüz ve ırk-önyargılı gruplar arasındaki en büyük ayırım noktası tahammülsüz gruplar dönüşüm ve asimilasyona pozitif tepki verirlerken ırk-önyargılı gruplar asimilasyon eğilimine düşmanca bakmaktadırlar (1954; 394). Cox'a göre, tahammülsüzlük insanlık kadar eski ve yaygın bir tutumken ırk-önyargıları ise Batı dünyası kapitalizm ve milliyetçilik öğeleri ile yaratmıştır. Cox, buna örnek olarak da Yahudilerin diğer halklar arasında eşitsizce muamele görmeleri, anti-semitik düşünceler ve pratikler sonucu görmüş oldukları zulümleri gösterir (Cox, 1954; 398-400).

Etnik çatışma kavramı, ülke içinde var olan etnik grup ya da grupların diğer etnik grup ya da gruplar ile veya bir yada birden fazla etnik grubun devlet otoritesine karşı başkaldırması olarak açıklanabilir (Yılmaz, 2007: 3). Yılmaz'a göre, etnik çatışmaların ortak özelliği sosyal kimliğin önemli bir unsuru olan etnik kimliğin ifade edilememesidir. İfade edilememesi, baskın etnik grup karşısında kimi zaman etnik dilin kullanılamaması, etnik kültürün sınırlandırılması ya da kanımca itibarsızlaştırılması veya politik kısıtlamalar örnek olarak gösterilebilir (2007: 7-8). Fox'a göre ise etnik çatışmaya giden süreç, baskın etnik gruplar karşısında kültürel, ekonomik ve siyasi ayrımcılığa maruz kalan toplumdaki alt etnik grupların bir süre sonra bu durumdan şikayet ve yakınmalarla sisteme karşı kindarlığa kadar varabilecek hisler geliştirmeleri ve bunun sonucu olarak da sorunun çözümü amaçlı organize olarak harekete geçmeleri sürecini kapsar. Fox, grupların buradan sonra iki yol izleyebileceğini, bunun ya hukuk kuralları içinde kalan barış içerikli bir organizasyon ile siyasi protestolara dönüşebileceğini ya da oradan da silahlı çatışmalar boyutu olan şiddet reaksiyonları olabileceğini ifade etmektedir (2002: 146-147). Etnik grupları, baskın etnik gruba karşı ya da otoriteye karşı etnik başkaldırı için, genellikle



almış oldukları eğitim sayesinde alt etnik gruplar üzerinde gerçekleştirilen baskı ve adil olmayan ilişkiyi okuyabilen, liderler öncülük ederler (Yılmaz, 2007: 10).

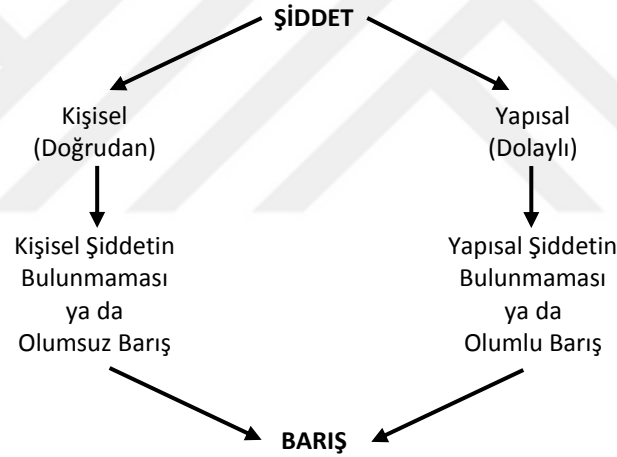
**Şekil 7. Temel Dezavantajlı Grupların Temel Risk Modeli (Fox, 2002: 147)**



Günümüzde etnik grupların dayanışmasının içe kapanarak dış grup algının giderek ötekinin radikal hal aldığı etnikmerkezcilik olgunun yaygınlaştığı görülür. Batıda etnik bilincin artmaya başladığı tarihler II. Dünya Savaşı sonrası tarihler olup 1960'lı yılların sonu ve 1970'li yılların da başları itibari ile de etnik milliyetçilik hareketlerinin başladığı görülür (Heywood, 2011: 227). Etnikmerkezcilik, grup kapanması olarak da adlandırılır, etnisite temelli olup, iç-grup ve özelliklerinin benimsendiği, yüceltiildiği ve abartıldığı, dış-grup olarak görülen diğerlerinin iç-grup kültürü üzerinden analiz edildiği ve ortaya çıkan farklılıklar doğrultusunda dış-grup olarak algılanan grup ve üyelerine karşı radikal düzeye taşınmış önyargılar ve bu temelli davranışlardır. Kişinin kendi grubunu merkeze alarak diğerleri olarak gördüğü grup ve üyelerini kendi değerleri ile ayrıştırdığı noktaları küçümseme durumudur (Hogg ve Vaughan, 2007: 435). Giddens, grupların arasındaki güç ilişkilerinde eşit güçlere sahip olan gruplarda olabileceğini söyler. Bu grupların karşılıklı bir kapanma içinde olduğunu, diğer gruba karşı baskın çıkma eğiliminin görülmediğini söyler. Yaygın olarak ise etnik grubun öteki üzerinden güç devşirdiğini, grup kapanmasının beraberinde kaynakların bölüşümünde eşitsizlikleri kurumsallaştırdığını dile getirir (Giddens, 2008: 543). Giddens, sosyal hareketlerin yığınsal ve organize olmamış hareketlerden örgütlenmiş olana kadar bir eşik farklılıkları gösterdiğin söyler. Etnisite temelli eylemler sivil itaatsizlikten, şiddete, çatışmalara ve hatta iç savaşa kadar uzanabilecek skala içinde olabilir. Giddens örgütlenmelerin hukuk içinde kalıp hareket edebileceği gibi, yasak ve engellerle karşılaşıldığında yer altı faaliyetlere de dönüşüp hukuk dışına çıkabileceğini söyler. Çok etnikli devletler etnik anlaşmazlıklar ve çatışmalar konusunda daha kırılgan bir yapıya sahiptirler. Örneğin, eski Yugoslavya, çok etnikli yapısı milliyetçi akımlar karşısında *etnik temizlik* uygulamalarına kadar varan olaylara

sahne olarak parçalanmıştır. Etnik temizlik yer değiştirmeyi içeren, şiddet yolu ile bezdirme ve terör faaliyetleridir fakat *soykırım* bir etnik grubun başka bir etnik grup üzerinde örgütlü ve sistematik olarak katliamlar yapmasıdır (Giddens, 2008: 546-547). Barış çalışmaları araştırmaları toplumsal yaşamda şiddetin, kişisel ve yapısal şiddet olarak ikiye ayrıldığını söyler. Toplumsal barışta negatif ve pozitif olabilir. Negatif barış ortamı, çatışma ve şiddetin olmadığı anlamına gelir ve sorun görülmüştür ve çözümüyle ilgili çalışmalar vardır. Pozitif Barış ise toplumda çatışmasızlığın ötesinde çatışmaya sebep olabilecek unsurlarında ortadan kaldırılmış olma halidir. Toplumsal uzlaşının sağlanmışlığı ve hak ve özgürlüklerin eşit dağıtıldığı ortamdır (Galtung, 2015: 183). Şekil 8 bu durumu açıklamaktadır.

**Şekil 8. Genişletilmiş Kavramlar Olarak Şiddet ve Barış  
(Galtung, 2015: 183)**



Batı'da da etnisite merkezli kimlik ve etnik milliyetçiliğin gelişmesinde önemli unsurlardan biri de uluslar arası göçlerdir. Dünyada en fazla göçmen<sup>11</sup> sırasıyla, Avrupa, Asya, Kuzey Amerika'dadır (Zick, Pettigrew ve Wagner, 2008: 235). Göçmenlerin sayısal olarak en fazla olduğu ve Batı ülkelerinde yaşayan göçmen sınıfların kültürel talepleri ile Batı demokrasileri sorun yaşamaktadır. 2002, The European Social Survey sonuçlarına göre etnik ayrımcılık ve ayrımcılığın oldukça yaygın olduğu görülmektedir (Zick, ve ark., 2008: 239). Bauböck, liberal demokratik yurttaşlığın hem hukuki zemin üzerine hem de tam kapsayıcı medeni, siyasi ve sosyal haklar üzerine kurulu olduğunu söyler ve

<sup>11</sup> Avrupa, 56 milyon civarı; Asya, 50 milyon civarı ve Kuzey Amerika, 42 milyon civarı (Zick, Pettigrew ve Wagner, 2008: 235).

dezavantajlı (göçmenler dahil olmak üzere) grup üyelerinin bu haklardan bazılarında yararlanamıyor olmasını eşitliğin ihlal edilmesine neden olmaktadır (Bauböck, 1996: 228).

Sınıf ırkçılığı, aslında yeni bir kavram değildir. Sanayi Devrimi beraberinde kapitalist üretim ilişkilerini oluşturmuştur ve burjuvazi dönemi ile aristokrasi ırkçılığı sonrası yeni bir ırkçılık olan sınıf ırkçılığı bu dönemde filizlenmiştir. Günümüze kadar uzanarak gelen ve yaratmış olduğu eşitsizlik ile sınıf ırkçılığı bu temel tarihsel süreçlerden ayrılamaz. Burjuva Devrimi, ve Fransız İhtilali içinde radikal hukuki eşitlik istemi, büyük kitlelerin geri dönüşümsüz olarak politik haklarının da sorgulanmasına neden olmuştur (Balibar 2000: 208-209). Balibar'a göre milliyetçilik ve ırkçılık arasında karşılıklı bir nedensellik söz konusudur ve aynı zamanda yine sınıf ırkçılığı ile etnik ırkçılık arasında da nedensellik vardır ve bu nedensellikler birbirinden bağımsız değildirler (2000: 214). Çünkü her biri bir ölçüde diğerinin alanda kendi etkisini üretir ve diğeri tarafından kısıtlamalar dayatılır. Balibar, "etnik ırkçılık ve sınıf ırkçılığı" arasındaki bağlantılı ilişkiyi tıpkı "milliyetçilik ve ırkçılık" arasındaki ilişkiye benzetir (2013: 258). Balibar, bu iki olgu arasındaki ilişkiye, ırkçılık gelişerek sınıf çatışmasının yerini almıştır perspektifinden bakar ve aynı zamanda sınıf mücadelesine getirilen milliyetçi alternatifin ırkçılık boyutuna bürünmesinin arkasındaki gerekçeleri sorgular (2013: 246). Balibar'a göre:

*İrkçilikle sınıf mücadelesi arasındaki ilişkinin tarihsel biçimlerinin heterojenliği sorun yaratmaktadır. Bu heterojenlik, antisemitizmin "Yahudi parası" teması etrafında anti-kapitalizm haline alış şekline, günümüzde göç kategorisinin irksal izi ve sınıfsal kini birleştirme şekline kadar uzanmaktadır.*

Buradan hareketle Balibar ırkçılık ve sınıf mücadelesi arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ve basitçe tanımlamanın zorluğunun altını çizer (Balibar, 2013: 247). Smith'e göre toplumlarda var olan sınıf kategorilerinin içinde, "cinsiyet en temel ve keskin olan kategorilerden biridir. İkinci kategori mekân ya da ülke/toprak aidiyeti (ki bu kategoriye milli, etnik, kültürel kimlikler girer) ve son kategori de sosyo-ekonomik toplumsal sınıf kategorisidir." (Smith: 1994: 18).

İrkçılık, ırk kavramı üzerine inşa edilmiş, fiziksel farklılıklara dayalı, temelinde bu farklılıklara dayalı olarak bazı birey veya grupların diğerlerinden daha üstün ya da daha aşağı olduğuna inanılan yaklaşımdır. İrkçılık eğilimin yaygın kılan unsurlara bakıldığında; birinci unsur, beyaz ırkın üstünlüğü kavramının ortaya atılması ve ispatsız da olsa bu algının kullanılıyor olmaya devam etmesi; ikinci unsur, Avrupalıların beyaz olamayan

diğer insanlar üzerinde zaman içinde kurmuş oldukları sömürü ilişkileri; üçüncü unsur ise Avrupa, Britanya ve Kuzey Amerika'ya olan göç ve göçmelerin ilişkileri ile ilgilidir (Giddens, 2008: 540-541). Irkçılık farklı formlarda ortaya çıkabilir. Bireysel olabileceği gibi kurumsalda olabilir. Kurumsal ırkçılık, ırkçılık eğilimlerinin toplumsal yapılar tarafından uygulanıyor olmasıdır. Birleşik Devletlerde uygulanan Jim Crow Yasaları bunun için en yerinde örneklerden biridir. Bu yasalar, 1876-1965 yılları arasında ABD'de siyahi ırkın kamu alanlarını kullanamaması için çıkarılan kanundur. Örneğin, okul, ulaşım araçları, restoran gibi kamu görünürlüğü olan mekânlarda siyahi ırkın yararlanması yasaklanmıştır. Ya da diğer örnek Güney Afrika'daki *apartheid rejimidir*. Doğrudan özellik taşıyan bu “*eski ırkçılık*” günümüzde köktendinci eğilimlerde olduğu gibi nadiren görülse de ırkçılığın daha sinsisi olanı “*yeni ırkçılık*” yaygın olarak pratikte devam etmektedir. Yine ırkçı tutumlar fiziksel farklılıklardan ziyade kültürel farklılıklar temasıyla ortaya çıkan dışlama politikalarıdır (Giddens, 2008: 541-542). Dovidio ve Gaertner'in (1986) Birleşik Devletlerde yaşayan beyaz ve siyahi vatandaşlar aralarındaki sosyal ilişkiler üzerine araştırmaları ile geliştirmiş olduğu “kaçınmacı ırkçılık” (aversive racism) kavramı ırkçılığın kompleks tarafını ortaya koymaktadır. Kaçınmacı ırkçılık, bir ırkın üyelerine karşı olumsuz önyargılar ve duygular içindeyken aynı zamanda kişinin kendini eşitlikçi toplumsal değerleri benimseyen ve bu doğrultuda hareket ettiğini düşünen tutumları sergileme halindedir. Ancak aynı kişiler aynı zamanda farkındalık içinde ya da olmayarak bu gruplara karşı iletişimi reddeden, diyalog kurmaktan kaçınan ve zihninde düşmanlık ve nefret duyguları barındıran kişilerdir (Dovidio & Gaertner, 1986: 4). Bu kişiler bu duygularını ve duyguları doğrultusunda ortaya çıkması muhtemel ırkçı ve etnisist davranışlarının olmadığını düşünür ya da söylerler çünkü toplumda yaygın olarak artık kabul gören adalet ve ırk eşitliği normları hâkimdir.

“*Felsefi Düşüncede Irk ve Irkçılık*” adlı çalışmasında Albert Memmi “*Irksal olarak kutuplaşmış bir ortamda, hiçbir insan, hatta dışarıdan gelmiş biri olsa bile, toplumun kıyısında bir yerde duramaz. Daha başlangıçta, kişinin gelip ortada görünmesi bile o toplumdaki yerini belirler*” demektedir (Bernasconi, 2000: 7). Bernasconi, sömürgeci ilişkilerin hakim olduğu toplumlarda yeni gelen birinin kendini ya sömürgeleştirilenlerden ya da sömürgeleştirilenler kategorilerinden birinde bulacağını söyler ve ırk kavramının sosyo-politik gerçeklik içinde kuramsallaştığı ortamın bu ortam olduğunu dile getirir. Çünkü insanın yaşam biçimi, çocuklarına ait eğitimi, kendisini başkalarının kendi iradesi

olmadan nasıl algılayacağı çoktan başkaları tarafından belirlenmiştir. Nagel, (1996: 26) “ Biz insanlar kim olduğumuzu her zaman seçemeyiz; düzenlenmiş sosyal tanımlamalar sonucu kimsek oyuz” der. Gruplararası ilişkilerde hakim ve dezavantajlı grupların ilişkilerinin zaman içinde değişimlere uğrar. Türkdoğan, refah farklılıklarının her zaman statü değişikliğini sağlamadığından yola çıkar ve refahta değişmeye karşı statüde değişme argümanının gerekliliğini savunur. Toplumdal ayrılmış olan ve etnik ayrımcılık mağduru olan siyahi grup üyelerinin refah düzeylerinin beyazlarla aynı seviyeye gelmesinin, mekan olarak beyazların yaşadığı yerler yerine zengin siyahilere ait mekanların oluşturulmasını örnek gösterir (2006: 31- 32). Arslan’a (2004: 25) göre “*Eğer bir etnik grup kamusal alanlarda başka etnik grup veya egemen kabul edilen etnisite ve onun egemenlik ideolojisi ile karşı karşıya ise ya çatışacak, ya asimilasyona uğrayacak ya da egemen ideolojiyi kendi etnik değerlerine eklemleyecektir*”.

Etnik farklılıklarından dolayı ulus-devlet tarafından öteki olarak görülen alt etnik gruplar ile mücadelede geliştirilen önlemler vardır. Giddens bunlara etnik bütünleşme modelleri olarak yaklaşır. Bunlar; asimilasyon, erime potası ve çok kültürlülük politikalarıdır (Giddens, 2008: 544).

Asimilasyon, gruplar arası farklılıkların sınırlarının değişebileceği ve bunun da kültürel ve çevresel faktörlerin gruplar arası karşılıklı ilişki ve bundan doğan deneyimlerle aşılabilir olduğuna inanılır (Matthew, 1977: 160). Asimilasyon, toplumun egemen kültürünün toplumda var olan diğer kültürleri özünden farklılaştırmak ve uygulanmaz kılmak adına gerçekleştirilen sistematik uygulamalardır olarak ifade edilebilir. Bu uygulamalarda beklenti, ortak bir kültür oluşturabilmek için hakim grup dışında kalan grupların kültürlerini unutmaları veya terk etmeleridir. Ya da “*bir azınlık grubunun, baskın grubun değer ve normlarını benimsemek koşuluyla nüfusun çoğunluğu tarafından kabullenilmesi*” (Giddens, 2007: 1052) olarak açıklanabilir. Görüldüğü gibi, asimilasyon kavramının açıklamalarında farklılıklar vardır ve zaman içinde nasıl kullanıldığına bakıldığında da pozitif ve negatif açıklamalar görülür. Örneğin, kültürel ve davranışsal asimilasyon kavramlarının “kültürel uyum” olarak tanımlandığı görülmektedir (Gordon, 1964: 67-68). Sosyolog ve kültürel antropologların *etnik buluşma* sürecini ve sonuçlarını *asimilasyon* ve *kültürel uyum* ifadeleriyle tanımladıkları görülür. Örneğin, Park ve Burgess bütünleşmeyi “*ırkların evlenmeleri gibi birbirleriyle olan etkileşimleri sonucunda biyolojik bakımdan kaynaşma*” ve “*sadece kültürel bir kaynaşma ile sınırlı ise*” buna da

asimilasyon demişlerdir (1921: 735). Asimilasyon kavramının sözlük anlamının “*farklı kültürler taşıyan birey veya grupların homojen bir biçimle ortaya çıkışı*” olarak açıkladığı görülür (Gordon, 1964: 64). Borrie ve diğerleri tarafından UNESCO konferansındaki belgelere dayanarak yürütülen çalışmada Bernard’ın “bütünleşme” konusunda hazırladığı yazıyı şu şekilde ifade ettiği görülür: “*Aslında Birleşik Devletler yeni gelenleri ne asimile etmiş ne de onları kendi içlerinde eritmiştir. Göçmenler ve buranın yerlileri birbirleriyle bütünleşmişlerdir..*”. Oysa Giddens günümüze yakın tarihte, Birleşik Devletlerin bir göçmen ulus olarak, göçmenlere karşı kuşaklar boyu asimilasyon politikaları uyguladığını söyler (2008: 545). Göçmenlerin gelişinden sonra ortaya çıkan ve çeşitlilikle gelişen asimilasyon toplumun ve kültürün her alanında görülebilir. Bazen de göç eden gruplar kendi içlerinde alt toplumlar barındırır ve baskın olan diğerleri üzerinde güç sahibi olabilir. Her halükarda baskın olan toplumun diğeri üzerinde uymaları gereken standartları belirleyici gücü bulunur (Gordon, 1964: 64). Geçmişte asimilasyon kavramına getirilen bu açıklamalar ile günümüzdeki modern dünyanın asimilasyon kavramına atfettiği anlam yükü kuşkusuz uyuşmamaktadır. Kuşkusuz, burada asimilasyon uygulamalarını ve sonuçlarını mağdurlar üzerinden okuyor olmak kavrama farklı anlam vermektedir.

Giddens, asimilasyona göçmenler ve mağdurlar üzerinden açıklama getirir fakat kavram genel anlamını korumaktadır. Ona göre asimilasyon, grupların kendine ait olan gelenek ve pratiklerini terk ederek kendi davranışlarını çoğunluğu teşkil eden grupların değer ve normlarına göre yeniden şekillendirmeleridir (2008: 545). Asimilasyon kavramına Vatandaş’ın (2001: 102-103) getirmiş olduğu açıklaması:

*Asimilasyon, toplumun egemen kültüründen farklı olan toplum kesimlerinin veya özel nedenlerle topluma katılanların topluma ayırt edilemez bir şekilde uymalarını; toplumun egemen kültürüyle benzeşmelerini sağlama sürecinin ismi olarak anlam kazanmıştır. Bu süreçte, farklı olan toplumsal bünyede (corps social) eri(tili)r. Farklı olanda zihinsel ve davranışsal bir dönüşüm gerçekleş(tiril)ir ve katıldığı toplumun herhangi bir bireyi haline ge(tiri)lir. Anlaşıldığı üzere, “eritme”, “yutma” gibi terimler asimilasyona ilişkin tanımların eksenini teşkil etmektedir.*

“Eritme potası” veya “salata çanağı”; toplum içinde var olan ve egemen olmayan grupların kendilerine mahsus özelliklerinin yok olmasından ziyade egemen sınıf kültürü ile beraber tekrar şekillenmesi ve egemen kültürün öğeleri ile birbirine karışmasıdır (Giddens, 2008: 545). Eritme potası uygulamaları, yemek, moda, müzik vb. gibi kültürlerin buluşarak ortaya iki kültüre ait yeni bir lezzet ya da giyim tarzının çıkması olarak açıklanabilir. Örnek olarak, Birleşik Krallıktaki tikka tavuk (Hint yemeği ve İngiliz sosundan oluşur)

veya modern giyimli kadınların Hint kültüründeki gibi omuzlarının sadece bir yanına attıkları büyük şallar gibi. Erime potası politikaları hedeflenmiş politikalar ve yaygın olarak entik çeşitliliğin en arzulan sonucunu olarak görülmektedir. Zira, etnik gruplar kendilerine ait kültürel faktörleri baskın grup karşısında terketmek zorunda değillerdir ve yaşadıkları yeni kültüre kendilerinden de motiflerde katabilmekte ve ortaya melez ama grupları memnun eden yeni kültürel unsurlar doğmaktadır (Giddens, 2008: 545).

Kültürel çoğulculuk veya çok kültürlülük üzerine farklı açıklamalar ve yaklaşımlar söz konusu olup olumlu ve olumsuz karşılanıyor olduğu görülür. Çoğulculuk, insanların tüm ırk ve etnik grup farklılıklarına rağmen eşit statüye sahip olabilmeleridir (Macionis, 2013: 366). Kültürel çoğulculuk aynı toplumda var olan etnik kültürlere ayrı ayrı varolabilmeleri için yasal hakların tanındığı ve aynı zamanda bu grupların toplumun ekonomik ve siyasi yaşamına da yaygın olarak katıldıkları modeldir. Çokkültürlülüğü ise, çoğulculuk modeli sonucu, etnik grupların ayrı ve eşit olarak varolmaları olarak açıklar Giddens (2008: 545). Toplum içinde var olan her farklı grubun kendine ait olan değer ve normlarını koruyabilmesi ve bu özelliklerinden dolayı toplumsal yaşamda ötekileştirilmemeleri, dışlanmamaları, eşit fırsatları kaçırmamaları ve her farklılığın zenginlik olarak kabul edildiği toplumlar ve sistemlerdir. Kültürel çoğulculuğun işgücü piyasalarına da yansımalarının gerekliliğini savunan görüşler bunun gerekliliğini savunurlar. Küreselleşen dünyada müşterisi çok kültürlü olan kurumların çalışanlarının da kültürel çoğulculuğu yansıtıyor olmasının kurumlara rekabet gününü arttırarak geri döneceği iddia edilir. Örneğin Dadfar ve Gustavsson (1992: 91) araştırmalarında yöneticilerin çalışma ortamında kültürel farklılıkların çalışmasına izin vermesi ile performans yönetimi arasında güçlü bir bağ olduğunu ortaya koymuşlardır. Somay, (2012: 102-103) çokkültürlülüğün 20. Yüzyılın son çeyreğinde *postkolonyal hareketliliğin* ters yöne dönmesi ile ortaya çıktığını söyler. Eski sömürgeci Avrupa ülkelerinin ucuz iş gücü ihtiyacını karşılamak üzere, eski sömürge ülkelerinden gelen göçmenlerin gettoları oluşturmaları ve sistemin getto ile olan ilişkisinde yeni bulduğu iletişim şeklidir çokkültürlülük. Somay, Avrupalının aynı şehirde yaşamayı kabul etse de mahalle farklılıklarını benimseyerek bunu gerçekleştirdiğini ve kültür farklılıklarına tahammülü olmasa da modernitenin kültür farklılıklarını asimile edecek olma umudu ile hareket ettiğini söyler.

Toplumsal yaşamda etnik grupların yurttaşlık ve ulus-devlet ile ilişkisini toparlamak gerekirse, Baumann, (1999) Batılı-ulus devletlerin çokkültürlü toplum biçimini

uygulama konusunda yol kat ettiklerini ve bunu ulus-devlet olma aşamasında bazı grupları dışlayarak marjinalleştirilmesine rağmen başarabildiklerini söyler (bu yıllar günümüzde Batı ülkelerinde sosyal sorunlara neden olan islamafobi öncesidir). Ona göre nedenlerden bir tanesi ve en önemlisi sahip oldukları refahtır. Batılı ulus-devlet, neredeyse toplum üyelerinin tamamının yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamıştır ve bunu da *refah devleti* modeli ile gerçekleştirmiştir (1999: 50). Refah aracılığı ile bunu gerçekleştirmemiş olsaydı, Batı yoksul olsaydı etnik radikalleşmeler ve çatışmaların o oranda çok daha fazlası beklenebilirdi. Çünkü, “*etnik aidiyet ekonomik rekabetle bir kaynak haline gelirse, etnik radikalleşme önlenemez bir sonuç alır*” (Baumann, 1999: 37-38). Ulus-devlet İngiltere örneğinden yola çıkarak, sadece refah sağlamakla kalmamış aynı zamanda herkesin eşitliğini sağlamasa da içindeki farklı grupları tatmin edebilecek yeterince olanak sağlamıştır.

Baumann, ulus-devletin sekülerci olmaya çalıştığını ama aslında hiç de seküler olmadığını söyler. Bellah’ın (1966) “sivil din” kavramı ile ortaya attığı farkındalığın öneminden yola çıkarak ulus-devletin geleneksel doğa-ötesi dinlerle arasına mesafe koyduğunu fakat kendi yaratmış olduğu semboller, ritüeller, simgeler yolu ile kendine ait insani bir inanç yarattığını dile getirir (Baumann, 1999: 47-48). Toplumsal bütünleşme, toplumda yaşayan bireylerin, farklılıklarına ve hiyerarşilerine rağmen (egemen ve azınlık grupların) sosyal grupların, sosyal sınıfların, siyasi erk ve kurumların birbirleri ile olan ilişkilerinde uyum içinde diyalog kurabilmelerinden geçmektedir. Durkheim ve Comte gibi sosyologlara göre toplumsal istikrar ve devam için toplumsal bütünleşme şarttır. Durkheim’e göre bütünleşme kolektif duyguların paylaşılma düzeyini göstermektedir ve “ortak bilinç bir toplumu oluşturan üyelerin ortalamasında yaşayan inanç ve duyguların tümüdür” (Durkheim, 2006: 109). Farklılıkları barındıran toplumlarda izlenebilecek üç yöntem olabilir diyen Costa-Lascoux (1994), bunların birinci olarak farklılıkların mekan olarak izolasyonu ve iletişimin ortadan kaldırılması olabileceği, ikinci yol olarak baskın kültür üzerinden asimilasyon veya son olarak tüm kültürlerin benimsendiği entegrasyon modelinin hayata geçirilmesi olarak ifade eder (akt. Bilgin, 2007: 265)

Yurttaşlık kurumunun tarihçesi, içeriği, farklı pratikleri ne olursa olsun her bireyin eşit hak ve özgürlükler için sığındığı bir sitemdir. II. Dünya Savaşı sonrasında günümüze değişimler geçirerek gelmiştir. Bu değişimi sağlayan unsurları Bauböck (akt. Kaya, 2006: 103) şu şekilde sıralamaktadır; halkların kendi haklarını tayin edebilme ilkesi



kurumsallaşmıştır, uluslararası eşitlik adına kolonizleştirilmenin kabulü, uluslararası göçün (göçmenler, diaspora, sığınmacılar vb. nedenlerle) yaygınlaşması, uluslararası kurumlarda insan hakları anlaşmalarının yapılması, ulus devletlerin sorumluluklarının uluslar arası boyuta çıkması (insani yardım ve sığınmacı kabulü örneği gibi). İçeriden, insan hakları anlayışında ve beklentilerin artması ve dışarıdan ise küreselleşmenin etkileri ile yurttaşlık kurumunun zarar gördüğü gerçektir. Birleşmiş Milletlerin (BM) kurulması ile sosyal politikalar uluslararası ve daha kapsayıcı olarak tüm dezavantajlı grupları korumaya yönelik dönüşüme uğramıştır. BM, 1948 yılında “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” ile ve 1966 yılında ise “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları koruma altına almıştır. İkinci Kuşak Haklar olarak da ifade edilen ve devletin kişi ya da gruplara çalışma hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı, (Önsal, 2011: 228) gibi hakları eşit olarak sunması ve denetlemesi günümüzde bir yurttaşlık beklentisidir. Omay’a göre (2011: 3) sosyal hakların temel varlık nedeni:

*... büyük dönüşümün zararlarını mümkün olduğunca azaltmak ve yoksunluk tehlikesi ile karşı karşıya bulunan insanların elden geldiğince bu tehlikeyi göğüsleyebilmesine, tehlike ile mücadele etmesine yardım etmektir. Böylelikle, yoksunluk tehlikesi ile karşı karşıya bulunanların Yaşadıkları acıların hafifletilmesi, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürebilme yolunda güvenli adımlarla ilerleyebilmeleri ve gelecek kaygılarının bir nebze olsun azaltılması amaçlanmaktadır.*

Birinci bölümde aktarıldığı üzere, Birleşmiş Milletler tarafından yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinde maddelerinden biri de çalışma hakkıdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi çalışma hakkı için “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.” der. Çalışma hakkı gerek uluslararası belgelerde gerekse ulusal yasal mevzuatlarda evrensel bir hak olarak tanımlanmıştır ve bu konuda eşitlik beklentileri evrensel farkındalık düzeyine çıkarak talep haline dönüşmüştür. Hukuki düzenlemeler ve beklentiler bu yönde olsa da fiili sonuçlar itibari ile çalışma hayatı verileri ve pratikleri kişi ve gruplara bu hak ve özgürlüğün eşit dağıtmadığını göstermektedir. Çalışma hayatında etnik ayrımcılık pratiklerine ve sonuçlarını inceleyen geçmiş ve güncel bilimsel çalışmalara bakıldığında gelişmiş ülkelerde örtülü ayrımcılık pratiklerinin halen yaygın olduğu ve gelişmekte olan ülkelerde ise bu durumun örtük olmaksızın açıkça pratiklere yansıdığı görülmektedir. Güncel olabilecek bilimsel araştırmalar incelendiğinde bu durum ortaya çıkmaktadır:

Örneğin, Van-Laer ve Janssens, (2011), çalışma hayatında gizli ayrımcılığı inceleyebilmek için çoğunluğun eğilimlerini incelemektense ayrımcılığa uğrayan kişilerin deneyimlerine odaklanan bir bakış açısını benimseyen çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma, iş yerindeki gizli ayrımcılığın buna maruz kalanların bakış açısıyla anlaşılmasını amaçlamıştır. Azınlık grup içerisinde 26 çalışanla Kritik Olay Tekniğinden (Flanagan, 1954) esinlenilerek yapılan mülakatlar yorumlayıcı, tüme varımsal yaklaşım kullanılan bir açık ve bir yarı yapılandırılmış, bir ila üç saat süren görüşmelerden oluşmuştur. Çalışma sonucunda ayrımcılığa maruz kalanların muğlaklık ve yadsıma ile nitelendiği görülmüştür. Bu muğlaklığın etnik çoğunluk içerisindeki bireylerin bizzat kendilerinin belirsiz oluşundan ya da etnik çoğunluk içerisindeki çalışma arkadaşları ve yöneticilerin görünüşte zararsız yadsıyıcı davranışlarından kaynaklandığı da çalışmanın bir diğer bulgusudur. Çalışma işyerinde ayrımcılığın sona ermekten çok uzak olduğunu göstermektedir. Bariz ayrımcılık toplumsal olarak pek kabul edilen bir davranış biçimi olmasa da gizli ayrımcılık olarak ortaya çıkan biçim azınlıklara toplum içerisinde ve işyerlerinde kendilerini güç dengesinin zayıf tarafında hissedecekleri görünmez bir duvar örmüştür. Toplumda görülen güç yapısına sıkı sıkıya bağlı bu duvarlarla baş etmek o kadar da kolay değildir. Dolayısıyla kurumlardan yapısal bir değişikliğe gidilmeden ayrımcılığın yok edilmesinin mümkün olup olmadığı sorgulanabilir. Burada göze çarpan en önemli sonuç iş yerinde ayrımcılığın genel olarak ayrımcılık olarak algılananın ötesinde yaygın bir hale gelişidir.

Stainback ve Irvin (2011) işyerinde ırk ve etnik ayrımcılığı ele alan çalışmalarında aile ve çalışma birimi tarafından oluşturulan 2002 Ulusal Değişen İşgücü Çalışmasında elde edilen verileri incelemişlerdir. 2002 yılında yapılan ulusal çalışmada ulaşılan katılımcılar 18 yaşından büyük, Amerika kıtasında yaşayan, ücretli çalışanlardır. Katılımcıların 18 ila 65 yaş arasında olmasına ve kendilerine ait olmayan bir işte ücretli çalışan Beyaz, Siyahi ve Latinler olmasına dikkat edilerek toplam katılımcı sayısı olarak 2062 kişiye ulaşılmıştır. Yapılan çalışma ve analiz sonuçları, çoğunluğu aynı ırktan çalışanlar arasında ırk ayrımcılığı eğiliminin azaldığı görülmüş, algılanan ırk ayrımcılığının kurumsal bağlamda ırk/etnik çeşitliliğinin bazı etkileriyle dolaylı ilgili olduğu saptanmış, Beyaz olmayanlar ve Beyazlar arasında bazı simetrik olmayan etkilerin olduğu görülmüştür. Ayrıca, tüm ırklar için ırk ayrımcılığı çalışanların sadakatini azaltırken iş arama eğilimlerini artırmaktadır.

Jasinskaja-Lahti ve arkadaşları (2007) göçmenler arasında psikolojik bakımdan sağlıklı olma ve genel olarak refah durumunun iyi olması, çalışma hayatındaki işsizlik ve algılanan ayrımcılığın olumsuz etkisini açıklamada, iş bazında, grup düzeyinde hakim inançların rolünün incelendiği çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmaya katılanlar, eski Sovyetler Birliği'nden, Rusya ve Estonya'dan göç edip Finlandiya'da yaşayan göçmenlerdir, ülke çapında rastgele seçilen katılımcılardır. Çalışmada kullanılan veriler, Finlandiya Akademisinde 2000-2003 senelerinde yürütülen "Finlandiya'da Ötekileştirme, Eşitsizlik ve Etnik İlişkiler" konulu araştırma programının bir parçası haline gelen büyük bir araştırma projesinden alınmıştır. Çalışma sonuçları, algılanan ayrımcılığın olumsuzluklara yol açtığını gösterirken iş bazında grup düzeyinde hâkimiyet inancı, üzerinde çalışılan göçmenler arasında psikolojik olarak sağlıklı olma ve genel anlamda refah içerisinde hissetme konusunda olumludur. Grup düzeyinde hâkimiyet inancının aracı rolü istihdam statüsü ve algılanan ayrımcılık ile üç yönlü etkileşim içerisinde. Algılanan ayrımcılığın bir sonucu olarak psikolojik semptomlar ve refahının iyi olmayışı, işsiz olan ancak yine de istihdam sağlamada kendi beceri ve çabalarının etkili olduğunu düşünen göçmenler arasında görülmüştür. Sonuç olarak, bu göçmenler arasında uzun süren işsizlik, algılanan ayrımcılığın zarar veren etkilerini hafifletmek amacını taşıyan grup düzeyinde inançların azalmasıyla sonuçlanabilir. Ancak bu çalışmanın sonuçları bunun aynı anda sağlık durumlarının da bozulmasına sebep olabileceğini göstermektedir. Göçmenler arasında istihdam ve çalışma hayatında kültürel çeşitliliğe gösterilecek toleransın sadece göçmenlerin bu türden bir bütünleşmeyle refahlarını artırmayacağını, grup düzeyinde hâkimiyet inançları ve beklentiler üzerinde de etkili olacağını ortaya koymuştur. Sonuç olarak algılanmış ayrımcılık ve refah arasındaki ilişkiyi anlamak için denetlenebilirliğin değerlendirilmesinin ve dezavantaj konusunda grup içi çeşitliliğin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmış, işsizliğin uzun dönem sonuçları, grup düzeyinde hâkimiyet ve göçmenlerin refahı için algılanan ayrımcılık tartışılmıştır.

Wen ve Madera (2013), Konaklama sektöründe eğitim gören azınlık öğrencilerinin kariyer beklentilerini, özellikle de etnik azınlık öğrencilerinin bu sektörde beyaz öğrencilerden daha fazla engelle karşılaşp karşılaşmadığını incelemişlerdir. Araştırma için bir Amerikan üniversitesinde otel ve restoran yönetimi okuyan, bir meslek tanıtım fuarına katılan ve üst düzey eğitime kayıt yaptırmış yaklaşık %29'u beyaz ve %71'i de etnik azınlık grubuna mensup 82 öğrencidir. Tek yönlü çok değişkenli değişken analizi bağımsız

değişken olarak, algılanan ayrımcılık, erişim engelleri ve iş aramaya yönelik engeller de bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Sonuçlar etnik azınlık öğrencilerinin konaklama sektöründe Beyaz öğrencilerden daha fazla ayrımcılığa uğradığını, erişim engelleriyle daha fazla karşılaştığını ve azınlık olmak ve konaklama sektöründe çalışıyor olmakla alakalı olumsuz bir toplumsal damga bulunduğu göstermiştir.

Jefferys (2015) çalışmasında, 2000 yılında uyarlanıp 2003 yılında yürürlüğe giren “İrk Eşitliği Yönergesi”ni irdeleyerek sayısı artan göçmenler ile “ırk ayrımcılığına uğrayan yabancılara” karşı toplumun tahammülsüzlüğünün etkisi araştırmıştır. Çalışma istihdam konusunda eşit olmayan tutumların meşrulaştırılmasında ırkçılığın rolü olduğunu ileri sürmektedir. Çalışmanın sonuçları ticari yapıların etnik azınlığa ve çalışan göçmenlere karşı ayrımcılıkla mücadele içerisindeki bağlamlar konusunda birbirleriyle bağlantılı üç sonuca ulaşmıştır. Öncelikle İrk Eşitliği Yönergesi işyerlerinde karşılaşılan etnik ve ırk ayrımcılığını ortadan kaldırmakta başarısız olmuştur. İkincisi 2008 krizinden bu yana ortaya çıkan tahammülsüzlük konusundaki küçük artış, mensupları ulusal çoğunluktan farklı görünen alt gruplara karşı ayrımcılık anlamına gelmektedir. Üçüncü sonuç ise ırkçılığın “yabancılara” karşı eşit olmayan tutumların meşrulaştırılmasında daha güçlü bir rol oynayarak giderek artan “açık” Avrupa ekonomisinin toplumsal olarak düzenlenmesinin sağlanması için gereken birlik ve dayanışmayı zayıflatmaktadır.

Kamenou (2010), etnik azınlık gruplara mensup erkek ve kadınların çalışma ve kariyer deneyimlerinin irdelendiği çalışmasını, Doğu Anglia Üniversitesinde, Uluslararası Eşit Fırsatlar Konferansında yapılan rapor sunumu çağrısıyla gönderilen çalışmalardan seçilen raporlardan yola çıkarak gerçekleştirmiştir. Belçika, Almanya ve İngiltere’de gerçekleştirilmiş, önyargı ve taraflı davranışların yaşandığı toplum ve işyerlerinde kanun çıkarılmasına duyulan ihtiyacın devam etmekte olduğunu, çoğunluk ve azınlık gruba mensup etnik çalışanların kariyer, kalite ve fırsat bakımından farklı sonuçlara ulaştıkları deneyimler yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Roscigno ve ark. (2012), Ohio yurttaşlık hakları Komisyonunda 1986 ve 2003 yılları arasında açılan ayrımcılık davalarından edinilen verilerin kullanıldığı, orta ve üst sınıfta bulunan iyi eğitim almış Afrikalı Amerikalılara yönelik eşitsizliklerin sebeplerinin incelendiği araştırmada sosyal altyapı ne olursa olsun Afrikalı Amerikalılara yönelik işten çıkarılmaların ayrımcılığın en belirgin biçimi olduğu sonucuna varılmıştır.

McGinnity ve ark. (2011), Dublin’de, iş piyasasında, dezavantajlı etnik grupların işe alım aşamasında etnik ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını araştırmışlardır. Çalışma, Dublin şehrinde, iş ilanlarına gönderilen İrlandalı ve azınlık grup üyelerine ait birbiriyle eşdeğer 500 işe başvuru formunun (CV) incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir. İrlanda asıllı bir isme sahip olanların başvurdukları iş mülakatlarına çağrılma olasılıklarının farklı isimde olanlardan iki katı fazla olduğu araştırmada ortaya çıkarken, Asyalı, Afrikalı veya Alman isimlerine sahip adaylar arasında maruz kalınan ayrımcılık oranının farklı olmadığını, bulunan sonuçların başvurulan işe göre değişmediğini göstermiştir.

Fangen ve Paasche (2012) göçmenlerin hem iş piyasasına girişlerinden önce hem de sonra karşılaştıkları dışlanmaları irdeleyen ve ampirik temeli yedi Avrupa ülkesindeki 18-25 yaş arası genç yetişkin göçmenlerin ve onların çocuklarının yaşadığı dahil edilme ve dışlanma deneyimlerini konu alan çalışma gerçekleştirmişlerdir. EUMARGINS araştırma projesinden elde edilen nitel verilere dayanan bu çalışma, Norveç’te etnik kökene sahip genç yetişkinlerle yürütülmüş ve işgücü piyasasında karşılaştıkları deneyimleri, kendilerine yönelik tepkileri ve dışlanmaları analiz eden 50 etraflı görüşme arasından seçilen 25 vakaya dayanmaktadır. Görüşmelerin tümü başkent Oslo’da ve civarında oturan ve çalışma deneyimine sahip kişilere uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların işe alımlarından sonra işverenleri tarafından çok az ayrımcılığa uğrasa da müşterilerle etkileşime geçtiklerinde daha fazla kötü davranışa maruz kaldıkları gözlemlenmiştir.

### 3. TÜRKİYE, KÜRTLER VE ETNİK AYRIMCILIK

Türkiye’nin nüfusu 2010 yılı resmi rakamlara göre 77.695.904 kişidir. Türkiye çok etnikli bir yapıya sahiptir. Andrews’e (1992) göre Türkiye’de kırkyedi<sup>12</sup> (47) farklı etnik grup vardır. Nüfusun etnik dağılımına ve etnik grupların sayısına

<sup>12</sup> Almanya, Tubingen Üniversitesi, *Orta Doğu Etnik Gruplar Atlasında*, Andrews’un çalışmasının aksine, Türkiye’de yirmi tane etnik grup olduğu tespit edilmiştir. Etnisite ve etnik gruplar tartışılırken bu kavramların sınırları için kabul görmüş ortak bir uzlaşımın olmadığı belirtilmiştir. Buradan hareketle, her iki çalışmada etnik grupları tespit etmek için kabul edilen kriterler farklıdır (Buran ve Yüksel-Çak, 2012: 40).

1071 Malazgirt Savaşından da önce Anadolu’ya yerleşmiş Türklerin olduğuna gösteren bazı çalışmalar vardır. Örneğin, Osman Nedim Tuna’nın çalışması MÖ 3500’lerde Türklerin Anadolu’da bulduklarını iddia etmektedir. Yine, Hun Türklerinin MS 395 yıllarında Antakya ve Urfa’ya kadar ilerledikleri bilinir. 1071 tarihi Türklerin Anadolu’daki günümüze kadar ki yerleşikliğinin kesintisiz başlangıcıdır (Buran ve Yüksel-Çak, 2012: 31-32) ve Türk-Kürt ilişkilerinin de günümüze kadar kesintisiz başladığını gösteren resmi kabul görmüş tarih olması nedeni ile bu çalışmada da bu tarih kullanılmıştır.

dair devlete ait güncel resmi veri olmamakla beraber araştırma şirketlerinin ve ayrıca bağımsız araştırmacılara ait bazı bilgilere ulaşmak mümkündür. 1927 yılı ile 1965 yılları arasında Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (bugünkü adı ile Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK) gerçekleştirdiği genel nüfus sayımlar yapılırken anadil tespiti de yapılmıştır (38 yıl içinde, 7 tespit). İstatistiklerde, 1965 yılında Türkiye'de yaşayan Kürt nüfusunun toplam nüfusa oranının % 7.1 olduğu görülür (Çay, 1996: 31). Günümüze ait veriler ise resmi olmayan verilerdir. Türkiye'de, Türklerden sonra en büyük etnik grup Kürtlerdir. Konda araştırma şirketinin, 2006'da yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre Türkiye'de yaşayan toplam nüfusun % 81'i Türk ve % 9.2'i Kürt (ve Zaza) oluşturmaktadır. Erkal'a (2005: 168) göre Türkiye'de etnik gruplarla ilgili çalışmaların, özellikle etnik dağılım istatistiklerinin geneli anadil faktörü üzerinden gerçekleştirilmiştir. Anadil faktörü üzerinden araştırmayı yanlış bulan Erkal, bu durumun yanlış değerlendirmelere neden olduğunu savunduğu görülür. Bu araştırmaların dünya dillerinin etnolojik verileri doğrultusunda gerçekleştiği ve sakıncalar doğurduğunu söyleyen Erkal, Türkiye'de yapılan bir araştırmada anadili Türkçe olanların tespiti ile kendini Türk olarak hissedenlerin istatistikleri arasında ciddi bir yüzdelik fark olduğunu örnek olarak vermektedir. Kürtler, yoğunluklu olarak Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşamışlardır fakat 1980 sonrası, gerek işsizlik gerekse bölgede PKK ile devlet arasındaki çatışmalardan dolayı İstanbul başta olmak üzere ülkenin Güney ve Batı şehirlerine göç etmişlerdir.

Sosyolojik olarak Anadolu'daki Türk ve Kürtler arasındaki tarihi ilişkisinin ne zaman başladığına bakıldığında, bazı tarihi Kürt kaynaklar, Anadolu'nun kapılarının Türklere açıldığı savaş olarak bilinen 1071 Malazgirt Savaşında<sup>13</sup> bölgedeki Müslüman Kürt askerlerin Bizanslılara karşı Türk Selçuklu Sultanı Alparslan'ın ordusunda savaştıklarını iddia eder (Hür, 2012; Tan, 2014). Bu argüman ve benzerlerini doğru bulmayan kaynaklar da görülmektedir. Çay, (1996: 85) “1071 Malazgirt zaferinde Selçuklu ordusunun yarısının Kürt olduğu iddiasının hiç bir ilmi değeri yoktur” der. Bizans,

---

İki tarafın bu olayları farklı isimlendirdikleri görülür. Örneğin, devlet pek çoğuna ayaklanma diye atfederken Kürt kaynakların bazıları da ayaklanma kelimesini kullanmaktadır fakat bazı olaylar için katliam kelimesine kadar varan anlam atfedildiği görülmektedir. Bu olaylar için, daha objektif olduğu düşünülen çatışma kelimesi kullanılmıştır.

<sup>13</sup> 1071 Malazgirt Savaşından da önce Anadolu'ya yerleşmiş Türklerin olduğuna gösteren bazı çalışmalar vardır. Örneğin, Osman Nedim Tuna'nın çalışması MÖ 3500'lerde Türklerin Anadolu'da bulduklarını iddia etmektedir. Yine, Hun Türklerinin MS 395 yıllarında Antakya ve Urfa'ya kadar ilerledikleri bilinir. 1071 tarihi Türklerin Anadolu'daki günümüze kadar ki yerleşikliğinin kesintisiz başlangıcıdır (Buran ve Yüksel-Çak, 2012: 31-32) ve Türk-Kürt ilişkilerinin de günümüze kadar kesintisiz başladığını gösteren resmi kabul görmüş tarih olması nedeni ile bu çalışmada da bu tarih kullanılmıştır.

Ermeni, Süryani ve Batı kaynaklarında da bu argümanı destekleyecek bilgi bulunmamaktadır (Hür, 2012). Fakat, doğru olan bu tarih Türklerin Anadolu'ya resmi olarak gelişlerinin ve dolayısıyla günümüzde bin yılı aşmış Türk- Kürt ilişkilerinin Anadolu'da resmi olarak başladığı bilinen tarihtir. Bin yıl içinde Türk – Kürt ilişkileri İmparatorlukların koşulları içinde şekillenmiştir. Yakın tarihe geldiğimizde, yıkılan Osmanlı İmparatorluğu sonrası beraber verilen Kurtuluş Savaşı mücadelesi sonrasında yeni Türkiye Cumhuriyeti erki içinde beraber yaşam günümüze kadar gelmiştir. Son yüz yıl içinde Devlet ve Kürt etnik grubu arasında sorunlar ve ölümlerle sonuçlanan çatışmalar yaşanmıştır<sup>14</sup>.

Güneydoğu Anadolu bölgesi Türkiye'nin ekonomik ve sosyo kültürel açıdan geride kalmış bölgelerinden biridir. Kürt nüfusunun yoğunluklu yaşadığı bu bölgedeki kentler işsizlik ve yoksulluk temelli dış göç vermektedir. Bu bölgedeki halk ağırlıklı olarak başta İstanbul olmak üzere Batı ve Güney bölgelerine yerleşmiştir. Genel olarak Kürt nüfusun yoğun olarak yaşadığı kent yerleşim bölgelerinde de yoksulluk yaygındır (Yıldız, 2015: 7-8). Yakın zamanda, Batılı şehirlerde Kürtlere karşı zenofobi düzeyine varmış olduğu görülen etnik kökene dayalı gerçekleştirilmiş linç girişimleri söz konusudur ve bazı yerleşim yerlerinden ayrılmaya zorlanmışlardır. Örn, İzmir'in Dikili ve Seferihisar ilçeleri, Balıkesir'in Ayvalık ilçesi, Konya'nın Bozkır ilçesi gibi (Altuntaş, 2014: 147).

Kürt vatandaşların içinde de “Kürt milliyetçiliği”<sup>15</sup> ile hareket eden sınıf mevcuttur ve sosyal medya aracılığı ile her iki tarafında etnisist nefret söylemlerinde buldukları görülmektedir. Buna yönelik en belirgin örnek, 2011 yılında, Kürt nüfusunun yoğunluklu olarak yaşadığı, Van şehrinde gerçekleşen 7,2 şiddetindeki deprem sonucunda medyaya

<sup>14</sup> 1922 Erzurum Hareketi; 1923 Azadi Cemiyetinin Kurulması; 1924 Beytüşşebap çatışması; 1925 Şeyh Said çatışması (Bozarıslan; 2008: 103-104); 1926-1930 Ağrı Çatışmaları; 1930 Zilan çatışması; 1937-1938 Dersim Çatışmaları (MAZLUMDER, 2011: 45-47). 12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980 darbelerinde etnisite faktöründen dolayı mağduriyetler, 1990'lı yıllarda Kürt işadamlarına faili meçhul cinayetler ve Kürt köylerinin boşaltılarak Kürt vatandaşların göçe zorlanması, Devlet ve Kürt etnik grubu arasında çıkmış sorunlardır. 1978 yılı itibari ile kurulan Kürdistan İşçi Partisi (PKK) ile devlet arasındaki silahlı çatışmalarda sivillerin de olduğu 40.000'nin üzerinde ölümler yaşanmıştır. 2013 yılında ilan edilen ateşkes ise barış çalışmaları kapsamında devam etmektedir. PKK, ABD, AB, BM ve NATO gibi ülke ve uluslararası örgütlerce terör örgütü olarak kabul edilen bir örgüttür.

<sup>15</sup> Ayrımcılığın yaygın olduğu toplumlarda, ayrımcılık mağduru olan grup üyelerinin ergenleri aidiyet duygusuna daha çok ihtiyaç duyarak kendi aidiyet gruplarının özüne yaklaşırlar ve duygusal bağ kurarlar. Bunun nedeni, ayrımcılık mağduru olan gruplar toplumsal yaşamda sosyal dışlanmaya maruzdurlar ve ergenler ihtiyaç duydukları özsaygıyı yükseltmek ve koruma beklentilerini toplumun genelinden karşılayamadıklarında, toplumdan uzaklaşırlar (Bilgin, 2007: 71). Böylece toplumsal yaşamda farklı gruplara karşı uygulanan ayrımcılık toplumsal yaşamda bazı grupların içe kapanmasına, diyalog kanallarının zayıflamasına neden olur

yaygın olarak yansıyan etnisist söylemlerdir (Çoban-Kenes, 2011: 44). Yerle bir olmuş şehir ve ölümlerin sosyal medyada bir kesim tarafından etnisist ve nefret söylemleri ile karşılanması, Türkiye’de Kürtlere karşı hissedilen önyargıların<sup>16</sup> dışı vurumu ve etnisist eşliğinde gelinen noktanın göstergesi olmuştur. Demir (2011) bu durumu, “enkazın altından ırkçılık çıktı” ve “klavyelerden nefret akıyor” gözlemleri ile tanımlamıştır.

Türkiye’de Türklerin hoşgörülü, misafirperver ve ayrımcılık yapmadığına dair yaygın kabul gören bir kalıpyargı söz konusudur (Çayır, 2012: 6). Çayır’a göre, Osmanlı İmparatorluğunun millet yapısından gelen ve farklı dinlere karşı daha hoşgörülü olduğu doğrudur, egemen olan ve gücü elinde bulunduran bir yapı ve hoşgören eğilim söz konusudur. Ancak günümüzde, Sanayi Devrimi öncesi feodal hiyerarşik yapı yerine, modern toplumlarda hoşgören merkezi bir yapı söz konusu değil; her bireyin eşit haklara sahip olduğu, anayasal *yurttaşlık hakları* üzerinden toplumdaki tüm bireylerin eşit olduğu, din, dil, ırk gibi farklılıkların grup üzerinden değil yurttaşlık hakları üzerinden algılandığı, tüm farklılıklarına rağmen egemen sınıf içinde yer alabilme özgürlüğü ve hakkı olan eşit vatandaşlık söz konusu. Bu bağlamda ayrımcılıkla verilen mücadelede bu haklara eşit ulaşabilme mücadelesidir. Çayır’a göre (2012: 6) “*Türk modernleşmesinin birlik-beraberlik ideolojisi altında homojen bir nüfus yaratma ideali..*” yakın zamana kadar uygulanmış ve bu ideolojinin zaman içinde kendini farklılaşan demokrasi anlayışı ile yenileyememesi, günümüzde farklılıklara sempati duyulamayan bir toplum modelini yaratmıştır. Türkiye’de egemen grup dışında kalan bazı gruplar uzun yıllardır ayrımcılık mağduru olduklarını ve eşit yurttaşlık haklarından yararlanamadıklarını iddia etmektedirler. Örneğin, Aleviler, Kürtler, Ermeniler ve kısa bir zaman öncesine kadar dindar sınıf gibi. Çayır’ın bu yaklaşımını, Binaz Toprak’ın 2009 yılında gerçekleştirmiş olduğu “Türkiye’de Farklı Olmak” başlığı altındaki alan araştırmasının sonuçları desteklemektedir. Zira çalışma sonuçları, Türkiye’de farklı olan gruplara halen hoşgörü gösterilemediğini ortaya koymaktadır (Toprak, 2009).

Türkiye’de, toplumsal yaşam içinde, Kürt etnik grubunun devlet ve toplumsal katmanlarla olan ilişkilerine yönelik oldukça sınırlı sayıda bilimsel çalışma mevcuttur. Mevcut araştırmaların çoğu, yakın tarihte gerçekleştirilen çalışmalardır. Bunun nedenleri

---

<sup>16</sup> Sadece sosyal medya ile sınırlı olamayan söylemlere bir diğer örnek, Ulusal medyada, Habertürk kanalında, spiker Duygu Canbaş’ın canlı yayında depremi duyururken “*Türkiye bugün bir başka acı haberle sarsıldı, tüm Türkiye, her ne kadar doğusundan, Van’dan gelmiş olsa da bu haber hepimizi gerçekten derinden sarstı ve üzdü*” konuşması akıllarda kalan kötü bir örnektir.



arasında Türkiye, Fransa gibi, yasal olarak vatandaşların bireysel kimliklerini tanımamaktadır (Lordoğlu, 2012: 123) ve ikinci olarak da bu yasal tanımama durumunun toplumsal yaşam içinde bulmuş olduğu pratikler ve sonuçlarıdır. Yeğen, Türkiye'de devletin, 2000'li yıllara kadar Kürt kimliğini tanımayarak, asimilasyon politikaları uyguladığı söylemektedir (akt. Saraçoğlu, 2011: 49). Saraçoğlu ise, bu yıllar sonrası devletin Kürt kimliğini tanıyarak dışlama politikaları uyguladığının altını çizmektedir.

Akademi içinde bu konu üzerinde gerçekleştirilmiş sınırlı çalışmalara bakıldığında, Betül Altundaş, “Zorunlu Kürt Göçünü Kentsel Yoksulluk ve Dışlanma Ekseninde Sosyal Politika Perspektifinden Yeniden Düşünmek” adlı çalışmasında Kürtlere atfen “*bütün yurttaşlar için öngörülen sosyal eşitlik ve sosyal adalet mekanizmasının aslında kimi yurttaşlar nezdinde fiilen geçerliliğini yitirdiği somut bir durum söz konusu*” (2014: 137) şeklinde açıklamaktadır. Altuntaş, Kürtlere karşı uygulanan bu kimlik siyasetinin sonucu olarak, Kürtlerin yoksullaştığını, emek piyasalarında en tabanda vasıfsız işlerde çalışıyor olduklarını ve zorunlu göç sonrası yaşadıkları kentlerde ise ayrımcılık mağduru oldukları tespitinde yapmaktadır. Altundaş, zorunlu göç sonrası kentlerdeki yaşamlarını yoksulluk içinde sürdürmeye çalışan Kürtler için “kent yoksulluğunun ve ucuz iş gücünün etnikleşmesi” olarak tanımlamaktadır (2014: 141). Bu argümanı doğrular nitelikte olan yaklaşım, bu çalışmanın sosyal psikolojik bölümünde Susan Fiske ve ark. (bkz. s. 13) “Kalıpyargı İçerik Modelinin Küme Grupları ve Duygusal Önyargıları” başlığı altında tartışılmıştır. Bu durumu Fiske ve ark.göre yorumlamak gerekirse, toplumsal kalıpyargılar ve önyargılar oluşurken önemli etkenlerden biri olan yoksulluk, düşük rekabet ve düşük statüyü var etmektedir. Düşük içtenlik ve rekabet duyguları ile Kürt etnik grup üyelerinin farklılığı ön plana çıkmakta ve aslında yoksulluğa ait unsurlar ve görünümler, aşağılama sürecinin içine etnisiteyi de katarak etnisistliği doğurmaktadır.

Bir diğer akademik çalışma Saraçoğlu (2011) tarafından, yoğun olarak Kürt göçü almış olan İzmir'de gerçekleştirilmiştir. Saraçoğlu, şehirdeki vasıfsız işleri yapan eğitim seviyesi düşük Kürt'lerin İzmirli orta sınıf ile şehir yaşamı içindeki ilişkilerinden yola çıkmış ve İzmir'li orta sınıfın Kürt algısını araştırmıştır. İzmir'de yaşayan orta sınıfın negatif yönlü değişen Kürt algısının altında yatan sebepleri göç, ekonomik dönüşümler ve toplumsal yaşam içinde değişen sınıf ilişkileri üzerinden incelemiştir. Saraçoğlu, İzmir'de gözlemlenen "Kürtlük" algısının sadece etnik farklılığın neden olduğu ötekileştirilmişlik değil aynı zamanda bu algının cahillik, haksız kazançla geçinme, bölücülük, şehir hayatını

mahvetme ve şehri işgal etme gibi daha derin önyargılar anlamlarına da geldiği saptamıştır (Saraçoğlu, 2011: 23).

Konu ile ilgili, İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği'nin (MAZLUMDER) 2011 yılında hazırlamış olduğu bir diğer çalışma, “Türkiye’de Etnik Ayrımcılık Raporu” adlı çalışma, Türkiye’de ayrımcılık olgusunun yeteri kadar bilinmediği ve bu kavrama duygusal ve siyasi anlam yüklendiğini ifade etmektedir. Buradan hareketle de yapılan sosyal araştırmaların ve ayrımcılıkla mücadelede izlenilmesi gereken hukuki yol haritasının hayata geçirilemediği eleştirisine yer verilmektedir (MAZLUMDER, 2011: 27).

Kürtler üzerine bir diğer araştırma, Hasan Cemal’in (2003) “Kürtler” adlı kitabıdır. Araştırma, PKK ve devlet arasındaki süregelen çatışmaları bireylerin deneyimleri üzerinden aktarmaktadır. Bu yaşamsal deneyimlerin, etnik kimliğin grup üyeleri üzerinde travma ve yas uyandıracak türden deneyimler olduğu görülmektedir (örn.<sup>17</sup>). Etnisite kavramı tartışılırken aktarıldığı üzere, etnik bağı güçlendiren unsurlar arasında grubun yaşamış olduğu travmalar, yaslar ve sonraki kuşaklara aktarılan hikayeler bulunmaktadır.

Kuvvet Lordoğdu ve Mustafa Arslan (2012), Türkiye’de işgücü piyasasında etnik ayrımcılık pratiklerini araştırmıştır. Araştırma, Güneydoğu Anadolu ve Batıda toplam altı şehirde gerçekleştirilmiş, örneklem olarak sendikalar, belediyeler ve sivil toplum örgütlerinden yararlanılmıştır. Araştırma, işgücü piyasasına katılırken, işte terfi olanakları, işten ayrılma sebepleri ve uzun süre işgücü piyasası dışında kalma nedenlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda bu şehirlerde işgücü piyasasında etnik farklılığı olan gruplara karşı etnik ayrımcılık pratiklerine rastlandığı görülür (2012).

Sınırlı da olsa, bu akademik araştırmalar Kürtlere karşı Türkiye’de etnik ayrımcılık pratiklerinin var olduğunu göstermektedir. Ayrımcılıkla mücadele devletin sosyal politikalarının yanında, siyasi partiler, sendikalar, sivil toplum örgütleri, medya ve üniversiteler gibi toplumu etkileyebilecek kurumsal örgütlerin de mücadeleye katkı sağlaması ile mümkün olabilmektedir. Oysa bu alanda da oldukça sınırlı düzeyde çaba

---

<sup>17</sup> Hasan Cemal’in (2003), bir Kürt vatandaşın hapisanedeki deneyimlerinden kitabına aktardığı yaşanmış bir anekdot: “*ya talim yaptırıyorlar ya da birbirimize dayak attırarak bizimle alay ediyorlardı. Böyle bir günde Urfa’lı bir baba ve oğulla epey eğlendiler. Baba atmışbeş yaşlarında.. oğlu, yirmibeş otuz yaşlarında ve babasından daha iri ve cüsseliydi. Evvela oğlunu babasına tokatlatılar. Yavaş tokat vurduğu için hem oğul hem baba coplanıyordu. Beş on denemeden sonra... bu kere oğulu babanın sırtına bindirdiler. Bir taraftan babayı copluyor, daha hızlı koşması için zorluyorlardı. Oğul babasının sırtından indikten sonra ağlamaya başladı... ağlamanın.. yasak olduğu... (s. 26)*”.

görülmektedir. Örneğin, İstanbul Bilgi Üniversitesinin, 2009 yılında, Sendikalar üzerinde ayrımcılık temalı gerçekleştirmiş olduğu kapsamlı alan araştırması Türkiye’de sendikalarının, cinsiyet ayrımcılığı alt başlığı haricinde, henüz ayrımcılık yasağı konusunda çalışmalarının olmadığı gibi bu konuda da isteksiz olduklarını göstermektedir (İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2009). Çoban-Kenes (2011), Ekim 2011 tarihinde, Kürt vatandaşların yaşadığı Van’da gerçekleşen deprem sonrasında, tüm ülkede gözlemlenen ırkçı söylemler üzerine tespitinde; modern dünyada çağdaş ırkçılığın dil ve söylem temelli olduğunun kabul ediliyor olduğunu vurgulamakta, ırkçılık ve ayrımcılıkla mücadele edebilmek için bu söylemlerin deşifre edilmesini gerekli görmektedir. Medyanın ırkçılığı hızlı bir şekilde yayılmasını mümkün kılmasından yola çıkarak bu kurumlar üzerinde ırkçı-etnisist söylemlere yer verilmemesi üzerine sorgu ve denetimlerin gerekliliğinin altını çizmektedir (Çoban-Kenes, 2011: 44-45).

Bu araştırma, eğitilmiş ve üst düzey vasıflara sahip Kürt etnik grup üyelerinin, Türkiye’de, Bursa şehrinde, eşit istihdam haklarının karşılanıp karşılanmadığına dair bir araştırmadır. Bu araştırma, Kürt etnik grup üyelerinin çalışma hayatındaki etnik ayrımcılık sorunlarına, çalışma psikolojisi açısından yaklaşmıştır. Çalışma psikolojisi;

*Çalışma hayatında psikik sorunlara yol açan alanları inceleyen, sorunların nedenleri ve çok yönlü etkileri ile çözüm yollarını araştıran, çalışma yaşamı ve çalışan insan arasında sağlıklı ve verimli bir uyum sağlamayı amaçlayan, bu yönde bilgi üretimi için çaba gösteren bir bilim dalı olarak tanımlanabilir (Tınar, 1996: 26).*

Bu araştırma ile etnik ayrımcılık sorunsalının çalışılma nedeni, Gülmez’in ifade ettiği üzere, tüm insanlar sadece insan oldukları ve taşıdıkları ortak “insan onuru” nedeniyle hak ve özgürlüklerden eşit yararlanmalı ve hak ve özgürlüklere ulaşmada farklı muamele görmemelilerdir (Gülmez, 2009: 5). Herder, *Hümanizmin Gelişmesi Üzerine Mektuplar (1797)* adlı eserinde, ölmek üzere olan bir köle ile bir rahip arasında geçen ikili diyalogu anlatır; misyoner, ölmek üzere olan kölenin başından aşağıya su döker ve bunu farkeden köle ise bunu niye yaptığını sorar. Misyoner cennete gidebilmesi için bunu yaptığını söylediğinde kölenin cevabı “Beyaz insanların olmadığı bir cennete gitmek istiyorum” olur. Bu anekdot beyaz insanın kendisinin dışarıdan nasıl görüldüğüne dair acı bir yüzleşmesidir (Bernasconi, 2000: 99). Aradan geçen neredeyse iki yüzyıldan fazla zaman sonrası bugün modern toplum köleliğe son vermiştir fakat modern toplum kendine ait başka sömürge araçları bulmuşlar ve toplumlardaki dezavantajlı grup üyelerinin

eşitsizlikle mücadeleleri devam etmektedir. Dezavantajlı grup üyelerinin, refahda değişme hatta statüde değişme sağlanabilen ülkelerde dahi halen önyargılar dezavantajlı grup üyelerinin toplumsal itibarını teslim edememiştir. Merkezden uzaklaştıkça periferdeki gelişmekte olan ülkelerde ise, etnik ayrımcılık ile bireyin ya da grupların toplumsal süreç dışına itilmek istenmesi, ikincilleştirilmesi, ötekileştirilmesi ve kaynaklardan eşit faydalanamadıkları görülür. Temel sorun, insan onurunun yaşamın merkezine koyulamaması ve farklı kimliklerin halen kişiye toplum içinde dezavantajlılık yaratmaya devam etmesidir. Farklılıklara hoşgörü ile bakamayan, farklılıkların eşitliği içselleştirilememiş toplumlarda her farklı etnik grup üyesi ayrımcılığa uğraması beklenen potansiyel aday konumundadır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN SOSYAL PSİKOLOJİK KURAMLARI

Ayrımcılık davranışının sosyal psikolojik boyutunu açıklayan birçok kuram vardır. Bu çalışmada Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel ve Turner, 1979) ve Sosyal Baskınlık Kuramı (Sidanius ve Pratto, 1999) çalışılmıştır. Bu iki kuramın, çalışma hayatında ayrımcılık ve etnik ayrımcılık ile ilişkisi tartışılmadan önce kuramların okuyucu açısından daha anlaşılır kılınabilmesi için kuramları açıklarken sıkça kullanılacak olan kimlik ve benlik kavramları açıklanmalıdır. .

Benlik; kavram olarak bir kişinin sahip olduğu özellikler ve vasıflardan yola çıkarak kendisi hakkındaki genel düşüncesi olarak değerlendirilir. Benlik, “*çeşitli imajların, şemaların, protiplerin, anlayışların, teorilerin, amaçların, görevlerin bir bütünü ya da koleksiyonu olarak*” nitelendirilir (Bilgin, 2003: 50). Benlik dinamiktir, sosyal faktörlerden etkilenir, Hogg ve Vaughan (2007: 150) benlik kavramını çeşitli kimliklerin bir araya gelmesinden oluşan bir repertuar olarak anlamlandırır ve farklı benlik türlerini sosyal kimlik kuramcılarının iki geniş kimlik sınıfı vurgusu ile açıklar. Bunlar benliği grup üyeliği üzerinden anlamlandıran sosyal kimlik ve benliği kendine özgü kişisel özellikler açısından tanımlayan kişisel kimliktir.

Kimlik; kişinin doğuştan kazandığı özelliklerle daha sonra yaşam içinde kazandığı özellikleri barındıran bir olgu olarak karşımıza çıkar. Bilgin’e (2007: 11) göre kimlik, “*bir kişi veya grubun kendisini tanımlaması ve kendini diğer kişi ve gruplar arasında konumlaması*” olarak tanımlanabilir. Bellek inşası ise kimliğin ana temelidir. Tadorov’a

(2004) göre kimliğin varlığı neredeyse bellek inşasından geçmektedir (Bilgin, 2007: 219). Kimlik, statik değil dinamiktir ve zaman içerisinde çevresel faktörlerle yenilenir. Bireysel (kişisel), sosyal (grup veya kolektif) ve üst grup düzeyindedir: Bireysel kimlik, kişinin kendine ait özelliklerini ifade eder, doğuştan kazanılan unsurlardır. Örneğin, cinsiyet, yaş, saç rengi, etnik aidiyet, doğum yeri gibi. Sosyal kimlik ise, grup kimliği ya da kolektif kimlik olarak da adlandırılmaktadır. Kişinin sonradan çevre faktörü ile kazandığı, toplumsal yaşam içinde kişiyi bir ya da birden fazla grubun üyesi kılan özellikleridir. Örneğin, akademisyen olmak, Sosyalist parti üyesi olmak, kadın olmak ya da çocuk olmak kişiye bir grup aidiyeti kazandırır. Üst grup kimliği ise, içinde farklı alt grupları barındıran daha geniş gruptur. Örneğin, Aydın'lı ve Van'lı olan kişilerin üst kimliğinin Türkiyeli olması örneğinde olduğu gibi (Hortaçsu, 2007: 38). Kişi ya da gruplar alt ya da üst kimlikleri ile daha çok özdeşleşmiş olabilirler. Wenzel'e (2001) göre üst grup altında yer alan alt grupların eşit olmaması durumunda, üst grup kimliğinin güçlü olan grup tarafından belirlenmesi beklenir ve alt kimlik grubunun kimlik özelliklerinin belirginliğinin azalacağı varsayılır (Hortaçsu, 2012: 558). Bu argümandan yola çıkarak bu çalışma gerçekleştirilirken birinci ve ikinci çalışma esnasında katılımcılarla yapılan sohbetlerde alt etnik gruptan geldiğini söyleyen kişilerin, Türk olmayı radikal biçimde sahiplendikleri izlenimlenmiştir. Etnik kimlik olgusu için Tajfel (1981: 255), ait olunan sosyal grup üyeliği ile bağlantılı olarak bu üyelikten kazanılan değerler ve önemli duyguların varlığı ile oluşturulan benlik kavramının bir parçasıdır açıklamasını yapmaktadır. Etnik kimlik olgusu içinde, iç-grup aidiyeti ve psikolojik bir bağ söz konusudur. Kimlik konusuna farklı yaklaşımlar ve sınıflandırmalar da vardır. Örneğin, Oran (2010: 27) kimliği üç grup altında sınıflandırmıştır.

**Bireysel Kimlik - Grup Kimliği:** Yukarıda ayrıntılı açıklandığı üzere kişisel ve grup aidiyetini belirler.

**Objektif Kimlik- Sübjektif Kimlik:** Objektif kimlik, kişinin doğuştan sahip olduğu tarihsel-antropolojik kimliktir. Örneğin, kişinin Süryani olarak doğmasıdır. Sübjektif kimlik ise, bireyin sonradan kendi kararı ile kendine belirlediği kimliktir.

**Alt Kimlik- Üst Kimlik:** Alt kimlik, kişinin doğuştan sahip olduğu grup kimliğidir. Örneğin, Roman olarak dünyaya gelen çocuğun alt kimliği Romandır. Üst Kimlik ise, yurttaşı olduğu ülkeye ait aidiyeti kişinin üst kimliğidir.

#### 4.1. SOSYAL KİMLİK KURAMI

Sosyal Kimlik Kuramı (SKK), kişiler ve gruplar arası ilişkileri sosyal psikolojik açıdan değerlendiren bir kuram olup kişiler ve gruplar arası ayrımcılık davranışlarının sosyal psikolojik açıdan açıklanmasına katkı sağlamaktadır.

Sosyal Kimlik Kuramı, Tajfel ve Turner 1970’li yılların ortalarında Sosyal Kimlik Kuramını geliştirerek, grup içi ve gruplar arası ilişkileri sosyal psikolojik açıdan ele almışlardır. SKK, sosyal psikoloji disiplini için önemli bir kuramdır çünkü Kuram öncesinde sosyal psikologlar sosyal psikolojiyi birey odaklı ve kişiler arası ilişkiler boyutuna indirgeyerek inceledikleri görülür. SKK ise sosyal psikolojiyi grup ve gruplar arası ilişkiler boyutuyla incelenmesinin önünü açmış ve çağdaş sosyal psikoloji analizleri içinde önemli bir yer edinerek, alt kuramların ortaya çıkmasını sağlamıştır. “Sosyal kimlik yaklaşımı” günümüzde kişi ve grupların önyargı, kalıpyargı ve dolayısıyla ayrımcılık eğilimlerini açıklamak için başvurulan önemli yaklaşımlardır.

Sosyal kimlik kavramı üzerinde ilk araştırmalar yapan Tajfel (1970) “Özgün Kimlik Kuramı” ile gruplar arası ayrımcılığın din ve ırk boyutunu incelemiştir ve sosyal kimlik yaklaşımı, başlangıçta (bkz. Tajfel, 1974; Tajfer ve Turner, 1979) gruplar arası çatışmayı ve sosyal değişmeyi açıklamaya yöneliktir (Hogg ve Vaughan, 2007: 449).

Tajfel “kimliği” ikiye ayırmıştır; bireye, öz-kimlik yani kişisel kimlik terimini atfederken, belirli bir gruba mahsus olmaktan var olan unsurları ise sosyal kimlik olarak adlandırmıştır. Sosyal kimlik, “*etnosantrizm, iç grup yanlılığı, grup dayanışması, gruplararası ayrımcılık, uyma, normatif davranış, stereotipleşme ve önyargı gibi grup davranışı ve gruplararası davranışla ilintilidir*” (Hogg ve Vaughan, 2007: 152). İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır ve bu yüzden kendini bir gruba ait hissetme ve anlamlandırma eğilimi içindedir. SKK, birey karşısında sosyal yapının önceliğe sahip olduğunu varsayar. Sosyal kimlik, “*grup üyeliğinden türeyen benlik kavramının bir parçasıdır*” (Hogg ve Vaughan, 2007: 445). Kuram’a göre, kişi mutlu olduğu ve benimsediği grup üyeliğinden yola çıkarak kişisel kimliği üzerinde değişimler yaratarak güçlü bir sosyal kimlik inşa eder.

Tajfel ve Turner’e (1979: 40) göre SKK’nın üç tane temel varsayımı vardır: Birincisi, kişiler, öz saygı gereksinimi duyarlar ve bunu koruma eğilimi içindedirler. İkincisi, sosyal grup ya da sosyal kategorilere ait olmak olumlu ya da olumsuz değerleri

barındırır. Çünkü bireyin sosyal kimliği aynı zamanda ait olduğu grup kimliğince belirlenir. Üçüncüsü ve son olarak, birey, aidiyet hissettiği sosyal kimlik unsurlarını değerlendirirken diğer gruplar olarak gördüğü grupların özellikleri ile kıyaslama yaparak hareket eder. Dahil olduğu grubu iç-grup olarak görür ve diğer gruplar olarak gördüğü dış gruplarla yaptığı karşılaştırmalar sonucu kişisel kimlik yapısının saygınlık düzeyini belirler. Örneğin, etnisitenin önemli bir unsur olarak ön plana çıktığı kişi ve gruplarda diğer bir grubun etnik grup farklılığı o grubun ve üyelerinin dış grup olarak görülmesine neden olacaktır.

Kuramın yukarıdaki varsayımları doğrultusunda Tajfel ve Turner (1979: 40) üç tane de temel ilke belirlemişlerdir: Kişiler olumlu bir sosyal kimliğe ulaşmak ya da olanı korumak için çaba sarf ederler. Olumlu sosyal kimlik ancak iç-grup ya da dış-grup ile gerçekleştirilen kıyaslamalar sonucu ortaya çıkabilir. Sosyal kimlik memnuniyet vermediği zamanlarda ise kişi ya grubu terk eder ya da kalarak grubu diğer gruplar arasında daha pozitif kılmak için mücadele eder.

SKK'ya göre kişiler kendilerini üyesi olarak gördükleri grup üyelerini iç-grup olarak görür ve kendisine benzemediğini düşündüğü grup üyelerini de dış-grup olarak görürler. Kişi kendini bazı kişi ya da gruplarla özdeşleştirir, özdeşleşmeyi, kendini grubunun üyesi olarak sınıflandırarak, gruba bağlılık geliştirerek ve grubuna değer vererek gerçekleştirir. Kişinin grubu ile özdeşleşme düzeyinin artması grup kimliğinden daha fazla etkilenmesi ve bununda düşünce ve davranışlarına yansımaları anlamına gelir (Hortaçsu, 2012: 562). Kişi kendini özdeşleştirdiği grubu ile farklı grupları karşılaştırarak, kendini ve grubunu diğerlerinden farklı hissetmek ister, kendini ve iç-grup üyelerini yüceltir ve kendi grubunu özel kılacak ayrıştırıcı unsurlar bularak tüm bu unsurlar üzerinden benlik saygısı inşa eder (Hogg ve Abrams, 1988: 20-21). Grup içi farklılıkları azaltır ve gruplar arası farklılıkları abartma eğilimi gösterir (Hortaçsu, 2012: 565).

Sosyal kimlik teorisyenleri, sosyal kategorizasyonun bağımsız bir değişken olduğunu ve çatışan çıkarlar olmasa da biz ve onlar ayrımının oluştuğunu ileri sürmektedir (Bilgin, 2003: 34). Çünkü Kuram'a göre insan kendini korumak ve yüceltmek güdüsü ile kendini kategorilendirir, kendi grubunu kayırır fakat diğer grup olarak gördüğü grupları ötekileştirir. Bu yolla kendi grubu ile özdeşleşir, kişisel beklentilerini tatmin eder. Örneğin, eğitim ve gelir düzeyi yüksek olan kişilerin üye olduğu sivil toplum örgütüne üye olan bir

kişinin üyeliğini sivil toplum örgütünün toplumsal başarıları ile özdeşleştirilmesi ve benlik saygısını beslemesi gibi veya futbola gönül vermiş bir taraftarın takımının galibiyetleri ile dolaylı olarak kişisel başarı hissetmeleri gibi.

Kişinin iç grupla kurduğu aidiyet duygusu ve özdeşim düzeyi ne kadar yüksekse dış grup olarak belirlediği gruplara karşı daha önyargılı ve ayrımcılık eğilimleri içinde olması beklenir. Hogg'a (2000) göre grupların kendi aralarındaki ilişkiler büyük ölçüde kendi grubunun diğer grup üzerinde üstünlük sağlama mücadelesidir. Bununda grup üyelerinin benlik ve sosyal kimlikleri üzerinde etkileri vardır. "Kendini Kategorilendirme Kuramına" göre ise kişi kendini üyesi olarak gördüğü ve kategorilendirdiği grubun özellikleri ile özdeşleşirler ve içselleştirir. Gruba ait pozitif yüklemeler kişinin benlik algısına da pozitif yansımalar olarak yüklenir (Hogg ve Vaughan, 2007: 149).

Sosyal koşulların güvenden uzak olması, yani şiddet ve savaş ortamının varlığı, kişinin iç grup ile özdeşimini daha da artmaktadır. Daha da ileri boyutunda önyargıların bu ortamda varlığı kişi ve grupların dış grup üyelerini de-hümanize etmeleri ile de sonuçlanabilir (Hogg & Vaughan, 2007: 382) ve geçmişten günümüze tarihte bunun sonuçları olarak jenoside örnekleri mevcuttur.

Sosyal Kimlik Yaklaşımı (SKY), "biz" ve "onlar" (diğerleri) ilişkilerine odaklandığı için etnik grupların arasındaki ilişkilerden doğan etnik ayrımcılığın anlamlandırılabilmesinde önemli katkıları vardır. Grup üyelerinin kendi iç grubuna ve diğerleri olarak gördüğü dış gruba karşı etnik merkezci yaklaşımlarını aşağıdaki Tablo 6'da görülebilir.



**Tablo 6. İç Gruba ve Dış Gruba Etnik Merkezci Yaklaşımlar**

Üyelerin iç gruba (bize) yaklaşımları	Üyelerin dış gruba (diğerlerine) yaklaşımları
Kendilerini uzman ve kusursuz görmek	Diğerlerini ikinci sınıf, ahlaki değerlere zayıf ve yetersiz görmek
Kendi değerlerini tümüyle doğru ve evrensel bulmak	Diğerlerinin değerlerini reddetmek
Kendini güçlü görmek	Diğerlerini zayıf görmek
Diğer iç grup üyeleri ile işbirlikçi ilişkiler kurmak	Dış grupla iş birliğini reddetmek
Grup içindeki otoritelere boyun eğmek	Dış gruptaki otoritelere karşı çıkmak
Grup üyeliğini sürdürme yönünde isteklilik sergilemek	Dış grup üyeliğini reddetmek
İç grup üyelerine güven duymak	Dış grup üyelerine güvenmemek
Diğer iç grup üyelerine ilişkin olumlu tutumlar geliştirmek	Dış grup üyelerine olumsuz duygularını ve nefretini sezdirmek
İç grubun başarılarından kendine pay çıkarmak	İç grup içindeki tatsızlıklardan ve iç grubun başarısızlıklarından dış grubu sorumlu tutmak

H. A. Michener, J. D. DeLamater ve S. H. Schwartz, (1990), akt. Demirtaş-Madran, (2012: 81)

Baskın grubun egemen davranışları karşısında eşit olamayan diğer gruplar her zaman üst kimlik olabileme özelliğindeki bu egemen kimlik ile özdeşleşmezler ve kimlik özelliklerini korumak için direnirler. “Farklılıkların” eşit haklara sahip olamadığı toplumlarda dezavantajlı grup içinde doğmak ve dezavantajlı grup üyesi olarak toplumsal yaşantıya devam etmek bireyi ve grupları örseli kılabilir. Etnik kökeninden dolayı, farklı dini inançlarından dolayı, cinsiyetinden dolayı onaylanmayan ve eşit itibar görmeyen kişi ve gruplar travma özellikleri gösterirler ve bu kuşaklarla aktarılsa kronik travma ortaya çıkar (Kaya, 2014). Bu tür toplumlarda, dezavantajlı grup üyeleri, daha çok iç grup dayanışması ve aidiyet duygusuna sahiptirler. Bunun nedeni ise yaşamsal deneyimlerle algılanmış önyargı ve ayrımcılığa maruz kalınmışlığın ortak bağlılık ve çıkar duygularını güçlendirmesidir (Giddens, 2008: 537). Gruplar arası çıkar çatışması (Bezirgan-Arar ve Bilgin, 2010: 4) beraberinde iç grup ve dış grup üyelerine karşı farklı tutum içinde olmalarına neden olur. Örneğin, iç-gruba karşı hoşgörülü, diğerine karşı anlayışsız davranma gibi. Vinsonneau (2002: 205) bu durumun ontolojikleştirme yaklaşımı olarak görür; “ iç grupta arzu edilmeyen, dış grupta ise arzu edilen davranışlar tesadüfe bağlanır. Eş zamanlı olarak grup üyelerinin aşırı yüceltilmesi dış grubunkilerin ise yerilmesi, iyi ve

*kötünün, sosyal aktörlerin tözüne yerleştirilmesi sağlanır”* (akt. Bezirgan-Arar ve Bilgin, 2010: 4).

Kimlik ve gereksinim ilişkisine bakıldığında, azınlık kimlikleri kişinin farklı olma gereksinimini karşılayan pozitif bir unsur olarak da karşımıza çıkar. Freeman’a (2001) göre kişi kendini yüceltecek kimlik özelliğini seçerek önem verme eğilimi gösterecektir ve azınlık kimlikleri kişinin kendini farklı görme gereksinimini karşılayan bir araç olacaktır (akt. Hortaçsu, 2007: 46).

Hogg ve Vaughan’a (2007: 153-154) göre, insanlar başkalarını kategorize etmek için genelde kolay erişilebilir kategorizasyonları kullanırlar çünkü kategorize etmek için kullandıkları algısal ipuçları sınırlıdır. Örneğin, davranış biçimleri, konuşma tarzı gibi. Kategorizasyon zihinde prototipler halinde depolanır. Bu prototiplerde sadece iç grup içerisindeki benzerlikler değil aynı zamanda gruplararası farklılıkları da görünür kılınır. Grup içi farklılıklar azımsanarak diğer gruplarla olan farklılıklar belirginleştirilir (Tajfel, 1981: 77-78). Bu prototipler zihinde oluşturulduğunda, kişiler kendilerine ya da başkalarına kişisel kimlik özellikleri ile değil göze batan sosyal kimlikleri ile bakmaya başlarlar. Oluşturulan iç-grup ve dış-grup prototipleridir bunlar. Örneğin, Dindar prototipi ya da bu çalışmada araştırdığımız üzere Güneydoğulu Kürt prototipi gibi.

Tüm bu varsayım ve ilkelerden yola çıkarak, Sosyal Kimlik Kuramının temel kavramları “*toplumsal bağlam, toplumsal sınıflandırma, toplumsal kimlik ve toplumsal özdeşleşme ve toplumsal kıyaslamadır*” (Hortaçsu, 2007: 25). Kurama göre kişi kendisini üyesi olduğu sosyal grubun özellikleri doğrultusunda değerlendirir, kategorilendirir, sınıflandırır, bu yolla sosyal kimlik inşası gerçekleştirir ve diğer kişi ve grupları da bu özellikler doğrultusunda anlamlandırır.

Yukarıda daha önce belirtildiği üzere, *sosyal kimlik yaklaşımı* günümüzde kişi ve grupların önyargı, kalıpyargı ve dolayısıyla ayrımcılık eğilimlerini açıklamak için başvurulan önemli bir yaklaşımdır ve bu doğrultuda gerçekleştirilen pek çok bilimsel araştırma ayrımcılığın sosyal psikolojik boyutunu anlamamıza yardımcı olmaktadır. Örneğin, Wenzel’in (2001) iki farklı üniversitenin psikoloji mezunu öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada, gruplardan birine kendi mezun oldukları fakültenin teorik açıdan iyi olduğu, diğer gruba ise kendi fakültelerinin ise metot açısından iyi olduğu bilgisi verilir. Daha sonra bu öğrencilere psikoloji disiplini açısından teori ve metot bilgilerinin önemini

anlatmaları istendiğinde öğrenciler kendi mezun oldukları okulda verilen bilginin psikoloji açısından daha önemli olduğunu savundukları görülmüştür. Örnekte olduğu gibi, kişinin kendi grubu üzerindeki pozitif yansımalar grubu ile özdeşleşme düzeyini artırmakta yargılarına ve kararlarını etkilemektedir. Çalışma hayatında, sosyal psikolojinin insan psikolojisi üzerinde söylediği bu gerçekler, yöneticiler açısından dağıtıcı adalet bağlamında, diğer gruplara eşit mesafede kalabilme ve ayrımcılık yapmama sürecinin insanın sosyal psikolojisi ile arasındaki güçlü ilişkiyi göstermektedir.

Kakarika (2012) SKK ve bağlantılı kavramlar temelindeki araştırmasında işyerinde farklılıkların sebep olduğu olumsuz etkilerin sonuçta kendini ifade edebilmeyi engellediği ve ayrımcılığa etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Kakarika, bu konuda yapılan çalışmaların ışığında, işyerinde ve de çalışma arkadaşlarının birbirleriyle kişisel bilgilerini paylaşımlarında, bu etkilenen durum ve kişiler arası ayrımcılık konusunda yüzeysel ve derin farklılıkların pozitif etkileri konusunda öneriler geliştirir. Kendini ifade etme, ayrımcılığın birbirine zıt iki biçimi içerisinde algılanmasıyla bağlantılı olup bireyin demografik ve temel özellikler konusunda diğerlerinden farklı olduğunu algılama düzeyi ilişkilerin yönlendiricisi, duyguların farklılıklarının etkisini kuvvetlendirici işlevi görmektedir der. Kakarika'ya göre etki, farklılık ve ayrımcılık arasındaki güçlü bağların araştırılması çalışanların farklı olmaya yönelik hisleri ve tepkileri konusunun tam olarak anlaşılmasını sağlayabilir ve algılanan ayrımcılık ve kendini ifade etme fenomeninin tam olarak anlaşılmasını sağlayabilir.

Verkuyten (2011) Hollanda'da aşırı sağ Özgürlük Partisinin (PVV) lideri Geert Wilder'in Müslüman vatandaşlar için ayrımcı ölçütleri nasıl meşrulaştırdığını incelemiştir. Wilder'in dört parlamenter tartışmaya ve gazete makalelerine katkıları inceleyerek yapılan analizde Wilder'in sürekli bir biçimde bir inanç sistemi olarak İslam ve insanlar grubu olarak da Müslümanlar arasında ayırım yaptığını göstermiştir. Yazar İslamı Batıya göre dışsal ve de iç grubun erdemli doğası için büyük bir tehdit olarak tanımlamıştır. İslam ve Müslümanlar arasındaki ayırımın önyargı ve ayrımcılık suçlamalarını saf dışı bırakmak hususundaki işlevi de gösterilmiştir. Çalışmada beş adım modeli kullanılarak 'biz' ve 'onlar' arasındaki ayırımın eşitsizliği nasıl meşrulaştırdığı ve de ayrımcılık öğelerinin anlaşılabilir, kabul edilebilir ve hatta ahlaki bakımdan da gerekli olarak algılanır hale getiren teorik kuram ifade edilmiştir. Sonuç olarak ise ayrımcılık ve önyargı konusunda

çalışan sosyal psikologların kişi kategorileri ve ideolojik kategoriler ile siyasi liderlik arasındaki ayırma daha fazla dikkat etmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Knippenberg (2000) araştırmasında, çalışma motivasyonu ve performansını Sosyal Kimlik Teorisi ve Öz-sınıflandırma Teorisi perspektifinden analiz etmiştir. Kurumsal kimliğin ortak fayda sağlama motivasyonu ile ilişkisi bu analizin merkezindedir. Kurumsal kimlik ile motivasyon ve performans ilişkisine dair ampirik çalışmalarının incelenmesinin yanında teorik analiz de kimliğin çalışma motivasyonu, görev performansı ve bağlamsal performans ile pozitif ilişki içinde olduğunu ve özellikle de grup hedefinin daha iyi performans için sosyal kimlik temelli motivasyona neden olabileceği sonucunu göstermektedir.

Bu araştırmanın varsayımlarından biri de Türk etnik grubu ile özdeşleşme düzeyi yüksek olan “geçit bekçilerinin” (bkz. s. 111) çalışma hayatında diğer etnik gruplara karşı etnik ayrımcılık eğilimlerinin daha fazla olacağıdır. Sosyal kimlik kuramının ölçüm aracı, özdeşleşme ölçeğidir. Bu çalışmada “geçit bekçilerinin” kendi iç grubu ile özdeşleşme düzeyleri özdeşleşme ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan Özdeşleşme Ölçeği, Kirshler, Palmonari, & Pombeni tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir.

#### **4.2. SOSYAL BASKINLIK KURAMI**

Sidanius ve Pratto'nun (1999) geliştirmiş olduğu Sosyal Baskınlık Kuramı (SBK), toplumların grup tabanlı sosyal hiyerarşiler üzerine yapılandığını ve bu yapılanmanın toplumda sosyal eşitsizliklere nasıl neden olduğunu ifade eden bir kuramdır.

SBK, her toplumda sosyal bir sistemin olduğuna ve sosyal sistemin içinde egemen grup ya da grupların varlığına dikkat çeker. Kuram, toplumdaki grupları hiyerarşik yapılar olarak görür ve bu grupların hiyerarşik ilişkiler içinde güç çatışmaları yaşadıklarını varsayar (Sidanius ve Pratto, 1999: 56).

SBK, toplumda yaşayan kişilerin grubu temel alan sosyal hiyerarşik yapılar oluşturma eğiliminde olduklarını ve her toplumda da sosyal hiyerarşik yapı göstergesi olan bir kaç egemen grubun var olduğunu belirtir. Bu egemen gruplar daha çok sosyal itibara sahiplerdir, ekonomik, siyasi ya da sosyal açıdan toplumdaki diğer gruplara göre daha güçlülerdir. Egemen gruplar, kendi meşruiyetlerinin sürekliliğini sağlama çabası içinde hareket ederler ve diğer grupların karşısında kaynakları kontrol edebilme gücüne

sahiptirler. Kuram'a göre egemen gruplar bu imtiyazlı durumdan memnundurlar çünkü hiyerarşik ilişkilerin sorgulanmadığı toplumlarda baskın gruplar kaynaklara daha çabuk ulaşırlar. Örneğin, daha iyi eğitim koşulları, daha iyi konut olanakları, sağlık sistemine hızlı ulaşım gibi. Aynı toplumda egemen olmayan grup üyelerinin sosyal itibarı daha düşüktür, damgalanma ve iftira gibi deneyimler yaşama riskleri daha fazladır. Kaynaklara egemen sınıfla kıyaslandığında daha sınırlı ulaşabilirler, yoksulluk, işsizlik, tehlikeli işlerde çalışma gibi güvencesizliklerle yaşamak zorunda kalabilirler (Sidanius ve Pratto, 1999; Pratto Sidanius ve Levin, 2006: 271-272).

SBK'a göre, toplumdaki bu baskın grupların üyeleri diğer grup üyeleriyle kıyaslandığında daha güçlü sosyal rollere sahiptirler. Örneğin, Hıristiyan bir grup üyesi olarak Türkiye'de dünyaya gelmişseniz, hukuken engel olmasa da, devlet lideri olma şansınız Türk vatandaşlarla kıyaslandığında çok daha düşüktür. Bu örnekten yola çıkarak Kuram toplumsal yapı içinde yüksek kariyer gerektiren statülerin egemen grup üyelerince doldurulduğunu iddia eder ve egemen sınıfın kendi algısı üzerinden soyut ve somut iç grup nepotizmi uyguladığının altını çizer. Tüm bunlar bilinçli ya da bilinçsiz olarak gerçekleşir.

SBK, baskın grubun kendi egemenliğini meşrulaştırabilmek için ideolojileri kullandığını ve kendine ait özellikleri değerli kılarak topluma yaygınlaştırma eğilimi ile hareket ettiğini iddia eder. Kuram'a göre ideolojiler baskın gruplarca araç olarak kullanılır. Örneğin milliyetçilik, ırkçılık, cinsiyetçilik gibi (Çayır, 2010: 47). Kuram, bu varsayım ile ideolojinin önyargı içerisindeki rolünün altını çizer ve egemen grup ile ideolojiler arasında pozitif ilişki kurar. İdeolojileri kullanan baskın grup her toplumda farklı kimliktedir. Örneğin, apartheid öncesi Güney Afrika'da baskın grup beyazlar, Türkiye'de Türklerdir, İslam coğrafyasında, radikal İslam'ın görüldüğü bir ülkede ise baskın grup erkeklerdir.

Yukarıda, SKK açıklanırken ele alındığı üzere, kişi kendi grubuna ait olan kötü özellikleri görmez, hissetmez ve grubuna ait pozitif özelliklere itibar yükler, yüceltir ve ödüllendirirler. Kendi grubuna pozitif değer algısı yaftalarken dış grup olarak gördüğü diğer grupların farklılıklarını değersizleştirme ve itibarsızlaştırma eğilimi gösterirler. Toplumsal hakimiyeti olan bir sınıf olduğu için bu güce sahiptir. Değersizleştirme eğilimini ise dış grup olarak gördüğü grubu önce homojen kılarak, sonra grubu en kötü özellikleri ile tanımlayarak, kalıpyargılar üreterek ve damgalayarak yapar. Örneğin,

Türkler hoşgörülüdür. Kuşkusuz Türklerin hoşgörüsüzlüğü benimsememiş ve ilişkilerinde hoşgörüsüzce davrananlar grup üyeleri vardır fakat algı yönetimi ile oluşan kalıpyargılar tüm Türkleri aynılaştırır ve heterojen bir grup olmaktan çıkarır.

Toplumda var olan baskın grubun egemenliğini meşrulaştırmak adına hareket ediyor olma eğilime *sosyal baskınlık yönelimi* denir. Sosyal baskınlık yönelimi baskın grupların diğer gruplar üzerinde egemenlik adına gruplar arası eşitsizliği destekleme eğilimidir. Sosyal baskınlık yönelimi ve eşitsizliği sorgulamadan meşru kılan ideolojiler arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örneğin, etnik-merkezcilik. Bunun gibi ideolojileri benimseyen ve sosyal baskınlık yönelimi yüksek düzeyde olan kişiler hiyerarşik yapının gelişmesine dönük politikaları destekleme eğilimi gösterirlerken sosyal baskınlık yönelimi düşük olan kişiler ise hiyerarşiyi azaltabilecek politikaları hayata geçirebilmeyi desteklerler (Pratto, Sidanius ve Levin, 2006: 281). Sosyal baskınlık yönelimi yüksek kişilerde, üyesi olduğu grubun toplumdaki diğer gruplarla karşılaştırıldığında daha yüksek bir sosyal statüye sahip olduğunu anlama tutumu içinde olduğu görülür. Pratto ve ark. (2006: 286) göre, sosyal baskınlık yönelimi düşük olan kişiler hiyerarşik yapıyı benimsemezlerken sosyal baskınlık yönelimi yüksek düzeyde olan bireyler ise hiyerarşik yapıya daha çok eğilimli olan kişilerdir.

SBK, tüm toplumlarda var olan hiyerarşilerin üç temel sistem üzerinde oturduğunu varsayar (Sidanius ve Pratto, 1999: 38): Birincisi, toplumlarda *yaş* üzerine kurulmuş, sosyal güç ilişkisi barındıran, hiyerarşik bir sistem vardır. İkinci olarak, toplumlarda *cinsiyet* üzerine kurulmuş ve yine güç ilişkisi barındıran bir sosyal sistem mevcuttur. Son olarak ise, toplumlarda *keyfi küme-grup* sistemleri oluşmuştur. Bu keyfi sistemler güç ile bağlantısı olduğu düşünülen ulus, etnik grup, ırk, kast, sosyal sınıf ve dinsel gruplardır. Her toplumda bu sınıflardan biri yada bir kaç baskın durumdadır. Örneğin, Güney Afrika'da beyazlar sihayi vatandaşlara kıyasla daha küçük bir popülasyon olmalarına rağmen 1980'li yıllar kadar siyahilere karşı egemen grup olup sihayiler üzerinde *apartaid* rejimi uygulamış bir gruptur. Kuram'a göre, yukarıdaki sistemlerin esneklik, şiddet düzeyi ve odak merkezlerinde farklılıklar bulunmaktadır. Kuram'a göre bu üç temel sistem toplumda baskın grupları, yaş üzerinden, cinsiyet üzerinden ve küme-grup sisteminde yer alan unsurlar üzerinden belirler. Büyük yaş grubu küçük yaş grubu üzerinde, erkeklerin kadın grubu üzerinde ve her toplumda farklılaşabilecek baskın etnik grup, ulus, kast veya dinsel gruplar da diğerleri üzerinde baskınlık kurma eğilimi gösterirler. Yaş sisteminde, yetişkin

ve çocuk arasındaki hiyerarşik yapıda esneklik vardır. Aynı şekilde cinsiyet faktörü ele alındığında da erkek ve kadın arasındaki sosyal hiyerarşik yapı esnekliklidir. Keyfi küme sisteminde ise toplumsal koşullar doğrultusunda, gruplar arası sınırların geçirgenliğine göre, küme sistemi farklılaşarak şekil almaktadır (Pratto ve ark. 2006: 273). Keyfi küme sistemi göre esnekliğin daha az, toplumsal çatışmalar ve şiddet açısından ise en fazla sorunun çıktığı alandır.

SBK, her toplumda toplum üyelerince kabul edilen ve doğruluğu irdelenmeyen meşrulaştırıcı mitlerin var olduğunu söyler. Bu meşrulaştırıcı mitler, toplum tarafından ortak olarak paylaşılır fakat egemen gruplar mitlerin varlığından alt gruplardan daha fazla yarar sağlarlar (Pratto ve ark. 2006: 276). Sidanius ve Pratto'ya göre mitler "*toplumsal sistem içinde ahlaki ve entelektüel meşrulaştırmayı sağlayan tutumlar, değerler, inançlar, kalıpyargılar ve ideolojiler*" dir (Sidanius ve Pratto, 1999: 45).

SBK, mitleri iki gruba ayırmıştır. Birincisi, hiyerarşiyi destekleyen ve sosyal eşitsizliklerin artmasını sağlayanlar grup temelli mitlerdir. Örneğin, merkez milliyetçilik, ırkçılık gibi. İkincisi ise, sosyal eşitliği ve hiyerarşinin azalmasını sağlayan grup temelli mitlerdir. Örneğin, Hümanizm, feminizm örneklerinde olduğu gibi (Sidanius ve Pratto, 1999: 45-46). Toplumda hiyerarşiyi azaltan veya çoğaltan meşrulaştırıcı mitlerin hangisinin daha yaygın olarak kabul görüp uygulandığı o toplum ve toplumda yaşayan gruplar hakkında da bilgi verebilmektedir. Hiyerarşiyi azaltan inanç tutum ve ideolojilerin daha yaygın olarak kullanıldığı toplumlarda toplum üyelerinin farklılıklarına rağmen eşit haklara sahip olmaları belenecektir ve toplumsal yaşamda ayrımcılık algı ve deneyimlerinin de azalacaktır.

SBK, toplumda var olan ve benimsenen meşrulaştırıcı mitlerin toplumdaki kurumların işleyişini veya yapısını da belirleyen önemli bir unsurlar olarak görür. Kuram, bu anlamda toplumdaki kurumları, hiyerarşiyi destekleyip geliştiren veya hiyerarşiyi azaltan kurumlar olarak da kategorilendirir (Pratto ve ark. 2006: 276). Hiyerarşiyi azaltan kurumlar toplumsal eşitlik adına hareket etmekteyken, hiyerarşiyi destekleyen ve hiyerarşik ilişkilerin meşrulaşmasını sağlayan kurumlar ise egemen sınıfların alt gruplar üzerinde egemenliğinin daha fazla önünü açmaktadır (Pratto ve ark. 2006: 276). Örneğin, askeri sistemler veya iç güvenlik kurumları hiyerarşik kültürü destekleyen ve yaşatan

kurumlarken, üniversiteler ise toplumda hiyerarşinin azalmasını sağlayan kurumlar olarak gösterilebilir.

Pratto ve ark. (1994) göre sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan kişiler daha hiyerarşik kurumları çalışmak için seçerken, sosyal baskınlık eğilimi düşük olan kişiler ise hiyerarşik yapı ve ilişkisi düşük olan kurumlarda çalışacaklardır (Sidanius ve Pratto, 1994: 748). Sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan kişiler yüksek statü ve siyasal güç beklentileri doğrultusunda eşitsizliği önemsemeyerek sosyal hiyerarşiyi yaratan ve koruyan kurum ve örgütlere yakın kalarak sosyal ve siyasal üstünlüklerini koruma eğilimi göstereceklerdir. Sosyal Baskınlık Yönelimi yüksek olan kişilerde dış grup ve üyelerine karşı önyargı ve ayrımcılık eğilimlerinin yüksek olması beklenir (Pratto ve ark. 1994: 757) Sosyal eşitsizlik sonucu ayrımcılık mağduru olmuş kişi ve gruplarla empati kurması beklenmeyen bu kişilerin önyargılı, muhafazakar hatta ırkçı eğilimleri ortaya çıkabilir. Sosyal baskınlık yönelimi düşük olan kişiler ise toplumdaki diğer grup ve üyeleri ile empati kurabilen hatta eşitsizlikleri azaltıcı eylem ve roller olarak sosyal eşitsizlik ile mücadele yolunu seçeceklerdir (Pratto ve ark., 1994: 744).

SBK'ya göre kişiler ve kurumlar birbirlerini hiyerarşik eğilimleri arttırıcı rol oynamaktadırlar ve bu durumda ayrımcı davranmaya teşvik edici olup değiştirilmesini zorlaştırmaktadır (Pratto ve ark. 1994: 758). Sidanius ve Pratto'nun (1999) Amerika Birleşik Devletlerde (ABD) farklı ırk ve etnik kökenlere sahip kişiler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın sonuçları, grubun sosyal statüsünün yüksekliği grup içi kayırma ve siyasal muhafazakârlık eğiliminin de pozitif yönlü artışa neden olduğunu ortaya koymuştur. ABD'de egemen grup olan Avrupa kökenli Amerikalıların kendi grupları pozitif etkileyecek toplumsal ve siyasal kararları destekleme ve etnik gruplar arasındaki farklılıkları sürdürmekle eğilimleri diğer Afrika kökenli Amerikalılara ve İspanyol kökenlilere göre daha yüksektir.

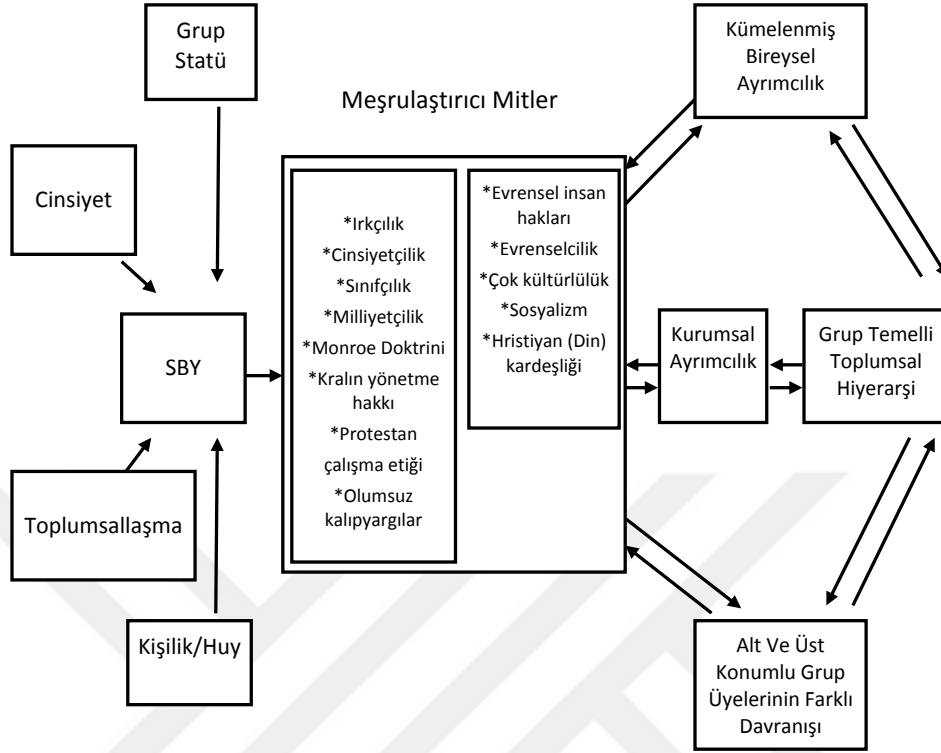
Hiyerarşi arttıran kurumlarda uygulanan ayrımcılık pratiklerinin grup hiyerarşisinin güçlenmesi üzerinde de etkileri vardır. Bunun nedenlerinden biri kurumlar kişilerin aksine bol miktarda kaynağın tahsisini ve yer değiştirmesini sağlayabilir. İkinci olarak büyük kurumlar lokale kadar uzanabilen sistematik etkiyi yaratabilirler. Üçüncü olarak, ayrımcılık uygulamaları kurumların devamlılığını sağlayabilmek adına geçmişten gelen pratiklerdir. Kurum içindeki ayrımcılık pratikleri ile bireysel düzeyde verilecek her hangi



bir mücadele kurumların kendi ayrımcılık uygulamalarını savunmalarına ve kurumun bu yolla devamlılığını sağlamaya devam etme eğilimi göstermelerine neden olacaktır. Dördüncü olarak kurumlar kendilerine ait iç tüzüklere sahiptirler ve bu yolla oluşturdukları kurallar bireysel farklılıkları gözetmeyerek kişileri aynılaştırır. Beşinci olarak ise askeri kurum gibi kurumlarda çalışan bireyler bu kurumların özel resmi statülerinden dolayı örgüt davranışlarından kişisel suçluluk duymazlar. Bu yüzden toplumsal yapı içindeki sosyal hiyerarşilerin oluşmasında ve devamında kurumların davranışlarının etkileyici özelliği vardır (Pratto ve ark. 2006: 276). Kadın ve keyfi küme üyelerine karşı kurumsal ayrımcılık toplumda istihdam, konut, perakende piyasaları, sağlık ve eğitim alanlarında oldukça sık rastlanmaktadır.

SBK, grup temelli sosyal hiyerarşinin üç önemli unsur tarafından çalıştığını ortaya koyar. Tablo 3’de de görüleceği üzere, bunlar, *Kümelenmiş Kişisel Ayrımcılık*, *Kümelenmiş Kurumsal Ayrımcılık* ve *Davranışsal Asimetridir* (Sidanius ve Pratto, 1999: 39). Kümelenmiş Kişisel Ayrımcılık, günlük, basit ve bazen de göze çarpmayan bireyler arası ayrımcılık hareketleridir. Örneğin, iş başvurusunda bulunan kişinin işveren tarafından dezavantajlı gruptan olduğu için işe alınmaması veya kariyerinde yükselememesi gibi. Kümelenmiş Kurumsal Ayrımcılık, bireysel olmaktan çıkıp kurumsal davranış halidir. Kamu ya da özel kurumlarının kurallar, yöntemler, icraatlar yolu ile grup temelli hiyerarşik ayrımcılık uygulamalarıdır. Davranışsal Asimetri dezavantajlı grupların grup temelli sosyal hiyerarşik yapıyı değiştirmek adına hareket etmezken bu yapıyı kabullenip destekleyerek sistemin devamlılığını sağlarlar. Bu durum da hiyerarşik ilişkilerin daha da sağlamlaşmasına neden olur. Davranışsal asimetri toplumdaki sosyalleşme modelleri, kalıpyargılar, meşrulaştırılmış ideolojiler, psikolojik önyargılardır. Davranışsal asimetri, grup içi davranışsal asimetri, dış grup kayırmacılığı veya itaati, öz benlik zayıflığı, ve ideolojik asimetridir. Davranışsal asimetri gücünü, yukarıda ayrıntılı olarak anlatılan, toplumdaki baskın grup tarafından üretilen meşrulaştırıcı mitlerden alır (Sidanius ve Pratto, 1999: 43-45). Sosyal Baskınlık Kuramı’nın sistematik ana hatları Şekil 9’da görülebilir.

**Şekil 9. Sosyal Baskınlık Kuramının Sistematik Görünümü  
(Sidanius ve Pratto, 1999: 40)**



Kurumlar aracılığı ile hiyerarşik olarak örgütlenen toplumlarda, hiyerarşik ilişkilerin toplum tarafından kabul edilip benimsendiği görülürken ayrımcılık uygulamaları ise yaygın pratiklerdir. Bu toplumlar hiyerarşik ilişkileri ve ayrımcılık uygulamalarını sorgulamazlar (Göregenli, 2012: 23). Önyargılar, kalıpyargılar ve ayrımcılık fenomenleri grup temelli hiyerarşik sosyal yapı kavramsal çerçevesi dışında anlaşılabilir (Sidanius ve Pratto, 1999: 38).

SBK, sosyal psikolojide önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık konuları ele alan diğer teorilerinin aksine (örneğin, Gerçekçi Grup Çatışma Teorisi, Sosyal Kimlik Kuramı, Kendini Kategorizasyon Teori, Stereotipi İçerik Modeli), toplumsal yapı içinde önyargıların ve ayrımcılığın birçok toplumsal katman düzeyinde nasıl üretilip muhafaza edildiğini ortaya koyar. Toplumsal eşitsizliğin, kültürel ideolojiler ve politikalar, kuramsal pratikler, bireylerin diğerleri ile arasındaki iç-grup ve dış-grup ilişkileri, bireylerin psikolojik yatkınlıkları ve erkek kadın arasındaki gelişmiş etkileşim koşullarıyla bunu gerçekleştirir (Sidanius ve Pratto, 1999; Sidanius, Pratto, van Laar, ve Levin, 2004; Pratto, Sidanius ve Levin, 2006: 272). Ayrıca, SBK, toplumdaki sosyal yapıyı bir sistem olarak irdeler ve farklı katmanlarda bu sürecin nasıl sistematik etkileri beraber çalışarak ürettiğini

kuramlaştırır. Toplumsal yapıların yapılanma süreçlerini ele alırken, yaygın olarak bilinen ve kapitalizm, cinsiyet, sosyal kimlik, bireysel farklılıklar gibi konulara odaklanan diğer kuramların aksine Sosyal Baskınlık Kuramı daha geniş bir perspektife sahiptir. Özellikle, toplumsal eşitsizliğe kurumlar sorumluluğunda bakılmasının gerekliliğini diğer kuramların aksine ortaya koyan bir Kuramdır.

Sosyal bilimler literatüründe güvenilirliği çok yüksek ve en yaygın olarak kullanılan kuramların dahi eleştiri aldığı ve geliştirilmesi tavsiye edilen küçük noktaları söz konusudur. SBK'yı da Huddy (2004) bazı konularda eleştirisel yaklaşmış ve önerilerde bulunmuştur. Huddy'e göre SBK alanında en iddialı kuramlardandır fakat Huddy Kuramın belirlenen üç kategori üzerinden olan gruplararası ilişkilerin eşit düzeyde açıklamakta çok başarılı bulmadığını söyler. Ancak Kuramın alt grup üyelerini kontrol ederken kişisel farklılıklarla duyulan ihtiyaç ve ihtirasların altını çizmede ve aynı zamanda kurumlarla kişiler arası ilişkilerin ayrıntılarını ortaya koymada başarı bulduğunu söyler. Huddy'e göre sosyal baskınlık ve sistemin meşrulaştırılması, rastgele oluşturulan gruplar arasındaki ilişkide değişiklik oluşturulmasına müsaade etmez. Baskın gruplar alt gruplar üzerinde güç oluşturma arayışında olmasının yanı sıra bu türden ilişkilerin neden veya nasıl oluştuğu konusunda bir açıklama bulunmaz. Yazara göre statükoya karşı çıkan üst statüde bireyler de vardır ve bunların arasında kadın hareketini destekleyen erkekleri, düşük gelir sahibi ailelere para yardımı yapan zengin liberalleri ve etnik farklılıklara adalet için yorulmadan çalışan beyazlar gibi insanlar sayılabilir. Huddy tüm bu farklılıklara yapılacak bir açıklamanın gerekliliğini savunurken bunların grup içi önyargının ortaya çıkışıyla statükonun kabulünü açıklayacak basit grup statüsüne dayanan teorilerle uyuşmadığını da dile getirir (Huddy, 2004: 951 ve 958-959).

SBK temelli sosyal bilimler literatüründe, toplumsal, kurumsal ve kişisel düzeydeki ayrımcılığı konu alan pek çok araştırma söz konusudur: Case ve ark. (2008), 383 öğrenci üzerinde, iki yönlü değerlendirme kullanarak kadınlara ve homoseksüellere yönelik önyargı ve ayrımcılık üzerinde farklı kişilik özelliklerinin etkisini araştırmışlardır. Çalışma sağ kanat otoriterizm rizmeden yana olanlar ve daha fazla sosyal baskınlık yönelimi olanlar ile eşitlikten yana olup hümanist özellikler gösteren kişiler arasındaki farkı göstermektedir. Kişilik, kadın ve homoseksüellere karşı olan önyargıyı benzer biçimlerde etkilemiş olsa da, kişilik özellikleri ve önyargı bu iki tür ayrımcılığı farklı biçimlerde etkilediği görünmektedir. İncelenen iki grup değerlendirildiğinde, sağ kanat

otoriteryanizmi ve sosyal baskınlık yöneliminin yüksek olması daha fazla önyargıya neden olurken bu eğilimleri düşük olan ve eşitlik yanlısı kişilerde daha az önyargıya neden olmaktadır (Case, Fishbein, ve Ritchey, 2008).

SBK, Feather ve McKee (2012) cinsiyet araştırmasında kullanmışlardır. Çalışma, kadına karşı saldırgan (hostile) ve iyimser (benevolent) yaklaşımları konu almaktadır. Schwartz Değer Araştırmasından alınan 10 değer türü, sağ-kanat otoriteryanizmi (SKO) ve Sosyal Baskınlık Yönelimini (SBY) içeren Değişken Cinsiyetçilik Envanteri (Ambivalent Sexism Inventory) (ASI) tarafından ölçülen kadınlara yönelik saldırgan ve iyimser (HS ve BS) tutumlarla ilgilidir. Ölçekler Avustralya'da bir üniversitenin öğrencileri (N = 170) tarafından doldurulmuştur. Sonuçlar, HS, BS, SKO, SBY ve korelasyonlardan bazılarında değer gücünün öneminde cinsiyet farklılıkları göstermiştir. HS ve BS güç ve güvenlik değerleriyle pozitif korelasyona sahipken, cinsiyet konusunda evrensellik ve iyilik ile negatif korelasyona sahiptir. SKO ve SBY çok az örtüşse de farklı değer örüntüsüyle ifade edilirler ve de değer önemi ile HS ve BS arasındaki ilişki ile kısmen bağlantılıdır sonucu ortaya çıkmıştır.

Fischer, Hanke ve Sibley (2012) Sosyal Baskınlık Yöneliminin (SBY) ulusal düzeylerinin makro bağlamsal öncüllerini incelemişlerdir. Bu çalışma ise Sosyal Baskınlık Teorisi araştırmasını kurumsal ayrımcılıkta ulusal düzeyde farklılıkları, makroekonomik gelişimi ve önceki çalışmalarda SBY ortalama düzeyini etkileyen geniş durumsal etkenler olarak da değer ideolojilerini örnekleyerek araştırmayı gerçekleştirmişlerdir. Söz konusu hipotezler, 27 farklı toplumdan 95 örnek içerisindeki 50,971 bireyden elde edilen yığılmanın üç-düzeyle bir meta-analizi içerisinde test edilmiştir. Hiyerarşiyi hafifleten meşrulaştırma ideolojileri için güçlü etkiler ve cinsiyet güçlendirme ile karşılaşmıştır. Rastlantısal olarak oluşturulan kitlesel ayrımcılık grupları SBY ile daha az bağlantılıdır ki bu da bu hiyerarşilerin konuya özel olduğunu göstermektedir. Üç düzeyle örnekleme için karışık etkilerinin kullanılmasıyla bu örüntüler yeni konulara bağlanılabilir ve yüksek SBY'nin teşvik eden belirli bir kurumsal ve sosyal ortam oluşturabilirler.

Snellman ve Ekehammar'ın (2005) çalışması, çok etnik yapıları toplumlar üzerinedir ve insanların etnik grupları sosyal mesafe temelinde sıralandıklarını veya bundan hiyerarşiler çıkardıklarını göstermektedir. Çalışma, bir topluluk örneğinden alınan öz bildirim temel olarak (N=psikoloji dalından olmayan 150 öğrenci) (1) katılımcıların

(İsveçli ve göçmen erkeklerle kadınlar) çeşitli alt grupları arasından altı etnik hedef grubunun oranları ve sıralamalarının uyuşması ve (2) etnik sıralama eğiliminin etnik önyargı ve sosyal baskınlık yönelimi ilişkisini irdelemiştir. Sonuçlar göstermektedir ki, etnik ve cinsiyet kökenine bakmaksızın katılımcıların çeşitli alt gruplarının altı etnik hedef grubuna benzer sıralamalar yapıp hiyerarşiler oluşturduğunu ve insanların etnik sıralamaya eğiliminin sosyal baskınlık yönelimi kadar etnik önyargılarıyla da bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Umphress, Simmons, Boswell, Triana (2008) çalışması, toplumda düşük statü sahibi gruplar içerisinde adayların seçiminde, 'üstün grupların alt gruplara olan baskınlığını' desteklediğini işaret eden bir bireysel farklılık değişkeni (J. Sidanius ve F. Pratto, 1999: 48) olan Sosyal Baskınlık Yöneliminin (SBY) olumsuz etkisini azaltacak bir biçimi incelemiştir. Sosyal Baskınlık Teorisi ilkeleriyle tutarlı bir biçimde, 2 çalışmada Sosyal Baskınlık Yönelimi (SBY) yüksek olanlar, potansiyel takım arkadaşı olarak düşük sosyal baskınlık yönelimi olanlarla karşılaştırıldığında düşük statü grubunun bir üyesini seçmeye (örn. Çalışma 1 deki Beyaz bir kadın ve Çalışma 2 deki bir Siyahi erkek) daha az meyilli olduklarını göstermiştir. Ancak, SBY yüksek olanların, yetkili kişiler grup üyelerinin seçiminde iş performansı göstergelerinin kullanılması gerektiğini açıkça ifade ettiğinde her iki adayı da seçmeye meyilli olmaları gibi, yetkili birinden alınan açık yönergeler bu etkiyi hafifletmiştir. Ayrıca çalışma, SBY'si yüksek olanların iş adaylarını değerlendirmek için geçerli performans kıstasları kullanmaları konusunda üst birimler tarafından bildirim aldıklarında SBY olumsuz etkilerinin azaltılabileceğini göstermektedir.

Kteily, Sidanius ve Levin (2010), Sosyal Baskınlık Yöneliminin bir sebep mi yoksa sadece gruplar arası tutum ve davranışların sonucu mu olduğu sorusunu cevaplamak amaçlı gerçekleştirdikleri çalışmada, UCLA lisans öğrencilerini yıllarca izleyen tekrarlı bir araştırmadan alınan verileri kullanmışlardır. Sosyal Baskınlık Yöneliminin dış gruplara karşı önyargı ve ayrımcılığın 'sadece bir yansıması' olmaktan ziyade bir sebep olduğu düşüncesine destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Özellikle beyaz öğrenciler arasında, çapraz gecikmeli (cross-lagged) analizler kullanılarak, 1996'da ölçümlenen SBY'nin dört yıl sonrasında 1996'daki düzeylerini kontrol eden grup içi arkadaşlık seçimindeki öz bildirimi kadar bir takım etnik gruplara yönelik önyargısını da tahmin etmek için belirgin marjinal faydaya sahip olduğunu göstermişlerdir. Diğer taraftan, 1996'da ölçülen grup dışı etkisi ve grup içi arkadaşlık tercihi, 1996'daki SBY düzeyleri dikkate alındığında

2000'deki SBY düzeylerini tahmin etmekte başarısız olmuşlardır. Sonuç olarak SBY belirli toplumsal bağlamlara karşı duyarlı iken aynı zamanda gruplar arası tutum ve davranışların yalnızca bir yansıması olmaktan ziyade görece değişmez bir sebep olarak da görülmelidir.

SBK, genel olarak toplumsal yapı ve hiyerarşinin toplumsal kurumların pratikleri ile ortaya çıktığını ve bu doğrultuda da toplumsal hiyerarşinin eşitlik ya da ayrımcılık üzerinden tekrar-tekrar aslında kurumsal pratiklerle şekillendiğini göstermektedir. SBK, kişiler, kurumlar ve toplumsal yapı arasındaki ilişkileri Sosyal Psikoloji disiplini içinde anlamlandırmaya çalışan bir kuram olarak çalışma hayatı konuları ile organik bağı olan bir kuramdır. SBK, çalışma hayatının düzenlemesi temel konularından biri olan sosyal politika disiplini (Buğra, 2006: 9) ile sosyal psikoloji konularını bir araya getiren özelliğe sahiptir. Buradan hareketle, SBK bu çalışmada kullanılacak uygun Kuramlardan biri olarak seçilmiş ve kullanılmıştır. Bu araştırma ile Türkiye'nin sosyal yapısı içinde, egemen grup karşısında eşit fırsatlara sahip olmadığını beyan eden Kürt etnik grup üyelerinin kurumsal alan içinde *kaynaklara* ulaşmakta eşit fırsatlara sahip olup olmadıkları çalışılmak istenmiştir. Kurumsal alanda Kürtlere karşı var olduğu düşünülen etnik ayrımcılık pratiklerinin ortaya çıkarabilmek üzere bu çalışmada, Sosyal Baskınlık Yönelimi ölçeği SBK-6 kullanılmıştır (Sidanius ve Pratto, 1999: 67). Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği Pratto, Sidianus, Stallworth ve Malle (1994) birey ve grubunun diğer grup ve üyelerine karşı toplumsal üstünlüğe sahip olma istek düzeyini ölçmek amaçlı geliştirmiştir. Ölçek, bireyin gruplararası ilişkilerde eşitlik yerine hiyerarşiyi tercih edip sürdürme yönündeki eğilimini araştırmaktadır. Bu araştırma, çalışma hayatında baskın gruptan seçilmiş olduğu düşünülen “geçit bekçileri” üzerinde uygulanarak “geçit bekçilerinin” sosyal baskınlık eğilimlerini ortaya çıkarabilmek hedeflenmiştir.

## **5. KAVRAM ÇALIŞMASI OLARAK GEÇİT BEKÇİLERİ: “EŞİTLİK GÖZCÜLERİ VE AYRIMCILIK GÖZCÜLERİ”**

Çalışma hayatı ve istihdam ilişkilerine bakıldığında, işverenler, yöneticiler, işçiler, sendikalar ve devlet gibi aktörlerin karmaşık güç ilişkilerini içermekte olduğu görülür. Yıldırım (1998: 53-54), Poulantzas'ın argümanından yola çıkarak gücün sadece kişiler arası ilişkilerde değil sınıf ilişkilerinin de temelinde olduğunu ifade eder. Yıldırım (1998:

55), istihdam ve güç kavramı arasındaki ilişkiyi, “*Alt-üst ilişkisi ve dolayısıyla otorite, itaat, yaptırım ve kaynak kullanımını içermesi nedeniyle, istihdam ilişkisi bir güç ilişkisidir*” der. Yıldırım, toplumdaki kaynaklara sahip olmanın sosyal ilişkilerde güç unsuru olduğunu ve aynı zamanda kurumsal ilişkilerde de otoritenin kişilere karar alma yetkisi ile güç veriyor olduğunun altını çizer.

Bu araştırma, çalışma hayatında sahip oldukları güçlü roller gereği, kurumsal kararlar alma imtiyazına sahip olan *geçit bekçilerinin*, tüm toplum üyeleri için hukuken var olan çalışma hakkını, istihdam pratiklerinde etnisite üzerinden eşit dağıtıp dağıtmadıklarını saptamak üzere ve olduğu varsayılan etnik ayrımcılık eğilimlerinin sosyal psikolojik nedenlerine ulaşmak üzere gerçekleştirilmiştir. *Gatekeepers* kelimesinin İngilizce sözlükte anlamı, diğer insanların üzerinde kontrol yetkisi bulunan ve kararlarıyla erişim olanaklarını kontrol eden kişiler olarak açıklanmaktadır (Oxford Dictionaries - Dictionary, Thesaurus, & Grammar, 2015). *Gatekeepers* kavramı ile ilk, ayrımcılık literatürü okumaları sırasında, Lynne Bennington’ın (2001) yaş ayrımcılığı konulu araştırmasında karşılaşmıştır. Yazarın kelimeyi, yönetici vasıflı kişiler için kullandığı görülmüş ve Türkçe akademik literatürde bilinmeyen bu kavram üzerinde yoğunlaşıldığında, emek literatürüne bu kavramın geliştirilerek önerilmesi amaçlanmıştır.

*Gatekeepers* kelimesinin Türkçe’ye hangi kelime ile çevrileceği üzerinde düşünülmüş, farklı alternatifler üretilmiş ve tartışılmıştır. Kavramın birebir karşılığı olan *geçit bekçileri* ifadesinde karar kılınmıştır. Çalışma hayatında geçit bekçileri olarak adlandırılan grup, kimlerin işe alınıp alınmayacağına, kimlerin eğitim olanaklarından yararlanacağına ve kimlere yükselme olanakları tanınacağına karar verebilen bir gruptur. Toplum üyeleri kariyer planları ile geçit kapısına gelmek, kapıyı çalmak, çaldığı kapının diğer tarafına geçebilmek için ise, izin verme ya da vermeme yetkisine ve ayrıcalığına sahip kişiler olan geçit bekçilerinden onay alabilmeleri gerekmektedir. Geçit bekçileri kavramı ise bu role uygun görünmektedir.

İşveren adına karar alıcı statüsü olan ve aslında yasalarda işveren vekili olarak tanımlanan, geçit bekçisi rolleri ile bu grup üyelerinin davranışları doğrultusunda kategorilendirilmesi gerekliliği üzerinde argümanlar geliştirilmiştir. Geçit bekçileri ve davranışlarının anlamlandırılması, kategorilendirilmesi ve bu grup üyelerinin kendilerine bakışında farkındalık yaratılması hedeflenmiştir. Buradan hareketle bu araştırma, geçit

bekçisi başlığı altında “eşitlik gözcüleri ve ayrımcılık gözcüleri” kavramlarını oluşturma<sup>18</sup> ve bu kavramlara ait emek literatüründe kategori ve prototipler yaratabilme denemesini de kapsamaktadır.

Geçit bekçileri, emek sahipleri ile olan ilişkileri doğrultusunda, meslek içi kararları ve pratikleri göz önünde bulundurularak, “eşitlik gözcüleri ve ayrımcılık gözcüleri”<sup>19</sup> başlığı altında iki alt kategoriye ayrılmaktadır.

**Tablo 7. Çalışma Hayatında Eşitlik Gözcüleri ve Ayrımcılık Gözcüleri’nin Davranışsal Tablosu**

ÇALIŞMA HAYATINDA GEÇİT BEKÇİLERİ		
	Eşitlik Gözcüleri	Ayrımcılık Gözcüleri
	<p>Toplumsal Roller : Genel Müdürler, İK Yöneticileri, Firma Sahipleri, Müdürler, Amirler, Bölüm Başkanları, Özel İstihdam Büro Yetkilileri vb.</p> <p>Kurumsal Sorumlulukları : İstihdam sürecinde, işe alma, örgüt içi yükselme, eğitim olanakları, ödül ve ceza uygulamaları ve işten çıkarma gibi konularda karar verme yetkisi vardır.</p>	
1	Kurumsal kararlarında objektiftirlerdir	Kurumsal kararlarında objektif değildir
2	Kurumsal kararlarında adaletli olmayı önemserler	Kurumsal kararlarında adaletli değildir
3	Dezavantajlı grup üyelerine karşı önyargıları yoktur ya da önyargılarını yönetebilirler	Dezavantajlı grup üyelerine karşı önyargılılardır ve bu durum kararlarına yansır
4	Kurumsal kararlarında eşit fırsatlar dağıtırlar	Kurumsal kararlarında ayrımcılık pratikleri vardır
5	Kişi ve gruplara karşı toplumsal sorumluluklarının farkındadırlar, öyle hareket ederler.	Kişi ve gruplara karşı toplumsal sorumluluklarının farkında değildirler, olsalar da önemsemezler
6	Diğer kişi, gruplar ve tüm toplum üyelerinin eşit haklarının farkında olarak hareket ederler ve hiyerarşik konumu kötüye kullanmazlar.	Diğer kişi, gruplar ve tüm toplum üyelerinin eşit haklarını önemsememeksizin hareket ederler ve hiyerarşik konumu kişisel çıkarları ile kötüye kullanırlar.
7	Toplumsal güçlü rolleri ile toplum huzuru ve toplum barışı konusunu önemserler	Toplumsal güçlü rolleri ile toplum huzuru ve toplum barışı konusunu önemsemmezler.

<sup>18</sup> Kavram ve kavrama ait prototip oluşturmak ne işe yarar sorusu akla gelen ilk soru olabilir: Gülten Ülgen, eğitim bilimleri perspektifinden kavramları, “dünyayı anlamaya ve onunla bütünleşmeye yarayan, sonuçta insanlar arası iletişimi sağlayan, ve ilkeler geliştirmeye temel olan bir çeşit bilgi formudur” (Ülgen, 2001: 109) biçiminde tanımlar ve eğitimin çoğu zaman kavramların öğrenilmesi ile başladığını söyler. Kavram öğrenme, “uyaranları belli kategorilere ayırarak, zihinde bilgiler oluşturmaktır” (Ülgen, 2001: 109). Bilişsel yaklaşımla ise, kavramlar “anlam ağı kurma”, “şema geliştirme” ve “ilkeler geliştirmeye” dayalıdır (111).

<sup>19</sup> Kavramların hem emek literatürüne uygunluğu, hem de geçit bekçilerince kabul görebilecek ifadeler ile adlandırılması için çalışılmıştır. Pek çok deneme sonrası eşitlik gözcüleri ve ayrımcılık gözcüleri terimlerinde karar kılınmıştır. Bu terimleri öneren Prof. Dr. Mesut Gülmez’dir.



Geçit bekçileri, Tablo 7’de görüleceği üzere, çalışma hayatında kurumsal yapı içinde karar alma imtiyazına sahip olan genel müdürler, İK yöneticileri, firma sahipleri, müdürler, amirler, bölüm başkanları, özel istihdam bürolarında çalışan uzmanlar, mesleki rehberlik kurum çalışanları, özel veya kamu danışmanlık ve istihdam hizmetleri gibi pozisyonlarda çalışan kişilerdir.

Geçit bekçileri, toplum üyelerinin toplumdaki kurumlarla olan ilişkilerinde karar alma ayrıcalığına sahip olan bir gruptur. Geçit bekçilerinin kurumsal sorumlulukları vardır. İstihdam süreci içinde işe alma, örgüt içi yükselme, eğitim olanakları, ödül ve ceza uygulamaları, işten çıkarma gibi konularda karar verme yetkisi vardır.

Geçit bekçilerinin, emek piyasasında, eşit istihdam fırsatlarının yaratılmasında ve dağıtılmasında etkin rolleri vardır. Vermiş oldukları kararlarla kişi ya da grupların yaşamlarını da şekillendirme gücüne sahiptirler. Örneğin, çalışma hayatında insan kaynakları uzmanı kimin işe alınıp kimin alınmayacağına, eğitim yöneticisi statüsündeki bir kişi kimin eğitim bursu alabileceğine, üniversitede bir bölüm başkanı kimin yurtdışı eğitimi için kariyer yolunun açılıp yurt dışına gidebileceğine karar verir. Yine özel istihdam bürolarında çalışan geçit bekçileri kendilerine ulaşan yüzlerce başvuru formu arasından sadece bazı adayların başvurularını kısa liste yaparak işveren tarafından görülmesini sağlarlar. Geçit bekçileri önyargıları ile hareket edip, adayları objektif olarak öz geçmişleri ile değerlendirmiyorlarsa daha işe alınma sürecinin başında kişi ya da özel gruplar ayrımcılığa maruz kalarak eşit çalışma hakkı ellerinden alınabilmektedir.

Çalışma hayatında geçit bekçileri, kararları ile eşitlik ya da ayrımcılık pratiklerinde bulunurlar. Geçit bekçileri pratikleri doğrultusunda, Tablo 7’de (bkz. s. 113) görüleceği üzere, *eşitlik gözcüleri* ve *ayrımcılık gözcüleri* olarak, “iyi veya kötü” temsiliyetli prototiplere ayrılmışlardır. Zira eşitlik gözcüleri, kurumsal kararlarında objektiftirlerdir, adaletli olmayı önemserler, dezavantajlı grup üyelerine karşı önyargılarla hareket etmezler, farklı kişi ve grup üyelerinin eşit haklarının farkında olup hiyerarşik konumlarını kötüye kullanmazlar. Ayrımcılık gözcüleri prototipi altındaki geçit bekçileri ise, kurumsal kararlarında objektif değillerdir, adaletli değillerdir, kararlarında ayrımcılık pratikleri vardır, önyargıları ile hareket eder ve diğerlerinin eşit haklarını ikincilleştirerek hiyerarşik konumlarını kişisel çıkarları ile kötüye kullanırlar. Geçit bekçilerinin, ayrımcı pratiklerinin arkasında, cinsiyetçi yaklaşımlar; etnisist ya da ırkçı eğilimler; kişisel ya da grup kimliği

odaklı nepotizm; ekonomik ve siyasi nedenler; kişisel çıkarlar; sosyal uyuma, ideolojik nedenler; yaşam tarzı farklılıkları veya kişisel başarı eksiklikleri gibi nedenler bulunmaktadır.

Geçit bekçileri kavramının alt prototipleri olarak, *eşitlik gözcüleri* ve *ayrımcılık gözcüleri* kavramlarını geliştirme amacının temelinde, dezavantajlı grupların emek piyasasında işe alınırken ya da çalışırken daha az ayrımcılık mağduru olmalarını sağlayacak politikalar üretme çabası vardır. Çalışma hayatı içinde ayrımcılık pratikleri ile mücadele ve sorunların giderilmesi pek çok farklı unsura bağlı olup sadece geçit bekçileri odaklı çözülmesi mümkün değildir. Ancak geçit bekçileri, kurumların, dolayısıyla toplumsal yapının dönüştürülmesi için anahtar öneme sahiptirler. Güçlü sosyal rolleri olan bu grubun, Talas'ın (1997: 29) ifadesi ile emeği “*emek pazarında arz talep ve kurallarına bağlı olarak toprak gibi, anamal*” gibi görmemesini ve emek tarafı ile empati kurmasını sağlayabilmek için, bu grup üzerinde stratejik sosyal politikaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu nedenden dolayı, yine Talas'ın “*konuyu moral - ahlaksal açıdan ele alanlar, emeğe, çalışmaya önem ve değer vermişlerdir*” görüşünden yola çıkarak, bu görüşü temel bir ilke olarak kabul edip, güçlü kurumsal ve toplumsal rolleri olan geçit bekçilerini hedef grup olarak belirlemek düşünülmüştür. Bu grubun emek cephesine moral açıdan bakmasını sağlayacak ve işveren vekili olsalar da emek cephesinde örtük taraftan kılacak enstrümanlar üreterek, emekçiler için daha fazla adalet ve eşitlik kazanabilmek adına bir denemedir.

Geçit bekçilerinin davranışları göz önünde bulundurularak alt prototiplerinin geliştirilme çabası ve gereksinimi, sosyal politikanın sosyal psikoloji disiplininin beslenerek çalışma psikolojisi içinde stratejik bir politika olabileceği kanaatiyle doğmuştur. *Eşitlik gözcüleri* ve *ayrımcılık gözcüleri* olmak üzere iki kategori önererek, her ikisinin toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında yaygın bilinen kategoriler şekline dönüştürülebilmesi, geçit bekçisi grubunun kendi davranışlarında farkındalık yaratacak, bu grubun kişisel bilişsel psikolojilerine ulaşabilmek anlamına gelecektir. Bu durum ise, geçit bekçilerinin her yeni kararında kendilerine bir farkındalık, bir adalet vicdanı, bir gizli ses, bir gizli izleyen ile içten denetim sağlayabilme stratejisidir. Bu deneme, sosyal politikanın sosyal psikoloji disiplininin beslenerek çalışma hayatına bir gizli kontrol mekanizması üretebilmesi için kullanılabilir bir politika aracıdır. Temelde ise istihdam üzerinden tekrar tekrar şekillenen toplumsal yapı ve toplumsal hiyerarşinin eşitlik üzerinden

şekillenebilmesini sağlama mücadelesidir. Emek sahiplerini “farklılıkları” üzerinden ayrımcılık pratiklerinden koruyabilme denemesidir.

***Geçit Bekçisi Rollerini ile “Eşitlik Gözcüleri ve Ayrımcılık Gözcüleri” Kavramlarının Geliştirilme Hedefleri:***

1. Geçit bekçilerinin sosyal psikoloji disiplininden yardım alarak, kendi davranışlarını prototipleştirebilmelerini sağlamak ve kararları doğrultusunda *eşitlik gözcüsü* veya *ayrımcılık gözcüsü* olma farkındalığını yaratmaktır.

2. Geçit bekçilerinin istihdam sürecine sadece organik ilişki içinde olduğu sermaye ve hakları tarafından değil, aynı zamanda emek cephesinden de bakabilmelerini sağlayarak, emek sahipleri ile kararları üzerinden empati kurulabilmesini sağlamaktır.

3. Geçit bekçilerinin işe alma pratikleri üzerinde, *vicdani adalet farkındalığı* yaratmak ve toplumsal sorumluluklarının farkına varmalarını sağlamaktır. Çok uluslu şirketlerle başlayan ve yaygınlaşan, kurumlardan beklenti haline dönüşen, kurumsal sosyal sorumluluk olgusunun, günümüzde personel alımında da dezavantajlı grupları destekleme boyutuna ulaştığı görülür. Toplumdaki, sosyal sorumluluk beklentisinin sadece kurumlardan değil, yaygın olarak konuşulmayan ama güçlü toplumsal rolleri olan geçit bekçilerinin kendilerinden de beklenir olduğunun bu grup tarafından fark edilmesini sağlamaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk ve geçit bekçilerinde oluşacak sosyal sorumluluk farkındalığının birleşerek özel grupların istihdam sürecinde maruz kaldıkları ayrımcılık pratiklerinde gerilemelerin oluşması hedeflenmektedir.

4. Son olarak, geçit bekçilerinin geliştirilen kavramları tanıyarak farkındalık kazanması sonrası, çalışma hayatında kendi aldıkları kararların kurum içi pratikler gibi görünse de, bu kararların toplumsal hiyerarşiyi ve eşitsizliği tekrar tekrar yaratan güce sahip olduklarını, bu döngüde kendilerinin önemli rollerinin olduğunun farkına varmalarını sağlamaktır. Buradan da, geçit bekçilerinin vicdani adalet farkındalığı kazanması sonucuna ulaşarak, hukuken var olan eşit çalışma hakkının fiili olarak da dezavantajlı grupları ve dolayısıyla farklı etnik grup üyelerini de kapsamaları hedeflenmektedir.

Yukarıdaki tartışılan kavram çalışması akla “akademik literatürde benzer farkındalık yaratmak adına yaklaşımlar ya da kurumsal pratikler nelerdir ?” sorusunu getirmektedir. Çalışma hayatında, ayrımcılık pratiklerinde gerileme yaratabilecek pratikler,

politikalar ve resmi yaptırımlar çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak tartışılacaktır. Örneğin, *ayrımcılık yasağı*, *eşit fırsatlar politikaları*, *pozitif ayrımcılık politikaları* ve *eşit temsiliyet politikaları* gibi. Yukarıdaki kavram çalışmasına benzer verilebilecek örneklerden biri *cam tavan sendromu*<sup>20</sup>dur. Cam tavan sendromu, çalışma hayatında var olan, cinsiyet temelli ayrımcılık konusunda farkındalık yaratmıştır. Kadınların kariyer sorunlarından biri olarak yüksek yönetici pozisyonlarına gelememelerinde görünmeyen fakat var olan sorunsalı ortaya koymuştur (Lockwood, 2004: 2). Yine, insan kaynakları (İK) yönetimi literatüründe, insancıl davranış ilkesi ve eşitlik ilkesi olarak İK yöneticilerine sunulan davranış prensiplerinin olduğu görülür (Sabuncuoğlu, 2005: 20-21). Başka bir örnek, pek çok İK yönetim modellerinden biri olarak, Storey (1989) ve Legge'nin (1995) sunduğu model, İK yönetimini “katı yaklaşım” ve “yumuşak yaklaşım” başlığı altında ikiye bölmektedir. Katı yaklaşım ağırlıklı olarak sermaye odaklı yönetimi ve pratikleri temsil ederken, yumuşak yaklaşım daha çok insan odaklıdır, çalışanların kuramsal performans için yetenek ve deneyimlerine ihtiyaç duyulan ve buradan hareketle çalışanları kurumların en büyük değeri olarak gösteren yaklaşımdır (Marchington ve Wilkinson, 2002: 5). Ancak, görüleceği üzere aslında her iki yaklaşım da, öncelikle, doğrudan ya da dolaylı olarak, kurum çıkarları odaklıdır.

İngilizce literatür araştırıldığında ise, “*gatekeepers*” kavramının, yaygın biçimde kelime anlamıyla olmak üzere, pek çok disiplin içi araştırmalarda kullanıldığı görülmüştür. Bu bilimsel disiplinler ve yayınlardan örnek vermek gerekirse; psikoloji ve sağlık, (Zhang, Li, Hong, Su ve Zhou, 2013; Hong, Zhang, Li, Zhou ve Guo, 2014), iletişim ve bilişim teknolojileri (Laidlaw, 2010; Vu, 2013; Hervas-Oliver ve Albors-Garrigos, 2014), eğitim (Trudell, 2012; Lindberg, 2013; Crowhurst ve Kennedy-Macfoy, 2013; Blanchard ve Muller, 2014; Van den Brink ve Benschop, 2014), toplumsal politikalar (Söderberg ve Alexanderson, 2005; Sheppard, MacDonald ve Welbourne, 2008; Barber, 2011; Mügge, 2013) ve yönetim (Paul ve Whittam, 2010; Martinez, 2011; Graf ve Krüger, 2011; Meng, 2013; Koch, Nilsson ve Eriksson, 2014; Brown ve Dangote, 2015) belirtilebilir.

İngilizce bazı kaynaklarda ise, geçit bekçileri üzerinden kavram çalışması olarak argümanların geliştirildiğine rastlanmıştır. Bu çalışmaların yönetim disiplini içinde,

---

<sup>20</sup> Hymovitz ve Schellhard, 1986 yılında Wall Street Journal'da “Çalışma hayatında kadın” konulu bir yazısında ilk “Cam Tavan” (*Glass Ceiling*) kavramını ortaya koymuşlardır (Lockwood, 2004: 2; Bennington, Wagman ve Stallone, 2005: 2).

özellikle Ar-Ge alanında olduğu görülmüştür. Örneğin, Barzilai-Nahon'un (2009) araştırmasında, *gatekeepers*, bağlantı kurup işleri kolaylaştırmak için engelleri aşan kişiler olarak kavramsallaştırılmıştır. Gatekeepers, harici bilgiyi alıp grup içine yönlendirerek (Ettlie ve Elsenbach, 2007) iletişim ağı içerisinde anahtar bir devre vazifesi gördüğü ve iki adımlı bilgi akışı modeli geliştiren pozitif anlamı da bulunmaktadır (Tushman ve Katz, 1980; Brown ve Utterback, 1985; Nochur ve Allen, 1992 akt. Paul ve Whittam, 2010: 244-245). Stuart Paul ve Geoff Whittam (2010) ise, "iş meleği geçit bekçisi" kavramını geliştirmiştir. Kavram araştırmada, yatırım amaçları içinde faaliyet gösteren, kuruluşlara erişimi sağlayan ve günlük olayların çoğunda söz sahibi olan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Geçit bekçilerinin bireysel çalışma durumundan, yatırım şirketlerinde çalışan diğer iş meleği geçit bekçileri ile birlikte çalıştıklarına, yeni kaynaklara ulaşmalarını sağlayan riskin paylaşıldığına, masrafları azaltan takım çalışmalarına doğru yol aldıkları görülür. Araştırmada, iş meleği geçit bekçileri iki gruba ayrılmıştır: yeni ve küçük birlikleri içeren "üye geçit bekçileri" ve daha büyük daha kurumsal birimleri içeren "yönetici geçit bekçileri". Araştırmaya göre, ister üye ister yönetici konumda olsun tüm geçit bekçilerinin üç ana rolü bulunur; şirketlerle iletişim noktası vazifesi gören dışsal rol, kuruluşlarla aradaki koordinasyonun sağlanması yönünde içsel rol ve kuruluşları gerekli çevrelerle bir araya getiren bağlayıcı rol. Kavrama, Brink ve Benschop'un (2014) "Akademik ağda cinsiyet ve geçit bekçilerinin işe alım aşamasındaki rolleri" çalışmasında rastlanmıştır. Çalışma, geçit bekçilerinin toplumsal cinsiyet temelinde seçiciliklerini araştırmıştır. Geçit bekçilerinin ağırlıklı olarak erkek olması sonucu, kadınların en çok istenilen akademik ağlara erişim konusunda zorluk yaşadıklarını aktaran çalışma, geçit bekçilerinin resmi ve gayri resmi ağlar kullanarak seçme gücünü irdelemektedir. Merton (1973: 522) ise, akademi içindeki çalışmasında, akademisyenlerin araştırmacı, öğretmen ve yönetici vasfının yanında geçit bekçiliğinin de onların dördüncü büyük görevi olduğunu söylemektedir. Bu durum çalışan seçiminde, bilim insanlarının birim içerisinde terfiinde ve personelin kurum içerisinde yerleştirilmesi etkilemektedir (akt. Brink ve Benschop, 2014; 463-464).

Aktarılan bu örnek çalışmalar, bu araştırmada geliştirilen kavramlardan farklılık göstermektedirler. Ayrıca, *gatekeepers* kelimesinin, Türkçe akademik literatürde Türkçeleştirildiğine dair hiçbir araştırma ve atıfla da karşılaşmamıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ALAN ARAŞTIRMASI VE BULGULAR

#### 1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu, çalışma hayatında geçit bekçisi statüsü ile *eşitlik gözcüleri ve ayrımcılık gözcülerinin* etnik ayrımcılık eğilimlerinin istihdam sürecindeki etkisine yönelik sosyal psikolojik bir alan araştırmasıdır.

#### 2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Sosyal politika pratikleri toplumsal yaşam içinde “toplumsal barışın sağlanıp sürdürülmesi için ekonomsal olayların toplumun sınıfları arasında doğurmak eğiliminde olduğu adaletsizlikleri gidermeye dönük önlemleri inceler” (Talas, 1997: 27). Kuşkusuz bu amaç toplumda yaşayan her bireyin eşit yurttaşlık haklarına sahip olabilmesiyle, ekonomik, siyasi ve sosyal haklara eşit ulaşabilmesiyle mümkün olabilir. Toplumsal yaşamın kuralları sosyal hukuk devleti tarafından adalet sistemi aracılığı ile garanti altına alınmalı ve özellikle dezavantajlı grupların özel sosyal politikalarla destek ve koruma alabilmeleri sağlanmalıdır. Sosyal devletin birincil görevlerinden biri de çalışma hakkının her bireye eşit ulaşılır olmasını sağlamaktır. Talas’a (1997: 237) göre temel insan hakkı olan çalışma hakkı yaşamsal önemi ile insan hakları ve özgürlükleri içinde başta gelenlerdendir. Birleşmiş Milletler’in (BM) Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 6. Maddesiyle, koruma altına aldığı “çalışma hakkı”, ILO, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği gibi uluslararası kurum ve kuruluşlarca da hukuken güvence altına alınmıştır. Kavramsal çerçeve içinde ayrıntılı olarak da verilen tüm bilgiler doğrultusunda Türkiye’de de anayasal koruma Anayasanın 49. Maddesi ile sağlanmaktadır (bkz. s. 40)

Çalışma hakkı, yaşamı sürdürebilmek ve insan onuruna yaraşır şekliyle yaşayabilmek adına her insan açısından hayati önem taşımaktadır. Bu sebepten çalışma hakkına her yurttaşın eşit ulaşabilmesi gerekirken, ulaşamaması durumlarında ise ayrımcılığı ortadan kaldırmak adına sosyal devletin hukuki yaptırımlar uygulaması beklenir.

Tartışılması gereken soru, eşit çalışma hakkı Türkiye’deki çalışma hayatında anayasa ve hukuk tarafından güvence altına alınmışken pratikte fiili uygulamalarla

kurumlar bu anayasal önlemler ve hukuksal yaptırımlar doğrultusunda mı hareket etmektedirler? Hukuki önlemlere rağmen pratikte etnik ayrımcılık varsa arkasındaki sosyal psikolojik nedenleri nelerdir? Bu araştırma çalışma hayatında çalışma hakkının tüm toplum üyelerine açmaya yetkili olan geçit bekçilerinin Güney Doğu Anadolu kökenli Kürt gruba karşı negatif kalıpyargılar ve önyargılara sahip oldukları varsayımı ile gerçekleştirilmiştir. Öngörülen ise etnisite faktörünün geçit bekçilerinin almış oldukları kararlarda önemli bir faktör olarak kurumsal davranış kültürünü etkilediğidir. Bu öngörülere sosyal psikolojik temelli cevap aranması hedeflenirken Türkiye’de çalışma hakkına Güney Doğu Anadolu Kökenli Kürt yurttaşların Batıda eşit ulaşamadıkları ve etnik ayrımcılığa maruz kaldıkları yönündeki savlar Bursa ili içerisindeki Makina ve Otomotiv Sanayi firmalarındaki geçit bekçileri örneği üzerinden incelenmiştir. Söz konusu sektör araştırma için özellikle seçilmiştir, zira Türkiye’deki diğer sektörler ile karşılaştırıldığında bu sektörün daha kurumsallaşmış bir yapı sergilediği söylenebilir. Kurumsallaşmış örgütlerde yönetim ve karar alma mekanizmalarının keyfi uygulamalardan daha uzak, kurumsal davranışta şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine daha yakın olduğu varsayılabilir. Ayrıca, bu tür kurumlarda istihdam sürecinin “insan kaynakları” genel başlığı altındaki bir uzmanlık dalı çerçevesinde yürütüldüğü de gözlenmektedir.

Ayrımcılık eğilimlerinin ölçümünü amaçlayan araştırmaların en önemli metodolojik sorunu katılımcıların önyargılarını herhangi bir öz-denetime tabi tutmadan aktarmalarının sağlanmasıdır. Bilinçaltındaki önyargılar ve ırkçı inanış herkese eşit davranmayı zorunlu kılmayan toplumsal ortamlarda açık ırkçı davranışlar olarak kendini gösterebilir (Dovidio ve Gaertner, 1986: 12). Ancak ırkçılığın ve ayrımcılığın yasak olduğu ve kınandığı toplumlarda kişi ve gruplar önyargılarının, ayrımcı tutum ve davranışlarının başkaları tarafından gözlemlenme riski ile hareket etmekte ve politik davranabilme yeteneğine sahip olabilmektedir. (Dovidio ve Gaertner, 1986: 4). Son yıllarda, bu metodolojik sorunun çözümüne yönelik bazı yöntemler geliştirilmiştir. Ayrımcılık ve önyargıları ölçebilmek amacıyla hazırlanan Örtük Çağrışım Testi (*Implicit Association Test*) “Örtük Ölçüm” yaklaşımının bir örneğidir. Ayrıca, kişi ve gruplar arasındaki fiziksel ve psikolojik mesafeyi ölçme amacıyla geliştirilmiş sosyal mesafe ölçekleri de mevcuttur. Bu ölçümler sayesinde yüzeydeki tutum ve davranışlarla gözlemlenemeyen önyargıların varlığı saptanabilmektedir.

Özellikle çalışma hayatında başvurulan bir diğer uygulama da “hayali profesyonel özgeçmiş formları” kullanımudur. Söz konusu tekniğin ayrımcılık alanındaki çalışmalarda sıklıkla değerlendirildiği bilinmektedir. Örneğin, Riach ve Rich (2004) tarafından gerçekleştirilen “*Fishing for discrimination*” adlı çalışmada Londra’daki hizmet sektöründeki yaş ayrımcılığı ölçülmüştür. Bu araştırmada, yeme içme sektöründe kariyer geliştirmiş, biri genç diğeri ileri yaşta olan iki kişiye ait hayali profesyonel özgeçmiş formları hazırlanmış ve Londra’da yeme-içme sektöründe verilmiş iş ilanlarını belirlenerek başvuruda bulunulmuştur. Geri dönüşler üzerinden sektördeki yaş ayrımcılığı düzeyi saptanmıştır.

Bir başka çalışma ise, Tiesik’in (2011), Amerika’da eşcinsel olduğunu açıkça ifade eden erkeklere yönelik uygulanan ayrımcılığın ilk büyük ölçekli incelemesi olan araştırmasıdır. Araştırmada, yedi eyalette yayınlanan 1769 iş ilanının her birine ikişer hayali özgeçmiş formu gönderilmiştir. Yollanan özgeçmiş formlarından biri eşcinsellerin çalıştığı kurumlarda deneyimi bulunan bir kişiyi, diğeri ise güçlü bir şirkette deneyimi olan bir başka kişiyi tanıtabilecek biçimde düzenlenmiştir. Sonuçlar, kurmaca olarak düzenlenip gönderilen özgeçmişler arasında eşcinsellere ait olanlara karşı, en azından bazı eyaletlerde, belirgin bir ayrımcılığın sergilendiğini ortaya koymuştur. Çalışmada ayrımcılık konusunda gözlenen farklılıklar bölgelere göre değişen ayrımcılık karşıtı tutum ve yasalara bağlı olarak açıklanmaktadır. Bir diğer sonuç ise, tipik heteroseksüel erkek niteliğinin önemine vurgu yapan işverenlerin açık biçimde eşcinsel olduğunu ifade eden erkeklere karşı ayrımcılık yapmaya daha eğilimli oldukları yönündedir.

Yukarıdaki araştırmalarda elde edilen başarı göz önüne alınarak, bu araştırma da, aralarında Güneydoğu Anadolu illerinin de yer aldığı çeşitli bölgelerde doğmuş kişilere ait olduğu izlenimi oluşturacak biçimde hazırlanmış bazı “hayali profesyonel özgeçmiş formları”nın kullanımıyla yürütülmüştür. Bu formlara ek olarak, bireylerin çeşitli etnik gruplara yönelik sosyal mesafe algıları, işyerinde fırsat eşitliği algısı, Türk kimliğiyle özdeşleşme düzeyi ve sosyal baskınlık yönelimi ölçümlerinin de gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Katılımcılar, hayali profesyonel özgeçmiş formlarını inceleyerek adayların işe alınma olasılıklarını hem kendi kurum kültürleri, hem de kendi kişisel tercihleri üzerinden belirtmişlerdir. Bu yolla, geçit bekçilerinin adaylarda algıladıkları kimliklere bağlı olarak yine adaylar arasında bir ayrımcılık yapıp yapmadıklarının belirlenmesi



amaçlanmıştır. Ek olarak, ayrımcılığın bulunduğu durumlarda, bu tavrın hangi etkenlere bağlı olarak sergilendiğinin saptanması da hedeflenmiştir.

Literatürdeki kuramsal yaklaşımlardan hareketle, ayrımcılığın ardında yatan etkenlerden birinin geçit bekçilerinin kendi sosyal kimlikleriyle yüksek özdeşleşme düzeyleri olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, çalışma hayatında geçit bekçilerinin , etnisite üzerinden “iç grup yanlılığı” ve “dış grup ayrımcılığı” uygulamaları beklenmektedir. Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel savlarından hareketle biçimlendirilen bu beklenti doğrultusunda, Türk kimliğiyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan geçit bekçilerinin çalışma hayatında Güneydoğululara (Kürtlere) karşı ayrımcılık sergileme eğilimlerinin daha fazla olacağı öngörülmüştür.

Kişiler, kurumlar ve toplumsal yapı arasındaki ilişkileri anlamlandırmaya çalışan bir başka önemli kuramsal yaklaşım olan Sosyal Baskınlık Kuramı'nın temel kavramı niteliğindeki sosyal baskınlık yönelimi, ayrımcılık pratiklerinin ardında yatan bir diğer sosyal psikolojik etken olarak incelemeye dahil edilmiştir. Kuramın, çalışma hayatı konuları ile organik bağı bulunan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri içinde, Çalışma Psikolojisi disiplini için yeni ve aydınlatıcı bir perspektif sağlayacağı düşünülmektedir. Kurumsal alanda Kürtlere karşı var olduğu düşünülen ayrımcılık pratiklerinin ardındaki etkenleri ortaya çıkarabilmek üzere bu çalışmada, Sosyal Baskınlık Yönelimi (*Social Dominance Orientation*) ölçeği SDO-6 versiyonu kullanılmıştır (Sidanius ve Pratto,1999: 67). Ölçek, birey ve grubunun diğer grupların üyelerine karşı ne düzeyde bir toplumsal üstünlüğe sahip olmak istediğini ölçmek amacıyla geliştirmiştir. Bu araştırmada, sosyal baskınlık düzeyi yüksek olan geçit bekçilerinin çalışma hayatında Güneydoğululara (Kürtlere) karşı ayrımcılık sergileme eğilimlerinin daha fazla olacağı öngörülmüştür.

Araştırmaya katılan geçit bekçilerinin, Türkiye'deki çalışma hayatında etnik farklılığı olan grubun deneyimlerine dönük, algıladıkları mesleki fırsat ya da ayrımcılık deneyimlerini öğrenmek için ise, Chung ve Harmon (1999) tarafından geliştirilen, Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği (AMFÖ) kullanılmıştır. AMFÖ, Siyahi Amerikalıların mesleki fırsatlarına dair algıların değerlendirilmesi amacıyla geliştirilen bir ölçektir. Ölçek, etnik farklılığı üzerinden dezavantajlı grup özelliği gösteren grubun, çeşitli erişim ve tutum bileşenleri olarak örn. istihdam, terfi, ilerleme ve kişiler arasındaki çevre gibi unsurlar üzerinden algılanmış ayrımcılık ve fırsatları değerlendirmektedir.

### 3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırma kapsamında sınanacak hipotezler yukarıdaki kuramsal çerçeve ışığında belirlenerek aşağıda sıralanmaktadır:

**H1.** Geçit bekçilerinin Kürt grubuna yönelik toplumsal mesafe algıları, Türk grubuna yönelik algılarından anlamlı olarak daha büyüktür.

**H2.** Güneydoğu kökenli adayların hem kurumsal değerlere hem de bireysel tercihlere göre işe alınma olasılıkları Batılı adaylardan anlamlı olarak daha düşüktür.

**H3.** Geçit bekçileri, Türk grubuyla özdeşleme düzeyleri arttıkça Güneydoğu kökenli adayların işe alım şanslarını hem kurumsal hem de bireysel tercihler açısından daha düşük görecektir.

**H4.** Geçit bekçileri, sosyal baskınlık yönelimi düzeyleri arttıkça Güneydoğu kökenli adayların işe alım şanslarını hem kurumsal hem de bireysel tercihler açısından daha düşük görecektir.

**H5.** Geçit bekçilerinin işyerinde eşit fırsat politikası güdüldüğüne yönelik inançları arttıkça Güneydoğu kökenli adayların işe alım şanslarını hem kurumsal, hem de bireysel tercihler açısından daha yüksek görecektir.

### 4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1) Araştırmanın kapsamı sadece Bursa ili sınırlı olup yine sadece makina ve otomotiv sanayinde güncel olarak çalışan geçit bekçileri kapsamaktadır.

2) Çalışmanın kavramsal hukuksal çerçevesi çizilirken etnik ayrımcılık boyutu üzerinden değil, ayrımcılık kavramı üzerinden yasa ve yasaklar irdelenmiştir. Zira düzenlemeler etnik ayrımcılığı değil, ayrımcılık yasağı çerçevesi üzerinden şekillenmektedir.

### 5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma, Bursa ili sınırları içinde makina-otomotiv sektöründe çalışan geçit bekçileri üzerinde uygulanmıştır. Makina-otomotiv sektöründe aktif olarak çalışan ve istihdam sürecinde önemli rol oynayan yönetici statüsündeki geçit bekçileri hedef kitle

olarak belirlenmiştir. Geçit bekçilerinin kurum içi pozisyonları ise insan kaynakları yöneticileri, genel müdürler, firma sahipleri, departman müdürleri vb. dir.

Asıl çalışmada kullanılacak hayali başvuru formlarında yer alacak aday fotoğraflarını belirlemek için oluşturulan bir örneklem üzerinden bir birinci çalışma da gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, toplumun genelinde etnik/kültürel gruplara yönelik olarak var olan sosyal mesafe de ölçülmüştür. Bu yolla, makine-otomotiv sanayi çalışanlarının söz konusu gruplara yönelik sosyal mesafelerinin genel toplumsal eğilimlerle ne düzeyde benzeştiği saptanmaya çalışılmıştır.

## **6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **6.1. BİRİNCİ ÇALIŞMA**

Bu çalışma öncelikle, ikinci çalışmada kullanılmak üzere ihtiyaç duyulan fotoğrafları belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda toplumsal tabaka gözetmeksizin ulaşılan katılımcıların Türkiye’de yaşayan farklı etnik gruplara karşı, özellikle de bu çalışmada hedef grup olan Kürt etnik grup üyesi vatandaşlara karşı hissettikleri sosyal mesafenin saptanması hedeflenmiştir.

#### **6.1.1. Evren ve Örneklem**

Bu çalışma için ulaşılan katılımcılar, Bursa merkezde yaşayan ve mevcut araştırmaya bireysel olarak katılmakta gönüllü olan 100 yetişkinden oluşmaktadır. Birinci çalışmanın katılımcıları değişik yaş ve meslek gruplarından (kuaför, akademisyen, aşçı, ayakkabı tamircisi, büro elemanı, doktor, emekli, emlakçı, esnaf, garson, hipnoterapist, tekniker, işçi, işletmeci, işveren, kasiyer, kişisel gelişim uzmanı, memur, mimar, öğretmen, sağlık memuru, satış sorumlusu, sekreter, teknisyen, terzi, tezgahdar, tüccar, turizmci, öğrenci, yönetici, ev hanımı) seçilmiştir. Bu katılımcıların %40’ı kadın iken, %59’u erkektir, %1’i ise cinsiyetini belirtmemiştir. Katılımcıların %44’ü 25-34; %33’ü 35-44; %12’si 45-54; %8’i 55-64, %3’ü 65 yaş ve üzeri yaş gruplarında olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların eğitim seviyeleri ise, %11 ilk-ortaokul mezunu, %27 lise, %16 ön lisans, %28 lisans, %15 yüksek lisans, %3 ise doktora mezunu olacak şekilde dağılım göstermiştir.

### 6.1.2. Veri Toplama Yöntemi

Örnekleme, “gelişigüzel örnekleme” tekniği kullanılarak belirlenen 100 katılımcıdan oluşmuştur. Bursa ili içinde gerçekleştirilen araştırmanın bir kısmı şehrin farklı yerlerinde yaşayan arkadaş çevresinin çalışma ortamı ile ulaşabildikleri adaylar üzerinde uygulanmış olup aynı zamanda Bursanın farklı bölgelerindeki esnafından toplanmıştır. Anketler, uygulanan kişilere bırakılmamış olup uygulamaya baştan sona asiste edilmiştir. Süre sınırlaması verilmemiştir fakat olabildiğince hızlı cevaplamaları istenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde elli beş adet anket profesyonel anketörden yardım alınarak uygulanmış fakat uygulama sonrası kişi ve güvenilirliğine duyulan şüphe sonrası bu anketler imha edilmiş ve tekrar yine kendim tarafından gerçekleştirilmiştir.

### 6.1.3. Veri Toplama Araçları

**a. İkinci Çalışmada Kullanılacak Hayali Özgeçmiş Formları İçin Fotoğraf Seçimi:** Türkiye’de kabul görmüş yaygın kalıpyargılar doğrultusunda, Kürt vatandaşların fiziksel belirleyeni olarak kabul gören bazı sima özellikleri vardır. Gerçek durumu doğru olarak yansıtmasa da, Kürtlere ilişkin kalıpyargılarda bu grubun üyeleri koyu tenli, koyu saç tonu olan, koyu göz rengi olan, sık ve kalın kaşlı kişiler olarak betimlenir. Öte yandan, Türklerin ise açık ya da buğday tenli ve bazen de renkli gözlü olduklarına inanılan kalıpyargılar vardır.

Bu araştırma için kullanılacak fotoğraf seçimleri bu kalıpyargılar temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, altı tane Kürt ve altı tane Türk olan ve görünüşleri yukarıda anlatılan kalıpyargılara uyan kişiler tespit edilip fotoğrafları izin belgesi karşılığında araştırma için özel olarak çekilmişlerdir. Fotoğraf çekiminde kişilerin yüz ifadelerinin çok belirgin bir duygudurumu yansıtmamalarına özen gösterilmiş; bu ölçüte uymadığı düşünülen fotoğraflar elenmiştir.

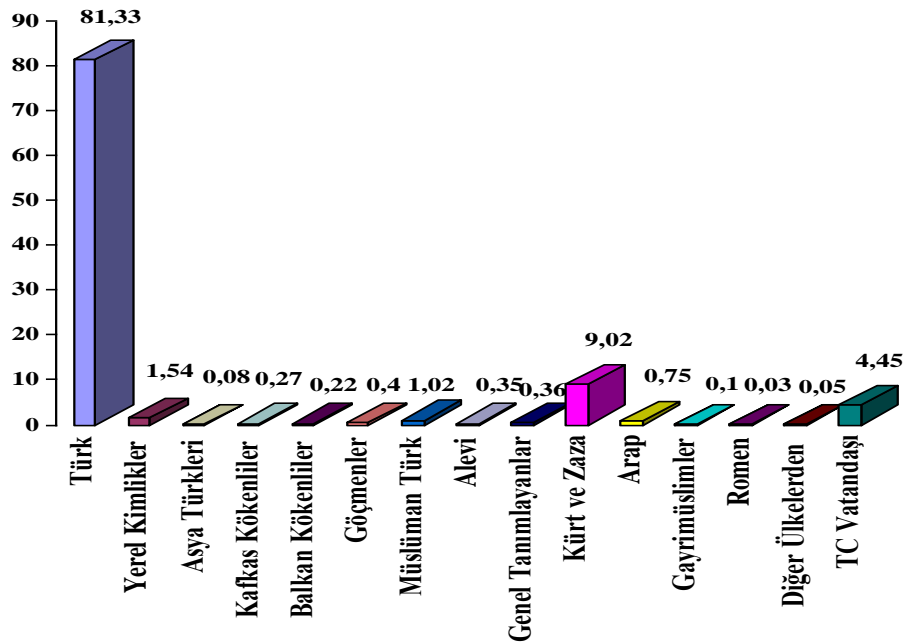
Seçilen 12 fotoğraf anket formunda kura ile sıralanmışlardır. Her fotoğraf için yedişer soruluk bir anket oluşturulmuştur. “*Fotoğraftaki kişinin Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir? Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?*” gibi sorular sorularak bu on iki fotoğraf arasından Güneydoğu kökenli olma olasılığı en yüksek olan ilk üç kişi ve Batı kökenli olma olasılığı en yüksek olan ilk beş kişinin birinci çalışma ile belirlenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca bu ankette veri toplanan kişilerin fotoğraflardaki kişilere yönelik izlenimlerini belirlemek amacıyla diğer beş soru “*Fotoğraftaki kişinin,*

çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir? İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?” gibi soruları da içermiştir. Analiz sonuçları ve ayrıntılar “Bulgular” bölümünde aktarılmaktadır.

**b. Bogardus Sosyal Mesafe Ölçeği:** Sosyal Mesafe Ölçeği (Bogardus, 1925) ile sosyal grupların birbirlerine karşı olan yakınlık ve uzaklıkları üzerinden gruplar arası önyargının düzeyi ölçülmektedir. Toplumsal Uzaklık Ölçeği, Bagardus (1925)’tan sonra da sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda yaygın olarak kullanılmıştır. Ölçek içindeki kategorilerin içerik ve sayılarının toplumlara ve yapılan araştırmanın özelliklerine göre değiştirilebildiği bilinmektedir (Stangor, 2000; Ekşi, 2009).

Bu araştırmada, Sosyal Mesafe Ölçeği yoluyla birinci çalışmada ulaşılan katılımcıların Türkiye’de yaşayan diğer etnik gruplara karşı mesafeleri ölçülmek istenmiştir. Ölçek içinde katılımcılar tarafından sosyal mesafe ölçütü üzerinden değerlendirilmeleri istenen etnik grupların saptanması konusunda bazı kararlar verilmesi gerekmiştir. Türkiye, etnik gruplar açısından çeşitliliği içeren ülkeler arasında görülmektedir. Bu araştırmada tüm gruplarla ilgili bilgi toplamak çok süre alacağından, 2006 yılında, KONDA Araştırma ve Danışmanlık’ın gerçekleştirmiş olduğu *Biz Kimiz* başlıklı Türkiye’nin toplumsal yapı araştırmasındaki veriler dikkate alınarak gruplar demografik büyüklükleri doğrultusunda seçilmiştir.

**Şekil 10. Denekler Tarafından Belirtilen Kimliklere Göre Yetişkinlerde Etnik Kimlik Dağılımı (KONDA, 2006: 14)**



KONDO'nun raporuna göre, Şekil 10'da görüleceği üzere, Türkiye'deki etnik dağılım, % 81.33 Türk, % 9.02 Kürt, % 0,62 Balkan kökenli ve göçmen (% 0,22 Balkan Kökenli ve % 0,4), % 0,75 Arap, % 0,27 Kafkas kökenli, % 0,10 Gayrimüslim (% 0,08 Ermeni, % 0,01 Rum ve Hristiyan, % 0,004 Yahudi, % 0,004 Süryani), % 0,03 Romandır.

Yukarıdaki bulgular ışığında, çalışma için kullanılacak etnik gruplar nüfus yoğunlukları göz önüne alınarak seçilmiştir. Sosyal Mesafe Ölçeği'nde yer verilen gruplar Türk, Ermeni, Arap, Arnavut, Kürt, Çerkez, Rum, Roman, Laz etnik grupları olmuştur. Katılımcılardan, bu grup üyeleri ile hangi düzeyde toplumsal ilişki kurmayı tercih ettiklerini yedi kategori olan - evlenerek akraba olabilirim, yakın arkadaş ve dost olabilirim, komşum olabilir, aynı işyerinde çalışabilirim, mecbur kalırsam konuşabilirim, yaşadığım semtte bulunmalarını istemem ve ülkemden çıkarılmalarını isterdim - seçenekleri üzerinden belirtmeleri istenmiştir.

**c. Demografik Bilgi Formu:** Demografik Bilgi Formu içinde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve meslek gibi genel demografik bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

## 6.2. İKİNCİ ÇALIŞMA

### 6.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma, Bursa Makina-Otomotiv sektöründeki, firmalar ve bu firmalarda istihdam sürecinde aktif rolü olan geçit bekçileri üzerinde uygulanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın evreni ve örneklemini Bursa Makina ve Otomotiv Sanayi ile geçit bekçisi konumundaki yönetici ve çalışanlardır. Katılımcılar, Bursa Makina ve Otomotiv Sanayinde aktif olarak çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan geçit bekçilerinden “amaçlı örnekleme” (*purposive sampling*) yöntemine göre seçilmiştir. Örneklem toplamda 24 katılımcıyı içermektedir.

### 6.2.2. Veri Toplama Yöntemi

Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket uygulamaları katılımcılarla bire-bir görüşmeler sırasında gerçekleştirilmiştir.

### 6.2.3. Veri Toplama Araçları

**a. Hayali Profesyonel Özgeçmişler:** Bu çalışmada geçit bekçilerinin etnik ayrımcılık eğilimlerini ölçmek için sekiz adet hayali profesyonel özgeçmiş

oluşturulmuştur. Bu formlar yoluyla, istihdam sürecinde geçit bekçilerinin işe alma sürecinde etnik köken faktörünü göz önünde tutarak, Güneydoğu Anadolu kökenli adaylara diğer bölgelerden gelen adaylara kıyasla eşit fırsatlar verip vermediklerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Başvuru formları düzenlenirken üçünün Güneydoğulu, beşinin ise diğer bölgelerden adaylara ait olduğu izlenimi yaratılmasına çalışılmıştır. Bu da bazı belirleyenlerle sağlanmıştır:

1) Belirleyicilerden birincisi adayın fotoğrafıdır. Oluşturulan sahte iş başvuru formları üzerinde kullanılmak üzere üç adet Güneydoğulu ve beş adet diğer coğrafyadan gelme görünümlü fotoğrafa yapılan birinci çalışma sonrası ulaşılmıştır. Araştırma için kullanılan fotoğraflar, sahiplerinden yazılı izin belgesi alınarak temin edilmiştir.

2) Adayın Kürt olduğuna dair ikinci belirleyen unsur ise doğum yeri ve orta eğitim süresince yaşadığı şehir bilgileridir. Başvuru formlarının beşinde adaylar ülkenin egemen etnik gruplarının ağırlıklı olarak yaşadığı bölge ve şehirlerde doğmuş ve tüm orta eğitim dönemini buralarda tamamlamış olacak şekilde tanıtılmışlardır. Bu şehirler, araştırmacı tarafından Ankara, İzmir, Antalya, Aydın ve Trabzon olarak belirlenmiştir. Diğer üç başvuru formunda adayların doğum yeri ve orta eğitimi bitirdiği şehirler ise Türkiye’de Kürt vatandaşların çoğunluklu olarak yaşadığı Güneydoğu Anadolu Bölgesinden seçilmiştir. Bu şehirler, Diyarbakır, Şanlıurfa ve Siirt olarak belirlenmiştir.

Hazırlanan başvuru formları üzerinde etnik ayrımcılık dışında adayların işe alım sürecinde seçilmemesine neden olabilecek diğer faktörler belirlenerek bu faktörler eşitlenmiştir ya da ortadan kaldırılmıştır: Bu faktörler:

1) Cinsiyet Faktörü: Adayların hepsi özellikle erkek olarak belirlenmiştir. Birinci neden, Türkiye’de iş piyasalarında kadına yönelik yüksek düzeyde cinsiyet ayrımcılığının varlığıdır. İkinci olarak, makine mühendisliği alanında eğitim istatistiklerinin bu bölümden çok sınırlı sayıda kız öğrencinin mezun olduğunu göstermesi ve makina-otomotiv sanayinde erkek çalışanların baskın olmasıdır. Tüm bu bilgiler doğrultusunda, kadın adaylara başvuru formlarında yer verilmeyerek cinsiyet faktörünün karıştırıcı etkisi ortadan kaldırılmıştır.

2) Eğitim Eşitliği: Adayların eğitim bilgilerinin başvuru formları üzerinde olabildiğince eşdeğer olması için çaba harcanmıştır. Sekiz başvuru formundaki adayların tümü için makina mühendisliği alanında, ülkenin en itibarlı üniversitelerinde lisans ve

yüksek lisans eğitimi almış oldukları bilgisine yer verilmiştir. Seçilen üniversiteler, Orta Doğu Teknik, İstanbul Teknik ve Yıldız Teknik üniversiteleridir.

**3) İş deneyimleri Benzerliği:** Adayların profesyonel özgeçmiş üzerinde benzer iş deneyimlerine sahip görünmeleri sağlanmıştır. Formlarda, tüm adayların en az bir tane büyük ve tanınmış ulusal firma adına çalışmış oldukları bilgisi yer almıştır.

Anketin uygulaması: Hayali profesyonel özgeçmişler geçit bekçilerine ilk sırada sunularak hızlıca (beş-altı dakika içinde) incelenmeleri istenmiştir. Daha sonra yine sırası ile ve tek tek iş başvuru formları (değerlendirme formu 1 ve 2) katılımcıya verilerek formları olabildiğince hızlı bir şekilde doldurması sağlanmıştır. Anketler, katılımcılara bırakılmamıştır; geçit bekçilerinin çalıştıkları kurumlarda randevu alınarak, baş başa kalınan toplantı odasında mülakat şeklinde bire-bir asiste edilerek gerçekleştirilmiştir. Anketin tümü katılımcıya uzatılmamıştır. Her aşamada katılımcıya sadece doldurması gereken sayfa uzatılmış ve kendisi bu sayfayı bitirip ters çevirdikten sonra yeni sayfa uzatılarak ilerlenmiştir. Anket başında katılımcıya boş zarf verilmiş ve bitiminde anketini kapatıp diğer zarflar arasına karıştıracağı ve böylece cevaplarının tarafımca deşifre olmayacağı garantisi verilmiştir. Cevaplama anında ise katılımcıya cevaplarının görülmediği garantisi verilmek üzere katılımcının aksi yönüne oturulmuştur.

**a.1. İş Başvuru Formlarını Değerlendirme Formu-1:** 1. Form'da, katılımcının çalıştığı kurumun kendisinden beklentileri doğrultusunda ve çevresindeki diğer geçit bekçilerinin genel yaklaşımlarını düşünerek her bir adayın işe alınma şansının konusundaki görüşünü 7 derecelik Likert tipi derecelendirme formu üzerinde (1= Kesinlikle katılmıyorum; 7= Kesinlikle katılıyorum) belirtmesi istenmiştir.

**a.2. İş Başvuru Formlarını Değerlendirme Formu-2:** Bu formda ise, katılımcılardan, bu kez sadece kendi özgün tercihlerini göz önünde tutarak, başvuru formlarındaki adayların işe alınma şansları konusundaki görüşlerini yine 7 derecelik Likert tipi dercelendirme formu üzerinde (1= Kesinlikle katılmıyorum; 7= Kesinlikle katılıyorum) belirtmeleri istenmiştir..

**b. Özdeşleşme Ölçeği:** Bu çalışmada özdeşleşme ölçeği kullanılarak hedef grup olarak belirlenen geçit bekçilerinin Türk grubu ile özdeşleşme düzeyleri ölçülmüştür. Özdeşleşme Ölçeği, "A Group Identification Scale" başlığı altında Kirshler, Palmonari, ve Pombeni (1994) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye ise Hortaçsu (2000) tarafından



kazandırılmıştır. Özdeşleşme ölçeğini Hortaçsu iki farklı yılda, 1996 ve 1998 yıllarında, iki farklı öğrenci grubundan veri toplayarak gerçekleştirmiştir. Çalışmaya ait alpha güvenilirlik değerleri 1996 için .83; 1998 için .91'dir (Hortaçsu, 2000).

**c. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği:** Bu ölçek, birey ve bireyin kendi grubunun diğer grup ve üyelerine karşı toplumsal üstünlüğe sahip olma istek düzeyini ölçmek amaçlı Sidanius, Pratto, ve Mitchell, tarafından 1994 yılında geliştirilmiş. Karaçanta (2002) tarafından da Türkçe'ye uyarlanmıştır. Karaçanta'nın 300 kişiden topladığı verilerde, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85'tir. On beş gün ara ile test aynı katılımcılardan oluşan 160 kişiye tekrar uygulanmıştır. Test-tekrar güvenilirliği için yapılan bu ikinci çalışma sonrasında güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

**d. Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği:** Birinci araştırmada kullanılan Sosyal Mesafe Ölçeği, tümüyle aynı biçimde ikinci araştırmada da yer almıştır (ayrıntılar için, bkz., 1. çalışma bilgileri).

**e. Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği:** Bu ölçek, Chung ve Harmon (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmada, Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği ile iş yerinde etnisitenin işe alma sürecinde ve işteyken ayrımcılığa sebep olan bir faktör mü yoksa değil mi sorusunu yanıtlamaya yöneliktir. Orijinal ölçek, etnik ayrımcılığa maruz kalmış çalışan mağdurların deneyimleri üzerinden gerçekleştirilirken bu çalışmada ise yönetici vasfı olan geçit bekçileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu farklı yaklaşımın uygulanabilirliği ise, ölçeği geliştiren Chung tarafından onay alınarak gerçekleştirilmiştir. Türkçe literatürde bu ölçeğin kullanıldığına dair bilgiye ulaşılmamıştır ve bu doğrultuda bu çalışmada ilk kere uygulandığı düşünülmektedir. Orijinal araştırmanın, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .75'tir. Gerçekleştirilen test-tekrar güvenilirlik katsayısı ise .74'tür.

Katılımcıların deneyimlerini “kesinlikle katılıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” uçları arasında değişen beşli Likert ölçeğinde yanıtlamaları istenmiştir.

**f. Demografik Bilgi Formu:** Demografik bilgi formu içinde genel demografik bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneğin, yaş, cinsiyet gibi özelliklerin yanında doğum yeri, kişinin çalıştığı pozisyon, kendini hangi etnik gruba ait hissettiği ve çalışma hayatında ayrımcılık eğitimi alıp almadığına dair bilgileri içeren bilgi formudur.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## BULGULAR

### 1. BİRİNCİ ÇALIŞMA

#### 1.1. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

Çalışmada kullanılan tüm fotoğrafların sorular üzerinden ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de yer almaktadır. Bu ortalamalar, fotoğraftaki kişilerin Güneydoğulu kökenli olma olasılığı en yüksek olandan en düşük olana doğru yer alacak şekilde sıralanmıştır.

##### 1.1.1. Birinci Çalışmada Kullanılan Fotoğrafların Sorular Üzerinden Kıyaslanması

Çalışmada kullanılan fotoğraflarda yer alan kişilerin Güneydoğulu olma, Batı kökenli olma, evli olma, yükseköğrenim görmüş olma, iyi ilişkiler kurma, işinde başarılı olma ve varlıklı biri olma olasılıklarının birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yedi ayrı tekrarlı ölçüm varyans analizi (*Repeated Measures ANOVA*) yapılmıştır.<sup>21</sup> Analiz sonuçları, tüm sorular açısından, fotoğraflar arasında anlamlı istatistiksel farklar bulunduğunu göstermektedir (Güneydoğulu olma olasılığı için  $F_{(8.24, 799.43)} = 84.11$ ; Batılı olma olasılığı için  $F_{(8.52, 834.96)} = 85.30$ , evli olma olasılığı için,  $F_{(8.59, 849.92)} = 36.52$ ; yükseköğrenim görmüş olma olasılığı için,  $F_{(8.84, 866.46)} = 54.70$ ; iyi ilişkiler kurma olasılığı için,  $F_{(9.21, 866.06)} = 23.40$ ; işinde başarılı olma olasılığı için,  $F_{(9.02, 883.88)} = 27.22$  ve son olarak varlıklı biri olma olasılıkları için  $F_{(8.99, 871.67)} = 13.49$ ). Fotoğraflar arasındaki farklar Tablo 8’de incelenebilir.

---

<sup>21</sup> Tekrarlı ölçüm varyans analizinin varsayımlarından biri olan küresellik varsayımı için incelenen Mauchly testi sonuçları, tüm tekrarlı ölçüm analizlerinde bu koşulun karşılanmadığını göstermiştir (Güneydoğulu olma olasılıkları için,  $X^2(65) = 218.50, p < .05$ ; Batılı olma olasılıkları için,  $X^2(65) = 181.09, p < .05$ ; evli olma olasılıkları için  $X^2(65) = 132.39, p < .05$ ; yükseköğrenim görmüş olma olasılıkları için  $X^2(65) = 135.11, p < .05$ ; iyi ilişkiler kurma olasılıkları için  $X^2(65) = 114.55, p < .05$ ; işinde başarılı olma olasılıkları için  $X^2(65) = 118.03, p < .05$  ve varlıklı biri olma olasılıkları için  $X^2(65) = 118.41, p < .05$ ). Bunun üzerine tüm tekrarlı ölçüm varyans analizi sonuçları Field (2010: 461) tarafından önerildiği üzere sonuçlar *Greenhouse-Geisser* değerleri dikkate alınarak rapor edilmiştir.

**Tablo 8. Birinci Çalışmada Kullanılan Tüm Fotoğrafların Sorular Üzerinden Ortalamaları**

	Güneydoğulu Olma (N=98)		Batılı Olma (N=99)		Evlü Olma (N=100)		Yükseköğrenim Görmüş Olma (N=99)		İyi İlişkiler Kurma (N=95)		İşinde Başarılı Olma (N=99)		Varlıklı Biri Olma (N=98)	
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
Fotoğraf 5	6.23 <sub>a</sub>	1.12	1.87 <sub>f</sub>	1.12	4.77 <sub>b</sub>	1.82	3.34 <sub>g</sub>	1.33	3.87 <sub>g</sub>	1.11	3.94 <sub>f</sub>	1.21	3.32 <sub>d</sub>	1.19
Fotoğraf 3	5.25 <sub>b</sub>	1.59	2.83 <sub>e</sub>	1.72	5.79 <sub>a</sub>	1.44	4.09 <sub>e</sub>	1.48	4.01 <sub>fg</sub>	1.21	4.54 <sub>e</sub>	1.04	3.93 <sub>c</sub>	1.18
Fotoğraf 1	4.58 <sub>c</sub>	1.95	3.44 <sub>d</sub>	1.66	4.15 <sub>cd</sub>	1.60	4.24 <sub>e</sub>	1.33	4.54 <sub>de</sub>	1.30	4.70 <sub>de</sub>	1.16	4.25 <sub>bc</sub>	1.31
Fotoğraf 9	4.50 <sub>cd</sub>	1.80	3.45 <sub>d</sub>	1.81	4.18 <sub>c</sub>	1.87	3.74 <sub>f</sub>	1.47	4.29 <sub>ef</sub>	1.29	4.08 <sub>f</sub>	1.22	3.55 <sub>d</sub>	1.36
Fotoğraf 7	4.08 <sub>de</sub>	1.73	3.88 <sub>d</sub>	1.71	4.57 <sub>bc</sub>	1.60	4.61 <sub>d</sub>	1.22	4.77 <sub>cd</sub>	1.11	4.83 <sub>d</sub>	1.09	4.18 <sub>bc</sub>	1.29
Fotoğraf 2	3.61 <sub>ef</sub>	1.71	4.55 <sub>c</sub>	1.78	4.58 <sub>bc</sub>	1.77	4.96 <sub>cd</sub>	1.21	5.29 <sub>b</sub>	1.16	4.93 <sub>cd</sub>	1.13	3.97 <sub>c</sub>	1.16
Fotoğraf 12	3.59 <sub>f</sub>	1.81	4.58 <sub>c</sub>	1.72	4.80 <sub>b</sub>	1.56	5.30 <sub>b</sub>	1.24	4.85 <sub>c</sub>	1.04	5.15 <sub>bc</sub>	1.10	4.43 <sub>ab</sub>	1.26
Fotoğraf 8	2.86 <sub>g</sub>	1.80	4.98 <sub>bc</sub>	1.79	2.18 <sub>g</sub>	1.28	4.14 <sub>e</sub>	1.63	4.74 <sub>cd</sub>	1.31	4.43 <sub>e</sub>	1.22	3.59 <sub>d</sub>	1.34
Fotoğraf 10	2.54 <sub>g</sub>	1.41	5.32 <sub>b</sub>	1.33	3.83 <sub>de</sub>	1.55	5.10 <sub>bc</sub>	1.27	4.97 <sub>bc</sub>	1.20	4.81 <sub>d</sub>	1.08	4.18 <sub>bc</sub>	1.14
Fotoğraf 11	2.07 <sub>h</sub>	1.12	6.01 <sub>a</sub>	1.05	3.89 <sub>d</sub>	1.70	5.77 <sub>a</sub>	1.07	5.23 <sub>b</sub>	1.15	5.40 <sub>ab</sub>	1.02	4.71 <sub>a</sub>	1.23
Fotoğraf 6	1.94 <sub>h</sub>	.99	5.99 <sub>a</sub>	1.16	3.11 <sub>f</sub>	1.53	5.86 <sub>a</sub>	1.08	4.71 <sub>cd</sub>	1.18	5.30 <sub>ab</sub>	1.00	4.25 <sub>bc</sub>	1.22
Fotoğraf 4	1.90 <sub>h</sub>	1.14	6.25 <sub>a</sub>	.95	3.58 <sub>e</sub>	1.73	5.86 <sub>a</sub>	1.01	5.69 <sub>a</sub>	1.01	5.50 <sub>a</sub>	1.03	4.39 <sub>ab</sub>	1.23
<b>ORTALAMA</b>	<b>3.60</b>	<b>.58</b>	<b>4.43</b>	<b>.56</b>	<b>4.12</b>	<b>.73</b>	<b>4.75</b>	<b>.66</b>	<b>4.75</b>	<b>.54</b>	<b>4.80</b>	<b>.63</b>	<b>4.06</b>	<b>.69</b>

Not: Değerlendirmeler 7'li derecelendirme ile yapılmıştır. Sayı arttıkça ilgili fotoğrafın belirtilen sorudaki olasılığı da artmaktadır. Bir sütun içinde değişik harflerle adlandırılmış ortalamalar birbirlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve "a" en yüksek olasılığı gösterirken, "h" en düşük olasılığı göstermektedir. *Post-hoc* testlerinde, *LSD* seçeneği kullanılmıştır.

### 1.1.2. Birinci Çalışmada Kullanılan Fotoğrafların Güneydoğu Kökenli Olma ve Batı Kökenli Olma Olasılıkları Soruları Üzerinden Kıyaslanması

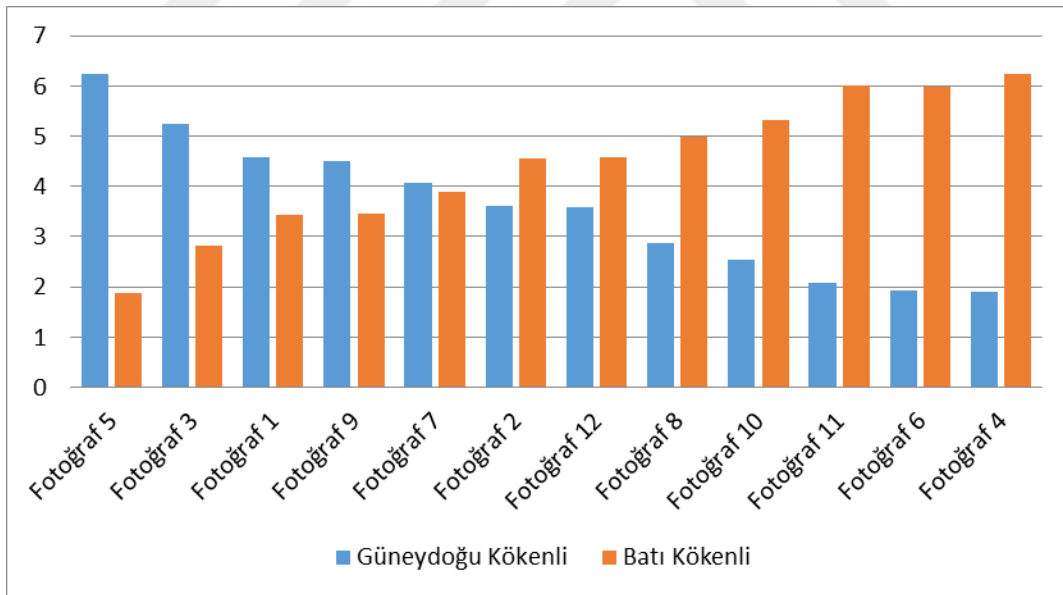
Birinci çalışmadaki fotoğrafların her birinin Güneydoğu kökenli ve Batı kökenli olma olasılıkları 12 ayrı eşli örneklem t-test analizi (*paired sample t-test*) ile incelenmiştir. Analiz sonuçları 7 nolu fotoğraf hariç, diğer tüm fotoğraflardaki kişilerin Güneydoğu kökenli olma olasılıklarının Batı kökenli olma olasılıklarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir. 5, 3, 1, ve 9 nolu fotoğraflardaki kişilerin Güneydoğu kökenli olma olasılığı Batı Kökenli olma olasılığından daha yüksek olarak değerlendirilirken; 6, 11, 10, 8 ve 12 nolu fotoğraflardaki kişilerin Batı Kökenli olma olasılığı Güneydoğu kökenli olma olasılıklarından anlamlı olarak daha yüksektir. Analiz sonuçları Tablo 9'dan (ayrıca, bkz., Şekil 11) incelenebilir.

**Tablo 9. Fotoğraftaki Kişilerin Güneydoğu ya da Batılı Olma Olasılıklarının Kıyaslanması**

Fotoğraf No	Güneydoğu Kökenli Ort. (SS)	Batı Kökenli Ort. (SS)	Fark Ortalama (Güneydoğu Kökenli – Batı Kökenli)	t Değeri
5	6.23 (1.12)	1.87 (1.12)	4.36	20.99**
3	5.25 (1.59)	2.83 (1.72)	2.42	7.93**
1	4.58 (1.95)	3.44 (1.66)	1.14	3.50*
9	4.50 (1.80)	3.45 (1.81)	1.05	3.09*
7	4.08 (1.73)	3.88 (1.71)	0.20	.63
2	3.61 (1.71)	4.55 (1.78)	- 0.94	-2.85*
12	3.59 (1.81)	4.58 (1.72)	-0.99	-2.91*
8	2.86 (1.80)	4.98 (1.79)	-2.12	-6.14**
10	2.54 (1.41)	5.32 (1.33)	-2.78	-10.99**
11	2.07 (1.12)	6.01 (1.05)	-4.05	-19.66**
6	1.94 (0.99)	5.99 (1.16)	-4.05	-20.87**
4	1.90 (1.14)	6.25 (0.95)	-4.35	-22.66**

\* $p < .01$ ; \*\* $p < .001$ .

**Şekil 11. Fotoğraftaki Kişilerin Güneydoğu ve Batı Kökenli Olma Olasılıkları**



Birinci çalışmada yapılan bu analizler sonucunda Güneydoğu kökenli olma olasılığı yüksek olan 5, 1 ve 3 nolu fotoğraflar asıl çalışmada Güneydoğu kökenli adayları temsil etmek üzere, 4, 6, 10, 11 ve 12 nolu fotoğraflar ise Batı kökenli adayları temsil etmek üzere seçilmiştir. Bu aşamada da Güneydoğu kökenli olarak görülen kişiler ile Batı kökenli olarak görülen kişilerin evli olma, yükseköğrenim görmüş olma, iyi ilişkiler kurma, işinde

başarılı olma ve varlıklı biri olma olasılıklarının karşılaştırılması amacıyla bu fotoğraflardaki kişilere yönelik değerlendirmelerin ortalamaları hesaplanmıştır. Daha sonra ise Güneydoğu kökenli kişilerin ortalamaları ile Batı kökenli kişilerin ortalamaları bu sorular üzerinden beş ayrı eşli örneklem t-testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları tüm sorular üzerinden, Güneydoğu kökenli ve Batı kökenli kişiler arasında anlamlı farklar bulunduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 10). Güneydoğu kökenli kişilerin evli olma olasılıkları Batı kökenli kişilerden anlamlı olarak daha yüksek olarak değerlendirilirken; yükseköğrenim görmüş olma, iyi ilişkiler kurma, işinde başarılı olma ve varlıklı biri olma olasılıkları ise, Batı kökenli kişilerden anlamlı olarak daha düşük olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular, Güneydoğu kökenli olarak algılanmış olan bireylere yönelik izlenimlerde etnik önyargıların izlerini yansıtmaktadır.

**Tablo 10. Güneydoğu Kökenli ve Batı Kökenli Kişilerin Diğer Sorular Üzerinden Kıyaslanması**

Fotoğraftaki kişinin:	Güneydoğu Kökenli	Batı Kökenli	<i>t</i> Değeri
	(1, 3 ve 5 nolu fotoğraflar)	(4, 6, 10, 11 ve 12 nolu fotoğraflar)	
	Ort. (SS)	Ort. (SS)	
Yükseköğrenim görmüş olma olasılığı	3.89 (0.99)	5.58 (0.76)	- 14.63*
İyi ilişkiler kurma olasılığı	4.14 (0.75)	5.09 (0.68)	- 10.84*
İşinde başarılı olma olasılığı	4.39 (0.85)	5.23 (0.69)	- 10.15*
Varlıklı biri olma olasılığı	3.83 (0.89)	4.39 (0.74)	- 6.62*
Evli olma olasılığı	4.90 (1.19)	3.84 (0.93)	7.34*

\* $p < .001$

### 1.1.3. Birinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri

Katılımcıların Türkiye’de yaşayan etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin istatistiksel açıdan birbirinden istatistiksel olarak anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı tekrarlı ölçüm varyans analizi ile incelenmiştir.<sup>22</sup> Sonuçlara göre, etnik gruplara yönelik sosyal mesafeler birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ( $F_{(5,46,529,92)} = 54.69$ ). Katılımcıların sosyal mesafelerinin en düşük olduğu grup Türkler ( $Ort = 1.05$ ,  $SS =$

<sup>22</sup> Bu analizde varsayım testi için incelenen Mauchly testi sonuçları, küresellik varsayımının karşılanmadığını gösterdiğinden ( $X^2(35) = 188.44$ ,  $p < .05$ ), bulguların rapor edilmesinde Greenhouse-Geisser değerleri dikkate alınmıştır.

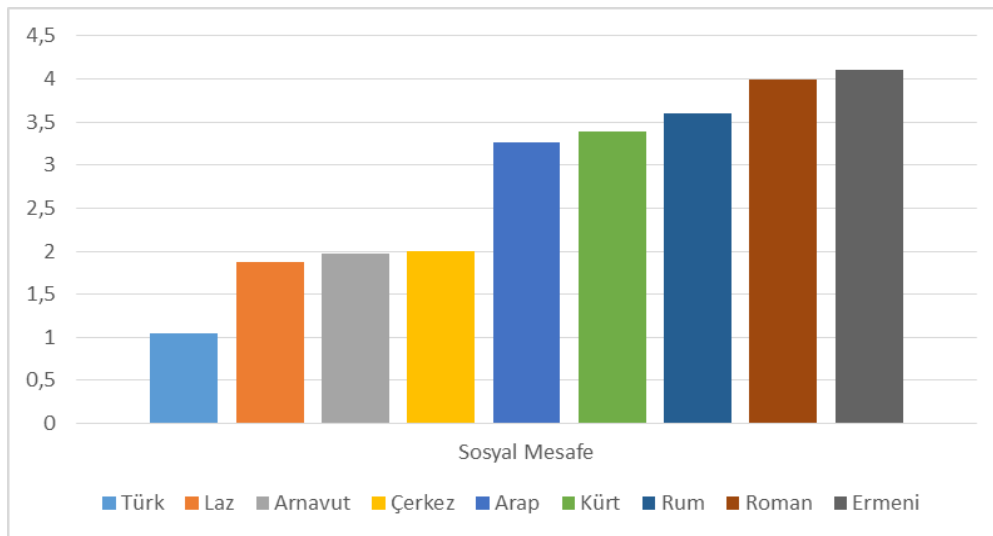
.34) olmuştur. Katılımcıların Türklerden sonra Laz, Arnavut ve Çerkez gruplarına eşit ve düşük düzeyde sosyal mesafe sergiledikleri görülmüştür. Öte yandan, katılımcılar Laz, Arnavut ve Çerkezlere kıyasla, Arap, Kürt ve Rum etnik gruplarına sosyal mesafelerinin anlamlı olarak daha fazla olduğu belirtmişlerdir. Katılımcıların sosyal mesafelerinin en yüksek olduğu grupların ise, Rumlar ( $Ort=3.60$ ,  $SS=2.10$ ) Romanlar ( $Ort = 3.99$ ,  $SS = 2.08$ ) ve Ermeniler ( $Ort=4.01$ ,  $SS=2.30$ ), olduğu görülmüştür. Tüm gruplar arasındaki farklar Tablo 11’den incelenebilir (Ayrıca bkz., Şekil 12).

**Tablo 11. Birinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri (N=98)**

ETNİK GRUPLAR	Ort. (SS)
Türk	1.05 (0.33) <sub>a</sub>
Laz	1.88 (1.22) <sub>b</sub>
Arnavut	1.97 (1.30) <sub>b</sub>
Çerkez	2.00 (1.53) <sub>b</sub>
Arap	3.26 (2.10) <sub>c</sub>
Kürt	3.39 (2.30) <sub>c</sub>
Rum	3.60 (2.10) <sub>cd</sub>
Roman	3.99 (2.08) <sub>d</sub>
Ermeni	4.01 (2.30) <sub>d</sub>

Not: Değerlendirmeler 7’li derecelendirme ile yapılmıştır. Sayı arttıkça ilgili gruba yönelik sosyal mesafe de artmaktadır. Bir satır içinde değişik harflerle adlandırılmış ortalamalar birbirlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve “a” en düşük sosyal mesafeyi gösterirken, “f” en yüksek mesafeyi göstermektedir. *Post-hoc* testlerinde, *LSD* seçeneği kullanılmıştır.

**Şekil 12. Birinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri**



Not: Değerlendirmeler 7’li derecelendirme ile yapılmıştır. Sayı arttıkça ilgili gruba yönelik sosyal mesafe de artmaktadır.

## 2. İKİNCİ ÇALIŞMA

### 2.1. KATILIMCILAR

İkinci çalışmaya Bursa ilindeki otomotiv ve makine sanayinde ve özel istihdam bürolarında güncel olarak çalışıyor olan fabrika müdürü, firma yöneticisi, firma ortağı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, insan kaynakları sorumlusu, insan kaynakları uzmanı, insan kaynakları yöneticisi, muhasebe sorumlusu, işe alım danışmanı, personel sorumlusu, satış müdürü, şirket kurucusu, planlama müdürü ve yönetici pozisyonlarında çalışmakta olan toplam 124 katılımcı katılmıştır.

Tablo 12’de görüleceği üzere, katılımcıların güncel olarak çalıştığı firmaların %41.94’ü büyük ölçekli, %37.90’nı orta ölçekli, %12.90’nı küçük ölçekli ve 6.45’i ise mikro ölçeklidir. Örneklem olarak seçilen katılımcıların neredeyse 3 te 2’ye yakın bir bölümü orta ve büyük ölçekli kurumsal firmalarda çalışıyor olup bu firmalar adına istihdam sürecinde söz sahibi olarak güçlü rolleri olan kişilerdir.

**Tablo 12. Çalışmaya Katılan Katılımcıların Çalıştıkları İşletmelerdeki Çalışan Sayısı<sup>23</sup>**

İşletme Büyüklüğü	Çalışan Sayısı	Minimum	Maksimum	Sıklık	Frekans
Mikro Ölçekli İşletme	0-9 çalışan	3	9	8	6.45%
Küçük Ölçekli İşletme	10-49 çalışan	13	48	16	12.90%
Orta Ölçekli İşletme	50-249 çalışan	50	230	47	37.90%
Büyük Ölçekli İşletme	250 çalışan ve üstü	250	250 üzeri	52	41.94%
Bilinmeyen	-			1	0.81%
Toplam				124	100,00%

Katılımcıların 67’si (%54) kadın, 57’si ise (%46) erkektir. Katılımcıların 31’i (%15) 23-29; 54’ü (%43.5) 30-39; 24’ü (%19.4) 40-49, 9’u (%7.3) 50-59; 6’sı (% 4.8) ise 60 yaş üstünde olduklarını bildirmişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (80 katılımcı, % 64.5) lisans programı mezunu olduğunu bildirirken, 21 katılımcı (%16.9) ise yüksek lisans, 7 katılımcı (%5.6) önlisans programı, 16 katılımcı (%12.9) ise lise mezunu olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların

<sup>23</sup> Avrupa Birliği, KOBİ tanımına uygun olarak genel bir kategorilendirme yapılmıştır. AB’ye göre, işyerinde çalışan sayısı 0-9 arası ise firma mikro ölçekli, 10-49 ise küçük ölçekli, 50-249 ise orta ölçekli, 250 ve üstü çalışan sayısı olan firma ise büyük ölçeklidir.

çalıştıkları kurumlardaki yönetici sayısı 0 ile 10 arasında değişmektedir. “İşe alım sürecinde kendinizi ne kadar etkili konumda görüyorsunuz?” sorusuna yönelik yanıtlar incelendiğinde, katılımcıların kendilerini hayli etkili bir konumda gördükleri (Ort. = 4.07; SS = 0.87) anlaşılmaktadır. Demografik özelliklerin sıklık ve yüzde değerleri Tablo 13’de yer almaktadır.

**Tablo 13. Örneklemin Demografik Özellikleri**

Demografik Değişkenler	Sıklık	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Sıklık	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>			<b>Bulunduğu Pozisyon</b>		
Kadın	67	54.0	<b>Firma sahibi ve ortakları</b>		
Erkek	57	46.0	Şirket Kurucusu	1	0.8
<b>Eğitim Düzeyi</b>			Firma Ortağı	1	0.8
Lise	16	12.9	Firma Sahibi	1	0.8
Ön lisans	7	5.6	İşletme Sahibi	1	0.8
Lisans	80	64.5	İşveren	3	2.5
Yüksek Lisans	21	16.9	<b>Toplam</b>	<b>7</b>	<b>5.7</b>
Doktora	0	0.0	<b>Üst düzey yöneticiler</b>		
<b>Yaş</b>			Yönetim Kurulu Başkanı	1	0.8
23-29	31	25.0	Genel Müdür	4	3.3
30-39	54	43.5	Üst Yönetici	1	0.8
40-49	24	19.4	Yönetici	8	6.6
50-59	9	7.3	Fabrika Müdürü.	1	0.8
60+	6	4.8	Müdür	3	2.5
<b>Sektör</b>			Şirket Müdürü	2	1.6
Otomotiv	102	82.3	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>16.4</b>
Makine	14	11.3	<b>İK yönetici ve sorumluları</b>		
Diğer	8	6.5	İnsan Kaynakları Müdürü	7	5.7
<b>Meslek</b>			İnsan Kaynakları Yöneticisi	8	6.6
Bilgisayar Mühendisi	1	0.8	İnsan Kaynakları Şefi	5	4.1
Çevre Mühendisi	1	0.8	İnsan Kaynakları Sorumlusu	33	27.0
Danışman	1	0.8	İnsan Kaynakları Uzmanı	11	9.0
Eğitim Sorumlusu	1	0.8	İşe Alma Müdürü	1	0.8
Ekonomist	1	0.8	İşe Alma Sorumlusu	3	2.5
Endüstri Mühendisi	3	2.4	<b>Toplam</b>	<b>68</b>	<b>55.7</b>
Finans	1	0.8	<b>Departman yönetici ve</b>		
Gazetecilik	1	0.8	İmalat Müdürü	1	0.8
İnsan Kaynakları	56	45.2	İş Geliştirme Müdürü	1	0.8
İnşaat Teknikeri	1	0.8	Kalite Müdürü	1	0.8
İşe Alım Uzmanı	2	1.6	Satış Müdürü	3	2.5
İşletmecisi	13	10.5	Muhasebe Müdürü	1	0.8
Kalite Sistem Yöneticisi	1	0.8	Planlama Müdürü	1	0.8
Kimya Mühendisi	1	0.8	Teknik Müdür	1	0.8
Makine Mühendisi	8	6.5	Üretim Müdürü	1	0.8
Makine Teknikeri	1	0.8	Mali İşler Yöneticisi	1	0.8
Makine Yüksek	1	0.8	İdari İşler Şefi	1	0.8
Mali Müşavir	2	1.6	Kalite Sorumlusu	2	1.6
Muhasebe	9	7.3	Muhasebe Sorumlusu	3	2.5
Mühendis	2	1.6	Personel Sorumlusu	3	2.5
Pazarlama ve Satış	1	0.8	Proje Sorumlusu	2	1.6
Proses Mühendisi	1	0.9	Şef	1	0.8
Psikolog	2	1.6	Sorumlu	1	0.8
Satın Alma	1	0.8	Üretim Sorumlusu	2	1.6
Satış Müdürü	1	0.8	Uzman	1	0.8
Teknik Öğretmen	1	0.8	<b>Toplam</b>	<b>27</b>	<b>22.1</b>
Tercüman	1	0.8			
Uçak Mühendisi	1	0.8			
Yay İmalatı	1	0.8			
Yönetici	2	1.6			
Ziraat Mühendisi	1	0.8			



Katılımcılardan 11 kişi “Çalışma hayatında Ayrımcılık”, 7’si “Ayrımcılıkla İlgili Yasal Düzenlemeler”, 31’i “İş Yerinde Eşit Fırsatlar” temalı eğitimlere katıldığını belirtirken, “Çalışma Etiği, Etik Anlayış, İnsan Kaynakları, Liderlik, Mobbing, Problem Çözme Teknikleri ve Sanayi Psikolojisi ve Sosyolojisi” konulu eğitimleri de aldıklarını belirten katılımcılar bulunmaktadır. Sonuçlar, örneklemdaki kişilerden ancak üçte biri kadar kısmının (%32.3) “ayrımcılık” konusuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili en az bir eğitim programına dahil olduğunu göstermektedir.

**Tablo 14. Katılımcıların Aldıkları İşyeri Eğitimleri**

Eğitim Konuları	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma hayatında Ayrımcılık	11	8.9
Ayrımcılıkla İlgili Yasal Düzenlemeler	7	5.6
İş Yerinde Eşit Fırsatlar	31	25.0
Çalışma Etiği	1	0.8
Etik Anlayış	1	0.8
İnsan Kaynakları	2	1.6
Liderlik	1	0.8
Mobbing	2	1.6
Problem Çözme Teknikleri	1	0.8
Sanayi Psikolojisi ve Sosyolojisi	1	0.8

“Kendinizi hangi etnik grup ya da gruplara ait görüyorsunuz ?” sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde, 104 katılımcının (%83.9) kendisini yalnızca “Türk” grubu, 12 katılımcının ise kendilerini aralarında Türk grubunun da bulunduğu en az iki grup üzerinden tanımladığı görülmektedir (bkz., Tablo 15). Örneklemin tümü içinde kendisini “Kürt” grubuna ait gören tek katılımcı bulunmaktadır; bu kişinin tanımlaması da “Roman” hariç, diğer tüm grupları içermektedir. Çoklu tanımlamalarda bile katılımcılardan hiçbirinin kendilerini “Roman” olarak tanımlamadıkları göze çarpan bir diğer bulgudur. 3 katılımcı kendisini “İnsan” üst grubuna ait olarak gördüğünü belirtmiştir. Herhangi bir aidiyet belirtmeyen 4 katılımcı bulunmaktadır.

**Tablo 15. Katılımcıların Kendilerini Ait Gördüğü Etnik Grup ya da Gruplar**

Etnik Gruplar	Sıklık	Yüzde (%)
Yalnızca Türk	104	83.9
Yalnızca Ermeni	0	0.0
Yalnızca Kürt	0	0.0
Yalnızca Arap	0	0.0
Yalnızca Arnavut	0	0.0
Yalnızca Çerkez	0	0.0
Yalnızca Rum	0	0.0
Yalnızca Laz	0	0.0
Yalnızca Roman	0	0.0
Türk, Ermeni, Arap, Arnavut, Kürt, Çerkez, Rum ve Laz	1	0.8
Türk, Ermeni, Arnavut, Çerkez ve Laz	1	0.8
Türk, Arnavut, Çerkez, Laz ve “Boşnak” (Diğer kategorisi)	2	1.6
Türk, Arnavut, Rum ve Laz	1	0.8
Türk, Arnavut ve Rum	1	0.8
Türk, Çerkez ve Laz	1	0.8
Türk ve Ermeni	1	0.8
Türk ve Arnavut	2	1.6
Türk ve Çerkez	2	1.6
Yalnızca “Yörük” (Diğer kategorisi)	1	0.8
Yalnızca “İnsan” (Diğer kategorisi)	3	2.4
Hiçbirine ait görmeyen ve”Diğer kategorisi” kullanmayan	4	3.2

## 2.2. BULGULAR

### 2.2.1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Bilgileri

#### 2.2.1.1. Çalışma Hayatında Eşit Fırsat Algısı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

Çalışmada kullanılan İş Hayatında Eşit Fırsat Algısı Ölçeği'nin yapı geçerliliğini (*construct validity*) incelemek üzere Temel Bileşenler Analizi (*Principal Component Analysis*) Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Analiz sonuçları özdeğeri 1'den yüksek olan 5 faktör ortaya koymuş; ilk faktörün ise toplam varyansın %27.62'sini açıkladığı görülmüştür. Kırılma grafiği kriteri de (Dunteman, 1989: 16; akt. Kalaycı, 2010: 322) dikkate alınarak incelendiğinde, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi, tek boyutlu değerlendirilmesi uygun görülmüştür (Maddeler ve yükleri Tablo 16'da incelenebilir).

**Tablo 16. İş Hayatında Eşit Fırsat Algısı Ölçeği'nin Faktör Yükleri**

<i>İş Hayatında Eşit Fırsat Algısı Ölçeği'nin Faktör Yükleri</i>	<b>Faktör 1</b>
Türk ve etnik gruplardan gelen çalışanların arasında iyi iş ilişkileri vardır.	.69
Farklı etnik gruplardan gelen çalışanlar işe alma uygulamalarında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.(T)	-.67
Yöneticiler farklı etnik gruplardan gelen çalışanları Türk çalışanlar arasında işbirliğini teşvik ederler.	.67
Çalışanlar arasında, farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanlara karşı ve kültürel farklılıklara karşı anlayış ve kabullenme vardır.	.64
Türk çalışma arkadaşları ve denetleyicileri farklı etnik gruplardan gelen çalışanlara saygı duyarlar.	.63
İşverenler farklı etnik gruplardan gelen çalışanların hoş karşılandıklarını hissetmeleri için çaba harcanmaktadır.	.63
Çalışma hayatında, farklı etnik gruplardan gelen çalışanların hizmetlere (kaynaklara) eşit erişimini sağlamak için yoğun çalışmalar yapılmaktadır.	.62
Personel kararları etnik kökene göre değil çalışanın eğitimine ve deneyimine dayanmaktadır	.59
Türk çalışanlar, farklı etnik gruplardan gelen çalışanlara kendilerini hoşnut hissettirmek için çaba sarf eder.	.50
Türkiye'de iş yerinde etnik ayrımcılık bir sorundur. (T)	-.49
Türkler için başarılı olmak farklı etnik gruplardan gelen çalışanlar için olduğundan daha kolaydır. (T)	-.38
Çalışma hayatında en çok istenen işi ya da görevi kimin alacağını etnik köken belirlemektedir.(T)	-.37
Farklı etnik gruplardan gelen çalışanlar denetçilerinden saygı ve destek görmektedirler	.36
Farklı etnik gruplardan gelen çalışanların, çalıştıkları kurum içi kararlarında ve kendi pozisyonlarını etkileyecek kararlarda çok az söz hakkı vardır. (T)	-.32
Başarılı olmak farklı etnik gruplardan gelen çalışanlar kadar Türkler için de zordur.	.30
Bu ülkenin liderleri işyerinde ırk ayrımına sona erdirmek için içtenlikle çaba sarf etmektedir.	.12
<b>Özdeğer:</b>	<b>4.0</b>
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi:</b>	<b>27.62</b>
<b>Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi:</b>	<b>27.62</b>

(T) Ters kodlanan madde.

### **2.2.1.2. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeğinin Yapı Geçerliliği**

Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği'nin yapı geçerliliğini incelemek üzere Temel Bileşenler Analizi *Varimax* rotasyon yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Analiz sonuçları özdeğeri 1'den yüksek olan 3 faktör ortaya koymuştur. Kırılma grafiği incelenerek tüm maddeler tek bir faktöre yerleşecek şekilde analiz tekrar edildiğinde elde edilen tek faktörün toplam varyansın %35.60'ını açıkladığı görülmüştür. Bu ölçütlerin karşılanmış olmasından hareketle, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi, tek boyutlu değerlendirilmesi uygun görülmüştür (Maddeler ve yükleri Tablo 17'den incelenebilir).

**Tablo 17. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği'nin Faktör Yükleri**

<b>Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği'nin Faktör Yükleri</b>	<b>Faktör 1</b>
Farklı grupların koşullarını eşitlemek için elimizden geleni yapmalıyız.(T)	.79
Tüm gruplara yaşamda eşit şans verilmelidir. (T)	.76
Sosyal eşitlik arttırılmalıdır. (T)	.70
Aşağı düzeydeki gruplar konumlarına razı olmalıdırlar.	-.68
Eğer bütün gruplar eşit olabilseydi iyi olurdu. (T)	.68
Bazen diğer gruplar oldukları yerde tutulmalıdırlar.	-.61
Grupların eşitliği idealimiz olmalıdır. (T)	.61
Toplumda hiçbir grup baskın konumda olmamalıdır. (T)	.58
Hayatta ilerleyebilmek için bazen diğer grupları çiğneyip geçmek gereklidir.	-.56
Gelirleri olabildiğince eşit hale getirmek için çaba göstermeliyiz. (T)	.55
Eğer belli gruplar konumlarına razı olsalardı, şimdi daha az sorunumuz olurdu.	-.53
İstediginizi elde etmek için bazen diğer gruplara karşı zor kullanmak gereklidir.	-.52
Kim ne derse desin, bazı gruplar diğerlerinden daha değersizdir.	-.51
Bazı grupların hayatta diğerlerine göre daha fazla şansa sahip olmaları gayet doğaldır.	-.51
Eğer insanlara eşitlik gözeterek davransaydık, şimdi daha az sorunumuz olurdu. (T)	.42
Belirli grupların en üstte, diğer grupların ise en altta olması belki iyi bir şeydir.	-.39
<b>Özdeğer:</b>	<b>5.70</b>
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi:</b>	<b>35.60</b>
<b>Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi:</b>	<b>35.60</b>

(T) Ters kodlanan madde.

### **Grupla Özdeşleşme Ölçeği'nin Yapı Geçerliliği**

Orijinal formu tek boyutlu olan Grupla Özdeşleşme Ölçeği'nin yapı geçerliliğini incelemek üzere Temel Bileşenler Analizi *Varimax* rotasyon yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Analiz sonuçları özdeğeri 1'den yüksek olan 2 faktör ortaya koymuştur. Kırılma grafiği incelenerek tüm maddeler tek bir faktöre yerleşecek şekilde analiz tekrar edildiğinde elde edilen tek faktörün toplam varyansın %62.13'ünü açıkladığı görülmüştür. Bu ölçütlerin karşılanmış olmasından hareketle, tek boyutlu değerlendirilmesi uygun görülmüştür (Maddeler ve yükleri Tablo 18'den incelenebilir).

**Tablo 18. Grupla Özdeşleşme Ölçeği'nin Faktör Yükleri**

<b>Grupla Özdeşleşme Ölçeği'nin Faktör Yükleri</b>	<b>Faktör 1</b>
Kendimi grubuma yakın hissedirim	.87
Grubumla özdeşleşirim	.86
Kendimi grubumun bir üyesi olarak görüyorum.	.85
Grubuma sahip olduğum için mutluyum.	.84
Grubum benim için çok önemlidir.	.82
Kendimi grubuma benzer görüyorum	.80
Yaşam değerlerim grubumun değerleri ile aynı doğrultudadır	.80
Grubumla aynı sorunları paylaşıyorum	.78
Grubumla aynı sorunları paylaşıyorum	.71
Grubum beni olduğum gibi kabul eder.	.49
<b>Özdeğer:</b>	<b>6.21</b>
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi:</b>	<b>62.13</b>
<b>Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi:</b>	<b>62.13</b>

Çalışmada kullanılan Grupla Özdeşleşme Ölçeği, Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği ve İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsat Algısı Ölçeği'nin *Cronbach Alpha* katsayıları hesaplanmıştır. Ölçüm araçlarının iç tutarlılık katsayıları Tablo 19'da yer almaktadır. Sonuçlar, üç ölçeğin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırın (.70) üstünde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 19. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları**

<b>Ölçek Adı</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>İç Tutarlılık Katsayısı</b>
Grupla Özdeşleşme Ölçeği	10	.93
Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği	16	.87
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsat Algısı Ölçeği	16	.79

Çalışmada kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 20'de yer almaktadır.

**Tablo 20. Çalışmada Kullanılan Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler (N = 123)**

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Yönetici Sayısı	2.58	6.89
Çalışan Sayısı	590.18	1086.34
Türlere Yönelik Sosyal Mesafe	1.11	.37
Ermenilere Yönelik Sosyal Mesafe	3.24	1.78
Araplara Yönelik Sosyal Mesafe	3.60	1.64
Arnavutlara Yönelik Sosyal Mesafe	1.93	.99
Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafe	4.09	2.10
Çerkezlere Yönelik Sosyal Mesafe	2.19	1.21
Rumlara Yönelik Sosyal Mesafe	3.24	1.75
Romanlara Yönelik Sosyal Mesafe	4.09	1.62
Lazlara Yönelik Sosyal Mesafe	2.11	1.01
Kurum Bazında Batılıların İşe Alınma Olasılığı	5.47	.91
Kurum Bazında Güneydoğuluların İşe Alınma Olasılığı	4.69	1.54
Birey Bazında Batılıların İşe Alınma Olasılığı	5.53	.91
Birey Bazında Güneydoğuluların İşe Alınma Olasılığı	4.47	1.63
Grupla Özdeşleşme	3.93	.77
Sosyal Baskınlık Yönelimi	2.57	1.01
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsat Algısı	3.14	.51

### 2.3. Korelasyon Analizleri

Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Eksik veriler “tümünden silme” (*listwise deletion*) yöntemi ile temizlenmiştir. Tüm değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 21’den incelenebilir. Bu analizlerde dört yeni değişken hesaplanarak incelemelere dahil edilmiştir: Bunlar, *Kurumsal Değerler Üzerinden Batılıların İşe Alınma Olasılığı*, *Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğuluların İşe Alınma Olasılığı*, *Bireysel Değerler Üzerinden Batılıların İşe Alınma Olasılığı* ve *Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğuluların İşe Alınma Olasılığı* isimli yeni değişkenlerdir. Her değişken, üç Güneydoğulu ve beş Batılı adayın her birine yönelik olarak katılımcılar tarafından yapılan işe alınma olasılığı değerlendirmelerinin birer ortalamasıdır. Böylece, adaylara yönelik değerlendirmelerin grup bazında incelenmesi mümkün hale gelmektedir. Dört değişken, ileride sunulacak diğer analizlerde de kullanılmıştır.

**Tablo 21. Çalışmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu (N=123)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Yaş (1)	1.00	-.20*	.08	-.07	-.13	-.05	.04	.13	-.12	.01	-.09	.00	.03	-.02	-.11	-.01	-.09	-.05	-.05	.02
Eğitim (2)		1.00	-.27**	.10	-.11	-.23*	-.01	-.14	-.12	-.24**	-.29**	-.14	-.20*	.17	.14	.13	.12	-.16	-.20*	-.06
Yönetici Sayısı (3)			1.00	.06	-.06	-.01	-.10	-.06	-.14	-.09	.03	.16	-.11	-.02	.11	-.03	.01	.20*	.12	.08
Çalışan Sayısı (4)				1.00	-.13	-.24**	-.14	-.07	-.18*	-.08	-.19*	-.09	-.23*	-.07	.07	-.07	.02	-.07	-.08	.08
Türlere Yönelik Sosyal Mesafe (5)					1.00	.06	.14	.34**	.22*	.27**	.19*	.08	.28**	.02	-.08	.00	-.07	-.01	.16	-.07
Ermenilere Yönelik Sosyal Mesafe (6)						1.00	.34**	.34**	.61**	.34**	.77**	.37**	.28**	.04	-.05	.00	-.13	.32**	.50**	-.08
Araplara Yönelik Sosyal Mesafe (7)							1.00	.40**	.52**	.45**	.34**	.50**	.45**	.04	-.11	.08	-.14	.04	.33**	-.11
Arnavutlara Yönelik Sosyal Mesafe (8)								1.00	.44**	.58**	.47**	.27**	.38**	-.10	-.11	-.10	-.10	-.02	.20*	-.03
Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafe (9)									1.00	.50**	.60**	.51**	.43**	.03	-.17	.08	-.26**	.23**	.53**	-.06
Çerkezlere Yönelik Sosyal Mesafe (10)										1.00	.51**	.40**	.49**	.07	-.11	.03	-.16	.08	.43**	-.10
Rumlara Yönelik Sosyal Mesafe (11)											1.00	.48**	.39**	-.05	-.09	-.04	-.17	.27**	.52**	-.05
Romanlara Yönelik Sosyal Mesafe (12)												1.00	.33**	.04	-.14	-.01	-.16	.20*	.35**	.02
Lazlara Yönelik Sosyal Mesafe (13)													1.00	.07	-.01	.05	-.02	.07	.25**	-.05
Kurumsal Değerler Üzerinden Batılıların İşe Alınma Olasılığı (14)														1.00	.36**	.83**	.31**	.22*	.02	-.13
Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğuluların İşe Alınma Olasılığı (15)															1.00	.31**	.81**	.06	-.06	.21*
Bireysel Değerler Üzerinden Batılıların İşe Alınma Olasılığı (16)																1.00	.24**	.13	.05	-.15
Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğuluların İşe Alınma Olasılığı (17)																	1.00	.01	-.20*	.22*
Grupla Özdeşleşme (18)																		1.00	.38**	-.01
Sosyal Baskınlık Yönelimi (19)																			1.00	-.14
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsatlar (20)																				1.00

\* $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

### 2.3.1. Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafe Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Korelasyon analizlerinin sonuçları incelendiğinde, Türklere yönelik sosyal mesafenin, Ermeniler, Araplar ve Romanlar yönelik sosyal mesafe haricindeki diğer etnik gruplara yönelik sosyal mesafe ile pozitif ilişki olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 21). Bu bulgu katılımcıların Türk grubuna yönelik yakınlıklarının arttıkça, Arnavut, Kürt, Çerkez, Rumlara ve Lazlara yönelik yakınlıklarının da arttığını göstermektedir. Benzer bulgu, Ermeniler için de geçerlidir. Analiz sonuçları, Ermenilere yönelik sosyal mesafenin,

Türkler hariç diğer tüm gruplara yönelik sosyal mesafe ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer ilişkiler, Araplar, Arnavutlar, Kürtler, Çerkezler, Rumlar, Romanlar ve Lazlar için de karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu bize, bireylerin, Türkler hariç, diğer tüm etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin birbirleriyle pozitif ilişkili olduğunu, bir gruba yönelik sosyal mesafe arttıkça/azaldıkça, diğerine yönelik sosyal mesafenin de arttığını/azaldığını göstermektedir. Bu ilişki sadece Türkler ile Ermeniler, Araplar ve Romanlar arasında yön değiştirmektedir.

### **2.3.2. Türk ve Kürt Gruplarına Yönelik Sosyal Mesafe Algılarının Diğer Değişkenlerle İlişkisi**

Korelasyon analizi sonuçları, bireylerin Türk grubuna yönelik sosyal mesafelerinin diğer kuramsal değişkenlerle ilişkili olmadığını göstermektedir. Öte yandan, Kürtlere yönelik sosyal mesafenin, grupla özdeşleşme ( $r = .23, p < .01$ ) ve sosyal baskınlık yönelimi ( $r = .53, p < .01$ ) ile pozitif; bireysel değerlere göre Kürt adayların işe alınma olasılığı ( $r = -.26, p < .01$ ) ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 21). Bir diğer deyişle, bireylerin Türk grubuyla özdeşleşme düzeyleri ve sosyal baskınlık yönelimleri arttıkça, Kürt grubuna yönelik sosyal mesafeleri de artmaktadır. Ayrıca, bireylerin Kürt grubuna yönelik sosyal mesafeleri arttıkça, Güneydoğulu adayların işe alınmasını kişisel açıdan uygun bulma olasılıkları da azalmaktadır.

### **2.3.3. Grupla Özdeşleşmenin Diğer Değişkenlerle İlişkisi**

Analiz sonuçlarına göre, bireylerin Türk grubuyla özdeşleşme düzeyleri ile Ermenilere ( $r=.32, p<.01$ ), Rumlara ( $r=.27, p<.01$ ), Kürtlere ( $r=.23, p<.01$ ) ve Romanlara ( $r=.20, p<.05$ ) yönelik sosyal mesafeleri arasında pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Bireylerin Türk grubuyla özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe, Ermeni, Kürt, Rum ve Roman gruplarına yönelik sosyal mesafeleri de artmaktadır.

Bireylerin grupla özdeşleşme düzeyleri aynı zamanda, kurumsal değerler bazında Batılı adayların işe alınma olasılıkları ( $r=.22, p<.05$ ) ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Bu bulgu, bireylerin grupla özdeşleşme düzeyleri arttıkça, kurumsal değerlere göre Batılı adayların işe alınma olasılıklarının da arttığına işaret etmektedir.

Son olarak, bireylerin grupla özdeşleşme düzeyleri ile sosyal baskınlık yönelimleri arasında pozitif korelasyon ( $r=.38 p<.01$ ) bulunmaktadır. Bulgu, katılımcıların sosyal



baskınlık yönelimlerinin artmasıyla Türk grubuyla özdeşleşme düzeylerinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır.

#### **2.3.4. Sosyal Baskınlık Yöneliminin Diğer Değişkenlerle İlişkisi**

Analiz sonuçları bireylerin sosyal baskınlık yönelimlerinin, Ermenilere ( $r=.50$ ,  $p<.01$ ), Araplara ( $r=.33$ ,  $p<.01$ ), Arnavutlara ( $r=.20$ ,  $p<.05$ ), Kürtlere ( $r=.53$ ,  $p<.01$ ), Çerkezlere ( $r=.43$ ,  $p<.01$ ), Rumlara ( $r=.52$ ,  $p<.01$ ) Romanlara ( $r=.35$ ,  $p<.01$ ) ve Lazlara ( $r=.25$ ,  $p<.01$ ) yönelik sosyal mesafeleri arasında pozitif ilişkiler bulunduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 21). Bu korelasyonlar, katılımcıların sosyal baskınlık yönelimlerinin artmasıyla, Türkler dışındaki tüm etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerin de arttığına işaret etmektedir.

Katılımcıların sosyal baskınlık yönelimleri ile kendi görüşlerine göre Güneydoğulu adayların işe alınma olasılığı arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon ( $r= -.20$ ,  $p<.05$ ) saptanmıştır: Katılımcıların sosyal baskınlık yönelimleri arttıkça, kendi görüşlerine göre Güneydoğulu adayların işe alınma olasılığını daha düşük olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

#### **2.3.5. Bireylerin Çalışma Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsat Algılarının Diğer Değişkenlerle İlişkisi**

Korelasyon analizi sonuçları, bireylerin çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat algılarının hem kurum bazında ( $r=.22$ ,  $p<.05$ ) hem de birey bazında ( $r=.21$ ,  $p<.05$ ) Güneydoğulu adayların işe alınma olasılığı ile pozitif yönde ve anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (bkz. Tablo 21). Bu bulgu, eşit fırsat algısının yükselmesiyle birlikte, işe alımda bir ayrımcılık sergilenme olasılığının azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

#### **2.3.6. Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafe**

Katılımcıların, Türkiye'deki etnik gruplara yönelik sosyal mesafeleri incelemek üzere tekrarlı ölçüm varyans analizi (*repeated measures analysis of variance*) yapılmıştır.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Bu analizin varsayımlarından biri olan küresellik varsayımının sınanması için incelenen Mauchly testi sonuçları, bu koşulun karşılanmadığını göstermiştir ( $X^2 (35) = 259.65$ ,  $p < .05$ ). Bu varsayım desteklenemediği için analiz sonuçlarının incelenmesinde Field (2010: 461) tarafından önerildiği şekilde, Greenhouse-Geisser değerleri dikkate alınmıştır.

Sonuçlar, katılımcıların etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin birbirlerinden istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaştığı ( $F_{(5.21, 640.33)} = 103.28$ ) görülmektedir.

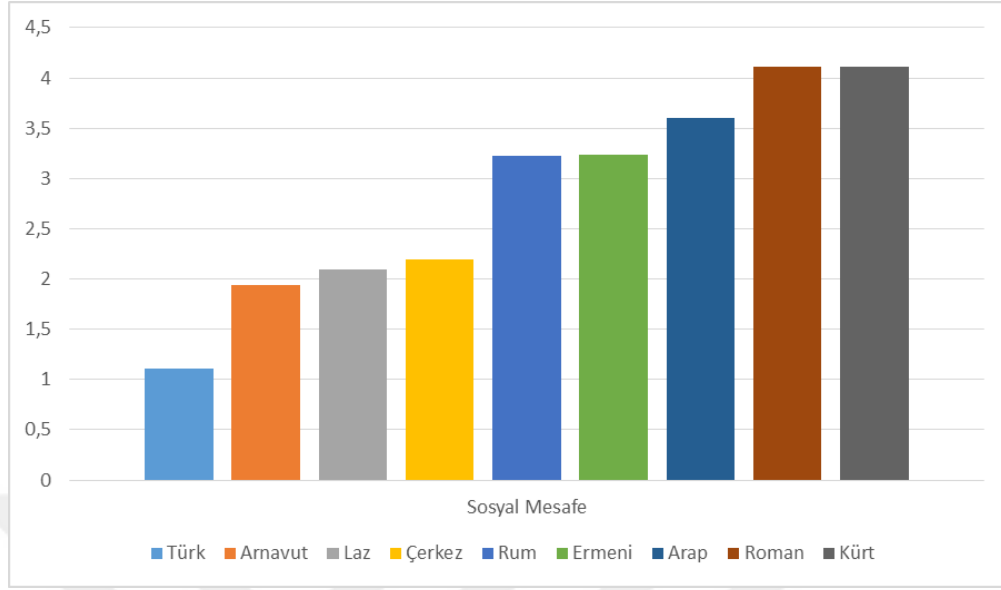
Devamında incelenen *LSD post hoc* analiz sonuçlarına göre (bkz., Tablo 22 ve Şekil 13), katılımcıların sosyal mesafelerinin en düşük olduğu etnik grup Türkler iken ( $Ort.= 1.13$ ,  $SS= .37$ ), en yüksek olduğu gruplar Kürt ( $Ort.= 4.11$ ;  $SS= 2.10$ ) ve Romanlardır ( $Ort.= 4.11$ ;  $SS= 1.62$ ). Türklerden sonra katılımcıların sosyal olarak yakın olmak istedikleri diğer etnik gruplar Arnavut ve Lazlar olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların Çerkezlere yönelik sosyal mesafesi, Lazlardan farklılaşmazken, bu mesafe Türkler ve Arnavutlara yönelik sosyal mesafeden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Katılımcılar, Rum ve Ermenilere yönelik sosyal mesafelerinin bu gruplardan anlamlı olarak daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların etnik gruplara sosyal mesafesi açısından Araplar, daha sonra ise, sonra Kürtler ve Romanlar gelmiştir. Bir diğer deyişle, katılımcılar, sosyal yaşamda en çok Türklerle beraber olmak istediklerini belirtirlerken, en az Kürtler ve Romanlar ile beraber olmak istediklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 22. İkinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri (N=124)**

ETNİK GRUPLAR	ORTALAMA (SS)
Türk	1.11 (0.37) <sub>a</sub>
Arnavut	1.94 (0.99) <sub>b</sub>
Laz	2.10 (1.01) <sub>bc</sub>
Çerkez	2.19 (1.21) <sub>c</sub>
Rum	3.23 (1.74) <sub>d</sub>
Ermeni	3.24 (1.77) <sub>d</sub>
Arap	3.60 (1.64) <sub>e</sub>
Kürt	4.11 (2.10) <sub>f</sub>
Roman	4.11 (1.62) <sub>f</sub>

Not: Değerlendirmeler 7'li derecelendirme ile yapılmıştır. Sayı arttıkça ilgili gruba yönelik sosyal mesafe de artmaktadır. Bir satır içinde değişik harflerle adlandırılmış ortalamalar birbirlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve "a" harfi en düşük sosyal mesafeyi gösterirken, "f" harfi en yüksek mesafeyi göstermektedir. *Post-hoc* testlerinde, *LSD* seçeneği kullanılmıştır.

**Şekil 13. İkinci Çalışmadaki Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafeleri**



Not: Değerlendirmeler 7'li derecelendirme ile yapılmıştır. Sayı arttıkça ilgili gruba yönelik sosyal mesafe de artmaktadır.

### **Birinci Çalışma İle İkinci Çalışma Katılımcılarının Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafelerinin Karşılaştırılması**

Yukarıdaki bulgular, asıl çalışmadaki katılımcıların etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin, birinci çalışmadaki katılımcıların etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinden farklılaştığına işaret etmektedir. Birinci çalışmada, katılımcıların Kürtlere yönelik sosyal mesafeleri orta sıralardayken (bkz. Tablo 11, s. 137), bu çalışmada çalışma hayatında işe alımda etkin rol oynayan kişilerin Kürtlere sosyal mesafelerinin oldukça uzak olduğu görülmüştür. Birinci çalışmada (bkz. Tablo 11, s. 137) katılımcıların en uzak sosyal mesafede durdukları gruplar Ermeni, Roman ve Rumlar iken, asıl çalışmada (bkz., Tablo) Kürtler ve Romanlar olmuştur.

Birinci çalışmaya katılan katılımcılar ile asıl çalışmaya katılan katılımcıların etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerini karşılaştırmak amacıyla her bir etnik grup (Türk, Ermeni, Arap, Arnavut, Kürt, Çerkez, Rum, Roman ve Laz) için 9 bağımsız örneklem t-test (*independent sample t-test*) analizi yapılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi varsayımlarından biri olan eşit varyanslar varsayımının testi için incelenen Levene testi sonuçları, Türk, Ermeni, Arnavut, Arap, Rum, Roman ve Çerkez etnik gruplarına yönelik

sosyal mesafe karşılaştırmalarında gruplar arası varyans eşitliği varsayımının sağlanmadığını ( $p < .05$ ) göstermiştir. Bu nedenle, sonuçların rapor edilmesinde, varyans eşitliğinin bulunduğu varsayımına dayalı olarak hesaplanan t değerleri kullanılmıştır. Analiz sonuçları, birinci çalışma katılımcıları ile ikinci çalışma katılımcılarının Türk, Arap, Arnavut, Çerkez, Rum, Roman ve Laz etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığını gösterirken, Ermeni ve Kürt gruplarına yönelik sosyal mesafeler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (Ermenilere yönelik sosyal mesafe için  $t(181.49)=2.97$ ,  $p < .01$ ; Kürtlere yönelik sosyal mesafe için  $t(222)= -2.40$ ,  $p < .05$ ). Ortalamalar incelendiğinde, birinci çalışmaya katılan katılımcıların Ermeni etnik grubuna yönelik sosyal mesafesinin (Ort.= 4.08; SS= 2.33), asıl çalışmaya katılan katılımcıların Ermeni etnik grubuna yönelik sosyal mesafesinden (Ort.= 3.34; SS= 1.77) anlamlı olarak daha büyük olduğu görülmüştür. Öte yandan, bu grubun Kürtlere yönelik sosyal mesafesi (Ort.= 3.40; SS= 2.30), asıl çalışmaya katılan katılımcıların Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinden (Ort.= 4.10; SS= 2.10) anlamlı olarak daha düşüktür. Tüm etnik gruplara yönelik ortalamalar Tablo 23'den incelenebilir.

Özetle, birinci çalışmadaki örneklemin toplumun her kesiminden katılımcıları, asıl çalışmadaki örneklemin ise, işe alım sektöründe görev yapan katılımcıları içerdiği göz önüne alındığında, bulgular insan kaynakları çalışanlarının etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin toplumun genelindeki sosyal mesafelerle, Kürtler ve Ermenilerle ilgili iki istisna dışında, büyük ölçüde örtüştüğünü göstermektedir. Öte yandan, Bursa'daki makine ve otomotiv sektörü çalışanlarının Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin toplum genelinden daha uzak olması, bu çalışma için ne denli doğru bir örnek seçildiğine de güçlü bir kanıttır.

**Tablo 23. Birinci Çalışma ile İkinci Çalışma Katılımcıların Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafelerinin Karşılaştırılması**

	Birinci Çalışma		Asıl Çalışma		<i>t</i> Değeri
	N	Ort. (SS)	N	Ort. (SS)	
<b>Etnik Gruplara Yönelik Sosyal Mesafe</b>					
Türk	98	1.05 (0.33)	124	1.11 (0.37)	-1.31
Arnavut	100	1.96 (1.29)	124	1.94 (0.99)	0.16
Laz	100	1.95 (1.36)	124	2.10 (1.01)	-0.98
Çerkez	100	2.05 (1.63)	124	2.19 (1.21)	-.73
Rum	100	3.66 (2.13)	124	3.23 (1.74)	1.61
Ermeni	100	4.08 (2.33)	124	3.24 (1.77)	2.97**
Arap	100	3.31 (2.13)	124	3.60 (1.64)	-1.14
Kürt	100	3.40 (2.30)	124	4.10 (2.10)	-2.40*
Roman	100	4.04 (2.09)	124	4.10 (1.62)	-0.25

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

### 2.3.7. Türk ve Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafeyi Yordayan Değişkenler

Katılımcıların Türklere ve Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin açıklanmasında, yaş ve cinsiyet değişkenleri ile grupta özdeşleşme, sosyal baskınlık yönelimi ve çalışma hayatında eşit fırsat değişkenlerinin yordayıcı gücünü incelemek üzere iki ayrı çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizlerde demografik değişkenlerden yaş ve cinsiyet değişkenleri analize ilk basamakta; grupta özdeşleşme, sosyal baskınlık yönelimi ve çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsatlar değişkenleri ise ikinci basamakta dahil edilmiştir.

Türklere yönelik sosyal mesafeye ilişkin regresyon analizi sonuçları, Türklere yönelik sosyal mesafenin yordanmasında etkili olan bir değişkenin bulunmadığını gösterirken, Kürtlere ilişkin sosyal mesafenin yordanmasında ilk basamakta cinsiyet değişkeni ( $\beta = -.25, p < .05$ ), ikinci basamakta ise sosyal baskınlık yöneliminin ( $\beta = .49, p < .01$ ) etkili olduğuna işaret etmektedir (bkz., Tablo 24, s. 151). Sonuçlar, erkek katılımcıların, Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin kadınlara göre daha düşük olduğu ve katılımcıların sosyal baskınlık yönelimleri arttıkça Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin de arttığı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 24. Türk ve Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafeyi Yordayan Değişkenler**

Yordayıcı Değişkenler	Türk		Kürt	
	B1	B2	B1	B2
<b>Demografik değişkenler:</b>				
Yaş	-0.09	-0.09	.00	-.03
Cinsiyet <sup>a</sup>	-.12	-.09	-.25*	-.10
<b>Sosyal Psikolojik Değişkenler</b>				
Grupla Özdeşleşme		-.09		.04
Sosyal Baskınlık Yönelimi		.16		.49**
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsat		-.04		.03
<b>F Değeri:</b>	1.85	1.36	3.95*	9.80**
<b>R<sup>2</sup> toplam:</b>	.03	.06	.06	.29
<b>R<sup>2</sup> farkı:</b>	.03	.03	.06	.23

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .001$

<sup>a</sup> Cinsiyet: Kadın = 1; Erkek = 2; B = Basamak.

### 2.3.8. Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Olan Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması

Güneydoğulu ve diğer bölgelerden adayların genel kurumsal değerler doğrultusunda işe alınma olasılıklarının bireysel düzeyde (yani, tek tek adaylar bazında) birbirlerinden farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için tekrarlı ölçüm varyans analizi (*repeated measures analysis of variance*) yapılmıştır.<sup>25</sup> Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların adaylara yönelik değerlendirmelerinin birbirlerinden anlamlı şekilde farklılaştığı ( $F_{(4.55,1336.89)} = 18.07$ ) görülmektedir. Gerçekleştirilen LSD post hoc analiz sonuçları katılımcıların kurumsal değerlere göre işe alma olasılıklarını en yüksek gördükleri kişiler Batı kökenli 8 ve 2 nolu adaylardır. Bu iki adayın ardından 5, 1, ve 6 nolu adaylar gelmektedir. Her ne kadar 6 ve 7 nolu adaylar arasında anlamlı fark bulunmasa da, Güneydoğu kökenli olarak tanıtılmış olan 7, 4 ve 3 nolu adayların işe alınma olasılıkları diğer tüm adaylardan daha düşük olarak değerlendirilmiştir.

<sup>25</sup> Tekrarlı ölçüm varyans analizinin varsayımlarından biri olan küresellik varsayımı için incelenen Mauchly testi sonuçları, bu koşulun karşılanmadığını göstermiştir ( $X^2(27) = 152.44$ ,  $p < .05$ ). Bu varsayım desteklenemediği için analiz sonuçlarının incelenmesinde, Field (2010: 461) tarafından önerildiği üzere Greenhouse-Geisser değerleri dikkate alınmıştır.

**Tablo 25. Kurumsal Değerlere ve Katılımcıların Kişisel Görüşlerine Göre Adayların İşe Alınma Olasılıkları**

Adaylar	Kurumsal Değerlere Göre	Kişisel Görüşlerine Göre
	(n=123)	(n=124)
	ORT. (SS)	ORT. (SS)
Aday 8	5.86 (1.23) <sub>a</sub>	5.98 (1.20) <sub>a</sub>
Aday 2	5.77 (1.17) <sub>a</sub>	5.67 (1.25) <sub>b</sub>
Aday 5	5.33 (1.46) <sub>b</sub>	5.49 (1.32) <sub>bc</sub>
Aday 1	5.25 (1.38) <sub>bc</sub>	5.17 (1.58) <sub>d</sub>
Aday 6	5.06 (1.33) <sub>cd</sub>	5.32 (1.40) <sub>cd</sub>
Aday 7	4.76 (1.81) <sub>de</sub>	4.55 (1.86) <sub>e</sub>
Aday 4	4.66 (1.76) <sub>e</sub>	4.56 (1.92) <sub>e</sub>
Aday 3	4.63 (1.69) <sub>e</sub>	4.31 (1.79) <sub>e</sub>

*Not: Değerlendirmeler 7'li derecelendirme ile yapılmıştır. Sayı arttıkça ilgili adayın işe alınma olasılığı da artmaktadır. Bir satır içinde değişik harflerle adlandırılmış ortalamalar birbirlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve "a" en yüksek işe alınma olasılığını gösterirken, "f" en düşük işe alınma olasılığını göstermektedir. Post-hoc testlerinde, LSD seçeneği kullanılmıştır.*

Benzer şekilde, katılımcıların bireysel görüşlerine göre adayları işe alma olasılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla tekrarlı ölçüm varyans analizi yapılmıştır.<sup>26</sup> Analiz sonuçlarında, katılımcıların adaylara yönelik değerlendirmelerinin birbirlerinden anlamlı şekilde farklılaştığı ( $F_{(4,23, 519.65)}=24.71$ ) saptanmıştır. Devamında incelenen LSD post hoc analiz sonuçları da katılımcıların bireysel tercihleri üzerinden işe alınmasını en fazla uygun gördükleri aday Batı kökenli olara tanıtılan 8 nolu adaydır. Bu adayın ardından gelenler yine Batı kökenli adaylar olan 2, 5, 6 ve 1 nolu adaylardır. Güneydoğu kökenli olarak tanıtılan 7, 4 ve 3 diğer tüm adaylara kıyasla işe alınma konusunda en az tercih edilen kişilerdir.

Yukarıdaki analizlerin ardından, Güneydoğulu ve diğer bölgelerden adayların genel kurumsal değerler doğrultusunda işe alınma olasılıklarının grup olarak (yani, Güneydoğulu ve batılı adayların grup ortalamaları bazında) birbirlerinden farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için üç Güneydoğulu ve beş Batılı adayın kurumsal değerler üzerinden işe alınma olasılıklarının ortalamaları eşli örneklem t-test (*Paired Sample t-test*) kullanılarak birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre (bkz. Tablo 26) katılımcıların genel kurumsal değerleri göz önüne aldıklarında diğer bölgelerden adayların işe alınma olasılıklarını, Güneydoğulu adaylarının işe alınma olasılığından anlamlı şekilde daha yüksek olarak değerlendirdikleri görülmüştür ( $t(123) = 5.80, p < .001$ ).

<sup>26</sup> Küresellik varsayımı için incelenen Mauchly testi sonuçlarında bu koşulun karşılanmadığını görülerek ( $X^2(27) = 185.69, p < .05$ ) Greenhouse-Geisser değerleri dikkate alınmıştır.

**Tablo 26. Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması**

Aday	N	Ort.	SS	t
Diğer Bölge	124	5.46	0.91	5.80*
Güneydoğulu	124	4.70	1.53	

\* $p < .001$

### 2.3.9. Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması

Diğer bölgelerden adayların ve Güneydoğulu adayların bireysel değerler üzerinden işe alınma olasılıklarının grup düzeyinde (yani, Güneydoğulu ve Batılı adayların grup ortalamaları bazında) birbirlerinden farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için üç Güneydoğulu ve beş diğer bölgelerden adayların adayın bireysel değerler üzerinden işe alınma olasılıklarının ortalamaları eşli örneklem t-test (*Paired Sample t-test*) kullanılarak birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, (bkz., Tablo 27), katılımcıların kendilerinin de diğer bölgelerden adaylarının işe alınma olasılıklarını Güneydoğulu adaylarının işe alınma olasılığından anlamlı şekilde daha yüksek olarak değerlendirdiklerini ortaya koymuştur ( $t(123) = 6.14, p < .001$ ).

**Tablo 27. Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğulu ve Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Karşılaştırılması**

Aday	N	Ort.	SS	t
Diğer Bölge	124	5.53	0.91	6.14*
Güneydoğulu	124	4.47	1.62	

\* $p < .001$

### 2.3.10. Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Kurumsal ve Bireysel Değerler Üzerinden Karşılaştırılması

Katılımcıların adayların işe alınma olasılıklarını değerlendirmelerinde kurumsal ve bireysel değerlerin göz önüne alınmasının fark yaratıp yaratmadığı sorusu yine eşli örneklem t-testi tekniğiyle incelenmiştir.



İlk olarak, diğer bölgelerden olan adayların işe alınma olasılıklarının değerlendirilmesinde, kurumsal değerler ile bireysel değerler arasında fark olup olmadığının incelendiği analizin sonuçlarına göre, katılımcıların diğer bölgelerden adayların işe alınma olasılıklarının değerlendirilmesinde kurumsal değerler ile bireysel değerler arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bir diğer deyişle, katılımcılar, Batılı adayların işe alınma olasılığını hem kurumsal değerler üzerinden hem de kendi görüşlerine göre benzer şekilde değerlendirmişlerdir.

**Tablo 28. Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Kurumsal ve Bireysel Değerler Üzerinden Karşılaştırılması**

Değişken	N	Ort.	SS	t
Kurumsal	124	5.46	.90	-1.42
Bireysel	124	5.60	1.32	

Öte yandan, geçit bekçilerinin Güneydoğulu adayların işe alınma olasılığını kurumsal değerlere kıyasla, kendi tercihleri açısından daha düşük olarak değerlendirdikleri ( $t(124) = 2.56, p < .05$ ) saptanmıştır (bkz., Tablo 29).

**Tablo 29. Güneydoğu Kökenli Adayların İşe Alınma Olasılıklarının Kurumsal ve Bireysel Değerler Üzerinden Karşılaştırılması**

Değişken	N	Ort.	SS	T
Kurumsal	124	4.70	1.53	2.56*
Bireysel	124	4.47	1.62	

\* $p < .05$

Bulgu, geçit bekçilerinin, kurumlarındaki baskın değerlere kıyasla, kişisel açıdan daha ayrımcı davranma eğiliminde olduklarını net biçimde ortaya koymaktadır.

### 3. ADAYLARIN İŞE ALINMA OLASILIĞINI YORDAYAN DEĞİŞKENLER

Bu bölümdeki analizlerin amacı, Güneydoğulu ve diğer bölgelerden adayların kurumsal ve bireysel değerler üzerinden işe alınma olasılıklarını etkileyen değişkenlerin neler olduğunun saptanmasıdır.

### 3.1. KURUMSAL DEĞERLER ÜZERİNDEN GÜNEYDOĞULU VE DİĞER BÖLGELERDEN ADAYLARIN İŞE ALINMA OLASILIĞINI YORDAYAN DEĞİŞKENLER

Kurumsal değerler üzerinden diğer bölgelerden adayların işe alınma olasılığını yordamasında etkili olan değişkenlerin incelenmesinde, grupla özdeşleşme, sosyal baskınlık yönelimi ve çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat algısı değişkenlerinin birinci basamakta, Türklere yönelik sosyal mesafe değişkeninin ise ikinci basamakta analize dahil edildiği bir hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, kurumsal değerler üzerinden diğer bölgelerden adayların işe alınma olasılıklarının yordamasında tek etkili değişkenin grupla özdeşleşme değişkeni olduğunu göstermiştir ( $\beta = .25, p < .01$ ): Katılımcının Türk grubuyla özdeşleşme düzeyi arttıkça, diğer bölgelerden adayların kurum tarafından işe alınma olasılıklarının yüksek olduğunu düşünme eğilimi de artmaktadır.

**Tablo 30. Kurumsal Değerler Üzerinden Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler**

Yordayıcı Değişkenler	B1	B2
<b>Sosyal Psikolojik Değişkenler</b>		
Grupla Özdeşleşme	.25**	.25**
Sosyal Baskınlık Yönelimi	-.09	-.10
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsatlar	-.14	-.14
<b>Sosyal Mesafe Değişkeni</b>		
Türklere Yönelik Sosyal Mesafe		.03
<b>F Değeri:</b>	3.028*	2.275
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup> toplam:</b>	.05	.04

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

<sup>a</sup>Cinsiyet: Kadın = 1; Erkek = 2; B = Basamak.

Kurumsal değerler üzerinden Güneydoğulu adayların işe alınma olasılığını yordamasında etkili olan değişkenlerin incelenmesinde, yine aynı regresyon modelleri kullanılmış; yalnızca ikinci basamakta bu kez Kürtlere yönelik sosyal mesafe değişkeni analize dahil edilerek hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, Güneydoğulu adayların işe alınmasının kurumsal değerlendirilmesinde, birinci basamakta çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat ( $\beta = .21, p < .05$ ) değişkeni ile ikinci basamakta hem çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat ( $\beta = .21, p < .05$ ) hem

de Kürtlere yönelik sosyal mesafe değişkenlerinin ( $\beta = -.21, p < .05$ ) etkili olduğunu göstermiştir (bkz. Tablo 31). Bulgular, kurum düzeyinde eşit fırsat algısının artmasıyla birlikte, Güneydoğulu adayların kuruma alınma olasılığının yüksek olduğunu düşünme eğiliminde bir artış olduğuna işaret etmektedir. Bir diğer önemli bulgu da, katılımcıların Kürt grubuna yönelik sosyal mesafesindeki artışın Güneydoğulu adayların işe alınma olasılıklarında bir düşüşle karşılanıyor olmasıdır. Bulgu, etnik kimliklerine açık bir gönderme yapılmadan, yalnızca bölgesel özellikleriyle tanıtılan Güneydoğulu adayların katılımcılar tarafından gerçekten de Kürt grubuna ait olarak görüldüklerine yönelik bir kanıt niteliği taşımaktadır.

**Tablo 31. Kurumsal Değerler Üzerinden Güneydoğulu Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler**

Yordayıcı Değişkenler	B1	B2
<b>Sosyal Psikolojik Değişkenler</b>		
Grupla Özdeşleşme	.09	.10
Sosyal Baskınlık Yönelimi	-.07	.04
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsatlar	.21*	.21*
<b>Sosyal Mesafe Değişkeni</b>		
Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafe		-.21*
<b>F Değeri:</b>	2.326	2.766*
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup> toplam:</b>	.03	.05

\*  $p < .05$

<sup>a</sup>Cinsiyet: Kadın = 1; Erkek = 2; B = Basamak.

### 3.2. BİREYSEL DEĞERLER ÜZERİNDEN GÜNEYDOĞULU VE DİĞER BÖLGELERDEN ADAYLARIN İŞE ALINMA OLASILIĞINI YORDAYAN DEĞİŞKENLER

Bireysel değerler üzerinden Batılı adayların işe alınma olasılığını yordanmasında etkili olan değişkenlerin incelenmesi için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, regresyon modelleri istatistiksel açıdan anlamlı olmasalar da, bireysel değerler üzerinden diğer bölgelerden adayların işe alınma olasılıklarının değerlendirilmesinde her iki basamakta da etkili olan tek değişkenin kurum içi eşit fırsat algısı değişkeni olduğunu (sırasıyla,  $\beta$ 'lar = -.10 ve -.18,  $p < .05$ ) göstermektedir. Yani, katılımcıların iş yerinde etnik gruplara eşit fırsat tanındığı yönündeki inançları arttıkça, diğer bölgelerden adayların işe

alınmasını uygun bulma olasılıkları azalmaktadır. Ancak, yukarıda da belirtildiği gibi, regresyon modellerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmamaları bu bulguyu ihtiyatla yorumlamayı gerektirmektedir.

**Tablo 32. Bireysel Değerler Üzerinden Diğer Bölgelerden Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler**

Yordayıcı Değişkenler	B1	B2
<b>Sosyal Psikolojik Değişkenler</b>		
Grupla Özdeşleşme	-.03	-.03
Sosyal Baskınlık Yönelimi	.08	.08
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsatlar	-.10*	-.18*
<b>Sosyal Mesafe Değişkeni</b>		
Türlere Yönelik Sosyal Mesafe		-.05
<b>F Değeri:</b>	1.720	1.344
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup> toplam:</b>	.04	.04

\*  $p < .05$

<sup>a</sup> Cinsiyet: Kadın = 1; Erkek = 2; B = Basamak.

Bireysel değerler üzerinden Güneydoğulu adayların işe alınma olasılığını yordanmasında etkili olan değişkenlerin incelenmesi için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, birinci basamakta hem sosyal baskınlık yönelimi ( $\beta = -.21$ ,  $p < .05$ ) hem de çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat ( $\beta = .20$ ,  $p < .05$ ) değişkenlerinin; ikinci basamaktaki ise çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat ( $\beta = .21$ ,  $p < .05$ ) ve Kürtlere yönelik sosyal mesafe ( $\beta = -.22$ ,  $p < .05$ ) değişkenlerinin etkili olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 33, s. 158). Başka bir deyişle, sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan katılımcılar Güneydoğulu adayların işe alınmasını uygun bulmazlarken, kurumlarında eşit fırsat politikası güdüldüğüne inanan katılımcılar Güneydoğulu adayları işe alma konusunda daha olumlu tavır içindedirler. Son basamakta Kürt grubuna yönelik sosyal mesafe değişkeninin etkili bir yordayıcı olması, yine Güneydoğulu adayların Kürt olarak görüldüklerine ilişkin bir diğer kanıt olarak değerlendirilmelidir. Karar vericinin Kürtlere yönelik sosyal mesafesi arttıkça, Güneydoğulu adayları işe alma olasılıkları azalmaktadır.

**Tablo 33. Bireysel Değerler Üzerinden Güneydoğulu Adayların İşe Alınma Olasılığını Yordayan Değişkenler**

<b>Yordayıcı Değişkenler</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>
<b>Sosyal Psikolojik Değişkenler</b>		
Grupla Özdeşleşme	.09	.10
Sosyal Baskınlık Yönelimi	-.21*	-.10
İş Hayatında Etnik Gruplara Yönelik Eşit Fırsatlar	.20*	.21*
<b>Sosyal Mesafe Değişkeni</b>		
Kürtlere Yönelik Sosyal Mesafe		-.22*
<b>F Değeri:</b>	<b>3.901*</b>	<b>4.147**</b>
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup> toplam:</b>	<b>.07</b>	<b>.09</b>

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

<sup>a</sup>Cinsiyet: Kadın = 1; Erkek = 2; B = Basamak.

## SONUÇ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü içinde gerçekleştirilen bu doktora tezi, bölümün disiplinler arası özelliğinden yararlanarak, sosyal psikoloji disiplininden alana önemli bilimsel yaklaşımlar aktarmaya çalışmıştır. Alanın, disiplinler arası niteliği, Makal'ın (2014: 20-21) altını önemle çizdiği üzere, diğer sosyal disiplinlerden besleniyor olmasının gerekli kılmaktadır ve bu araştırmanın bu anlamda alana katkı sunuyor olduğu umulmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'de çalışma hayatı içinde olduğu varsayılan etnik ayrımcılık pratiklerini, Bursa örneği üzerinden araştırmıştır. Kişiler ve gruplar arası ilişkilerde etnik ayrımcılık pratiklerinin ortaya çıkmadan önce, inşa aşaması olarak bilişsel boyutta nasıl şekillenerek kişisel düzeyde ayrımcılık eğilimlerine neden olduğunu sosyal psikoloji disiplini içinde açıklamıştır. Çalışmada, kişiler ve gruplar arası ayrımcılık eğilimlerinin argümanları Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel ve Turner, 1979) ile tartışılmış, kurumsal ayrımcılık pratiklerinin nedenleri ve sonuçlarına ise yine sosyal psikoloji kuramı olan, Sosyal Baskınlık Kuramı (Sidanius ve Pratto, 1999) ile tartışılmıştır.

Sosyal Baskınlık Kuramının, kurumsal pratiklerle ilgili savlarından yola çıkan bu araştırma, kurumsal davranışların sadece kurum içi pratikler olmaktan uzak olduğunu göstermiştir. SBK, kurumların istihdam pratikleri ile toplum üyelerinin yaşamsal faaliyetleri için gerekli olan istihdam ihtiyacını karşılarken, aynı zamanda bu pratiklerin toplumsal hiyerarşiyi eşitlik ya da ayrımcılık temelinde tekrar-tekrar inşa eden pratikler olduğunu savunmaktadır. Bu kuramsal yaklaşımdan yola çıkarak, bu çalışmada Bursa ili içinde gerçekleştirilen alan araştırması ise, istihdam pratiklerinin etnisite üzerinden araştırılmasını içermektedir. Aşağıda bulguları tartışılacak olan sonuçlara değinilmeden önce belirtilmesi gerekli görülen önemli ayrıntı; araştırma sadece Bursa ili içinde gerçekleştirilmiştir ve Türkiye genelini okumamızı sağlamamaktadır. Ancak, Bursa şehri, ülke ekonomisi içinde oldukça önemli bir sanayi şehridir. Bu araştırma için ulaşılan örneklem incelendiğinde ise, katılımcıların çalıştığı işletmelerin %79'u orta ve büyük ölçekli işletmelerdir (bkz. s. 136). Buradan hareketle bu örneklemin, SBK'nın savını ölçebilecek büyüklükte ve önemde bir örneklem olduğunu söylemek mümkündür. Zira bu önemli sanayi şehrinde, etnisite üzerinden olası istihdam pratikleri ölçülebilmüş ve geçit

bekçileri üzerinden yine dolaylı olarak, ülkenin en kurumsallaşmış sektörleri olarak görülebilecek otomotiv ve makine sanayine dönük veri elde edilebilmiştir.

Bu çalışmada, çalışmanın temel konusunun etnik ayrımcılık olmasından yola çıkarak, etnisite, etnik kimlik ve etnik gruplar ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bu faktörlerin geçmişten günümüze ulus devlet ve yurttaşlık kurumu içinde nasıl kişi ve gruplara çalışma hayatında imtiyazlılık ya da eşitsizlik yaratan unsurlar olduğu ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda yine etnisite unsurunun, geçit bekçilerinin olası kararlarındaki etkisi kişisel, toplumsal, tarihsel, yönetsel, ulus devlet ve uluslararası ilişkiler boyutu ile tartışılmıştır.

Çalışmanın uygulama bölümünde ise, geçit bekçilerinin, etnisite üzerinden, etnik ayrımcılık eğilimlerinin, sosyal psikolojik nedenleri yukarıda adı geçen kuramlar doğrultusunda sınanmıştır. Gerçekleştirilen alan araştırması, Türkiye’de, anayasa ve kanunlarla korunan temel bir insan hakkı olarak “çalışma hakkı”nın, geçit bekçilerinin sosyal psikolojik etnik ayrımcılık eğilimleri doğrultusunda, toplumun etnik farklılığı olan bir grubuna eşit dağıtılıp dağıtılmadığını da ortaya koymaktadır. Geçit bekçilerinin olası etnik ayrımcılık eğilimlerini ölçmek için gerçekleştirilen bu araştırma, istihdam süreci üzerinden, etnik ayrımcılığa maruz kaldığı düşünülen Güneydoğu Anadolu kökenli, Kürt kimlikli, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın alan araştırması, iki çalışma üzerinden yürütülmüştür. Birinci çalışmada, ikinci çalışmada kullanılan “*Hayali Özgeçmiş Formları*” için Güneydoğu kökenli ve Batı kökenli aday olarak kullanılacak kişilerin fotoğrafları belirlenmiştir. Birinci çalışmada aynı zamanda, “*Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği*” ile katılımcıların Türkiye’de yaşayan diğer etnik gruplara karşı sosyal mesafeleri ölçülmüştür. İkinci çalışma ise, araştırmanın gerçek hedefine ulaşmak için bir çalışmadır. Bu çalışma ile geçit bekçilerinin istihdam sürecinde etnik ayrımcılık eğilimlerinin arkasında olduğu varsayılan Türk etnik grubu ile özdeşleşme, sosyal baskınlık eğilimi, toplumsal mesafe faktörleri araştırılmıştır. Ayrıca, çalışma hayatı içinde etnik farklılığı olan grupların mesleki fırsat ya da ayrımcılık deneyimleri geçit bekçilerinin gözlemleri üzerinden öğrenilmiştir. İkinci çalışma, Sosyal Kimlik Kuramının ölçüm aracı olan “*Özdeşleşme Ölçeği*”, Sosyal Baskınlık Kuramının ölçüm aracı olan “*Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği*”, “*Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği*” ve “*Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği*” kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın birinci çalışmasında, Bursa şehrinde yaşayan, farklı yaş ve meslek gruplarından olan (bkz, s. 124) katılımcıların değerlendirmesi sonrası Güneydoğu kökenli ve Batı kökenli adayların fotoğrafları ikinci çalışmada kullanılmak üzere belirlenmiştir. Katılımcılara gösterilen fotoğraflardaki kişilerin aynı zamanda evli olma, yüksek öğrenim görmüş olma, iyi ilişkiler kurma, işinde başarılı olma ve varlıklı biri olma olasılıklarının da tahmin edilmesi istenmiş ve verilen cevaplar doğrultusunda Batı kökenli kişiler arasında anlamlı farklar bulunduğu görülmüştür. Katılımcılar, Güneydoğu kökenli olarak algıladıkları kişilerin evli olma olasılıklarını Batılı gördükleri kişilerden anlamlı olarak daha yüksek bulmuşlardır. Diğer taraftan, katılımcılar yine fotoğraflarda Güneydoğu kökenli olduğunu düşündükleri kişilerin, yükseköğrenim görmüş olma, iyi ilişkiler kurma, işinde başarılı olma ve varlıklı biri olma olasılıklarının anlamlı olarak Batılı kişilerden daha düşük görmüşlerdir. Farklı bir ifade ile katılımcılar, Batılı olduğunu düşündükleri kişiler hakkında beyan etmiş oldukları pozitif tahminlerin yanında, Güneydoğulu olduğunu düşündükleri kişilere karşı negatif tahminlerde bulunmuşlardır ve bu sonuçlar katılımcıların bilişsel düzeyde Güneydoğu kökenli olduğuna inandıkları kişilere karşı negatif önyargıları ortaya koymuştur.

Birinci çalışma içinde aynı zamanda katılımcıların Türkiye’de yaşayan farklı etnik gruplara yönelik sosyal mesafeleri ölçülmüştür. Türkiye, çok etnikli bir ülke olarak, nüfusunun % 81’i Türk ve % 9’u ise Kürt etnik kökeninden gelmektedir (bkz. Şekil 10, s. 126). Bu iki etnik grup dışında ise Laz, Arnavut, Arap, Ermeni, Rum, Yahudi, Roman ve Kafkas v.b. etnik kökenli vatandaşlara sahiptir. “*Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği*” kullanılarak gerçekleştirilen ölçüm sonucu, katılımcıların Türkiye’de yaşayan etnik gruplara en düşük düzeyde sosyal mesafe hissettikleri grubun Türkler olduğu görülmüştür. Türklerden sonra ise katılımcılar Laz, Arnavut ve Çerkez gruplarına karşı düşük düzeyde sosyal mesafe içindedirler. Arap, Kürt ve Rum etnik gruplarında sosyal mesafe daha da büyümüş ve en yüksek düzeyde sosyal mesafe hissettikleri grupların sırasıyla Rum, Romanlar ve Ermeniler olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile katılımcıların Türklere yönelik sosyal mesafeleri oldukça azdır, Kürtlere yönelik sosyal mesafeleri orta düzeydedir. Ancak, öte yandan Romanlara ve en fazla Ermeni etnik grubuna karşı hissedilen sosyal mesafenin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın çalışma hayatı içinde ve geçit bekçileri üzerinde gerçekleştirilen ana çalışması olan ikinci çalışması, Bursa şehrinde otomotiv sanayi, makine sanayi ve ayrıca



özel istihdam bürolarında güncel olarak çalışmakta olan geçit bekçileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bursa şehri sanayi şehridir ve şehir topluma yarattığı istihdam ve kariyer olanakları ile kurumları toplum üyelerinin toplumsal konumları üzerinde söz sahibi yapmaktadır. Kurumlar adına toplum üyelerinin eşit istihdam ya da kariyer olanaklarına ulaşma kararını ise fiili olarak işveren statüsü ile geçit bekçileri sağlamaktadır. İkinci çalışma ile, çoğunluğu orta ve büyük ölçekli kurumsal firmalarda çalışıyor olan geçit bekçisi statüsünde 124 kişiye ulaşılmıştır. Firma sahibi, genel müdür, İK yöneticisi, İK uzmanı, fabrika müdürü, yönetici, yönetim kurulu başkanı ve müdür gibi pozisyonlarda çalışmakta olan geçit bekçilerinin ortak önemli özelliği istihdam sürecinde söz sahibi olmalarıdır.

Geçit bekçisi statüsünde olan 124 katılımcıdan, 104'ü, kendini sadece Türk hissetmektedir. Katılımcıların arasında kendini sadece Kürt kimliği ile tanımlayan hiç bir geçit bekçisinin olmadığı saptanmıştır (bkz. s. 139). Türkiye’de yaşayan toplam nüfusun yaklaşık % 9’nu oluşturan Kürt etnik grubunun Bursa şehrinde geçit bekçisi rolünde hiçbir temsiliyetinin olmaması örneklem açısından oldukça anlamlı bir sonuçtur. Bu bulgular kuşkusuz sadece Bursa şehrine aittir ve genelliği başka örneklerle de sınanmalıdır. Ancak, bu örneklem sonuçlarına göre, Sosyal Baskınlık Kuramının, “*toplumdaki baskın grupların üyeleri diğer grup üyeleriyle kıyaslandığında daha güçlü sosyal rollere sahiptirler*” (bkz. s.102) beyanı ile örtüştüğü görülmüştür. Bu durum yine, ayrımcılıkla mücadele bölümünde tartışıldığı üzere, anayasa ve kanunlarda var olan ayrımcılık yasağı ve kanunlar önünde eşitlik ilkesi farklı denetim araçları olmaksızın toplumsal eşitlik için yeterli olmadığına dair de bir gösterge özelliği taşımaktadır. Türkiye’de anayasa ve kanunlar tüm yurttaşları eşit kılmaktadır ve eşit çalışma hakkı tanımaktadır. Ancak, bu araştırmanın demokrafik sonuçları, Bursa ilinde bu çalışmanın yapıldığı sektörlerden elde edilen örneklem içinde geçit bekçisi statüsünde, eşit temsiliyet ya da fiili eşitliğin var olmadığını göstermiş ve ayrıca bunun da ötesinde yine örnekleme göre aslında bu sektörlerde Kürt etnik grubunun tamamen hiç bir temsiliyetinin olmadığına işaret etmiştir. Farklı bir ifade ile, anayasal olarak şekli eşitliğin var olması maddi eşitlik, yani fiili eşitliği bu sektörlerde, örneklem içinde, sağlayamamıştır. Bu durum da akademik literatürde tam da şekli eşitlik üzerine geliştirilen eleştirileri haklı kılan özelliğindedir.

Birinci çalışmada, “Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği” kullanılarak, katılımcıların Türkiye’de yaşayan farklı etnik gruplara yönelik sosyal mesafelerinin

ölçümü, ikinci çalışmaya katılan geçit bekçilerine de uygulanmıştır. Her iki çalışmada da kullanılan etnik gruplar aynı olmasına rağmen, birinci çalışmanın ve ikinci çalışmanın sonuçlarının farklı olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuç, birinci çalışmada olduğu üzere ikinci çalışmada da geçit bekçilerinin Türk etnik grubuna karşı en düşük düzeyde sosyal mesafe içinde oldukları görülmüştür. Ancak, birinci çalışmanın bulgularında, katılımcıların kendilerine en uzak sosyal mesafede gördüğü gruplar sırasıyla Romanlar ve Ermeniler iken, ikinci çalışmada, Ermeni etnik grubu geçit bekçileri tarafından orta düzeyde sosyal mesafe hissedilen bir grup olarak ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, Hubert Blalock tarafından geliştirilen (1967) “Aracı Azınlıklar” kuramını akla getirmektedir (bkz. s. 69-70). Aracı Azınlıklar Kuramı, toplumun çoğunluğunu oluşturan üyeler ile toplumda azınlık olmalarına rağmen ekonomik ve sosyal açıdan güçlü gruplar için kullanılmış olup aynı zamanda bu iki grup arasında güç dinamiği ile gerilimin var olabileceğini de ortaya koyar. Bu açıklamadan yola çıkarak, Osmanlı döneminden bu yana Türkiye’de Ermeniler diğer azınlıklar gibi, “ticaret ve ekonomik hayat içinde” etkin rolleri ile tanınan, bu alanda güvenilir ve toplumsal itibari olan kalıpyargılarla yaygın olarak tanınırlar. Bu araştırmada, geçit bekçilerinin de Ermeni etnik grubuna karşı daha az mesafe içinde olmasını, toplumun bu anlamdaki pozitif kalıpyargılarından etkileniyor olmalarına yordamak yanlış olmayacaktır. Zira literatür bölümünde verildiği üzere, kurumların pratiklerinde öncelikle kendi ekonomik çıkarları ile hareket etmesi beklenmektedir.

İkinci çalışmada, geçit bekçilerinin kendilerine en uzak sosyal mesafede gördüğü gruplar sırasıyla, Romanlar ve Kürtler olarak ortaya çıkmıştır. Birinci çalışmada katılımcıların, Kürtlere yönelik sosyal mesafesi orta düzeydeyken ikinci çalışmada ise geçit bekçilerinin sosyal mesafe düzeyinin en yüksek olduğu grup Kürtler olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, bu araştırmanın birinci hipotezi olan, “*Geçit bekçilerinin Kürt grubuna yönelik toplumsal mesafe algıları, Türk grubuna yönelik algılarından anlamlı olarak daha büyüktür*” varsayımını destekler özellikle olup, geçit bekçilerinde Kürt etnik grubuna karşı var olan bu sosyal mesafenin, çalışma hayatında Kürt vatandaşların eşit çalışma hakkını etkileyecek sonuçlara yol açacağı varsayımında bulunmamızı sağlamaktadır. Bursa’daki makine sanayi, otomotiv sanayi ve özel istihdam bürolarında çalışan geçit bekçilerinin Kürt etnik grubuna yönelik sosyal mesafelerinin toplum genelinden daha uzak olması, araştırma için oldukça önemli bir bulgudur. Zira toplumda yaşayan kişi ve gruplara istihdam ve kariyer olanakları sunabilme özelliği olan, önemli

toplumsal rol sahibi geçit bekçisi statüsündeki bu kişiler Kürt etnik grubuna yönelik negatif önyargılar içindedirler. Göregenli'nin sosyal psikolojik açıdan ayrımcılık tanımı hatırlanırsa (bkz. s. 15) "*Ayrımcılık, bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümüyle ilgili bir süreçtir... Önyargılar, diğer insanları, bireysel varoluşlarından değil, grup aidiyetlerinden hareketle değerlendiren bir tutumu ve olumsuz, dogmatik kanaatleri ifade eder. Önyargılar sonucunda oluşan ayrımcı davranışlar tek tek bireylere yöneltilmiş olsa da, ayrımcılığı, insanlararası ilişkilerdeki hoşlanmama, uzak durma gibi "ters" ve "kötü" davranışlardan ayıran şudur: Ayrımcılığın yöneldiği kişiler, kişisel özellikleri değil, ait oldukları grubun özellikleri nedeniyle bu davranışın hedefi olmaktadır*". Buradan hareketle, içinde doğulmuş olan Kürt etnik grup aidiyeti, bu grup üyelerine, toplumun diğer üyeleri ile karşılaştırıldığında dezavantajlılık yaratmaktadır. Zira bu gruba eşit istihdam hakkı sağlaması beklenen geçit bekçileri bu grup üyelerine karşı negatif önyargı taşımaktadırlar.

Çalışma sonuçlarında geçit bekçilerinin, Türklere ve Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin açıklanmasında yaş ve cinsiyet değişkenleri doğrultusunda grupla özdeşleşme, sosyal baskınlık yönelimi ve çalışma hayatında eşit fırsat değişkenlerinin yordayıcı gücü ortaya koyulmuştur. Araştırmaya katılan erkek geçit bekçilerinin, Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin kadın geçit bekçileri ile karşılaştırıldığında daha düşük olduğunu ve yine geçit bekçilerinin sosyal baskınlık yönelimleri arttıkça Kürtlere yönelik sosyal mesafelerinin de arttığı saptanmıştır. Sosyal baskınlık yönelimi arttıkça sosyal mesafenin de büyüyor olması literatürdeki beklenti ile tamamen örtüşmektedir.

İkinci çalışmada bir diğer uygulama ise; hayali özgeçmiş oluşturulmuştur. Bu özgeçmişlerle işe başvurduğu düşünülmüş sağlanan adaylar, Güneydoğulu ve diğer bölge kökenli olarak özgeçmişlerde belirtilmiş ve diğer yan faktörler de kullanılarak adayların geçit bekçileri tarafından Kürt ve Türk olarak algılanması sağlanmıştır. Bu uygulama ile Türk ve Kürt adayların işe alınma olasılıkları ölçülmüştür. Oluşturulmuş hayali özgeçmişler göz önünde tutularak, hem kurumsal kültür ve beklentiler üzerinden hem de geçit bekçilerinin kişisel özgün düşünceleri doğrultusunda adayların işe alınma şansları ölçülmüştür.

Özgeçmişlerdeki kişilerin, hem kurumsal düzeyde hem de bireysel kararlar düzeyindeki işe alınma olasılıkları arasındaki farklar önce tüm adaylar için teker teker daha

sonra ise Güneydoğu kökenli ve Güneydoğu kökenli olmayan adaylar için gruplandırılarak incelenmiştir. Teker teker bakıldığında, kurumsal değerler açısından, ilk çalışmada Güneydoğu kökenli olma olasılığı oldukça yüksek bulunan 7, 4 ve 3 nolu adayların işe alınma olasılıkları diğer tüm adaylardan daha düşük olarak saptanmıştır. Yine, geçit bekçilerinin bireysel görüşleri doğrultusunda adayları işe alma olasılıklarına bakıldığında, adayların içinde işe alınmasının en fazla uygun görüldüğü aday Güneydoğulu olmayan 8 nolu aday olmuştur. Daha sonra ise yine sırasıyla Güneydoğulu olmayan adaylar 2, 5, 6 ve 1 nolu adaylar olmuştur. Güneydoğu kökenli olarak tanıtilan 7, 4 ve 3 nolu adaylar diğer tüm adaylara kıyasla işe alınma konusunda en az tercih edilen kişiler olmuştur.

Sonuçlara, yine hem kurumsal, hem de bireysel tercihler düzeyinde fakat bu sefer Türk ve Kürt adayları gruplandırılarak bakılmıştır. Güneydoğu kökenli adayların, grup olarak, yine işe alınma olasılıklarının diğer gruptan daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgu ise bu araştırmanın ikinci hipotezini, *“Güneydoğu kökenli adayların hem kurumsal değerlere hem de bireysel tercihlere göre işe alınma olasılıkları diğer adaylardan anlamlı olarak daha düşüktür”* desteklemektedir.

Geçit bekçilerinin almış oldukları kararlar doğrultusunda kurumsal beklentiler ve bireysel kendi görüşleri arasında ortaya çıkan farklar incelendiğinde, geçit bekçilerinin kendi görüşlerine göre Güneydoğulu kökenli katılımcıların işe alınma olasılığı kurumsal değerlere kıyasla daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, geçit bekçilerinin kurumsal baskı olmadığında kişisel olarak daha ayrımcı davranma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, etnik grupların eşit fırsatlara ulaşabilmesinde kurumsal kültürün önemini göstermektedir. Zira kurum geçit bekçilerinin davranışlarında eşitlik beklentisi ile kurumsal kurallar, normlar ve örgüt kültürü oluşturabildiği takdirde geçit bekçileri kişisel önyargılarını çalışma hayatı içinde kullanmama zorunluluğu ile karşı karşıya kalacaklardır. Ancak önemle unutulmaması gereken konu, kurumsal kültür ve normlar yine insan kaynaklarının var ettiği kurallardır. Bu araştırmanın birinci bölümünde kavram çalışması olarak aslında işveren vekili olan geçit bekçilerinin içinden de *“eşitlik gözcüleri”* yaratabilme arayışı bu yüzden oldukça önemlidir. Zira görüldüğü üzere geçit bekçileri kişisel kimlik ve grup kimliği önyargılarını çalışma hayatına taşımakta, toplumun diğer üyeleri ve onların yaşamları üzerinde ayrımcılık pratikleri ile karar alma gücünü ayrımcı pratiklerle kullanmaktadırlar. Bu durum, bu çalışmada kavram geliştirme çalışması olarak ortaya koyulan *“ayrımcılık gözcüleri”* prototipi ve davranışlarına uymaktadır.

Adayların işe alınma olasılığını yordayan değişkenler kurumsal değerler düzeyinde incelenmiş ve Güneydoğu kökenli olmayan adayların işe alınmada geçit beklilerinin, *grupla özdeşleşme* düzeylerinin önemli bir etken olduğu görülmüştür. Geçit beklilerinin, Türk grubuyla özdeşleşme düzeyi arttıkça, Güneydoğu kökenli olmayan adayların kurum tarafından işe alınma olasılıklarının da yükseldiği görülmüştür. Güneydoğulu kökenli adayların işe alınmada ise, Kürtlere yönelik *sosyal mesafe ve eşit fırsatlar algısı* olgularının anlamlı olduğu görülmüştür. Eşit fırsat algısının kurum düzeyinde artmasıyla birlikte, Güneydoğulu adayların kuruma alınma eğiliminde de bir artış görülmüştür. Geçit beklilerinin, Kürt grubuna yönelik sosyal mesafesindeki artış Güneydoğulu adayların işe alınma olasılıklarında bir düşüşe neden olmaktadır. Etnik kimlikler açık olarak verilmemiş olsa da, Güneydoğulu olarak algılanması sağlanan adayların katılımcılar tarafından gerçekten de Kürt grubuna ait olarak görüldüklerine yönelik özellik taşımaktadır.

Adayların işe alınma olasılığını yordayan değişkenler bireysel düzeyde incelenmiştir ve Güneydoğu kökenli olmayan adayların işe alınmada *eşit fırsatlar algısı doğrultusunda regresyon modeli anlamlı olmamıştır*. Başka bir deyişle, geçit beklilerinin etnik gruplara eşit fırsat tanındığına inanmaları Güneydoğu kökenli olmayan adayların işe alınmasını uygun bulma olasılıkları azalmaktadır şeklinde yaklaşılabılır. Ancak, belirtildiği üzere, regresyon modellerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmamasından bu bulgular ihtiyatla yorumlanmıştır. Güneydoğulu kökenli adayların işe alınmada ise, *sosyal baskınlık yönelimi, çalışma hayatında etnik gruplara yönelik eşit fırsat değişkeni, Kürtlere yönelik sosyal mesafe* değişkenleri anlamlı bulunmuştur. Geçit beklilerinin, Kürtlere yönelik sosyal mesafesi arttıkça, Güneydoğulu adayları işe alma olasılıkları azalmaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, Hipotez 3 desteklenmemiş ama kurumsal düzeyde Batı kökenli adayların işe alınmada önemli değişken olarak görülmüştür. Hipotez 4 ise sadece bireysel düzeyde desteklenmiştir. Zira, sosyal baskınlık yönelimi “bireysel farklılıkları ölçmeyi amaçlayan” bir kavramdır. Bu nedenle kurumsal düzeyde Güneydoğu kökenli adayların işe alınma olasılığının açıklanmasında etkiye sahip olmamış olabileceği düşünülmüştür. Hipotez 5, kurumsal ve bireysel düzeyde desteklenmiştir. Zira hem kurumsal düzeyde hem bireysel düzeyde Kürtlere yönelik sosyal mesafenin Güneydoğu kökenli adayların işe alınma olasılığının değerlendirilmesinde etkili olmuştur. Bu bulgu, Güneydoğulu adayların Kürt olarak görüldüklerine ilişkin bir kanıt olarak görülebilir ve

bu adayların işe alınma olasılıklarının düşük olarak değerlendirilmesinin bir öncülünün de geçit bekçilerinin Kürtlere ilişkin sosyal mesafelerinin oldukça yüksek olmasıdır.

Bu çalışmadan elde edilen tüm bulgulara genel olarak bakıldığında, çalışma hayatında işe alım pratiklerinde, Güneydoğu kökenli olup Kürt olduğu öncellenen ve diğer taraftan Türk kökenli olduğu düşünülen adaylar için geçit bekçileri hem kurumsal değerler düzeyinde hem de bireysel değerler düzeyinde eşitsiz pratikler sergileme eğilimi yansıtmışlardır. Araştırmanın varsayımı olan, geçit bekçilerinin Güneydoğu kökenli Kürtlere yönelik negatif önyargıları sonuçlarda saptanmıştır ve bu önyargıların toplumdaki var olan önyargılardan da daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Geçit bekçilerinin, Kürt etnik grubuna karşı, Türkiye'deki diğer etnik gruplara karşı olduğundan çok daha yüksek düzeyde sosyal mesafe içinde oldukları görülmüş ve Türk etnik grubu ile özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, Sosyal Kimlik Kuramı açıklanırken tartışıldığı üzere, geçit bekçilerinin Türk etnik grubu ile özdeşmesinin yüksek olması, bu kişilerin etnik kimlikler üzerinden iç-grup ve dış-grup ilişkisi içinde olduklarını da göstermektedir. Kişinin kendine etnik köken üzerinden iç-grup yaratması daha önce açıklandığı üzere kendi grubuna ait olan kötü özellikleri görmeme, grubuna ait pozitif özelliklere itibar yükleme, yüceltme ve ödüllendirme eğilimini doğurmaktadır. Kendi grubuna pozitif değer algısı yaftalarken dış grup olarak gördüğü diğer etnik grupların farklılıklarını değersizleştirme ve itibarsızlaştırma eğilimi gösterilmesine neden olmaktadır. SKK'ya göre, kişiler dış grup olarak gördüğü grubu önce homojenleştirir daha sonra ise bu grubu en kötü özellikleri ile tanımlayarak ve damgalayarak kendi grup üyelerinin ayrımcılık pratiklerini meşrulaştırırlar. Bu araştırma sonuçları bu bilgiyi doğrular özelliindedir zira işe alım aşamasında ayrımcılığın sadece tek-tek adaylara yönelik değil grup düzeyinde de var olduğu görülmüştür. Buradan hareketle geçit bekçilerinin Kürt etnik grup üyelerini bireysel aday olarak değil, öncelikle Kürt kimliğine sahibi kişiler olarak, homojen gördüğü ve daha sonra zihninde negatif grup kimliği olan bu adayların işe alınma şanslarının Batı kökenli olan adaylarla kıyaslandığında daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Hatırlanacağı üzere, toplumda var olan baskın grubun egemenliğini meşrulaştırmak adına hareket ediyor olma eğilimine *sosyal baskınlık yönelimi* denmektedir. Bu çalışma, geçit bekçilerinin sosyal baskınlık yönelimi arttıkça Kürtlere karşı eşitsiz pratiklerin de artma eğilimi gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu durum da Sosyal Baskınlık Kuramının

argümanlarını desteklemektedir. Zira Kuram, baskın grupların diğer gruplar üzerinde egemenlik adına gruplar arası eşitsizliği destekleme eğilimi gösterdiğini, ayrımcılık pratiklerinin meşruluğunu söylemektedir.

Araştırmanın sonuçlarını, geçit bekçileri ve alt prototipleri olan “eşitlik gözcüleri” ve “ayrımcılık gözcüleri” üzerinden değerlendirmek gerekirse, bu araştırma sonuçları geçit bekçilerinin olası istihdam pratiklerinde “eşitlik gözcüleri” ve “ayrımcılık gözcüleri” prototiplerini gruplandırmayı mümkün kılmamıştır. Ancak, “ayrımcılık gözcüleri” prototipinin araştırmanın yapıldığı sektörde var olduğunu söylemek mümkündür. Zira Türk etnik grubu ile özdeşleşmiş ve sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan geçit bekçileri, Kürt adaylara karşı istihdam edilebilirlik üzerinden eşitsiz yaklaşmışlar ve aynı zamanda Kürt etnik grubuna karşı da en yüksek düzeyde sosyal mesafe içinde oldukları saptanmıştır. Diğer taraftan bulgular, geçit bekçilerinin eşit fırsat algısı yükseldikçe, “ayrımcılık gözcüleri” prototipinden uzaklaştığını ve “eşitlik gözcüleri” prototipinin ortaya çıktığını göstermektedir.

Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak, araştırmaya özet sonuç şeklinde yaklaşıldığında ise, Bursa otomotiv sanayi, makina sanayi ve özel istihdam bürolarında çalışıyor olan geçit bekçilerinde etnik ayrımcılık eğilimleri görülmüş olup, eşit çalışma hakkı dışında pratiklerin olası varlığı tespit edilmiştir. Örneklemin seçildiği sınırlardaki çalışma hayatında, istihdam edilebilirlik arayan fakat etnik farklılığı olan adayların yüksek düzey eğitim almış olmaları etnik kimlik farklılıklarını dezavantajlı bir unsur olmaktan çıkaramamaktadır. Zira geçit bekçileri, işe alım pratiklerinde iş arayan potansiyel adayların eşit eğitim kalitesine ve eşit iş tecrübelerine rağmen, tek farklılık olarak ortaya koyulan etnik grup aidiyetini, işe alım sürecinde önemli bir faktör olarak gördüklerini ortaya koymuşlardır. Baumann’ın, “doğduğumuz andan itibaren etnik kimliğimiz bize başkalarınca etiketlenir” (bkz. s. 63) yaklaşımını doğrulayan bu örneklem, içinde doğulan etnik kimliğin ve grup aidiyetinin, kişi ve gruplara anayasal haklara rağmen, çalışma hayatında dezavantajlılık yaratan bir unsur olarak var olduğunu göstermiştir.

Bu araştırmaya ait sınırlılıklar söz konusudur. Öncelikle araştırma, ağırlıklı olarak otomotiv sanayinde çalışan geçit bekçileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Aynı araştırma, sınırlılıklar söz konusu olmasaydı, özel sektörün kapsamı daha genişletilebilir ve kamu kurumlarında da çalışıyor olan geçit bekçilerini de kapsayabilirdi. İkinci olarak araştırma,

sadece Bursa şehrinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum Türkiye'deki çalışma yaşantısı üzerine herhangi bir yargıda bulunulmasını engeller mahiyettedir. Son olarak, çalışmadan elde edilen bulgular Güneydoğu kökenli adaylar ve Türk kökenli adaylar için hem birey düzeyinde hem de kurum düzeyinde eşitsiz pratiklerin varlığını göstermiştir ve eşitsiz pratiklerin arkasında sadece bu araştırmanın belirlediği etmenlerin etkili olduğu yargısında bulunulabilir. Zira bu eşitsiz pratiklerin arkasında muhtemel diğer faktörler bilinmemektedir.

Son olarak, bu araştırmadan yola çıkarak, araştırılması öngörülen bazı konular ortaya çıkmıştır. Öncelikle, sosyal psikoloji kuramı olarak SBK'nın kurumsal pratiklere getirmiş olduğu açıklama ile sosyal politika disiplinine bazı argümanları da taşıdığı düşünülmektedir. Zira SBK'nın kurumsal pratiklere istihdam üzerinden, "toplumsal hiyerarşiyi eşitlik ya da ayrımcılık temelinde tekrar-tekrar inşa eden temel pratikler" olarak yaklaşıyor olması, sosyal politika disiplinini açıklarken yaygın olarak kabul görmüş tanım içinde var olan "dar anlamlı" ve "geniş anlamlı" sosyal politika tanımlarını farklı açıdan düşünmeye sevk edici özelliktedir. SBK'nın, kurum ve toplum üyeleri ile ilişkiyi toplumsal yapıyı oluşturan temel pratikler olarak ele alıyor olması, kurum-çalışan arasındaki istihdam ilişkisinin sosyal politika açısından en geniş anlamda ilişki şekli olarak değerlendirilebileceğine dair yeni argümanlar akla getirmektedir. Ancak, SBK ve sosyal politika arasında geliştirilebilecek argümanlar ileride farklı bir çalışmanın konusu olarak tartışılıp değerlendirilmelidir. İkinci olarak, dezavantajlı grupların eşit istihdam edilebilirliklerinin sağlanması ve geçit bekçisi gibi güçlü toplumsal rollere sahip olmaları, toplumdaki eşitsiz pratiklerin sonlanması için yeterli olup olmadığının dair argümanları akla getirmektedir. Buradan hareketle akla gelen diğer sorular ise, kurumsal eşitlik pratikleri ile güçlü toplumsal rollerin dezavantajlı gruplara eşit dağıtılmasının beklenen sonuçları neler olabilir? Öngörülen sonuçlar hep pozitif sonuçlar mıdır? Bu durum, negatif sonuçlar da doğurabilecek ve farklı eşitsizlikler yaratabilecek özellikleri de barındırmakta mıdır? Negatif sonuçlar da beklenen sonuçlarsa farklı eşitsizlik sorunları ile toplumun karşı karşıya kalmaması ama dezavantajlı gruplara da tam eşitlik sağlanması için önce ya da sonra hangi koşullar da yerine getirilmelidir? Sırası ne olmalıdır? gibi soruların cevaplanabilmesi için sosyal bilimlerde farklı araştırmaların da gerçekleştirilmesi bu sorunsalın çözümünde gerekli görülmektedir.



## KAYNAKÇA

- ADORNO Theodor W. - Else FRENKEL-BRUNSWIK - Else LEVINSON Daniel J. - SANFORD, R. Nevitt (1950), **The Authoritarian Personality**, Harper, New York.
- AJROUCH K.J. - S. REISINE - S. LIM - W. SOHN - A. ISMAIL (2010), "Perceived Everyday Discrimination and Psychological Distress: Does Social Support matter?". **Ethnicity & Health**, Vol: 15, (4): 417– 434.
- ALLPORT Floyd Henry. (2001), **Sosyal Psikoloji – 1**, Yeryüzü Yayıncılık, Ankara.
- ALLPORT Gordon Willard (1954), **The Nature of Prejudice**, Addison-Wesley, New York.
- ALTAN Ömer Zühtü (2007), **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- ALTEMEYER Bob (1981), **Right-Wing Authoritarianism**, University of Manitoba Press: Winnipeg.
- ALTUNTAŞ Betül (2014), **Zorunlu Kürt Göçünü Kentsel Yoksulluk ve Dışlanma Ekseninde Sosyal Politika Perspektifinden Yeniden Düşünmek**, İç Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika, Der.: Betül Altıntaş, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Dağıtım Ltd. Şti, Ankara.
- ANDREWS Peter Alford (1992), **Türkiye’de Etnik Gruplar**, Ant Yayınları, Ankara.
- ARAÇOĞLU Cenk (2011), **Şehir Orta Sınıf ve Kürtler: İnkardan Tanıyarak Dışlamaya**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- ARSLAN Cahit (2004), **Birey-Toplum-Devlet: Kavramlaştırma ve Ara Değişken Olarak Etnisite**, Karahan Kitabevi, Adana.
- ARTHUR Winfred Jr. - Dennis DOVERSPIKE (2005), "Achieving Diversity and Reducing Discrimination in The Workplace Through Human Resource Management Practices: Implications of Research and Theory For Staffing, Training and Rewarding Performance", İç **Discrimination at Work**, Dipboye, Robert. L. ve Colella, Adrienne, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, New Jersey.
- Avrupa Birliği (2005), **Ayrımcılıkla Mücadele El Kitabı**, Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü, Avrupa Topluluğu Resmi Yayınlar Bürosu, Lüksemburg.
- BABY Jean (1994), **Özlenen Dünya**, Arena Yayıncılık, İstanbul.
- BALİBAR Etienne (2000), **Race, Nation, Class Ambiguous Identities**, İç. Balibar, Etienne, ve Wallerstein, Immanuel, Verso, London.

- BALİBAR Etienne (2013), **İrk Ulus Sınıf**, Çev.: Nazlı Ökten, Metis Yayınları, İstanbul.
- BANTON Michael (2000), "Ethnic Conflict", **Sociology**, 34, (3): 481-498.
- BARBER Marilyn (2011), "Gender, Culture, and Migration", **Journal of Women's History**, 23, (4): 210-219.
- BARTH Fredrik (1969), **Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference**, Little, Brown and Company, Boston.
- BARZILAI-NAHON Karine (2006), "Gatekeepers, Virtual Communities and the Gated: Multidimensional Tensions in Cyberspace", **International Journal of Communications Law and Policy**, Vol: 11: 9.
- BAUBÖCK Rainer (1996), "Cultural Minority Rights for Immigrants", **International Migration Review**, Special Issue: Ethics, Migration and Global Stewardship, 30, (1): 203-250.
- BAUMAN Zygmunt (1991), **Modernity and Ambivalence**, Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- BAUMANN Gerd (1999), **Çok Kültürlülük Bilmecesi. Ulusal, Etnik ve Dinsel Kimlikleri Yeniden Düşünmek**, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.
- BAYAR Murat (2009), "Reconsidering primordialism: an alternative approach to the study of ethnicity", **Ethnic and Racial Studies**, 32, (9): 1639-1657.
- BAYBORA Dilek (2010), "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine". **Çalışma ve Toplum**, 1: 33-58.
- BELL Daniel (1975), "Ethnicity and social change". İç. Glazer, Nathan ve Moynihan, Daniel Patrick. (eds), **Ethnicity: Theory and Experience**, Harvard University Press, Cambridge.
- BENNINGTON Ashley J. - George R. WAGMAN - Michelle N. STALLONE (2005), Perceptions of a Glass Ceiling: A Cross Cultural Analysis of Mexican and American Employees. **International Business & Economics Research Journal**. 4 (7): 1-8.
- BENNINGTON Lynne (2001), "Age Discrimination: Converging Evidence From Four Australian Studies". **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 13, No. (3): 125-134.
- BERGHE Pierre van den (1981), **The Ethnic Phenomenon**, Connecticut: Elsevier Science Publishing Co., Inc.
- BERNASCONI Robert (2000), **İrk Kavramını Kim İcat Etti**, Metis Yayınları, İstanbul.

- BEZİRGAN ARAR Yurdağül - Nuri BİLGİN (2010), “Gazetelerde Ötekileştirme Pratikleri”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, 30, 1-18.
- BİLGİN Nuri (2003), **Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar, Bağlam Yayınları**, İstanbul.
- BİLGİN Nuri (2007), **Kimlik İnşası**, Aşina Kitaplar, Ankara.
- BLALOCK Hubert M. (1967), **Toward a Theory of Minority Group Relations**, John Wiley, New York.
- BLANCHARD Sarah - Chandra MULLER (2015), “Gatekeepers of the American Dream: How Teachers’ Perceptions Shape the Academic Outcomes of Immigrant and Language-minority Students”, **Social Science Research**, 51: 262-275.
- BLANK Rebecca M. - Marilyn DABADY - Constance F. CITRO (2004), “Measuring Racial Discrimination”, **National Academy of Sciences**, ISBN: 978-0-309-09126-8.
- BLANK Rebecca M. - Marilyn DABADY - Constance F. CITRO (2004), **Measuring Racial Discrimination**, The National Academies Press, Washington, D.C.
- BOGARDUS Emory S. (1925), “Measuring Social Distances”. **Journal of Applied Sociology**, 9: 299-308.
- BONACICH Edna (1972), “A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market”, **American Sociological Review**, Vol. 37 (5): 547-559.
- BONACICH Edna (1973), “A Theory of Middleman Minorities”. **American Sociological Review**, Vol. 38 (5): 583-594.
- BOTTOMORE Tom (2006), **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar**, Çev.: Ayhan Kaya, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- BOZARSLAN Hamit (2008), **Türkiye’de Kürt Milliyetçiliği: Zimni Sözleşmeden Ayaklanmaya**. İç. Erik Jan Zürcher. “İmparatorluktan cumhuriyete Türkiye’de etnik çatışma”. İletişim Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT Veysel (2006), **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Ekin Kitabevi, Bursa.
- BRASS Paul (1976), **Ethnicity and Nationality Formation**, *Ethnicity*, (3): 225-241.
- BROWN Abram - Aliko DANGOTE (2015), “The Gatekeeper to Growth”, **Forbes**, 195, (4): 58-66.
- BROWN James W. - James M. UTTERBACK (1985), “Uncertainty and Technical Communications Patterns”, **Management Science**, 31: 301-12.

- BUĞRA Ayşe - Çağlar KEYDER (2003), “Yeni Yoksulluk ve Türkiye’nin Değişen Refah Rejimi”, **Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İçin Hazırlanan Proje Raporu**, [http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/UNDP-TR-new\\_poverty.pdf](http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/UNDP-TR-new_poverty.pdf), (10.02.2014).
- BUĞRA Ayşe - Çağlar KEYDER (2006), **Sosyal Politika Yazıları**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- BURAN Ahmet – Berna YÜKSEL ÇAK (2012), **Türkiye’de Diller ve Etnik Gruplar**, Akçay Basım Yayım Pazarlama A.Ş., Ankara.
- CALHOUN Craig (1993), “Nationalism and Ethnicity”, **Annual Review of Sociology**, 19, 211-239.
- CALLINICOS Alex (2014), **Eşitlik**, BilgeSu Yayıncılık, Ankara.
- CASE Kim A. - Harold D. FISHBEIN - P. Neal RITCHEY (2008), “Personality, Prejudice and Discrimination Against Women and Homosexuals”, **Current Research in Social Psychology**, Vol. 14, No. 2. S. 23-38.
- CASSIDY Clare, - Rory O’CONNOR - Christine HOWE - David WARDEN (2004), “Perceived Discrimination and Psychological Distress: The Role of Personal and Ethnic Self-Esteem”. **Journal of Counseling Psychology**, 51, 329-339.
- CELAY Hasan, **Kürtler**. Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Tic. A.Ş., İstanbul.
- CHANDRA Kanchan (2001), “Cumulative Findings in the Study of Ethnic Politics.” **APSA-CP**, 12 (1): 7-11.
- CHANDRA Kanchan (2012), **Constructivist Theories of Ethnic Politics**, Oxford University Press, Oxford.
- CHEUNG Yuet W. (1993), “Approaches to Ethnicity: Clearing Roadblocks in the Study of Ethnicity and Substance Use”, **Informa Healthcare**, Vol. 28, (12): 1209-1226.
- CHUNG Y. Barry - Lenore W. HARMON (1999), “Assessment of perceived Occupational Opportunity for Black Americans”. **Journal of Career Assessment**, 7, 45-62.
- COHEN Abner (1969), **Custom and Politics in Urban Africa**, University of California Press, Berkeley.
- COHEN Abner (1974), **The Lesson of Ethnicity**, İç. Urban Ethnicity, Abner Cohen, ed. Tavistock, London, pp. ix-xxiii.
- CONNOR Walker (1994), **Ethno-Nationalism: The Quest for Understanding**, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- CORNING Alexandra F. (2002), “Self-Esteem as a Moderator Between Perceived Discrimination and Psychological Distress Among Women”, **Journal of Counselling Psychology**, 49, (1): 117-126.

- COX Oliver Cromwell (1954), **Caste, Class and Race: A Study in Social Dynamics**, Monthly Review Press, New York.
- CROWHURST Isabel - MACFOY Madeleine Kennedy (2013), “Troubling Gatekeepers: Methodological Considerations For Social Research”, **International Journal of Social Research Methodology**, Vol. 16, (6): 457–462, <http://dx.doi.org/10.1080/13645579.2013.823281>
- CUDDY Amy J. C. - T. Susan FISKE - Peter GLICK (2008), “Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map”, In *Advances in Experimental Social Psychology* 40. Academic Press.
- ÇAKMAK Haydar (2012), **Avrupa Birliği'nin Etnik Yapısı: Avrupa Birliği'ndeki Halkların Kökenleri ve Gerçekler**, Kripto Kitaplar Publishing House, Ankara.
- ÇAY Haluk A. (1996), **Her Yönüyle Kürt Dosyası**, Turan Kültür Vakfı, T. Ofset Matbaacılık, İstanbul.
- ÇAYIR Kenan (2010), **Ayrımcılığın Sosyolojisi ve Türkiye Toplumunu. Nefret Suçları ve Nefret Söylemi**, Hrant Dink Vakfı.
- ÇAYIR Kenan (2012), **Gruplararası İlişkiler Bağlamında Ayrımcılık**, İçinde “Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar”, Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ÇEVİK Abdülkadir (2010), **Politik Psikoloji**, Dost Kitabevi, Ankara.
- ÇOBAN-KENES Hatice (2011), Depremin Görünürleştirdiği Yeni İrkçi Söylemler: İlahi Adalet ve Kürt Depremi, **İletişim**, Araştırmaları, 9 (1-2): 47-72.
- ÇOLAK Fadime Gözde (2014), **20. Yüzyılda Soykırım ve Etnik Temizlik**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Sena Ofset, İstanbul.
- DADFAR Hossein - Peter GUSTAVSSON (1992), “Competition by Effective Management of Cultural Diversity: The Case of International Construction Projects”, **International Studies of Management & Organization**, 22, (4): 81-92.
- DEMİR Suzan (2011), “Enkazın Altından İrkçilik Çıktı”, **Evrensel**, <http://www.evrensel.net/haber/16200/enkazin-altindan-irkcilik-cikti>, (10.05.2014).
- DEMİREL Yavuz (2011), “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, **Tisk**, 11.
- DEMİRTAŞ MADRAN H. Andaç (2012), **Sosyal Kimlik ve Ayrımcılık**, İç. “Ayrımcılık çok Boyutlu Yaklaşımlar”, Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- DOVIDIO John F. - Samuel L. GAERTNER (1986), "Aversive Racism". **Advances in Experimental Social Psychology**. 36: 1-52.  
<http://www.psych.purdue.edu/~willia55/392F-%2706/Dovidio&Gaertner.pdf>.  
(05.02.2014)
- DOVIDIO John. F. - Michelle R. HEBL (2005), **Discrimination at the Level of Individual: Cognitive and Affective Factors**. İç "*Discrimination At Work*".  
Dipboye, Robert. L. ve Colella, Adrienne, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.,  
Publishers, New Jersey.
- DRUCKMAN Daniel (1994), "Nationalism, Patriotism, and Group Loyalty: A Social Psychological Perspective". **Mershon International Studies Review**, 38, 43-68.
- EFLATUN (2005), **Devlet**, Dergah Yayınları, İstanbul.
- EKŞİ Gonca (2009), "Foreign Language Learning, Prejudice and Stereotyping". **Ekev Akademi Dergisi**, Yıl: 13 Sayı: 38 (Kış 2009), ss. 317-330.
- ELMSLIE Bruce - Stanley SEDO (1996), "Discrimination, Social Psychology, and Hysteresis in Labor Market", **Journal of Economic Psychology**, 17, (4): 465-478.
- Emily B. LAIDLAW (2010), "A Framework For Identifying Internet Information Gatekeepers", **International Review of Law, Computers & Technology**, 24, (3): 263-276.
- ERDEMİR Aykan. (2007), "Ayrımcılığın kültürel altyapısı: Zihniyet değişimi için yeni yaklaşımlar", **Aleviler Ayrımcılık ve İnsan Hakları**, Hacı Bektaşî Veli Anadolu Kültür Vakfı, Ankara.
- ERIKSEN Thomas H. (1993), **Ethnicity and Nationalism: Anthropological Perspectives**, Pluto, London.
- ERIKSEN Thomas H. (2004), **Etnisite ve Milliyetçilik**, Çev.: Ekin Uşaklı, Avesta Yayınları, İstanbul.
- ERKAL Mustafa E. (2005), **Küreselleşme Etniklik Çokkültürlülük**, Derin Yayınevi, İstanbul.
- ETTLIE John E. - Jorg M. ELSENBACH (2007), "The Chanbing Role of R8D Gatekeepers", **Research-Technology Management**, Vol. 50, (5): 59-66.
- European Commission (2007), "European handbook on equality data: Why and how to build to a national knowledge base on equality and discrimination on the grounds of racial and ethnic origin, religion and belief, disability, age and sexual orientation", **Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities**. Unit G. 4.

- FANGEN Katrine - Erlend PAASCHE (2012), “Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and customers”, **Ethnicities**, 13(5) 607–624.
- FEAGIN Joe R. – Clairece Booher FEAGIN (1993), **Racial and Ethnic Relations**, 4th ed. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- FEATHER Norman T. - Ian R. MCKEE (2012), “Values, Right-Wing Authoritarianism, Social Dominance Orientation, and Ambivalent Attitudes Toward Women”, **Journal of Applied Social Psychology**, 42, (10): 2479-2504.
- FENG Danjun - Lingzhong XU (2014), “The relationship between perceived discrimination and psychological distress among Chinese pulmonary tuberculosis patients: The moderating role of self-esteem”. **Psychology Health and Medicine**, 20 (2):1-9.
- FENWICK C. - E. KALULA - I. LANDAU (2007), “Labour Law: Southern African Perspective”. International Institute for Labour Studies. **ILO**, Geneva.
- FISCHER Ronald – Katja HANKE - Chris G. SIBLEY (2012), “Cultural and Institutional Determinants of Social Dominance Orientation: A Cross-Cultural Meta-Analysis of 27 Societies”, **Political Psychology**, 33, (4): 437- 467.
- FISKE Susan T. - Amy J.C. CUDDY - Peter GLICK - Jun XU (2002), “A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition”, **Journal of Personality and Psychology**, 82, (6): 878-902.
- FISKE Susan T. (2000), “Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: Evolution, culture, mind, and brain”, **European Journal of Social Psychology**, 30, 299 -322
- FISKE Susan T. (2012), “Managing ambivalent prejudices: The smart-but-cold, and the warm-butdumb stereotypes”, *Ann. Am. Acad. Pol. Soc. Sci.* Jan. 2012; 639(1): 33–48. 10.1177/0002716211418444.
- FISKE Susan T., Amy J.C. CUDDY – Peter GLICK (2006), “Universal dimensions of social cognition: warmth and competence”, **TRENDS in Cognitive Sciences**, 11, (2): 77-83.
- FORD Matt (2014), “Employment and the “Ethnic Penalty”, **Centre for Crime and Justice Studies**, <http://www.crimeandjustice.org.uk/resources/employment-and-ethnic-penalty>, (02.12.2014)
- FOX Jonathan (2002), **Ethnoreligious Conflict in the Late Twentieth Century: A General Theory**, Oxford: Lexington Books.
- FREYER Hans (2012), **Sosyoloji Kuramları Tarihi**, Doğu Batı Yayınları, Ankara.

- GALTUNG Johan (2015), "Violence, Peace, and Peace Research", **Journal of Peace Research**, Vol. 6, (3), (1969): 167-191.
- GANS Herbert J. (1979), "Symbolic Ethnicity: The Future of Ethnic Groups and Cultures in America". **Ethnic and Racial Studies**, 2 (1): 1-20.
- GELFAND Michele J. - Jana L. RAVER - Lisa H. NISHII - H. LISA - Benjamin SCHNEIDER (2005). **Discrimination in Organizations. An Organizational-Level Systems Perspective**, İç. "Discrimination at Work". Dipboye, Robert. L. ve Colella, Adrienne, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, New Jersey.
- GIDDENS Anthony (2005), **Ulus Devlet ve Şiddet**, Devin Yayıncılık, İstanbul.
- GIDDENS Anthony (2008), **Sosyoloji**, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- GORDON Milton (1964), "**The Nature of Assimilation**", İç. Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion and National Origins, Oxford University Press, New York.
- GOV.UK (2014), "How you can be Discriminated Against", <https://www.gov.uk/discrimination-your-rights/how-you-can-be-discriminated-against>, (19.2.2014).
- GÖLE Nilüfer (2008), **Melez Desenler: İslam ve Modernlik Üzerine**, Metis Yayınları, İstanbul.
- GÖREGENLİ Melek (2012), **Ayrımcılığın Meşrulaştırılması**, İçinde, Ayrımcılık Çok Boyutlu yaklaşımlar, Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- GÖREGENLİ Melek (2012), **Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- GRAF Holger - Jens J. KRUGER (2011), "The Performance of Gatekeepers in Innovator Networks", **Industry and Innovation**, 18, (1): 69-88.
- GREEN Elliot D. (2006), "*Redefining Ethnicity*". Presented at International Studies Association Conference, March 2006, San Diego. <http://personal.lse.ac.uk/GREENED/ISA.pdf>, (11.03.2014).
- GÜL İdil Işıl - Ulaş KARAN (2011), **Ayrımcılık Yasağı: Kavram, hukuk, izleme ve belgeleme**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- GÜL İdil Işıl (2012), "Hukukta Ayrımcılık Yasağı", İçinde, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.



- GÜLALP Haldun (2007), “Giriş: Milliyete Karşı Vatandaşlık”, **Vatandaşlık ve Etnik Çatışma: Ulus-Devletin Sorgulanması**, (Der.) H. Gülalp. (Çev.) E. Kılıç, Metis, İstanbul.
- GÜLALP Haldun (2007), **Vatandaşlık ve Etnik Çatışma: Ulus Devletin Sorgulanması**, Metis Yayıncılık Ltd., İstanbul.
- GÜLMEZ Mesut (2009), **İnsan Hakları ve Avrupa Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, Belediye-İş, Ankara.
- GÜLMEZ Mesut (2010), “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 25: 217-266.
- GÜLMEZ Mesut (2011), **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III**, Petrol-İş, İstanbul.
- GÜLMEZ Mesut (2014), **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu IV**, Petrol-İş, İstanbul
- HASSAN Ghayda - Cecile ROUSSEAU - Nicolas MOREAU (2013), “Ethnic and Religious Discrimination: The Multifaceted Role of Religiosity and Collective Self-esteem”, **Transcultural Psychiatry**, 50 (4): 475-492.
- HEATER Derek (1990), **Citizenship: The Civic Ideal in World History, Politics and Education**, Longman, London.
- HEMPHILL Hellen - Ray HAINES (1997), **Discrimination, Harassment and the Failure of Diversity Training: What to do Now**, Uitgever: Greenwood Publishing Group.
- HERVAS-OLIVER Jose-Luis - Jose ALBORS-GARRIGOS (2014), “Are Technology **Gatekeepers** Renewing Clusters? Understanding **Gatekeepers** and Their Dynamics Across Cluster Life Cycles”, **Entrepreneurship & Regional Development**, 26, (5/6): 431-452.
- HEYWOOD Andrew (2011), **Siyaset**, Liberte Yayın Grubu, Ankara.
- HIRSCHMAN Charles (1980), “Theories and Models of Ethnic Inequality”, In Cora Bagley Marrett and Cheryl Leggon (eds.), **Research in Race and Ethnic Relations, Greenwich, Connecticut: JAI Press**, 2, 1-20.
- HOGG Michael A. - Dominic ABRAMS (2001), **Intergroup Relations**, Hove, Psychology Press.
- HOGG Michael A. - Graham M. VAUGHAN (2007), **Sosyal Psikoloji**, Ütopya Yayınevi, Ankara.
- HOGG Micheal A. - Dominic ABRAMS (1988), **Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes**, Routledge, London.

- HONG Yan - Chen ZHANG - Xiaoming LI - Yuejiao ZHOU - Weigui GUO (2014), “Female Sex Workers and Their Gatekeepers in China: Implications for HIV/STI Prevention”, **Qualitative Health Research**, 24(10): 1431–1439.
- HOROWITZ Donald L. (2000), **Ethnic Groups in Conflict**, University of California Press, California.
- HORTAÇSU Nuran (2000), “Inter-group relations in a changing political context: the case of veiled and unveiled university students in Turkey”, **European Journal of Social Psychology**, 30: 733-744.
- HORTAÇSU Nuran (2007), **Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler**, İmge Kitabevi, Ankara.
- HORTAÇSU Nuran (2012), **En Güzel Psikoloji Sosyal Psikoloji**, İmge Kitabevi, Ankara.
- HUDDY Leonie (2004), “Contrasting theoretical approaches to intergroup relations”, **Political Psychology**. 25, (6): 947-967.
- HÜR Ayşe (2012), “Anadolunun kapısını Türklerle Kürtler birlikte mi açtı?”, **Radikal**, [http://www.radikal.com.tr/yazarlar/ayse\\_hur/anadolunun\\_kapisini\\_turklerle\\_kurtler\\_birlikte\\_mi\\_acti-1098938](http://www.radikal.com.tr/yazarlar/ayse_hur/anadolunun_kapisini_turklerle_kurtler_birlikte_mi_acti-1098938), (03.09.2012).
- ILO - ITC (2009), **Towards an inclusive society: Tackling discrimination in the world of World**, Italy: Course Papers. International Training Centre.
- ILO (1988), “Equality in employment and occupation”, Report III (4B), International Labour Conference, 75th Session”, Geneva, 139-156.
- ILO (1988-1996), “Equality in employment and occupation, Report III(4B), International Labour Conference, 75th and 83rd Sessions (Geneva, 1988 and 1996) and Governing Body docs”. GB. 277/3/1, GB. 280/3/1 and GB. 283/3/1. (04.04.2013).
- ILO (1996), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_201185.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201185.pdf), Geneva, (27.10.2014).
- ILO (Türkiye) (2014), Mart, [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_111.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_111.htm), (06.10.2014).
- ISAJIW Wsevolod W. (1992), “Definition and Dimensions of Ethnicity: Challenges of Measuring an Ethnic World”, Science, Politics and reality: Proceedings of the Joint Canada-United States Conference on the Measurement of Ethnicity April 1-3.
- İstanbul Bilgi Üniversitesi (2009), “Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye’de Ayrımcılıkla Mücadele Projesi”, **Harita Çalışması ve Araştırma Raporu**, İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, Günümüz Sosyal Politika Sorunları 249, İstanbul.

İŞ KANUNU, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. (01.12.2014)

JASINSKAJA-LAHTI Inga - Karmela LIEBKIND – Rerhoniemi PERHONIEMI (2007), “Perceived Ethnic Discrimination at Work and Well-Being of Immigrants in Finland: The Moderating Role of Employment Status and Work-Specific Group-Level Control Beliefs”, **International Journal of Intercultural Relations**, 31, 223-242.

JEFFERYS Steve (2015), “The Context to Challenging Discrimination Against Ethnic Minorities and Migrant Workers At Work”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, 1 (21): 99-113.

KAKARIKA Maria (2012), “Affective Reactions to Difference and Their Impact On Discrimination and Self-disclosure at Work: A Social Identity Perspective.” **Europe's Journal of Psychology**, 8(3), 492–506.

KALAYCI Şeref (2010), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KAMENOU Anne Fearfull Nicolina (2010), “Work and Career Experiences of Ethnic Minority Men and Women”, **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal** 29(4): 325-331.

KARAÇANTA Hatice Ş. (2002), Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Baskınlık Yönelimi ve Başka Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

KARAN Ulaş. (2009), Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları, **İnsan Hakları Ortak Platformu**, <http://ihop.org.tr/dosya/abkurumlar.pdf>, (15.2.2011).

KAYA Ayhan (2006), “Yurttaşlık, Azınlıklar ve Çokkültürlülük”, İç. **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

KAYA Burhanettin (2014), “Türkiye'de Hepimiz Örseliyiz”, **Hürriyet**. <http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/saglik/27494263.asp>, (31.10.2014).

KAYA Pir Ali (2007), **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KAYA Pir Ali (2013), “Çalışma Yaşantısında Ayrımcılık: Ayrımcılık Kavramı Türleri ve Ayrımcılığın Yasaklanmasına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler”. İç. **İş Hukuku: Temel Yasalar**, Siyasal Kitabevi, Ankara.

KIRSHLER Erich - Augusto PALMONARI - M. Luisa POMBENI (1994), “Social Categorization Processes Between Groups: A Step Into Adolescents Peer Groups”, **Journal of Social Psychology**, 24: 541-563.

KNIPPENBERG Daan V. (2000), “Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective.” **Applied Psychology: An international Review**, 49(3): 357-371.

- KOCH Christopher - Ola NILSSON - Katarina ERIKSSON (2014), “Does Shareholder Protection Affect the Performance of Analysts as a Gatekeeper?”, **Journal of Management & Governance**, 18, (2): 315-345.
- KONDO Araştırma ve Danışmanlık, (2006). “Biz Kimiz? Toplumsal Yapı Araştırması”, **Milliyet**,  
[http://www.konda.com.tr/tr/raporlar/2006\\_09\\_KONDA\\_Toplumsal\\_Yapi.pdf](http://www.konda.com.tr/tr/raporlar/2006_09_KONDA_Toplumsal_Yapi.pdf),  
(13.05.2014).
- KTEILY Nour S. - Jim SIDANIUS - Shana LEVIN (2010), “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, (2011) 208-214.
- KURUBAŞ Erol (2008), “Etnik Sorunlar: Ulus-Devlet ve Etnik Gruplar Arasındaki Varoluşsal İlişki”, **Doğu Batı**, No. 44: 11-41.
- LAROQUE Pierre (1969), **Sosyal Sınıflar**, Çev.: Yaşar Gürbüz, Yükselen Matbaası, Ankara.
- LINDBERG Ola (2013), “Gatekeepers of a Profession? Employability as Capital in the Recruitment of Medical Interns”, **Journal of Education and Work**, 26, (4): 431-452.
- LOCKWOOD, Nancy (2004). “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”. **SHRM@Research Quarterly**. 1-11.
- LORDOĞLU Kuvvet - Mustafa ARSLAN (2012), “Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayrımcılık Var mıdır?”, **Çalışma ve Toplum**, 2: 117-146.
- LORDOĞLU Kuvvet - Nurcan ÖZKAPLAN (2014), “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık”. İç. **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul.
- MACIONIS John J. (2013), **Sosyoloji**, Çev. Edi.: Vildan Akan, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- MAKAL Ahmet (2014), “Türkiye’de Akademide Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme”. **Çalışma ve Toplum**. 2: 17-30.
- MALESEVIC Sinisa (2002), “Rational Choice Theory and The Sociology of Ethnic Relations: A Critique”. **Ethnic and Racial Studies**, 25 (2): 193-212.
- MARCHINGTON Mick - Adrian WILKINSON (2002), **People Management and Development: Human Resource Management at Work**, CIPD House, London.
- MARSHALL Thomas H. (1965), **Social Policy**, Hutchinson & Co (Publishers) Ltd., London.

- MARSHALL Thomas H. (2006), **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar**, Çev.: Ayhan Kaya, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- MARTINEZ Antonio Lopo (2011), “The Role of Analysts as Gatekeepers: Enhancing Transparency and Curbing Earnings Management in Brazil, RAC,” **Curitiba**, 15, (4): art. 8: 712-730.
- MAZLUMDER İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği (2011), **Türkiye’de Etnik Ayrımcılık Raporu**, [http://www.mazlumder.org/fotograf/yayinresimleri/dokuman/etnik\\_ayrimcilik\\_raporu\\_2011.pdf](http://www.mazlumder.org/fotograf/yayinresimleri/dokuman/etnik_ayrimcilik_raporu_2011.pdf), (02.11.2013).
- MCDONALD Jason (2007), **American Ethnic History: Themes and Perspectives**, Edinburgh University Press Ltd., Edinburgh.
- MCGINNITY Frances - Peter D. LUNN (2011), “**Measuring Discrimination Facing Ethnic Minority Job Applicants: An Irish Experiment**”, *Work, Employment and Society*, 25(4) 693-708.
- MENG Fanpeng (2013), “**Gatekeepers: Bonding Benefits of Listing Chinese Companies in Hong Kong?**” **European Business Organization Law Review**, 14, (2): 265-303.
- MILLES Robert (2010), “Ötekinin Tanımları”. İç. **Ulusal Kimlik ve Etnik Açılım**, Sarmal Yayınları, İstanbul.
- MOROĞLU Nazan (2012), “Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 Sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 357-380.
- MORRIS Micheal – Susan T. FISKE (2009), “Inclusive Leadership, Stereotyping and the Brain”, A Research Symposium Presented By The Program On Social Intelligence and The Sanford C. Bernstein & Co. Center For Leadership and Ethics September 18, 2009. [http://www8.gsb.columbia.edu/leadership/sites/leadership/files/bernstein\\_inclusive\\_leadership\\_report.pdf](http://www8.gsb.columbia.edu/leadership/sites/leadership/files/bernstein_inclusive_leadership_report.pdf), (20.02.2013).
- MUGGE Liza M. (2013), “Sexually Harassed by Gatekeepers: Reflections on Fieldwork in Surinam and Turkey”, **International Journal of Social Research Methodology**, 16,(6): 541–546, <http://dx.doi.org/10.1080/13645579.2013.823279>
- NAGEL Joane (1996), **American Indian Ethnic Renewal: Red Power and the Resurgence of Identity and Culture**, Oxford University Press, New York.
- OMAY Umut (2011), **Sosyal Haklar: Kısa ve Eleştirel Bakış**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- OMAY Umut (2012), “Örgütlerde Ayrımcılık: Etnisite, Cinsiyet ve Yaş Boyutlarıyla”, İçinde, Memet Zencirkıran, **Örgüt Sosyolojisi**, Dora Basım Yayın, Bursa.

- ORAN Baskın (1980), **Az gelişmiş Ülke Milliyetçiliği**, Ankara: Bilgi Yayınevi, Ankara.
- ORAN Baskın (2010), **Türkiye’de Azınlıklar: Kavramlar, Teori, Lozan, İç Mevzuat, İhtihat, Uygulama**, İletişim Yayıncılık A.Ş., İstanbul.
- Oxford Dictionaries - Dictionary, Thesaurus, & Grammar (2015), **Gate Keepers**, <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/gatekeeper>, (10.02.2015).
- ÖNDER Ali Tayyar (2011), **Türkiyenin Etnik Yapısı: Halkımızın Kökenleri ve Gerçekler**, Ankara: Kripto Kitaplar, Ankara.
- ÖNSAL Naci (2011), **Endüstri İlişkileri Sözlüğü**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Aydoğdu Ofset, Ankara.
- ÖZKIRIMLI Umut (2013), **Milliyetçilik Kuramları: Eleştirel Bir Bakış**, Doğu Batı Yayınları, İstanbul.
- ÖZTAN Ece. (2004), “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 59, (1): 203-235.
- PAKER Murat (2012), “Psikolojik Açıdan Önyargı ve Ayrımcılık”, İçinde, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- PARK Robert E. – Ernest W. BURGESS (1921), **Introduction to the Science of Sociology**, University of Chicago Press, Chicago.
- PATTERSON Orlando (1975), “Context and Choice in Ethnic Allegiance: A Theoretical Framework and Caribbean Case Study”, İç. Nathan Glazer and Daniel P. Moynihan (eds.), **Ethnicity: Theory and Experience**, Cambridge, MA: Havard University Press, pp. 305-49.
- PHINNEY Jean (2003), **Ethnic Identity and Acculturation**. İç. K. Chun, P. Ball, and Marin, G., **Acculturation: Advances in Theory, Measurement, and Applied Research**, DC: American Psychological Association, Washington.
- PLATT Lucinda (2006), “Ethnicity”, İç. **Sociology: The Key Concepts**, Scott, John, Routledge key guides. Routledge, London, UK, 69-71. ISBN 9780415344067.
- PONTEROTTO Joseph G. - Jennie PARK-TAYLOR (2007), “Racial and Ethnic Identity Theory, Measurement, and Research in Counseling Psychology: Present Status and Future Directions”, **Journal of Counseling Psychology Copyright 2007** by the American Psychological Association, 54, (3): 282-294.
- Portsmouth City Council (2004), **Equal Opportunities**, Training Course, Portsmouth: United Kingdom.

- PRATTO Felicia - Jim SIDANIU - Lisa M. STALLWORTH - F. Bertham MALLE (1994), "Social Dominance Orientation: A Personality Variable Predicting Social and Political Attitudes", **Journal of Personality & Social Psychology**, 67, 741-763.
- PRATTO Felicia - Jim SIDANIUS - Shana LEVIN (2006), "Social Dominance Theory and The Dynamics of Intergroup Relations: Taking Stock and Looking Forward", **European Review of Social Psychology**, 17, 271-370.
- RAVNBOL Camilla Ida (2009), "Intersectional Discrimination Against Children: Discrimination Against Romani Children and Anti-Discrimination Measures to Address Child Trafficking", **Innocenti Working Paper**, No. IDP 2009-11. UNICEF Innocenti Research Centre, Florence, Italy.
- RIACH Peter - Judy RICHY (2004), "Fishing For Discrimination", **Review of Social Economy**, 62 (4): 465-486.
- RITZER George - Jeff STEPNIKY (2013), **Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri**, Çev.: Irmak Ertuna-Howison, Deki Basım Yayın Ltd., Ankara
- ROSCIGNO Vincent - Lisa M. WILLIAMS - Reginald A. BYRON (2012), "Workplace Racial Discrimination and Middle Class Vulnerability". **American Behavioral Scientist**, 56(5): 696-710.
- ROUSSEAU Cécile, Ghayda HASSAN - Nicolas MOREAU - Brett D. THOMBS (2011), "Perceived Discrimination and Its Association With Psychological Distress Among Newly Arrived Immigrants Before and After", **American Journal of Public Health**. 101, (5): 909-915.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat (2005), **İnsan Kaynakları Yönetimi: Uygulamalı**, Alfa Aktuel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti., Bursa.
- SAĞIR Meral Öztoprak - H. Serkan AKILLI (2004), "Etnisite Kuramları ve Eleştirisi", **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**. 28, (1): 1-22.
- SARIBAY Ali Y. (1991), "Yurttaşlık ve Katılımcı Demokrasi", **Birikim**, Sayı: 32- Aralık. <http://www.birikimdergisi.com/sayi/32/yurttaslik-ve-katilmaci-demokrasi>
- SARNA Jonathan D. (1978), "From Immigrants to Ethnics: Toward a New Theory of 'Ethnicization'", **Ethnicity**, 5, 370-378.
- SHEPPARD Michael - Paula MACDONALD - Penelope WELBOURNE (2008), "Service Users as Gatekeepers in Children's Centres", **Child and Family Social Work**, 13: 61-71.
- SIDANIUS Jim., Felicia PRATTO - Colette VAN LAAR - Shana LEVIN (2004), "Social Dominance Theory: Its Agenda and Method", **Political Psychology**, 25: 845-880.

- SIDANIUS Jim - Felicia PRATTO (1999), **Social Dominance**, UK: Cambridge University Press, Cambridge.
- SMITH Anthony D. (1994), **Milli Kimlik**, Çev. Bahadır Sina Şener, İletişim Yayınları, İstanbul.
- SMITH Anthony D. (2002), **Küreselleşme Çağında Milliyetçilik**, Çev. Sonay Bayramoğlu ve Hülya Kendir, Everest Yayınları, İstanbul.
- SMITH Michael G. (1985), "Race and Ethnic Relations As Matters of Rational Choice". **Ethnic and Racial Studies**, 8 (4): 484-499.
- SNELLMAN Alexandra - Bo EKEHAMMAR (2005), "Ethnic Hierarchies, Ethnic Prejudice, and Social Dominance Orientation", **Journal of Community & Applied Social Psychology**, 15 (2): 83-94.
- SOLOMOS John - Les BACK (1995), "Marxism, Racism, and Ethnicity". **American Behavioral Scientist**, 38, 407-420.
- SOMAY Bülent (2012), "Ayrıarak Birleştirmek Mümkün Müdür?", İçinde, **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- SÖDERBERG Elsy - Kristina ALEWANDERSON (2005), "Gatekeepers in Sickness Insurance: A Systematic Review of the Literature on Practices of Social Insurance Officers", **Health and Social Care in the Community**, 13(3): 211-223.
- STAINBACK Kevin - Matthew IRVIN (2011), "Workplace Racial Composition, Perceived Discrimination, and Organizational Attachment", **Social Science Research**, 41 (3): 657-670.
- STANGOR Charles (2000), **Stereotypes and Prejudice: Essential Readings**, Psychology Press.
- STUART Paul - Geoff WHITTAM (2010), "Business Angel Syndicates: An Exploratory Study of Gatekeepers", **Venture Capital**, 12, (3): 241-256.
- SUNAL Onur (2011), "Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 66, (3): 283-305.
- SÜRGEVİL Olga. (2008), "Farklılık Kavramına ve Farklılıkların Yönetimine Temel Oluşturan Sosyo-Psikolojik Kuramlar ve Yaklaşımlar", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11, (20): 111-124.
- T.C. Anayasası (1982), <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, (10.02.2013)
- TAJFEL Henri - John TURNER (1979), "An Integrative Theory of Intergroup Conflict" Austin, W. G./ Worchel, S. (Der.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, İçinde, **Monterey, CA: Brooks & Cole.**



- TAJFEL Henri (1970), “Experiments in Intergroup Discrimination”, **Scientific American**, 223, (5): 96-102.
- TAJFEL Henri (1974), “Social Identity and Intergroup Behaviour”, **Social Science Information**, 13, (2): 65-93.
- TAJFEL Henri (1981), “Human Groups and Social Categories”, Cambridge University Press, Cambridge.
- TALAS Cavit (1997), **Toplumsal Politika**, İmge Kitapevi Yayını, Ankara.
- TAN Altan, **Çözüksüz Çözüm Projeleri**, T24. <http://t24.com.tr/yazarlar/altan-tan/cozumsuz-cozum-projeleri,10631>, (19.11.2014).
- TAŞTAN Yahya Kemal (2010), “Etnisite Kuramları”. **Düşünce Dünyasında Türkiz**, 6: 199-228.
- TBMM (2002), “Her türlü ırk ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına ilişkin uluslararası sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun”. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4750.html>, (18.11.2012).
- TEPE Harun (2006), “Etik Bir Sorun Olarak Ayrımcılık”. İçinde, **Ayrımcılık**, Felsefe Logos Yayınları, İstanbul.
- THOMAS Kecia M. - Donna CHROBOT-MASON (2005), “Group-level Explanations of Workplace Discrimination”, İç. **Discrimination at Work**, Dipboye, Robert. L. ve Colella, Adrienne, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, New Jersey.
- TILCSIK Andra’s (2011), “Pride and Prejudice: Employment Discrimination Against Openly Gay Men in the United States”, **American Journal of Sociology**, Vol. 117, (2): 586-626.
- TINAR Mustafa Yaşar (1996), **Çalışma Psikolojisi**, Necdet Bükey A.Ş., İzmir.
- TİMUÇİN Afşar (2006), “Ayrımcılık”, İçinde, **Ayrımcılık**, Felsefe Logos Yayınları, İstanbul.
- TOKOL Aysen (2000), **Sosyal Politika**, Vibaş, Bursa.
- TOPRAK Binaz (2009), **Türkiye’de Farklı Olmak**, Metis Yayınları, İstanbul.
- TRUDELL Barbara (2012), “Of Gateways and Gatekeepers: Language, Education and Mobility in Francophone Africa”, **International Journal of Educational Development**, 32, (3): 368-375.
- TUSHMAN Michael L. - Ralph KATZ (1980), “External Communication and Project Performance: An Investigation Into the Role of Gatekeepers”, **Academy of Management Proceedings**, 261-265.

- TÜİK (2015), **Türkiye İstatistik Kurumu. Nüfus İstatistikleri**, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (02.01.2015).
- TÜRKDOĞAN Orhan (2006), **Etnik Sosyoloji: Türk Toplumunun Etnik Yapısı**, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), [http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2011.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf), (10.02.2013).
- UMPHRESS Elizabeth E. - Aneika L. SIMMONS – Wendy R. BOSWELL – María del Carmen TRIANA (2008), “Managing Discrimination in Selection: The Influence of Directives From an Authority and Social Dominance Orientation”. **Journal of Applied Psychology**, 93(5): 982-993.
- ÜLGEN Gülten (2001), **Kavram Geliştirme: Kuramlar ve Uygulamalar**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- VAN DEN BERGHE Pierre L. (1981), **The Ethnic Phenomenon**, Elsevier, New York.
- VAN DEN BRINK Marieke - Yvonne BENSCHOP (2014), “Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment”, **Journal of Management Studies**, 51:3 May 2014, doi: 10.1111/joms.12060
- VAN LAER Koen – Maddy JANSSENS (2011), “Ethnic Minority Professionals’ Experiences With Subtle Discrimination in The Workplace”. **Human Relations**, 64 (9): 1203-1227.
- VATANDAŞ Celalettin (2001), “Çokkültürlü Yapıda Ulusal/etnik Kimlikler (Kanada Örneği)”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3, (2): 101-116.
- VERKUYTEN Maykel (2011), “Justifying Discrimination Against Muslim Immigrants: Out-Group Ideology and The Five-Step Social Identity Model”, **British Journal of Social Psychology**, 52, 345–360.
- VU Hong Tien (2014), “The Online Audience as Gatekeeper: The Influence of Reader Metrics on News Editorial Selection”, **Journalism**, 15(8): 1094-1110.
- WAGNER Ulrich - Andreas ZICK (1995), “The Relation of Formal Education to Ethnic Prejudice: Its Reliability, Validity, Explanation”, **European Journal of Social Psychology**, 25, 41-56.
- WEBER Max (1947), **The Theory of Social and Economic Organization**, Edited by Talcott Parsons, Oxford University Press, New York.
- WEBER Max (1968), **Economy and Society**, Volume I. Edited by Guenther Roth and Claus Wittich, New Jersey Bedminster Press, Totowa.

- WEN Han - Juan M. MADERA (2013), “Perceptions of Hospitality Careers Among Ethnic Minority Students”, **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, 13, 161-167.
- WENZEL Michael (2001), “Social Categorization Approach to Distributive Justice: Social Identity as The Link Between Relevance of Inputs and Need For Justice”, **British Journal of Social Psychology**, 40, (3): 315-335.
- WIMMER Andreas (2008), “The Making and Unmaking of Ethnic Boundaries: A Multilevel Process Theory”, **American Journal of Sociology**, 113 (4): 970–1022.
- WOLF Frieder O. (2006), “Ayrımcılık. Modern Politika Felsefesinin Katkısı: Ayrımcılık Niye Yanlıştır ve Bunun İçin Ne Yapmamız Gerekir”, İçinde, **Ayrımcılık**, Felsefe Logos Yayınları, İstanbul.
- YALÇINER Ruhtan (2014), “Etnisite ve Milliyetçilik: Eleştirel Bir Değerlendirme”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 69, (1): 189-215.
- YANCEY William L. - Eugene P. ERICKSEN - Richard N. JULIANI (1976), “Emergent Ethnicity: A Review and Reformulation”, **American Sociological Review**, 41, (3) 391-403.
- YANG Philip Q. (2000), **Ethnic Studies: Issues and Approaches**, State University of New York Press, New York.
- YANIK Celalettin (2012), **Dünyada ve Türkiye’de Çokkültürlülük**, Sentez Yayıncılık, Ankara.
- YENİSEY Kübra Doğan (2006), “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 4, 63-82.
- YILDIRIM Engin (1998), “Güç Kavramı ve İstihdam”, **Amme İdaresi Dergisi**, 31, (4): 51-64.
- YILDIRIM Maviş (2014), “Ayrımcılık”, İçinde, **Sosyal Politika**, Tokol Aysen ve Alper Yusuf, Dora Basın-Yayın Ltd. Şti., Bursa.
- YILDIZ Naciye (2015), **Kadın, Yoksul ve Kürt**, NotaBene Yayınları, Ankara.
- YILMAZ Muzaffer E. (2007), **Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Etnik Çatışmalar, Etnik Çatışmaların Nedenleri ve Etnik Barışın Tesisi**, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- ZHANG Chen - Xiaoming LI - Yan HONG - Shaobing SU - Yuejiao ZHOU (2014), “Relationship Between Female Sex Workers and Gatekeeper: The Impact on Female Sex Worker’s Mental Health in China”, **Psychology, Health & Medicine**, 19, (6): 656-666, <http://dx.doi.org/10.1080/13548506.2013.869612>.
- ZICK A. - T.F. PETTIGREW - WAGNER U. (2008), “Ethnic Prejudice and Discrimination in Europe”, **Journal of Social Issues**, 64, (2): 233-251.

## EKLER

### EK 1.a. Fotoğraf Seçimi İçin Birinci Çalışma

Size ayrı bir sayfada numaralandırılmış olarak verilen fotoğrafları göz önünde bulundurarak aşağıdaki soruları yanıtlamanızı rica ediyoruz.

#### I. BÖLÜM

##### AŞAĞIDAKİ SORULARI

##### 01 NOLU FOTOĞRAFI

TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ

Size, 01 Nolu fotoğraftaki kişinin:

		ÇOK DÜŞÜK					ÇOK YÜKSEK				
1)	Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2)	Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3)	Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4)	İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5)	Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6)	Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7)	Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

##### AŞAĞIDAKİ SORULARI

##### 02 NOLU FOTOĞRAFI

TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ

Size, 02 Nolu fotoğraftaki kişinin:

		ÇOK DÜŞÜK					ÇOK YÜKSEK				
1)	Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2)	Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3)	Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4)	İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5)	Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6)	Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7)	Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**AŞAĞIDAKİ SORULARI****03 NOLU FOTOĞRAFI**

TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ

Sizce, 03 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI****04 NOLU FOTOĞRAFI**

TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ

Sizce, 04 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**05 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Size, 05 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**06 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Size, 06 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**07 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Sizece, 07 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**08 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Sizece, 08 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**09 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Sizce, 09 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**10 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Sizce, 10 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	



**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**11 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Sizece, 11 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

**AŞAĞIDAKİ SORULARI**  
**12 NOLU FOTOĞRAFI**  
**TEKRAR İNCELEDİKTEN SONRA CEVAPLAYINIZ**

Sizece, 12 Nolu fotoğraftaki kişinin:

	ÇOK DÜŞÜK							ÇOK YÜKSEK
1) Evli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
2) Yüksek öğrenim görmüş olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
3) Çevresiyle iyi ilişkiler kurma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
4) İş hayatında başarılı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
5) Varlıklı biri olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
6) Batılı (Ege, Trakya, Marmara gibi) olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	
7) Güneydoğu kökenli olma olasılığı nedir?	0	1	2	3	4	5	6	

## EK 1.b. Fotoğraf Seçimi İçin Kullanılan Fotoğraflar



## EK 2.a. İkinci Çalışma İçin Bilgilendirme Yazısı

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında akademisyen olan Z. Maviş Yıldırım'ın, Çalışma Psikolojisi ve Yönetim Bilim Dalı doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Çalışmanın amacı, işe alma sürecini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik olup, çeşitli faktörlerin seçim sürecine etkilerini araştırma amacını taşımaktadır.

Anketin doldurulmasında süre sınırlaması yoktur, yanıtlamak yaklaşık 12-14 dakika sürmektedir.

Lütfen her soruyu dikkatlice okuyunuz ve boş bırakmamaya özen gösteriniz. Boş maddelerin olduğu anketler geçersiz sayılmaktadır.

Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Sizi en iyi tanımlayan yanıtı içtenlikle vermeniz bizim için en uygun olan cevaptır.

Anketten elde edilecek bilgiler, bilimsel amaçla değerlendirilecek, bilimsel yayın olarak kullanılacaktır, başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Şahsınıza ve kurumunuza dair bireysel hiçbir değerlendirme yapılmayacaktır; bu sebeple kimlik bilgisi ve isim istenmemektedir.

Araştırmadan toplanacak verilerin güvenilirliği için, araştırma ile ilgili tüm bilgiler ilk üç ankette size sunulmayacaktır. Ancak sonraki uygulamalarda bu bilgilere sahip olmanız mümkün olacak ve onayladığınız takdirde verileriniz kullanılacaktır.

Araştırmaya katılımınız tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Katılım sırasında sorulardan ya da başka nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp ayrılmakta serbestsiniz.

Katılımınız bizim için çok değerlidir. Zaman ayırdığınız ve emek verdiğiniz için teşekkür ederiz.

***Yukarıda bu araştırma ile ilgili verilen bilgileri okudum. Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakıp ayrılacağımı biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.***

İmza .....

Tarih .....

Araştırma hakkında daha fazla bilgi almak istediğinizde ya da araştırma ile ilgili her hangi bir soru sormak istediğinizde benimle iletişime geçebilirsiniz.

Z. Maviş YILDIRIM  
Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
E-posta: [mavisyildirim@uludag.edu.tr](mailto:mavisyildirim@uludag.edu.tr)  
Tel: +90 532 7822010

## EK 2.b. İkinci Çalışma İçin Oluşturulmuş Hayali Profesyonel Özgeçmişler

001

Serhat Balcı



Adres Bilgileri : Türkiye -  
Ev Telefonu : 90 (462) XXX XX XX  
Çep Telefonu : 90 (532) XXX XX XX  
E-Posta : serhatbalci@XX

### Kişisel Bilgiler

Medeni Durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	07.11.1982
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - Trabzon
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürücü Belgesi	B (2003)

### Eğitim Bilgileri

Üniversite (Yük. Lisans) 2005 - 2007	İTÜ - İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, Otomotiv Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2000 - 2004	İTÜ - İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1997-2000	Trabzon Anadolu Lisesi (Burslu) Fen
Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri Yazma İleri Konuşma İleri Öğrenilen Yer Okul

001

### İş Tecrübesi

03.2007 - 06.2010	MGM Otomotiv Da Ticaret AŞ. Makina İktisat Mühendisi	Ankara - Türkiye Tam Zamanlı
07.2011 - Devam	Türk Caterpillar AŞ. Teknik Teslimat Müdürü/üğü Teslimat Sorumlusu	İstanbul- Türkiye Tam Zamanlı

### Yetkinlikler

Bilgisayar bilgileri	Office Programları Windows 2000, Windows XP
Sertifika bilgileri / Semineler ve Kurslar	ISO 9001: 2000 Kalite Yönetim Sistemi Mayıs - Kasım 2008 Lojistik Yönetimi (2007) APQAP (Gelişmiş Ürün Kalite Planlaması) (2009)

### Burslar/Ödüller/Başarılar/Projeler

Yüksek lisans eğitimimde de rektörlük bursu aldım.

### Ek Bilgiler

Hobiler	Amatör fotoğrafçılık, Bisiklet gezileri, Doğa yürüyüşü,
Üye Olunan Topuluklar	Ekoloji ve Çevre Dostları Derneği, Doğa severler Derneği.
Sigara Kullanımı	Sigara kullanmıyorum.

### Referanslar

XXXXXXXXXXXX

002

İlker Önal



Adres Bilgileri : Türkiye -  
Ev Telefonu : 90 (222) XXX XX XX  
Çep Telefonu : 90 (532) XXX XX XX  
E-Posta : ilkeronal@XXX

### Kişisel Bilgiler

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	13.01.1984
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - Ankara
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürücü Belgesi	B (2002)

### Eğitim Bilgileri

Üniversite (Yük. Lisans) 2008 - 2009	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2002- 2006	İTÜ - İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1999- 2002	TED Koleji Fen
Yabancı Dil İngilizce	Dil İleri Okuma İleri Yazma İleri Konuşma Okul Öğrenilen Yer

02

### İş Tecrübesi

2009- 2012	Tüloşay - Türkiye Lokomotif ve Motor San. A.Ş. Üretim Mühendisi	Eskişehir Tam Zamanlı
07.2012- Devam	Tüloşay - Türkiye Lokomotif ve Motor San. A.Ş. Üretim Şefi	Eskişehir Tam Zamanlı

### Yetkinlikler

Bilgisayar bilgileri	CatiaV6R10 (temel) , Office Programları, AutoFEA 9.0, Windows 2000, Windows XP
Sertifika bilgileri / Semineler ve Kurslar	Kanban Teknikleri (2010) JIT (2010) MSA Ölçme Sistemleri Analizi (2011) ISO-14001 (2011)

### Burslar/Ödüller/Başarılar/Projeler

### Ek Bilgiler

Hobiler	Tenis Oynamak, Dalışçılık, Müzik Dinlemek.
Üye Olunan Topuluklar	Eskişehir Tenis Kulübü, TED Mezunlar Topuluğu, AKUT
Sigara Kullanımı	Sigara kullanmıyorum.

### Referanslar

XXXXXXXXXXXX

003

**Burkay Aydın**

Adres Bilgileri : Türkiye -  
 Ev Telefonu : 90 (428) XXXX XXX  
 Cep Telefonu : 90 (532) XXXX XXX  
 E-Posta : burkayaydin@X

**Kişisel Bilgiler**

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	22.09.1983
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - Siirt
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürekli Belgesi	B (2007)

**Eğitim Bilgileri**

Üniversite (Yük. Lisans) 2007-2008	<b>YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ</b> Fen Bilimleri Enstitüsü, Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2002-2006	<b>YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ</b> Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1999-2001	<b>İstanbul Erkek Lisesi</b> Fen

Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri	Yazma İleri	Konuşma İleri	Öğrenilen Yer Okul
--------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------------

003

**İş Tecrübesi**

02.2009 - 2011	<b>Statik Otomasyon Ltd. Şti.</b> Planlama Mühendisi	İzmit Tam Zamanlı
2011 - Devam	<b>Dytech Otomotiv Sanayi Tic. Ve Pazarlama</b> Kalite Sistem Sorumlusu	İzmit Tam Zamanlı

**Yetkinlikler**

<b>Bilgisayar bilgileri</b>	Automation Studio 5, Windows 2000, Windows XP
<b>Sertifika bilgileri / Seminerler ve Kurslar</b>	Üretim Sistem Revizyonu (Yalın Üretim/Operational Excellence) 2008 SPC uygulamaları 2010 Kalzeta/Proses Optimizasyonu, TPM, 5S, SMED, 6-Sigma 2010

**Burslar/Ödüller/Başarılar/Projeler****Ek Bilgiler**

<b>Hobiler</b>	Trekking, Müzik Dinlemek.
<b>Üye Olunan Toplumlar</b>	Yıldız Teknik Üniversitesi Mezunları Topuluğu.
<b>Sigara Kullanımı</b>	Sigara kullanmıyorum.

**Referanslar**

XXXXXXXXXXXX

004

**Yiğit Çakır**

Adres Bilgileri : Türkiye -  
 Ev Telefonu : 90 (412) XXXX XXX  
 Cep Telefonu : 90 (535) XXXX XXX  
 E-Posta : y.cakir@XXXX

**Kişisel Bilgiler**

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	13.01.1983
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - Diyarbakır
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürekli Belgesi	B (2006)

**Eğitim Bilgileri**

Üniversite (Yük. Lisans) 2005-2007	<b>ODTÜ - ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ</b> Fen Bilimleri Enstitüsü - Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2001- 2005	<b>ODTÜ - ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ</b> Makina Mühendisliği Bölümü
Lise 1999-2001	<b>Diyarbakır Anadolu Lisesi</b> Fen

Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri	Yazma İleri	Konuşma İleri	Öğrenilen Yer Okul
--------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------------

004

**İş Tecrübesi**

12.2008 - 06.2011	<b>Hema Dişli San. A.Ş.</b> Bakım Onarım Mühendisi	Diyarbakır - Türkiye Tam Zamanlı
07.2011 - Devam	<b>Hattat Tarım Makinaları A.Ş.</b> Makina ve Tesisler Müdürlüğü Tesisler Planlama Sorumlusu	İstanbul Tam Zamanlı

**Yetkinlikler**

<b>Bilgisayar bilgileri</b>	PARDUS, Auto CAD 2012, Mechanical Desktop, Solidworks 2009, CatiaV5R10 (temel), Windows 2000, Windows XP
<b>Sertifika bilgileri / Seminerler ve Kurslar</b>	Kalite Sistemlerinde Dökümantasyon - KALDER 2007 Sensör Eğitimi - TÜBİTAK 2006 Rulman Seçimi - INA - FAG Rulmanları Genel Distribütörü 2007

**Bursları/Ödüller/Başarılar/Projeler**

Lisans eğitimimde Başbakanlık destek bursu.

**Ek Bilgiler**

<b>Hobiler</b>	Araba yarışları, Müzik dinlemek, Spor yapmak
<b>Üye Olunan Toplumlar</b>	Üsküdar Türk Halk Müziği Korosu
<b>Sigara Kullanımı</b>	Sigara kullanmıyorum.

**Referanslar**

XXXXXXXXXXXX

005

**Burak Kafkasoglu**

Adres Bilgileri : Türkiye -  
 Ev Telefonu : 90 (212) XXXX XXX XX  
 Cep Telefonu : 90 (533) XXXX XXX XX  
 E-Posta : burakkafkas@X

**Kişisel Bilgiler**

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	18.05.1984
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - İstanbul
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürücü Belgesi	B (2004)

**Eğitim Bilgileri**

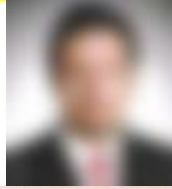
Üniversite (Yük. Lisans) 2008- 2009	İTÜ - İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2002- 2006	ODTÜ - ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1999- 2002	Kadıköy Anadolu Lisesi Fen

Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri	Yazma İleri	Konuşma İleri	Öğrenilen Yer Okul
--------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------------

006

**Emre Güler**

Adres Bilgileri : Türkiye -  
 Ev Telefonu : 90 (232) XXXX XXX XX  
 Cep Telefonu : 90 (533) XXXX XXX XX  
 E-Posta : emre.guler@XX

**Kişisel Bilgiler**

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	08.12.1983
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - İzmir
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürücü Belgesi	B (2007)

**Eğitim Bilgileri**

Üniversite (Yük. Lisans) 2007- 2008	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2001- 2005	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1999- 2001	Bornova Anadolu Lisesi Fen

Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri	Yazma İleri	Konuşma İleri	Öğrenilen Yer Okul
--------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------------

005

**İş Tecrübesi**

03.2008 - 09.2011	Erkunt Traktör Sanayi A.Ş. Teknik Teslimat ve Eğitim Müdürlüğü	Ankara - Türkiye Tam Zamanlı
09.2011 - Devam	Borsan Makina ve Güç Sistemleri İş Makinaları Bakım Eğitim Sorumlusu	Ankara - Türkiye Tam Zamanlı

**Yetkinlikler**

Bilgisayar bilgileri	3DMax 7.0, Windows XP, SPSS, Windows 2000,
Sertifika bilgileri / Seminler ve Kurslar	Yalın Üretim Koordinatörlük Eğitimi 2009 Çeşitli Eğitim 2009 Endüstriyel İşçiler 2010 Hidrolik - Pnömatik 2012

**Bursları/Ödüller/Başarıları/Projeler**

Lisans eğitiminde Başbakanlık destek bursu.

**Ek Bilgiler**

Hobiler	Deniz Sporları, Kayak, Müzik, Seyahat Etmek
Üye Olunan Topuluklar	Bostanlı Yatsaklı Klübü, Balık Adamlar Klübü Derneği.
Sigara Kullanımı	Sigara kullanmıyorum

**Referanslar**

XXXXXXXXXXXX

006

**İş Tecrübesi**

11. 2008 - 03.2012	Arkas Otomotiv A.Ş. Teknik Satış Destek Birimi Sorumlusu	İzmir Tam Zamanlı
04.2012- Devam	Borsan Otomotiv A.Ş.-İst. Kalite Sistem Sorumlusu	İstanbul Tam Zamanlı

**Yetkinlikler**

Bilgisayar bilgileri	Office Programları Windows 2000, Windows XP
Sertifika bilgileri / Seminler ve Kurslar	Bakım Teknik ve Kabiliyetlerinin Geliştirilmesi 2009 Planlı Bakım 2011 SMED 2012

**Bursları/Ödüller/Başarıları/Projeler****Ek Bilgiler**

Hobiler	Spor Yapmak, Müzik Dinlemek.
Üye Olunan Topuluklar	BAL Mezanları Derneği, Toplum Genellöleri Vakfı (TOG).
Sigara Kullanımı	Sigara kullanmıyorum.

**Referanslar**

XXXXXXXXXXXX

007

**Bülent Yıldırım**

Adres Bilgileri : Türkiye  
 Ev Telefonu : 90 (414) XXX XX XX  
 Cep Telefonu : 90 (532) XXX XX XX  
 E-Posta : byildirim@XX

**Kişisel Bilgiler**

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	28.03.1984
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - Şanlıurfa
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürücü Belgesi	B (2004)

**Eğitim Bilgileri**

Üniversite (Yük. Lisans) 2007-2008	ODTÜ - ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2002-2006	ODTÜ - ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1999-2002	Şanlıurfa Fen Lisesi Fen

Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri	Yazma İleri	Konuşma İleri	Öğrenilen Yer Okul
--------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------------

008

**Mustafa Serin**

Adres Bilgileri : Türkiye  
 Ev Telefonu : 90 (236) XXX XX XX  
 Cep Telefonu : 90 (532) XXX XX XX  
 E-Posta : mustafaserin@XXX

**Kişisel Bilgiler**

Medeni durumu	Bekar	Uyruk	Türkiye
Çalışma Durumu	Çalışıyor	Doğum Tarihi	19.05.1984
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	Doğum Yeri	Türkiye - Aydın
Askerlik Durumu	Tamamlandı	Sürücü Belgesi	B (2005)

**Eğitim Bilgileri**

Üniversite (Yük. Lisans) 2006-2008	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ Fen Bilimleri Enstitüsü, Makina Mühendisliği
Üniversite (Lisans) 2002-2006	ODTÜ - Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, Makina Mühendisliği
Lise 1999-2002	Aydın Fen Lisesi Fen

Yabancı Dil İngilizce	Okuma İleri	Yazma İleri	Konuşma İleri	Öğrenilen Yer Okul
--------------------------	----------------	----------------	------------------	-----------------------

007

**İş Tecrübesi**

05.2009-2012	Hema Diğli A.Ş. Üretim Mühendisi	Polatlı- Ankara- Türkiye Tam Zamanlı
03-2012-Devam	Asekan A.Ş. Özel Vericiler Üretim Şefi	Ankara- Türkiye Tam Zamanlı

**Yetkinlikler**

**Bilgisayar Bilgileri** Office Programları, Windows 2000, Windows XP, AutoFEA 9.0 (Malzeme Hasar Analizi),

**Sertifika bilgileri /  
Seminler ve Kurslar**

Üretim Sistem Dizayn  
2009  
Optimal proses akışı  
2011  
Kalite/Süreçli İyileştirme kültürünün yerleştirilmesi.  
Müşteri Memnuniyeti  
2011

**Burslar/Ödülleri/Başarılar/Projeler**

Lisans eğitimimde Başkanlık destek bursu.

**Ek Bilgiler**

**Hobiler** Müzik Dinlemek, Spor Yapmak.  
**Üye Olunan Topuluklar** Halk Oyunlarını Yaşatma Derneği.  
**Sigara Kullanımı** Sigara kullanmıyorum.

**Referanslar**

XXXXXXXXXXXX

08

**İş Tecrübesi**

03.2008- 2010	CMS Sanayi A.Ş. Kalıp Dizayn Bölümü Mühendisi	Manisa Tam Zamanlı
10.2010- Devam	CMS Sanayi A.Ş. Arge ve Planlama Otomotiv Birimi Yöneticisi	Manisa Tam Zamanlı

**Yetkinlikler**

**Bilgisayar bilgileri** Office Programları, AutoFEA 9.0, Windows 2000, Windows XP

**Sertifika bilgileri /  
Seminler ve Kurslar**

TPM  
2009  
Değer Akış Haritalama,  
2010  
ISO-9001-16949,  
2012  
Yalın Üretim ve Proses Akış Teknikleri,  
2012

**Burslar/Ödülleri/Başarılar/Projeler****Ek Bilgiler**

**Hobiler** Dağcılık, Bisiklet, Müzik, Seyahat Etmek  
**Üye Olunan Topuluklar** Manisa Dağcılık Spor Klubu.  
**Sigara Kullanımı** Sigara kullanmıyorum

**Referanslar**

XXXXXXXXXXXX

## EK 2.c. İŖe Başvuru Formlarını Değerlendirme Formu:

### BAşVURU FORMLARININ DEğERLENDİRMESİ

#### 1. Uygulama

Değerli katılımcı, bu bölümde sizden başvuru formlarını inceleyerek, **genel kurumsal değerler doğrultusunda** adayların çalıştığınız kuruma alınma şansını dair bilgi alınmak istenmektedir. Her başvuru formunu inceleyerek her adayın işe alınabilme şansını belirleyiniz lütfen.

1	2	3	4	5	6	7
şansı Çok Düşüktür			Ne şanslı Ne şanssız			şansı Çok Yüksek

001 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
002 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
003 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
004 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
005 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
006 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
007 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
008 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7



## EK 2.d. İŖe BaŖyuru Formlarını Değerlendirme Formu:

### 2. Uygulama

Bu bölümde, kurumsal beklentileri bir yana bırakarak, **kendi özgün dŖnceniz doğrultusunda** hareket edebilseniz her adayın iŖe alınma Ŗansını belirlemeniz istenmektedir.

1	2	3	4	5	6	7
Ŗansı Çok DŖktr			Ne Ŗanslı Ne Ŗanssız			Ŗansı Çok Yüksektir

001 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
002 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
003 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
004 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
005 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
006 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
007 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7
008 Kayıt Nolu Aday	1	2	3	4	5	6	7

## EK 2.e. Sosyal Kimlik Kuramı Ölçüm Aracı:

Aşağıdaki soruları yanıtlarken lütfen kendinizi **Türk grubunun** bir mensubu olarak düşününüz. Her maddeyle ilgili görüşünüzü her ifadenin karşısında yer alan uygun olan bir rakamı işaretleyerek belirtiniz

1 Düşünceme Tamamen Karşı	2 Düşünceme Uygun Değil	3 Düşünceme Ne Uygun Ne Değil	4 Düşünceme Uygun	5 Düşünceme Tamamen Uygun
---------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------	---------------------------------

1. Grubum benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
2. Grubumla özdeşleşirim.	1	2	3	4	5
3. Kendimi grubuma yakın hissederim.	1	2	3	4	5
4. Grubuma sahip olduğum için mutluyum.	1	2	3	4	5
5. Kendimi grubumun bir üyesi olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
6. Grubum benimle aynı ilgilere sahiptir.	1	2	3	4	5
7. Yaşam değerlerim grubumun değerleri ile aynı doğrultudadır.	1	2	3	4	5
8. Kendimi grubuma benzer görüyorum.	1	2	3	4	5
9. Grubumla aynı sorunları paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
10. Grubum beni olduğum gibi kabul eder.	1	2	3	4	5

## EK 2.f. Sosyal Mesafe Ölçeği Ölçüm Aracı:

Lütfen aşağıdaki gruplarla hangi düzeyde bir ilişki kurmak sizin için uygunsa onu işaretleyiniz. Cevabınızı o gruplardan tanıdığınız en iyi ya da en kötü kişileri düşünerek **vermeyiniz**; cevabınız bu gruplara yönelik genel bakışınızı yansıtmalıdır. Zihninizde uyanan ilk cevabı veriniz lütfen.

	1. Evlenerek akraba olabilirim	2. Yakın arkadaş ve dost olabilirim	3. Komşum olabilir	4. Aynı işyerinde çalışabilirim	5. Mecbur kalırsam konuşabilirim	6. Yaşadığım semtte bulunmalarını istemem	7. Ülkemden çıkarılmalarını isterdim
Türk	1	2	3	4	5	6	7
Ermeni	1	2	3	4	5	6	7
Arap	1	2	3	4	5	6	7
Arnavut	1	2	3	4	5	6	7
Kürt	1	2	3	4	5	6	7
Çerkez	1	2	3	4	5	6	7
Rum	1	2	3	4	5	6	7
Roman	1	2	3	4	5	6	7
Laz	1	2	3	4	5	6	7

## EK 2.g. Sosyal Baskınlık Kuramı Ölçüm Aracı:

Aşağıda sizin katılabileceğiniz ya da karşı olabileceğiniz bir grup ifade verilmiştir. Lütfen her bir ifadeye katılıp katılmama düzeyinizi her cümle için yanıt olarak verilen 0'dan 6'ya kadar olan rakamlardan birini işaretleyerek gösteriniz. Lütfen hiç birini atlamadan, tüm ifadeler üzerinde görüşünüzü belirtiniz. Görüşünüzü, her ifadenin karşısında yer alan şu ölçeğin iki ucu arasında size uygun olan bir rakamı işaretleyerek belirtiniz (Lütfen yanıtlarınızı tüm rakamları mümkün olduğunca kullanarak iyice ayrıştırınız; hep aynı rakamları kullanarak yanıt vermekten kaçınınız):

ÇOK YANLIŞ (HIÇ KATILMIYORUM)	0	1	2	3	4	5	6	ÇOK DOĞRU (KESİNLİKLE KATILYORUM)		
1.) Kim ne derse desin, bazı gruplar diğerlerinden daha değersizdir.				0	1	2	3	4	5	6
2.) İstedığınızı elde etmek için bazen diğer gruplara karşı zor kullanmak gerekir.				0	1	2	3	4	5	6
3.) Bazı grupların hayatta diğerlerine göre daha fazla şansa sahip olmaları gayet doğaldır.				0	1	2	3	4	5	6
4.) Hayatta ilerleyebilmek için bazen diğer grupları çiğneyip geçmek gereklidir.				0	1	2	3	4	5	6
5.) Eğer bazı gruplar kendi konumlarına razı olsalardı, şimdi daha az sorunumuz olurdu.				0	1	2	3	4	5	6
6.) Belirli gruplar en üstte, diğer grupların ise en altta olması belki iyi bir şeydir.				0	1	2	3	4	5	6
7.) Aşağı düzeydeki gruplar konumlarına razı olmalıdırlar.				0	1	2	3	4	5	6
8.) Bazen diğer gruplar oldukları yerde tutulmalıdırlar.				0	1	2	3	4	5	6
9.) Eğer bütün gruplar eşit olabilseydi iyi olurdu.				0	1	2	3	4	5	6
10.) Grupların eşitliği idealimiz olmalıdır.				0	1	2	3	4	5	6
11.) Tüm gruplara yaşamda eşit şans verilmelidir.				0	1	2	3	4	5	6
12.) Farklı grupların koşullarını eşitlemek için elimizden geleni yapmalıyız.				0	1	2	3	4	5	6
13.) Sosyal eşitlik artırılmalıdır.				0	1	2	3	4	5	6
14.) Eğer insanlara eşitlik gözeterek davransaydık, şimdi daha az sorunumuz olurdu.				0	1	2	3	4	5	6
15.) Gelirleri olabildiğince eşit hale getirmek için çaba göstermeliyiz.				0	1	2	3	4	5	6
16.) Toplumda hiçbir grup baskın konumda olmamalıdır.				0	1	2	3	4	5	6

## EK 2.h. Algılanmış Mesleki Fırsat Ölçeği Aracı:

Aşağıdaki ölçeği kullanarak “genel çalışma hayatı” hakkında verilen ifadelerden her birine katılım oranınızı belirtiniz. Bu ifadelerde “etnik gruplar” ifadesi ile Türkler dışında Türkiye’de yaşayan diğer etnik gruplar için kullanılmıştır.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

### ÇALIŞMA HAYATIINDA:

- \_\_\_1. Farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanlar işe alma uygulamalarında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.
- \_\_\_2. Ülkenin liderleri işyerinde ırk ayrımını sona erdirmek için içtenlikle çaba sarf etmektedir.
- \_\_\_3. İşverenler farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanların hoş karşılandıklarını hissetmeleri için çaba harcamaktadırlar.
- \_\_\_4. Farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanlara Türk iş arkadaşları ve denetleyicileri saygı duyarlar.
- \_\_\_5. Başarılı olmak, farklı etnik gruplardan gelen çalışanlar kadar Türkler için de zordur.
- \_\_\_6. İş yerinde etnik ayrımcılık bir sorundur.
- \_\_\_7. Türkler için başarılı olmak, farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanların başarılı olmasından daha kolaydır.
- \_\_\_8. Farklı etnik gruplardan gelen çalışanlar denetçilerinden saygı ve destek görmektedirler.
- \_\_\_9. Personel kararları etnik kökene göre değil çalışanın eğitimine ve deneyimine dayanmaktadır.
- \_\_\_10.Yöneticiler farklı etnik gruplardan gelen çalışanları Türk çalışanlarla işbirliğini teşvik ederler.
- \_\_\_11.Farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanlar, çalıştıkları kurum içi kararlarında ve kendi pozisyonlarını etkileyecek kararlarda çok az söz hakkı vardır.
- \_\_\_12.Çalışanlar arasında, farklı etnik grup ya da gruplardan gelen çalışanlara karşı ve kültürel farklılıklara karşı anlayış ve kabullenme vardır.
- \_\_\_13.Türk çalışanlar, farklı etnik gruplardan gelen çalışanlara kendilerini hoşnut hissettirmek için çaba sarf eder.
- \_\_\_14.Çalışma hayatında, farklı etnik gruplardan gelen çalışanların hizmetlere (kaynaklara) eşit erişimini sağlamak için yoğun çalışmalar yapılmaktadır.
- \_\_\_15.Türk ve etnik gruplardan gelen çalışanların arasında iyi iş ilişkileri vardır.
- \_\_\_16.Çalışma hayatı, en çok istenen işi ya da görevi kimin alacağını etnik köken belirlemektedir.

## EK 2.i. Demografik Veriler:

1.	Yaşınız: <input type="checkbox"/> 23-29 <input type="checkbox"/> 30- 39 <input type="checkbox"/> 40- 49 <input type="checkbox"/> 50- 59 <input type="checkbox"/> 60 +
2.	Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
3.	Doğum Yeriniz: .....
4.	Eğitim Düzeyiniz : <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
5.	Bulduğunuz Pozisyon : .....
6.	Mesleğiniz : .....
7.	Bağlı Bulduğunuz Üst Yönetici Sayısı : .....
8.	Çalıştığınız kurumda çalışan sayısı: .....
9.	İşe alım sürecinde kendinizi ne kadar etkili konumda görüyorsunuz? Hiç Etkin Olmadığımı Düşünüyorum 0 1 2 3 4 5 Tamamen Etkin Olduğumu Düşünüyorum
10.	Aşağıda sıralanan eğitimlerden aldığınız eğitim var mı? <input type="checkbox"/> Çalışma hayatında Ayrımcılık <input type="checkbox"/> Ayrımcılıkla İlgili Yasal Düzenlemeler <input type="checkbox"/> İş yerinde “Eşit Fırsatlar” <input type="checkbox"/> Diğer : .....
11.	Kendinizi aşağıdaki grup yada gruplardan hangisine – hangilerine ait olarak görüyorsunuz? <input type="checkbox"/> Türk <input type="checkbox"/> Ermeni <input type="checkbox"/> Arap <input type="checkbox"/> Arnavut <input type="checkbox"/> Kürt <input type="checkbox"/> Çerkez <input type="checkbox"/> Rum <input type="checkbox"/> Roman <input type="checkbox"/> Laz <input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz) .....
12.	Hangi sanayide çalışıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Otomotiv <input type="checkbox"/> Makine <input type="checkbox"/> Diğer .....

### **Değerli katkılarınızdan dolayı çok Teşekkür Ederiz.**

Bize iletmek istediğiniz bir konu varsa aşağıdaki bölümü bunun için kullanabilirsiniz.

.....  
.....  
.....