

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESKİ HÜKÜMLÜLERE
YÖNELİK ÖNYARGILARIN BİREYSEL
BELİRLEYİCİLERİ: ANKARA'DA
BELEDİYELERDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

MUSTAFA TOPER

Eskişehir, 2016

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK ÖNYARGILARIN
BİREYSEL BELİRLEYİCİLERİ: ANKARA'DA BELEDİYELERDE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

MUSTAFA TOPER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ağustos, 2016**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI


Mustafa TOPER'in "Çalışma Yaşamında Eski Hükümlülere Yönelik Önyargıların Bireysel Belirleyicileri: Ankara'da Belediyelerde Bir Alan Araştırması" başlıklı tezi 24 Ağustos 2016 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Ayşe Aytül ÖZDEMİR

Üye : Prof.Dr.Enver ÖZKALP

Üye : Yrd.Doç.Dr.Umur AŞKIN

İmza
.....
.....
.....


Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü


ÖZET

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK ÖNYARGILARIN BİREYSEL BELİRLEYİCİLERİ: ANKARADA BELEDİYELERDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Mustafa TOPER

Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağustos, 2016

Danışman: Doç. Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR

Bu çalışmada Ankara ilinde eski hükümlülerin istihdam edildiği birimlerde, belediyelerde çalışanların, eski hükümlülere yönelik önyargı düzeylerini, eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlarını (eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması ve eski hükümlüler ile sosyal temas), beş büyük kişilik tiplerini ve sosyal baskınlık yönelimi seviyelerini tespit etmek amaçlanmıştır. Kişiliğin beş büyük boyutu ile eski hükümlülere yönelik önyargı, eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlar ve sosyal baskınlık yönelimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişiliğin beş büyük boyutu ile eski hükümlülere yönelik önyargı ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlar arasındaki ilişkide sosyal baskınlık yöneliminin aracılık rolü analiz edilmiştir.

Bu çalışmada kişiliğin beş büyük boyutundan uyumluluk boyutu ile sosyal baskınlık yönelimi boyutlarından eşitliğe karşı olma arasında negatif yönde anlamlı ilişki, eski hükümlülere yönelik önyargı ile kişilik boyutlarından uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklığın arasında negatif bir ilişki, Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlarda, uyumluluğun, deneyime açıklığın ve sorumluluğun pozitif yönlü ilişki sosyal baskınlık yönelimi ile eski hükümlülere yönelik önyargı arasında pozitif yönlü bir ilişki, uyumluluk ile eski hükümlülere yönelik önyargı arasındaki ilişkide eşitliğe karşı olma yöneliminin aracılık rolü, uyumluluk ile eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına ilişkin tutumlar arasındaki ilişkide eşitliğe karşı olma yöneliminin aracılık rolü bulunduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Kişiliğin beş büyük boyutu, önyargı, eski hükümlü, örgütlerde ayrımcılık, sosyal baskınlık yönelimi

ABSTRACT

PERSONAL DETERMINANTS OF PREJUDICE AGAINST EX-OFFENDERS IN WORKING LIFE: A FIELD STUDY IN ANKARA MUNICIPALITIES

Mustafa TOPER

Department of Management and Occupational Psychology

Anadolu University Graduate School of Social Sciences, August, 2016

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR

In this research, conducted in Ankara province with the departments employing ex-offenders, it is aimed to determine the prejudice level of municipal officials against ex-offenders they are working with, their attitude towards the reintegration of ex-offenders into the society (providing vocational education to ex-offenders and social contact with them), the big five personality traits and the level of social dominance orientation. The relationships between the big five personality traits and prejudice against ex-offenders, attitudes towards the reintegration of ex-offenders into the society and dominance orientation are studied. Intermediary role of the social dominance orientation is analyzed between big five personality traits and prejudice against ex-offenders and attitudes towards the reintegration of ex-offenders.

In this study it is observed that there is a significant negative correlation between five personality traits and social dominance orientation; a negative correlation between prejudice against ex-offenders and agreeableness, extroversion and openness to experience aspects of five personality traits; a positive correlation between vocational education to the ex-offenders and agreeableness, openness to experience and conscientiousness; a positive correlation between social dominance orientation and prejudice against ex-offenders; an intermediary role of anti-equality orientation in the relationship between agreeableness and prejudice against ex-offenders; an intermediary role of anti-equality orientation in the relationship between the attitudes towards providing vocational education to the ex-offenders and agreeableness.

Key Words: The big five personality traits, prejudice, ex-offender, discrimination in organizations, social dominance orientation.

24/08/2016

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Mustafa TOPER



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖNYARGI, KALIPYARGI VE AYRIMCILIK.....	2
1.1. Önyargı Kavramı	2
1.2. Çağdaş Önyargı Kuramları	4
1.2.1. Modern-Sembolik önyargı kuramı (Modern-Symbolic prejudice theory)	4
1.2.2. Kaçınmacı önyargı kuram (Aversive prejudice theory).....	7
1.2.3. Çelişik duygulu önyargı kuramı (Ambivalent prejudice theory)	9
1.3. Kalıpyargı: Önyargının Bilişsel Bileşeni.....	12
1.3.1. Kalıpyargıların işlevleri.....	14
1.3.1.1. Kalıpyargıların bireysel düzeydeki işlevleri.....	14
1.3.1.2. Kalıpyargıların grup düzeyindeki işlevleri.....	16
1.3.2. Kalıpyargıların Biçimlenmesi	17
1.3.2.1. Sınıflandırma	17
1.3.2.2. Dış-grup homojenlik etkisi (Out-group homogeneity effect).....	19

1.3.2.3. Nihai yükleme hatası (Ultimate attribution error)	20
1.3.2.4. Yanılsamalı korelasyon (Illusory correlation).....	20
1.3.2.5. Toplumsal roller	21
1.3.3. Kalıpyargıların aktarılması	22
1.3.4. Kalıpyargıların sonuçları	23
1.4. Ayrımcılık: Önyargının Davranışsal Bileşeni.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTLERDE AYRIMCILIK	31
2.1. Örgütlerde Ayrımcılıkla Karşılaşılan Süreçler	31
2.1.1. İşgören seçme ve yerleştirme süreci	31
2.1.2. Performans değerlendirme süreci	34
2.1.3. Terfi süreci.....	37
2.2. Örgütlerde Ayrımcılığı Etkileyen Bireysel Faktörler	43
2.2.1. Otoriter kişilik	43
2.2.2. Sosyal baskınlık yönelimi	44
2.2.3. Kişiliğin beş büyük boyutu.....	46
2.3. Örgütlerde Ayrımcılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	51
2.4. Örgütlerde Ayrımcılığın Sonuçları.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA	65
3.1. Araştırmanın Amacı	65
3.2. Araştırmanın Önemi.....	66
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	67
3.4. Araştırmanın Örneklemi.....	68

3.5. Veri Toplama Araçları	69
3.5.1. Temel kişilik özellikleri envanteri.....	70
3.5.2. Sosyal baskınlık yönelimi ölçeği.....	70
3.5.3. Eski hükümlülere yönelik tutum ölçekleri.....	71
3.6. İşlem	74
3.7. Ön Analiz Sonuçları.....	74
3.8. Grup Karşılaştırmaları.....	75
3.9. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	79
3.10. Sosyal Baskınlık Yönelimini Yordayan Kişilik Boyutları.....	81
3.11. Eski Hükümlülere Yönelik Önyargıyı ve Eski Hükümlülerin Topluma Yeniden Girişlerine Yönelik Tutumları Yordayan Değişkenler	83
3.12. Kişilik Beş Büyük Boyutu ile Eski Hükümlülere Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkide Sosyal Baskınlık Yöneliminin Aracı Rolü.....	86
SONUÇ.....	89
KAYNAKÇA	99
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLULAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. <i>Katılımcıların Demografik Özellikleri</i>	69
Tablo 3.2. <i>Eski Hükümlülere Yönelik Önyargı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi</i>	73
Tablo 3.3. <i>Eski Hükümlülerin Toplumaya Yeniden Girişleri Ölçeği Faktör Analizi</i>	73
Tablo 3.4. <i>Çalışmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Bilgiler</i>	75
Tablo 3.5. <i>Cinsiyete ilişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları</i>	76
Tablo 3.6. <i>Eğitim Düzeyi Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları</i>	77
Tablo 3.7. <i>Eğitim Düzeyi Tek Faktörlü Varyans Analizi</i>	78
Tablo 3.8. <i>Korelasyon Analizi Tablosu</i>	81
Tablo 3.9. <i>Eşitliğe Karşı Olma Hiyerarşik Regresyon Sonuçları</i>	82
Tablo 3.10. <i>Grup Temelli Baskınlık Hiyerarşik Regresyon Sonuçları</i>	83
Tablo 3.11. <i>Eski Hükümlülere Yönelik Önyargı Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	85
Tablo 3.12. <i>Eski Hükümlülere Mesleki Eğitim Sağlanması Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	86
Tablo 3.13. <i>Eski Hükümlülerle Sosyal Temas Hiyerarşik Regresyon Analizi</i>	87
Tablo 3.14. <i>Önyargıya ilişkin Aracılık Rolü Regresyon Sonuçları</i>	89
Tablo 3.15. <i>Eski hükümlülere Mesleki Eğitim Sağlanması Aracılık Rolü Regresyon Analizi Sonuçları</i>	90

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. <i>Kişiliğin Beş Büyük Boyutu ve Alt Boyutları</i>	47
Şekil 3.1. <i>Araştırmanın Modeli</i>	67
Şekil 3.2. <i>Araştırmanın Değişkenleri</i>	68

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

F Scale:	Faşizm Ölçeği
BsıD:	Bağımsız Değişken
BlıD:	Bağımlı Değişken
ATP:	Attitude towards prisoners
ATPR:	Attitude towards prisoners reentry
EHHM:	Eski hükümlülere mesleki eğitimin sağlanması
EHST:	Eski hükümlüler ile sosyal temas
S.S.:	Standart Sapma
S.D.:	Serbestlik Derecesi
N:	Gözlem Sayısı
χ:	Ki Kare
λ:	Lamda
p:	Olasılık değeri
β:	Beta

GİRİŞ

Önyargı, önceki yüzyıllarda doğal bir tepki olarak nitelendirilirken toplumsal değişimle birlikte dönemsel koşullara paralel olarak değişime uğramıştır. Psikoloji literatüründe önyargı en genel tanımıyla, üye olunan gruptan kaynaklanan olumlu ya da olumsuz tutumlar olarak ifade edilmektedir. Bireylerin, eşitliğe karşı katı tutumlarındaki ve güçlü olumsuz duygusal tepkilerindeki (nefret, korku gibi) azalma kendilerini önyargılı bireyler olarak görünmekten kaçınmalarından kaynaklanmakta ve çoğu zaman gerçeği yansıtmamaktadır. Bu durum önyargıya ilişkin yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Önyargının bütün biçimleri toplumsal yaşamda sorunlara neden olmaktadır. Ayrımcılık, önyargının davranışsal boyutunu oluşturmaktadır ve farklı sosyal düzeylerde ve biçimlerde bireylerden bütün kültüre yayılan bir alanda varlığını sürdürebilmektedir. Eski hükümlüler de toplumsal yaşamda pek çok ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Hüküm ile birlikte, yeterli eğitim alamayan, cezanın tamamlanmasında bulunulan yaş, az ya da hiç olmayan iş geçmişleri, işe ilişkin yeteneklerinin sınırlılığı eski hükümlülerin çalışma yaşamına girişte ve çalışma yaşamının devamında sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ayrımcılığa maruz kalan eski hükümlüler işsizlik ve beraberinde yoksullukla mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Örgütler, sosyal çevrelerinden bağımsız olarak biçimlenmesi mümkün olmayan yapılardır. Toplumun bireyleri sahip oldukları inançları, değerleri, tutumları örgüte getirerek örgüt kültürünü etkilemektedir. Eski hükümlülerin örgütlerde ayrımcılığa uğramasının temelinde büyük ölçüde eski hükümlülere yönelik önyargılar bulunmaktadır. Bu noktada eski hükümlülere yönelik önyargıyı etkileyen unsurların neler olduğuna dair bilgilere ulaşmak önem teşkil etmektedir.

Eski hükümlülerin çalıştırılmasına ilişkin mevcut düzenlemeler, eski hükümlü çalışma zorunluluğunu özel sektör için kaldırmış olmasına rağmen kamu sektöründe eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin zorunluluk, tercihen de olsa devam etmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, kamu kurumu çalışanlarının eski hükümlülere yönelik önyargı ile eski hükümlülerin topluma girişlerine yönelik tutumları üzerinde etkisi bulunduğu düşünülen, kişilik tipleri, sosyal baskınlık yönelimi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖNYARGI, KALIPYARGI VE AYRIMCILIK

1.1. Önyargı Kavramı

Önyargı, sadece ona maruz kalan toplumsal kesimler için değil toplumun tümü için olumsuz sonuçlar doğuran sosyal bir problemdir. Önyargı, daha önceki yüzyıllarda medeni insanların geri kalmış insanlara yönelik doğal tepkileri olarak algılanmaktaydı ve sorun olarak görülmemekteydi. Ancak kavram Birinci Dünya Savaşı'ndan günümüze, toplumsal değişime paralel olarak biçim değişikliğine uğramıştır (Duckitt, 2001b, s. 254). Dönemlerin tarihsel ve sosyal koşullarına uygun olarak önyargının doğası ve nedenine ilişkin cevaplarda farklılıklar olmuştur. Günlük hayatta önyargı, sıradan, iyi veya kötü bir yargı içermeyen, herhangi bir bilgi veya tecrübeye dayanmayan, vaktinden önce ya da erken ifade edilmiş yargılar anlamında kullanılmaktadır. Psikoloji literatüründe ise önyargı kavramına dair birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlamaların bazıları şu şekildedir; hatalı ve esnek olmayan genellemelere dayanan antipati (Allport, 1979, s. 10), diğer gruplara yönelik nedensiz, haksız ve katı eğilimler (Milner, 1983, s. 5), gruplara yönelik düzenli olumsuz tutumlar (Aboud, 1988, s. 4), belli bir gruba dahil insanlara, gruba dahil olmalarından kaynaklanan katı tutumlar (Fishbein, 1996, s. 5), belli bir gruba dahil insanlara yönelik katı duygusal tutumlar (Simpson ve Yinger, 1985, s. 21), kategorik üyeliğe dayanan farklı değerlendirmeler (L. A. Jackson, 1992, s. 163), başkalarına yönelik onların toplumsal sınıflarından veya grup üyeliklerinden dolayı haksız olumsuz tutumlardır (Sampson, 1998, s. 4). En kapsamlı şekliyle önyargı kavramını, toplumsal grubun tamamına veya grubun tekil üyelerine, bu grubun üyesi olmalarından kaynaklanan, olumlu ya da olumsuz tutumlar olarak tanımlayabiliriz (Brown, 2007, s. 6).

Bu tanımlardan yola çıkarak önyargı kavramına ilişkin ortak özellikleri sıralamak mümkündür. İlk olarak, önyargı kavramı ötekilerin oluşturduğu gruplar için yargıları içermektedir ve bu yargılar, insanların gruplarla olan ilişkilerini etkilemektedir. Dolayısıyla önyargı, grup süreçlerinden kaynaklanan bir kavramdır denilebilir (Brown, 2007, s. 11). Önyargı ister grubun tamamına ister grubun tekil üyelerine yönelik olsun toplumsal gruplara tepkilerden kaynaklanmaktadır. Önyargı, toplumsal grupların tekil üyelerinin davranışlarından ziyade, dahil oldukları grupları hakkındaki inançlar ve kalıpyargılar tarafından biçimlenmektedir (Jones, 2004, s. 4).

Önyargı kavramına ilişkin ikinci özellik, önyargı kavramının hem olumsuz hem de olumlu tutumları içermesidir. Örneğin kişinin kendisini ait hissettiği gruptaki diğer kişilerin benzersiz, özgün, kendine münhasır, orijinal kişiler olduğu inancı ve bunların daha yaratıcı kişiler olarak düşünülmesi iç gruba yönelik olumlu önyargılardır. Dış-gruplara¹ ve üyelerine yönelik olumsuz tutumların fark edilmesi ve önyargı olarak algılanması, iç-gruba² ve üyelerine yönelik olumlu tutumların fark edilmesinden ve önyargı olarak algılanmasından daha kolaydır (Jones, 2004, s. 4).

Önyargı kavramına ilişkin üçüncü özellik ise duygusal tepkilerle ilişkilidir. İnsanlar, duygusal tepkiler verirken dikkatli düşünmezler. Duygusal tepkiler çoğu zaman kendiliğinden harekete geçer. Duygusal tepkiler, olumlu ya da olumsuz olabileceği gibi her iki niteliğin aynı anda var olduğu bir karışım halinde de olabilir (Glick ve Fiske, 1996, s. 507; 2001, s. 112). İnsanlar, diğer grupları kendi grupları için tehdit olarak algılayabilir; diğer grupları kendi gruplarının ulaşmak istedikleri hedefler önünde engel olarak görebilir (Tajfel, 1981), olumsuz damgalanmış grupların üyeleri ile etkileşimde bulunmak onlarda rahatsızlık hissi uyandırabilir (Dovidio ve Gaertner, 2000, s. 318). Hatta otoriter kişilikte olduğu gibi bazı kişilik tipleri müzmin olarak diğer gruplara karşı toleransızdır (Altemeyer, 1998, s. 48). Bütün bu durumlar olumsuz duygusal tepkilerin kaynağı olabilmektedir.

Toplumsal gruplara yönelik önyargılı tutumlar üç bilgi kaynağından beslenmektedir. Bunlar; grupların ve üyelerinin karakterleri hakkındaki inançlar (bilişsel bilgi-kalıpyargılar; “eski hükümlüler güvenilmezdir” gibi), duygusal bilgi (önyargı; “eski hükümlülerden hoşlanmıyorum” gibi) ve davranışsal eğilimler (ayrımcılık; “eski hükümlüleri işe almayı tercih etmem” gibi) (Whitley ve Kite, 2010, s. 19). Önyargı, kalıpyargı ve davranışsal eğilimler birbirleriyle ilişkilidir. Olumsuz kalıpyargılar ve önyargılar kuvvetli oldukça, ayrımcılık davranışının da ortaya çıkma ihtimali artmaktadır. Bu kısımda önyargılı tutumlara yönelik çağdaş kuramlara yer verilecektir.

¹ Dış-grup: Kişinin ait olmadığı, kendi grubundan farklı gördüğü ve kısaca “onlar” olarak betimlenen grup.

² İç-grup: Kişinin gruba dair güçlü özdeşim kurduğu, üyelerinin “biz” duygusu ile hareket ettiği grup (Tajfel, 1981)

1.2. Çağdaş Önyargı Kuramları

Her geçen gün çevremizde önyargılı tutumların, ayrımcı söylemlerin nispeten azaldığını, insanların başkalarına karşı daha toleranslı ve anlayışla yaklaştığını görmek mümkündür. Çalışma hayatında kadınlara ya da engellilere yönelik tutumlarda olumlu değişimler ve çalışma hayatında fırsat eşitliğini destekleyen tutumlarda artış görülmektedir.

Bazı gruplara yönelik tutumlardaki olumlu değişimlere rağmen dezavantajlı diğer gruplara yönelik olumsuz tutumlar ve eşitsizlikler mevcudiyetini koruyabilmektedir. Toplumsal normlardaki değişim, ayrımcılığın önlenmesine yönelik yasal düzenlemelerin varlığı, insanların kendilerini açıkça önyargılı kişiler olarak gösterecek durumlardan kaçınmalarına neden olmakta ve önyargı ile ilgili çalışmalarda ve anketlerde önyargılı tutumlardaki zayıflamanın gerçekte olduğundan daha fazla görünmesine sebep vermektedir (Brown, 2007, s. 184).

Açık, eski tip önyargı düzeyindeki düşüğe karşın ayrımcılığın diğer biçimlerinin varlığını sürdürmesi, önyargı çalışmalarında yeni kavramlaştırma çalışmalarını tetiklemiştir. Önyargının yeni biçimlerini açıklamaya yönelik çağdaş önyargı kuramları geliştirilmiştir (Brown, 2007, s. 185). Çağdaş önyargı kuramları, sembolik, modern, kaçınmacı ve çelişik duygulu önyargı olarak ele alınmaktadır.

1.2.1. Modern-Sembolik önyargı kuramı (Modern-Symbolic prejudice theory)

Modern-Sembolik önyargı kuramı, azınlık üyelerini birey olmaktan soyutlayarak, gruplar olarak ele alan inanç setlerini açıklar ve toplumsal ve politik konularda doğrudan gruplarla ilintilidir (McConahay, Hardee, ve Batts, 1981; Sears, Laar, Carrillo, ve Kosterman, 1997). Sembolik ifadesi baskın grupların azınlık grubu üyelerini değerlendirirken, birey odaklı değil, grup odaklı hareket ettiklerine vurgu yapmaktadır. Önyargılı kişiler, azınlıkların çok çalışma, özgüven gibi geleneksel değerlerin gereklerini yerine getirmediğini iddia ederler. Onlara göre azınlıklıklar, kendi gruplarından daha az ahlaklıdır (Sears ve Henry, 2005, s. 118). Bu inançları doğrultusunda önyargılı kişiler, azınlıklara yönelik iyileştirici politikaların ve ayrımcılığın azaltılmasına-önlenmesine yönelik programların karşısında durur. Önyargılı kişiler toplumdaki ayrıcalıklı, baskın, güçlü durumlarının devamını sağlayacak ayrımcı davranışlar sergileyebilirler (McConahay ve Hough, 1976, s. 24).

McConahay (1986), post-sivil haklar çağındaki ideoloji ve çağdaş inançların doğasına vurgu yapmak için kuramı modern önyargı olarak adlandırmıştır (McConahay, 1986, s. 92). Sembolik önyargı kavramına benzer şekilde, modern önyargı kavramını Protestan etiğin seküler biçiminden doğan geleneksel Amerikan değerlerinin (çalışkanlık, bireycilik, cinsel arzuları baskılama gibi) azınlıklar tarafından zarara uğratıldığına vurgu yapmaktadır. Ussallaştırma kişisel deneyimlere dayanmamakta ve grup düzeyinde soyutlaştırma yapılarak gerçekleşmektedir (McConahay ve Hough, 1976, s. 41). Modern önyargı kavramında erken dönem toplumsallaşma süreci çok önemli bir yer tutmaktadır. Doğumdan itibaren çocuğun güven duygusu ile bağlı olduğu ebeveynlerinin bakış açılarının özümsemesi ile geleneksel değerler edinilmektedir (McConahay, 1986, s. 96).

Sembolik modern önyargı kuramında önyargılı kişiler, eşitliğin geliştirilmesini temel ilke olarak kabul etmelerine rağmen, gruplar arası eşitliği geliştirmeye yönelik sosyal politikaların karşısında durmayı meşru/mantıklı hale getirecek beş varsayıma sahiptir (Henry ve Sears, 2002; Sears ve Henry, 2003, 2005; Sears, Henry, ve Kosterman, 2000);

a) Önyargı ve ayrımcılık uzun zamandan beridir sorun olmaktan çıkmıştır veya çok ender görülmektedir. Farklı grupların zenginliğe ve başarıya ulaşmasının önündeki engeller ortadan kalkmıştır,

b) Gruplar arasındaki ekonomik farklar azınlıkların daha az çalışkan olmalarından kaynaklanmaktadır,

c) Azınlık grubu üyelerinin istediklerini elde etmek için çalışmaya yönelik isteksizlikleri, onların eşitsizliklere karşı var olan öfkelerini haksız kılmaktadır,

d) Azınlıklar, daya iyi bir duruma gelmek için çalışmak yerine hükümet ve sivil toplum kuruluşlarından gereğinden fazla özel taleplerde bulunmaktadır,

e) Azınlıklar, ekonomik olarak hak ettiklerinden daha fazla zenginlik elde etmektedirler. Çünkü hükümet ve sivil toplum kuruluşları, azınlıklara özel yararlar sağlayan talepleri yerine getirmektedir.

Modern-Sembolik önyargı kuramı birbirleri ile ilintili duygu ve inanç setlerini barındıran yapılar üzerine kuruludur. Bunlardan birincisi azınlık karşıtı duygulanım olarak adlandırılmaktadır (Sears ve Henry, 2003, s. 260). Azınlık karşıtı duygulanım, eski tarz önyargılı kişilerin deneyimledikleri düşmanlık gibi güçlü duygulardan ziyade, endişe, beğenmeme, hor görme, kızgınlık, korku, azınlıklar ile arasına mesafe koyma isteği, tikslenme gibi görece daha hafif şiddetli duyguların hissedilmesi olarak

belirtilmektedir (Sears, 1988, s. 70). Belirtilmesi gereken önemli nokta, bu duyguların açık şekilde sergilenmediği, üstü kapalı biçimde mevcudiyetini koruduğu, dolayısıyla önyargılı kişilerin çoğu zaman bu duyguların farkına varmakta zorlandıklarıdır (Sears ve Henry, 2003, s. 260).

Önyargılı kişiler farkındalıktan yoksun olmalarının sebebi azınlık karşıtı duyguların ve kalıp yargıların toplumsallaşma sürecinde kazanılması olabilir. Toplumsallaşma, çocukluk çağında başlayan, neyin önemli olduğunun yetişkinlerin tutum ve davranışlarının gözlenerek ve taklit edilerek öğrenildiği süreçtir. Sosyal Öğrenme kuramında da ifade edildiği gibi gözlem ve taklide dayalı gelişen bu tutum ve davranış kalıplarının kazanımında birey farkındalıktan yoksundur (Bandura, 1989). Bu durum örtük tutumların öğrenilmesini ve benimsenmesini kolaylaştırabilmektedir.

Modern dünyada kişilerin geleneksel değerlere olan inançları devam etmekte, çalışkanlık, bireycilik, özgüven, oto kontrol gibi değerler güçlü şekilde savunulmaktadır. Modern-Sembolik önyargı kuramı, geleneksel değerlere olan bu güçlü inancın azınlıkların sosyal yardımları kabul etmesi, devlet desteklerini talep etmesi ve fevri davranarak geleneksel değerlere uyum göstermede başarısız olduklarını düşünerek, önyargılı tutum ve ayrımcı davranışların doğmasına neden olan unsurlar olarak ortaya koyması ile önem arz etmektedir (Sears ve Henry, 2003, s. 261).

Geleneksel değerlere verilen önemin yanında, modern toplumda eşitlik önemli bir ilke olarak yerini almıştır. Modern-Sembolik önyargı kuramı eşitlik konusunda paradoksları barındırmaktadır. Önyargılı kişiler de pozitif ayrımcılığa karşı olup eşitliği temel ilke olarak kabul edebilirler. Kurama göre bu paradoks eşitliğin farklı iki tanımından kaynaklanmaktadır. Önyargılı kişilerin temel olarak savundukları eşitlik “fırsat eşitliği”dir. Devletin kişisel yeterliliğine ve kaynaklarına bakılmaksızın toplumsal kaynakların herkese eşit şekilde paylaşılmasının garantisini anlamında “nihai eşitliğin” karşısında dururlarken, fırsat eşitliğini genişletici politikaların karşısında durmazlar (McConahay, 1986, s. 92; Sears vd., 1997).

Kurama göre insanların azınlıklara karşı olumsuz tutumlara sahip olmalarındaki bir diğer faktör grup çıkarlarıdır. İnsanlar, iç grubun refahını, kendi gruplarının menfaatlerini gözeterek, gruplarını toplumda daha üst noktalara çıkarmak istemektedir (Whitley ve Kite, 2010, s. 203). Önyargılı kişiler, özellikle azınlıklara özel faydalar sağlayan politikaların, iş fırsatları, terfi, eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşım gibi konularda adaletsizlikler yarattığını ve gruplarının refahını tehlikeye attığını düşünmektedir. Bu

düşünceler, hem bu politikalara hem de bu politikalarda fayda sağlayan gruplara yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır (McConahay ve Hough, 1976, s. 276).

Özetle, baskın grup üyelerinin kendi erdemli karakterleri karşısında azınlıkların geleneksel değerlere zarar verdiği düşüncesinin yaratmış olduğu azınlık karşıtı duygular ve toplumdaki imtiyazlı konumlarını koruma arzusu ayrımcı davranışlara neden olmaktadır. Diğer taraftan bu kişiler, eşitliği temel olarak desteklediklerinden dolayı kendilerini önyargısız bireyler olarak görmekte, başkalarına karşı da önyargısız kişiler olarak görünmek istemektedir. Var olan bu ikilemden kurtulmanın yolunu olumsuz tutum ve davranışlarının nedeni olarak ötekilerin azınlık olma hali ile ilişkilendirmemekte, pozitif ayrımcı politikaların karşısında olmalarının nedeni olarak fırsat eşitliğinin zarara uğramasını göstermektedirler.

Modern-Sembolik önyargı kuramı bazı açılardan eleştirilmiştir. Örneğin bireylerin pozitif ayrımcı politikaların karşısında durmasının nedeninin liberal politikalar karşısında yer alması, muhafazakâr kanatta kendini konumlandırması olabilirken, bu durumun önyargı olarak ele alınmasının yanlış olduğu vurgulanmaktadır (Sniderman, Crosby, ve Howell, 2000). Modern sembolik önyargı kuramının eski tip önyargı kuramından farkının çok sınırlı olduğu, aslında sadece gizli ve açık önyargı kavramlarının yeniden adlandırılmasından ibaret olduğu söylenmektedir (Sniderman ve Tetlock, 1986, s. 179).

1.2.2. Kaçınmacı önyargı kuram (Aversive prejudice theory)

Kaçınmacı Önyargı ile eski tip önyargı (kendi ifadesi ile hükmedici “dominative”) arasındaki farkı ortaya koyan ilk kişi sosyolog Kovel'dir. Kovel'e göre hükmedici önyargılı kişiler ırksal nefret gibi bağınaz inançlarını rahatlıkla sergileyebilen kişilerdir (Kovel, 1970, s. 54). Kaçınmacı önyargılı kişiler ise eşitlikçi ilkeleri destekleyen, geçmişteki adaletsizliklerden zarar görenlerin duygularını anlayabilen, kendilerini önyargısız kişiler olarak gören, ancak temel psikolojik süreçlerden kaynaklanan azınlıklar hakkındaki olumsuz duygu ve inançlardan kendilerini alıkoyamayan ve bu durumların çelişkilerini yaşayan kişilerdir (Gaertner ve Dovidio, 1986). Olumsuz duygular düşmanlık, nefret gibi güçlü duygulardan ziyade rahatsızlık, tedirginlik gibi kaçınmacı tepkiler olan görece zayıf duygulardır (Pearson, Dovidio, ve Gaertner, 2009, s. 4). Örtük olumsuz duygular, damgalayıcı toplumsal kodlarla bezeli kültür içerisinde büyümenin

sonucudur. Bu süreçte bireyin kendini bu olumsuz duygulardan soyutlaması imkânsız görünmektedir (Dovidio, 2001, s. 839).

Kaçınmacı Önyargı kuramı, Modern-Sembolik Önyargı kuramından önemli noktalarda ayrılmaktadır. Kaçınmacı Önyargı kuramında önyargılı kişiler, geleneksel inançların meşru/mantıklı görülmesini onaylamamaktadır. Eşitliği toplum tabanına yayacak sosyal politikaları desteklemektedirler. Öz değerleri için önyargısız bireyler olmaları büyük öneme sahiptir ve kendilerini önyargısız bireyler olarak görmeleri için güçlü güdülere sahiptirler. Bütün bu özelliklere rağmen azınlıklar ile etkileşimde bulunmak olumsuz duyguların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu duyguların etkisini azaltmak ve ortadan kaldırmak için gruplar arası ilişkilerden kaçınırlar. Gruplar arası ilişkilerin kaçınılmaz olduğu durumlarda iletişimin gerçekleştiği süre zarfında kaygı ve tedirginlik hissederler. Mümkün olan en kısa sürede iletişimi sonlandırmak isterler ancak, önyargılı kişiler olarak görünmek istememeleri, onların mevcut duruma uygun yerleşik kurallara ve davranış kodlarına bağlı kalarak iletişimi sürdürmelerini sağlayacaktır (Dovidio ve Gaertner, 2000, s. 315; 2004, s. 50; Pearson vd., 2009, s. 5-6).

Dovidio ve Gaertner (1998) Kaçınmacı Önyargı kuramını besleyen üç psikolojik etmeden bahseder. Bunlardan birincisi bilişsel bir unsur olan insanların toplumsal gruplar arası sınıflandırmaya giderek kendi grupları ile diğer gruplar arasında karşılaştırma yapmaya olan yatkınlığıdır. İnsanların kendi gruplarının diğer gruplardan daha iyi olduğuna inanma eğilimi önyargıları beslemektedir. İkincisi güdüsel bir unsur olan baskın grupların kıt kaynakları kontrol altında tutarak güç üzerindeki hâkimiyetini devam ettirme, kendileri ve grupları için olumlu çıktılar elde etme arzusudur. Modern-sembolik önyargı kuramındaki grup çıkarları etkisine benzerlik gösteren bu psikolojik etmenin ayrımcı davranışları doğrudan yönlendirebilmektedir (Dovidio ve Gaertner, 1998, s. 6). Üçüncü psikolojik etmen ise toplumsallaşma sürecinde öğrenilen bireycilik ve eşitlikçilik değerleridir. Bunlardan bireyciliğin farkında olunmayan olumsuz tutumları, eşitlikçiliğin ise olumlu tutumları beslediği varsayılır (Dovidio ve Gaertner, 2004, s. 11).

Modern hayatta her birey, tutucu geleneksel değer yapılarının az ya da çok var olduğu toplumsallaşma sürecinde azınlıklar ile ilgili olumsuz kalıp yargıları kazanmakta ve bu kalıp yargılar önyargıyı doğurmaktadır. Önyargıyı deneyimleyen kişiler, eşit, adil, tarafsız ideallere sıkı sıkıya bağlıdır. Olumsuz düşünceler ile olumlu idealler arasındaki karşıtlık, azınlıklara yönelik duygularda çelişiklere ve azınlıklara yönelik davranışlarda

tutarsızlıklara neden olmaktadır. Bu durumda önyargılı kişilerin nasıl bir davranış sergileyebileceği şu şekilde açıklanmıştır: Doğruların ve yanlışların açıkça tanımlanmış olduğu, verilmesi gereken tepkilerin neler olduğunun belli olduğu, ayrımcı davranışların kolayca fark edilebileceği durumlarda, önyargılı kişiler ayrımcı davranışlardan kaçınırlar. Ancak nasıl davranılması gerektiği noktasında muğlaklık olan, sergilenecek olumsuz davranışların nedenini muhatabın azınlık grubuna dâhil olmasına dayandırılmadığı, azınlık olmalarının dışında farklı nedenlerle mantıklaştırılan ve savunulabilir olan durumlarda önyargılı kişiler ayrımcı davranışlar sergileyebilmektedir (Dovidio ve Gaertner, 1998, s. 7).

Kaçınmacı Önyargı kuramının kişilerin nasıl davranacağı hakkında belli beklentileri vardır. Önyargılı kişilerin karakteristik davranışlarından bir tanesi, anksiyete ve rahatsızlık duygularını tetiklediği için azınlık grubu üyeleri ile yakın etkileşimden kaçınmalarıdır. Azınlık grubu üyeleriyle olumsuz deneyimler, azınlık gruplarına yönelik olumsuz kalıp yargılar, azınlık grupları hakkındaki bilgilerinin sınırlı olması, etkileşimde bulunulduğunda nasıl davranılması gerektiği konusunda belirsizliklerin varlığı, insanların azınlıklar ile etkileşimde bulunduğunda olumsuz tepkiler alacağını düşünmesine ve anksiyeteye neden olabilmektedir. Kaçınmacı Önyargı kuramında beklenen bir diğer davranış şekli ise, insanların, önyargısız kişiler olarak görünme arzuları, bunun için aşırı çaba sarf etmelerine, etkileşimde buldukları azınlıklara karşı gereksiz ve abartılı olumlu davranışlarda bulunmalarına neden olmaktadır. Önyargılı kişiler, davranışlarının önyargısız olduğunu savunabilecekleri durumlarda ayrımcı davranışlarda bulunabilmektedirler. Ayrıca toplumsallaşma sürecinde kendi gruplarının üstün olduklarına dair öğrendikleri düşünceler, kendilerinden statü olarak daha üst azınlık grubu üyeleri ile ilişkide buldukları zaman önyargılı kişilerde rahatsızlık duygusunu tetiklemekte, bu kişilere karşı küçültücü ve alçaltıcı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler.

1.2.3. Çelişik duygulu önyargı kuramı (Ambivalent prejudice theory)

Modern-Sembolik Önyargı ve kaçınmacı Önyargı kuramında bireycilik ve geleneksel değerlere sıkı sıkıya bağlılık ile kişilerin açıkça önyargılı kişiler olarak görünmek istememeleri arasındaki çatışma durumu önyargının belirleyicisi durumundadır. Çelişik duygulu önyargı kuramında ise azınlıklara yönelik olumlu ve

olumsuz duyguların eş zamanlı var olması arasındaki tutarsızlık çatışmaya neden olmaktadır (Brown, 2007, s. 196; Jones, 2004, s. 55).

Gruplar arası ilişkileri etkileyen ve birbirleri ile çatışma içerisinde olan “bireycilik” (başarının ve yaşam standartlarının gelişmesi için tek gereğin çalışmak ve insanların hak ettikleri kadar kazanması anlamında) ve “eşitlikçilik” (herkesin kanunlar önünde eşit olması, herkesin hayatta eşit şansa sahip olması, bireylerin dezavantajlı gruplara yönelik yardımsever olma sorumluluğunu taşıması gerektiği anlamında) gibi iki değer toplumsal kültürün merkezinde yer aldığını belirten ilk kişi Myrdal’dır (Myrdal, 1944). Katz ve çalışma arkadaşları bu fikri temel alarak çelişik duygulu önyargı kuramını geliştirmişlerdir. Kurama göre, baskın gruplar eşitliği ilkesel olarak kabul etmekle birlikte azınlıklara ilişkin olumlu tutumların yanında olumsuz tutumlara da sahiptirler. Tutumlardaki bu çelişki davranışlara yansımakta, bazen olumlu davranışlar bazen olumsuz davranışlar sergilenebilmektedir (Katz ve Hass, 1988; Katz, Hass, ve Wackenhut, 1986).

Şimdiye kadar bahsedilen üç çağdaş önyargı kuramında da kişilerin psikolojik çatışmayı deneyimledikleri kabul edilmektedir. Ancak Modern-Sembolik Önyargı ve Kaçınmacı Önyargı kuramında önyargısız bireyler olarak görünmek istemeleri ile azınlıklara yönelik sahip oldukları olumsuz duygular ve inançlar arasındaki tutarsızlık çatışmanın kaynağı iken çelişik duygulu önyargı kuramında azınlıklara yönelik olumlu ve olumsuz duygular arasındaki tutarsızlık çatışmaya yol açmaktadır.

Bireyler bu çelişkinin farkına vardıklarında, olumsuz duygusal reaksiyonlar göstermektedir. İnsanlar olumsuz duygusal reaksiyonları azaltmaya güdülenmiş canlılardır. Rahatsız edici bu durumu azınlıklar hakkındaki tutumların bir tanesine ağırlık vererek azaltmaya çalışırlar. Çelişik duygulu önyargı kuramında insanların içinde bulunduğu anların (durumların) önemi bu noktada önem kazanmaktadır. Mevcut durumda var olan olumsuz ipuçlar, olumsuz duygulara ağırlık verilmesini ve aşırı olumsuz davranışlar sergilenmesine, olumlu ipuçlar ise olumlu duygulara ağırlık verilmesine ve aşırı olumlu davranışlar sergilenmesine neden olmaktadır (Katz ve Hass, 1988, s. 895).

Çelişik duygunun bir diğer kaynağı ise kalıpyargılardır. Toplumsal gruplara ve üyelerine yönelik iki değerlendirme seti kalıpyargılar tarafından belirlenmektedir. Bunlar hoşlanma/hošlanmama duygusu ve saygı duyma/saygı duymama duygusudur. İnsanlar hoşlandıkları kişileri cana yakın ve arkadaşça olarak algıladıkları, hoşlanmadıkları

kişileri soğuk ve mesafeli kişiler olarak algılamaktadır. Benzer şekilde saygı duydukları kişiler, entelektüel olarak görürlerken saygı duymadıkları kişileri başarısız görmektedirler. Hoşlanma/hoşlanmama ve saygı duyma/saygı duymama duyguları birbirlerinden bağımsız duygulardır. Bir kişiden hoşlandığınız halde daha az saygı duyabilirsiniz veya çok saygı duyduğunuz bir kişiden hoşlanmayabilirsiniz. Eğer bir kişi toplumsal gruplara yönelik hem olumlu hem de olumsuz bu duygulara sahipse duygusal çatışmayı deneyimleyecektir (MacDonald ve Zanna, 1998, s. 437).

Bireyci değerlerin ve olumsuz kalıp yargıların eşitlikçi değerler ve olumlu kalıp yargılardan güçlü olduğu durumlarda gruba yönelik tutum ve davranışlar olumsuz, tam tersi eşitlikçi değerler ve olumlu kalıp yargıların bireyci değerler ve olumsuz kalıp yargılardan güçlü olduğu durumlarda ise gruba yönelik tutum ve davranışlar olumlu olacaktır (Katz ve Hass, 1988, s. 895).

Çelişik duygulu önyargı teorisyenlerine göre insanların çelişik tutumları ancak onların azınlıklara yönelik tutarsız duygulara sahip olduklarını fark ettikleri zaman davranışlarına etki eder. Katz'a göre (2014) azınlık grubu üyelerinden biriyle iletişime geçmek çelişik duyguların artmasında etkili olmaktadır. Duruma göre, insanlar kendilerini ya dışlanmış kişilere sempati duyan ama onların koşullarında olumlu değişiklikler gerçekleştirecek davranışlarda bulunmadıklarını ya da onlara karşı olumsuz duygulara sahip olduklarını göreceklendir. Her iki durum da problemlidir. İlk durum bireysel değerler sistemi ile ikinci durum ise eşitlikçi değerler sistemi ile çatışık özelliktedir. Bu çatışma kişilerin benlik saygılarını tehdit eden bir unsurdur. Değerler sisteminde hangi değer daha baskın hale gelirse insanlar o değere uygun davranışlar sergileyerek mevcut çatışmayı geçici de olsa çözüme yolunu seçmektedir (Katz, 2014, s. 103 - 105).

Sosyal koşullara uygun olarak biçim değiştirmesi ve açıkça gösterilmesinden imtina edilmesi, ancak mevcudiyetinin devam etmesi üzerine sosyologlar ve psikologlar önyargını yeni formlarına dair cevaplar aramaya başlamışlar ve yeni kuramlar geliştirmişlerdir. Yukarıda anlatılan bu çağdaş kuramların hangi noktalarda birbirinden farklılaştığını hangi noktalarda benzeştiğini incelemek faydalı olabilir. Modern-Sembolik önyargı kuramına göre önyargılı kişiler geleneksel değerlere bağlılıklarını sürdürmekte dolayısıyla önyargılı inançları kolay kolay reddedememekte iken, Kaçınmacı ve Çelişik Duygulu Önyargı kuramında geleneksel önyargılı değerler kuvvetli şekilde reddedilmektedir. Modern-Sembolik önyargı kuramında önyargılı kişiler ayrımcılığı

reddetmekte, geleneksel değerleri meşru görmektedir. Kaçınmacı önyargı kuramında ise kişiler kendilerini önyargısız bireyler olarak görmekte ve öyle görünmek istemektedir. Çelişik duygulu önyargı kuramında ise kişiler hem olumsuz hem de olumlu kalıpyargılar ile geleneksel ve eşitlikçi değerlerin çatışmasını yaşamaktadır. Hem modern-sembolik önyargı hem de Kaçınmacı Önyargı kuramında kişiler orta şiddette olumsuz duygusal tepkiler (anksiyete, rahatsızlık, hoşlanmama, etkileşimden kaçınma isteği) vermektedir. Çelişik duygulu önyargı kuramında olumlu ve olumsuz duygusal tepkiler birlikte mevcut olabilmektedir. Bu duygular ve inançlar sonucunda modern-sembolik önyargı kuramı, insanların, pozitif ayrımcı uygulamalar karşısında duruş sergileyeceklerini, Kaçınmacı önyargı kuramı, insanların azınlıklar ile etkileşimde bulunmaktan kaçınacaklarına, etkileşimin kaçınılmaz olduğu durumlarda nazik davranışlar sergileyeceklerini, Çelişik duygulu önyargı kuramı ise olumlu ve olumsuz duyguların duruma ilişkin kuvvetine göre kişilerin ya abartılı şekilde olumlu ya da abartılı şekilde olumsuz davranışlar sergileyeceklerini söylemektedir. İlerleyen bölümde çağdaş kuramlarda önyargıların bileşenlerinden biri olarak ele alınan kalıpyargı kavramı anlatılacaktır.

1.3. Kalıpyargı: Önyargının Bilişsel Bileşeni

Kalıpyargı kavramının sosyal psikoloji literatüründe birçok farklı tanımları yapılmıştır. Bundan dolayı ortak bir tanımda uzlaşmak güç olmaktadır. Ancak bu tanımların birçoğu kavramı ilk kez ortaya koyan Walter Lippman'ın (1922) tanımlamasını temel almaktadır. Lippman, matbaacılık sektöründe kullanılan ve kaynak sayfanın bire bir kopyasının elde edilmesini sağlayan baskı tabletlerinden esinlenmiştir. Lippman'a göre kalıpyargı, doğrudan ve kesin bilgilere dayanmayan, düşünce yapılarımızdaki resimlerdir (Schneider, 2005, s. 9). Kalıpyargılar, belirli bir objeye ya da gruba ilişkin bilgi boşluklarını dolduran, böylece onlar hakkında karar vermeyi kolaylaştıran, obje ve grup üyelerinin karakterleri, özellikleri ve nasıl davranacakları hakkında izlenim, inanç ve fikirler olarak tanımlanabilir (Stroebe ve Insko, 1989, s. 12). İnsan ve gruplara dair genel geçer, şablonlar şeklindeki inançları içeren kalıpyargılar, önyargının bilişsel parçasıdır (Paker, 2012, s. 42). Kalıpyargılar, toplumsal grupları, bu toplumsal grupların üyesi olan bireyleri ve özellikle grupların birbirinden farklılaşmasını saylayan karakteristik özelliklerini betimler (Göregenli, 2012, s. 24). Kalıpyargılar, insanların gruplar hakkında düşündükleri zaman akıllarına hızlıca gelen bilişsel ipuçlarıdır. Zihnin düşünürken ya da karar verirken zihinsel kestirimlerden ne kadar

faydalandıkları ve bilişsel cimri olduğu düşünüldüğünde, kalıpyargıların önyargılı tutumlar ve ayrımcı davranışlar üzerindeki etkisi daha güçlü hissedilmektedir.

Kalıpyargı kavramını bireysel kalıpyargılar ve kültürel kalıpyargılar olarak ele almak mümkündür. Çünkü kalıpyargılar, bireyin zihnindeki resimler olduğu gibi, kültürün bütünleyici bir parçası olarak paylaşılan bilgilerden kaynaklanmaktadır. Kalıpyargılar, bireyler tarafından geliştirilebildikleri gibi grupların inanç yapıları hakkında fikir birliğinin mevcudiyetiyle de oluşmaktadır (Stangor ve Schaller, 1996, s. 5). Bireysel kalıpyargılar grup üyesi bireylerle tekrar tekrar tecrübe edinilerek gelişen, kişilerin toplumsal gruplar hakkındaki kendilerine ait inançlarıdır. Kültürel kalıpyargılar ise mevcut grupların karakteristik özellikleri hakkında toplumun bileşenleri tarafından kabul gören inançlardır. Kültürel kalıpyargılar toplumsal olarak paylaşıldığı ve kültürün yapı taşları içerisinde gömülü şekilde bulunduğu için daha tehlikeli olabilmektedir (Stangor ve Schaller, 1996, s. 15 - 18).

Kalıpyargı kavramı bizlerde olumsuz özellikleri ilk başta akıllara getirirse de olumlu anlama da sahip olabilir. Çeşitli gruplara övgü niteliği taşıyabilen olumlu kalıpyargılar gördükleri gibi olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Çünkü olumlu anlam taşıyıcılar dahi kalıpyargılar, insanların genelleme yapmasında aşırıya kaçmalarına neden olmaktadır (Whitley ve Kite, 2010, s. 10). Olumlu kalıpyargıları kabul eden kişiler, en az olumlu kalıpyargılar kadar olumsuz kalıpyargıları da kabul etme eğilimine sahip olabilmektedir. Böylece olumlu kalıpyargılar, önyargının altında yatan gizli unsurlardan biri haline gelmektedir. Örneğin Wilson'un (1996) yapmış olduğu araştırmada Yahudilere ilişkin var olan finansal yönden başarılı, tutkulu, hırslı gibi olumlu kalıpyargıların aynı zamanda anti-semitist davranışlara neden olduğu bulunmuştur (Wilson, 1996, s. 476).

Kalıpyargılar tanımlayıcı ve kural koyucu nitelik taşıyabilir. Tanımlayıcı kalıpyargılar, diğer grup üyelerinin sahip olduğu iddia edilen özellikleri ve yetkinlikleri hakkında bilgiler içerir. Örneğin insanlar kadınların iyi bir sekreter veya öğretmen olabileceklerine ancak iyi bir yöneticiler ve bilim insanları olamayacaklarına inanabilmektedir (Fiske, 1993, s. 623). Kural koyucu kalıpyargılar ise bireylerin ve grupların nasıl düşünmesi, hissetmesi ve davranması gerektiğinin şartlarını ortaya koyar. Yani kalıpyargılar, grup üyelerinin sahip olduklarına inanılan karakteristik niteliklerini tarif ederken, aynı zamanda insanların grup üyelerine yönelik inançlarının ne olması gerektiğini söyler. Üyesi olduğu gruba ilişkin kalıpyargılara uygun hareket etmeyen kişiler ise cezalandırılma tehlikesi ile yüz yüze geleceklerdir (Eagly, Makhijani, ve

Klonsky, 1992, s. 20). Kalıpyargılar ne kadar çok kural koyucu unsurlar içeriyorsa, betimlenmiş grubun üyelerinin tutum ve davranışlarına o kadar çok sınırlar koyacaktır (Fiske, 1993, s. 624). Bu kuralların, özellikle kültürel norm ve değerler ile pekişmesi bir süre sonra toplumsallaşma ile diğer nesillere aktarılan, kurumsallaşan davranış örüntüleri yaratacaktır. Burada üzerinde durulması gereken nokta, zamanla bu kurallar ve yerleşik kalıpların işlevleri, içerikleri sorgulamadan yeni kurumsal kuramda da belirtildiği gibi insanlardan bağımsız, bir gerçeklik ve kanıksanmışlık yaratır. Toplumdaki örgütlerinde meşruiyet kazanmak için kural benzeri statü kazanmış bu kalıpyargılara uygun hareket edecekleri varsayılır. Dolayısıyla çalışma hayatındaki uygulama ve politikaların kural koyucu, bu nedenle de sınırlandırıcı kalıpyargılardan kendini soyutlaması bir nebze de olsa zor gözükmemektedir.

1.3.1. Kalıpyargıların işlevleri

Birçok insan davranışı gibi kalıpyargılarda güdüler ve arzular tarafından yönlendirilmektedir. Güdüler ve arzular bireyseldir; bazıları doğuştan bazıları öğrenilerek ortaya çıkar. Güdüler ve arzuların bilişsel tutumlarla bir araya gelmesi, kalıpyargıların işlevlerini daha görünür kılmaktadır. Kalıpyargıların işlevleri bireysel düzeyde işlevleri ve grup düzeyinde işlevleri olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

1.3.1.1. Kalıpyargıların bireysel düzeydeki işlevleri

İnsanlar dünyayı anlamlandırmak, dünya üzerine düşünebilmek için öngörülerde bulunma ihtiyacı duyarlar. Kalıpyargılar, karmaşık bilgileri azaltıp yönetilebilir boyuta getirir ve sadeleştirme sağlar. Kalıpyargılar, insanları karşılaştıkları her yeni olgu ve kişiler hakkında düşünme zahmetinden kurtaran bilişsel araçlardır. İnsanlarla ilk kez karşılaşıldığında ve hakkında hangi gruba ait olduğu dışında başka bilgilere sahip olunmadığı durumlarda, kişilerin ilgileri ve özelliklerine yönelik anlam çıkarmak için kalıpyargılara başvurulur. Böylelikle yeni olgu – kişi, kendi özellikleri yerine dahil olduğu gruba ilişkin kalıpyargılara göre algılanır (Cohen, 1981, s. 449; Ford ve Stangor, 1992, s. 356). İnsanlar kişilerin hangi toplumsal gruba ait olduğuna karar vermek için, bireyin davranışları ile mevcut kalıpyargılar arasında karşılaştırma yapabilir. Kısaca kalıpyargıların en önemli işlevlerinden biri insanlara, diğer bireyler hakkındaki bilgileri kısaltmalarına olanak sağlayan enerji tasarrufu araçlarıdır (Brewer, 1988, s. 1; Fiske ve

Neuberg, 1990; Macrae, Hewstone, ve Griffiths, 1993, s. 84; Macrae, Milne, ve Bodenhausen, 1994, s. 37).

Başkaları hakkındaki inançlar ego savunma mekanizmasına³ hizmet eder. Ötekini kalıpyargılar ile değerlendirmek, kişinin kendisini öteki ile kıyaslayıp, daha iyi olduklarına, daha iyi hissetmelerine yardım eder. Kalıpyargısal inançlar, bireyin benlik algısını hem içeriden hem de dışarıdan gelebilecek potansiyel saldırılara karşı koruma işlevi görür (Eagly ve Chaiken, 1993). İnsanlar benlik saygılarına yönelik tehditlere karşı koyabilmek ve başkalarından daha iyi olabilmek için başkalarını değersizleştirme yolunu tercih edebilirler. Olumsuz kalıpyargılar benlik saygısını korumanın araçlarından biri olarak kullanılmaktadır (Fein ve Spencer, 1997, s. 41). Kalıpyargılar çoğu zaman olumsuz özellik taşımaktadır. Çünkü olumsuzluk insanların, benlik saygılarını iyileştirmelerine yardımcı olabilmektedir.

İnsanlar, sosyal varlıklardır ve en önemli ihtiyaçlarından bir tanesi dahil oldukları grup ile uyum içinde yaşamayı başarmalarıdır. Toplumsal gruplar, normlara ve beklentilere sahiptir. Bu normlar, başkalarının daha çok nasıl davranacaklarını ve bu davranışlara karşı nasıl düşünülmesi ve hissedilmesi gerektiğini biçimlendirir (Cialdini, Kallgren, ve Reno, 1991, s. 230). Bireyler, grupları tarafından ifade edilen fikirleri kabul etmek zorunda değildir ancak, grupların fikirlerinin davranışları üzerindeki güçlü etkisi görmezden gelinmemelidir. Grup normlarına ters düşen fikirleri dile getirmek tehlikelidir. Hatta gruptan dışlanmaya varacak sonuçlar doğurabilmektedir (Whitley ve Kite, 2010, s. 104). Kalıpyargılar, insanların dahil oldukları gruba uyum ve aidiyet hissetmelerine yardımcı olarak sosyal bir işlev görür. Grup üyeleri arasında paylaşılan kalıpyargılar, sadakati artırır ve gruba bağlılığın gösterilmesinde bir araç olarak kullanılır. Özellikle kendi statüleri hakkında güvensizlik hisseden grup üyeleri, gruba bağlılıklarını göstermek için diğer grupları değersizleştirme yolunu tercih edebilmektedir (Jones, 2004, s. 78). Türkiye gibi toplulukçu olduğu kabul edilen ülkelerde bireylerin sosyal kimlikleri, bireysel kimliklerine göre aha güçlü ve korunması gereken bir olgudur. İmamoğlu'nun da (2002, 2004) belirttiği gibi ilişkisel benlik kurgularının güçlü olduğu bireylerin dahil oldukları grubun kalıpyargılarına sorgusuz itaat edeceklerini beklemek çok yanlış olmayacaktır.

³ Ego Savunma mekanizması: İç dünyada yaşanan çatışma ve duyumsanan tehlikelere karşı kullanılan bilinç dışı benlik işlemleridir.

1.3.1.2. Kalıpyarguların grup düzeyindeki işlevleri

Kalıpyarguların bireysel düzeydeki işlevlerinin yanı sıra grup düzeyinde de işlevleri bulunmaktadır. İnsanların kişisel kimliklerinin yanında toplumsal kimlikleri de bulunmaktadır. Toplumsal kimlik kişinin ait olduğu grupla belirlenir. Grubun kimliği ise karşıt gruplar ve bu gruplar ile arasındaki farklılıklardan oluşturulur. Tajfel'e göre kalıpyargular gruplar arası ilişkiler kapsamında anlaşılmalıdır. Çünkü kalıpyargular sadece bireyin egolarını değil bir bütün olarak grubun statüsünü korumaktadır (Tajfel, 1981, s. 150). Tajfel (1981), Toplumsal Kimlik kuramında kalıpyarguların "grup gerekçelendirme işlevini" açıklamaktadır. Kurama göre insanların benlik saygılarının bir parçası grup üyeliklerinden kaynaklanmaktadır. İnsanlar, ait olduklarını varsaydıkları gruba yönelik iyi düşüncelere sahipse benlik saygıları artacak, tersine ait oldukları gruba yönelik kötü düşüncelere sahipse benlik saygıları azalacaktır. Dolayısıyla insanların benlik saygısının bir sosyal gruba ilişkin bilgisinden, üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklandığı varsayımıyla sosyal kimlikleri temel olarak kolektif saygı tarafından biçimlenecektir. İnsanlar, sosyal kimliklerini güçlendirmek için iç grup ile dış grup arasındaki farklılıkları abartırlar ve kolektif saygıyı yükseltecek yollar arar. Kolektif saygıyı yükseltmek için kullanılan araçlardan bir tanesi iç gruba yönelik olumlu kalıpyargular ve dış gruba yönelik olumsuz kalıpyargılardır (Abrams ve Hogg, 1998, s. 65). İyi hissetmek ve kolektif saygıyı korumak için insanlar üyesi oldukları grubu dış gruba göre daha fazla kayırırlar "bizler ötekilerden daha iyiyiz –üstünüz, dolayısıyla grubu ile özdeşleşen ben de daha iyi ve üstünüm" şeklinde bir zihinsel modele sahip olurlar. İç grup ile özdeşleşim ne kadar yüksek olursa, dış gruba yönelik olumsuz kalıpyargular da o kadar fazla ve güçlü olur.

Grup gerekçelendirme işlevi iç gruba yönelik olumlu, dış gruba yönelik olumsuz kalıpyarguların nedenini açıklamakta iken, bireylerin iç gruba yönelik olumsuz kalıpyarguları içselleştirmesinin nedenleri hakkında herhangi bir bilgi vermemektedir. Toplumsal hayatta statükoyu devam ettirmeye elverişli bir araç olan kalıpyargular, ideolojik rasyonelleştirme ve gruplar arası ilişkileri meşrulaştırmaya hizmet eder. Jost ve Banaji (1994) azınlık grupların kendi gruplarını karşıt gruplara kıyasla daha olumsuz değerlendirdiklerini söylemektedir. "Sistem gerekçelendirme işlevi" toplumda iç gruba yönelik kalıpyarguların nasıl grup üyeleri tarafından benimsendiğini açıklamaktadır. Sistem gerekçelendirme kuramına göre, mevcut ekonomik, sosyal ve politik düzenlemelerin bireylere veya iç gruba yönelik olumsuz nitelikler taşımasına rağmen bu

düzenlemeler haklı görülebilir. Çünkü toplumda baskın olanların fikirleri, toplumda baskın fikirler olmaktadır. İç gruba yönelik olumsuz kalıpyargılar düşük konumdaki grupların üyeleri tarafında kabul edilebilmektedir (Jost ve Banaji, 1994, s. 10). Sunar (1978, 1982) düşük konumdaki gruplara ilişkin tembel, sorumsuz, güvenilmez, çocuksu gibi kalıpyargıların var olduğunu söylemektedir. Bu kalıpyargılar baskın gruplar tarafından belirlenmekte ve düşük konumlu gruplar tarafından da kabul edilebilmektedir. Üstelik bu durum baskın grupların üyelerinin bayağılıklarının üstünü örterek, onlar hakkındaki fikirleri biçimlendirerek, baskın grupların başarıları önünde engeller oluşturabilecektir (Croizet ve Claire, 1998, s. 591).

Kısaca kalıpyargıların işlevlerini düşünürken birey ve grup boyutlarını birlikte ele almakta fayda vardır. Kalıpyargılar bireysel düzeyde, insanların kendilerini daha iyi hissedebilmek, iç gruba bağlılığını gösterebilmek gibi durumlarda oldukça farklı işlevleri yerine getirirken grup düzeyinde gruplar arası ilişkiler hakkında birçok bilgiyi barındırmaktadır. Grupların oluşumu, grup-üye etkileşimi gibi farklı konularda kalıpyargıların etkisi vardır. İzleyen bölümde kalıpyargıların nasıl biçimlendiği üzerinde durulacaktır.

1.3.2. Kalıpyargıların Biçimlenmesi

Kalıpyargıların biçimlenmesinde çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurları anlamak kalıpyargıların sonuçları ve etkilerini doğru yorumlamamıza yardımcı olacağı gibi önyargı ile ilişkisinin daha somut görülmesine olanak sağlayacaktır.

1.3.2.1. Sınıflandırma

İnsan belleği her zaman en kestirme yöntemleri kullanarak en kısa bilgi işleme yollarını bulur. İnsanlar bilişsel cimrilerdir. Toplumsal yaşamdan gelen karmaşık bilgi akışını süzmenin ve algılanabilir düzeye indirmenin, bilgi işleme sürecini kısaltmanın etkili ve kolay yolu sınıflandırma yapmaktır (Taylor, 1981, s. 84). Sınıflandırma, ortak özellikler dikkate alınarak kategoriler oluşturulan obje ya da insanların ait oldukları çevreyi sadeleştirme süreci olarak tanımlanabilir (Fiske ve Neuberg, 1990, s. 14). Sınıflandırma sürecinde insanlar toplumsal gruplar olarak kategoriler içerisine yerleştirilecektir. Bir kez toplumsal grupların oluşturulması, insanların bu toplumsal gruplara dahil kişiler hakkında inançlar geliştirmesini sağlayacak ve bu inançlar

toplumsal gruba üye kişilerle ilişkilerde rehber olarak kullanılabilir. Bu süreçte bireysel özellikler gözmezden gelir. Bireyler, ait oldukları toplumsal gruba atfedilen özelliklere sahip kişiler olarak algılanır. Kalıpyargılar, kişilerin belirli bir obje ya da toplumsal grup hakkındaki inanış ve bilgilerini içeren ve bilişsel yapılar olan sınıflandırmanın “şemalar” olarak adlandırılan bölümüyle ilgilidir. Şemalar, insanların neye dikkat çekeceğini, bilgileri nasıl düzenleyeceğini ve daha sonraları neleri hatırlayacağını etkiler (Hamilton, 1981, s. 116). İnsanlar alışık olunmayan, sıradanlıktan uzak, kendine özgü karakterleri olan uyarıcılara odaklanma eğilimindedir. Elbette yalnızca kendilerine tuhaf geleni fark edecekleri anlamı çıkarılmamalıdır. Ancak dikkatlerini sosyal yapıdaki farklılıklara odaklayacakları aşikârdır. Unutulmamalıdır ki insan beyni, bilgilerin kaydedildiği ve daha sonra tıpa tıp aynı biçimiyle hatırlandığı dijital depolama aleti değildir. Esas itibariyle insanlar, kişisel olgulardan ziyade genel esaslar içeren bilgileri hatırlar. Bilgisel boşlukların olduğu durumlarda, deneyimlerin ve inançların insanlara bu boşluğu nasıl doldurmaları gerektiğini söylediği şekliyle eksiklikler tamamlanır. Kalıpyargılar da şemaların bir belirleyicisi olarak, toplumsal grup üyeleri hakkındaki bilgilerin ediniminde ve yorumlanmasında etkili olacaktır (Schneider, 2005, s. 126 - 127).

Temel sınıflara ilişkin bilgiler algılayıcıların kolaylıkla ulaşabilmesi için hazır bulunmaktadır ve temel sınıflar önceliğe sahiptir. Temel sınıflara üyelik kolaylıkla gözlemlenebilir ve kültürel öneme sahiptir (Fiske, Cuddy, Glick, ve Xu, 1999, s. 175). İnsanlar, kişinin dahil olduğu temel toplumsal sınıfların bilgisine sahipse, bu toplumsal sınıflara yönelik bilgilerini kişinin karakteri, toplumsal rolü ve fiziksel özellikleri gibi nitelikler hakkında sonuca varmak için kullanacaktır. Kişilerin dahil olduğu temel sınıflara dair karar kolaylıkla verilemiyorsa, insanlar dengelerinin bozulduğunu hissedecekler, kişi hakkında nasıl bir çıkarımda bulunması gerektiğini, kişi ile ilişkiye nasıl başlayacağını veya devam ettireceğini bilemeyeceklerdir (Deaux ve Levis, 1984, s. 1002).

İnsanlar başkaları ile nasıl iletişimde bulunacağına karar verirken, temel sınıfların yanı sıra fiziksel çekicilik, cinsel yönelim, din, engellilik, ten rengi, vatandaşlık gibi diğer sınıflandırmaya ilişkin bilgileri de kullanmaktadır. Hatta anlık kararlar verilirken, yüz ifadeleri, yürüyüş, duruş gibi sözel olmayan ipuçlarına bakılır. İnsanlar ilk önce temel sınıf bilgilerine önem verir. Ancak değerlendirme aşamasında diğer toplumsal kategoriler de ağırlık kazanmaktadır (Stangor, Lynch, Duan, ve Glass, 1992, s. 215 - 216). Kişilerin

kendiliğinden birden fazla kategoriye uygun olduğu fark edildiğinde, bu kategoriler birleştirilerek alt kategoriler (subtype) oluşturulur. Kişiler, kalıpyargıların alt kategorilerini oluşturmaları için hafızalarında diğerlerini yargımlarken kullandıkları bir kalıpyargının mevcut olması, bilgilerin bireysel düzeyde işlenmesi gerekmektedir (Hewstone, Macrae, Griffiths, Milne, ve Brown, 1994). Alt kategoriler, iki ya da daha fazla temel kategori üyeliğinin birleştirilmesi veya temel kategorik üyelikle, rol ve özellikleri barındıran diğer kategorik üyeliğin birleştirilmesi ile oluşur. Örneğin kişinin hem cinsiyet (kadın) hem de ırksal özellikleri (Çerkez) hakkında bilgiye sahip olduğunda, o kişi tek bir kategoride tanımlanır (Çerkez kadını gibi). Kişilerin karakterleri altında yatan detayları anlama ihtiyacı daha spesifik kategoriler oluşturma ihtiyacı doğurur. Temel toplumsal sınıflar daha geniş yapıları temsil ederken alt kategoriler grup üyelerinin toplumsal rollerini kapsayan ilave bilgiler sağlamaktadır (Whitley ve Kite, 2010, s. 82 - 83). Hewstone ve arkadaşlarına göre (1994) alt kategoriler, alt kategorilerin ortak özelliklerinin az olması durumunda kalıpyargıların değişmesine veya ortadan kalkmasına, alt kategorilerdeki kalıpyargıların özellikleri ayrı ayrı düşünülüp temel kalıpyargılarda herhangi bir değişikliğin olmamasına veya temel kategori ile uyumsuz alt kategorilerin ayrı bir grup olarak ele alınarak asıl kalıpyargıların devam ettirilmesi sonucunu doğurur (Hewstone vd., 1994).

1.3.2.2. Dış-grup homojenlik etkisi (Out-group homogeneity effect)

İnsanlar kendi grubundaki kişileri birbirlerinden oldukça farklı kişiler olarak görürken, diğer grup üyeleri arasındaki farkları görmezden gelmektedir. Dış grup üyeleri tutum, değer, kişilik ve diğer özellikler bakımından birbirlerine daha çok benzedikleri şeklinde algılanmaktadır. Bu farklı algılama biçimi dış grup homojenlik olarak adlandırılmaktadır (Linville, Fischer, ve Salovey, 1986, s. 170; 1989, s. 166). Bunun sonucunda, dış grup üyeleri birbirlerinin yerini doldurabilen ve gözden çıkarılabilir olarak algılanma riski ile karşılaşabilirler ve kalıpyargılarla değerlendirilirler (Linville, 1998, s. 485). Dış grup homojenlik etkisinin nedenlerinden bir tanesi, insanların kendi grubundaki kişilerle daha fazla etkileşimde bulunmalarındır. İç grup üyeleri, dış grup üyelerine göre daha fazla görünürdür ve iç grup üyelerinin biricikliklerinin farkına varılabilir. İnsanlar iç grup üyelerinin kişilikleri hakkında daha fazla bilgiye sahiptir. İç grup ile geçirilen zaman, onların farklı rollerde nasıl davrandıklarını görme şansı sağlar (B. Park ve Judd, 1990, s. 189 - 190). İç grup ve dış grup karşılaştırmasının grup düzeyinde yapılması dış

grup üyelerinin birbirlerine daha çok benzedikleri algısının oluşmasını sağlar. Dış grup homojenlik etkisi, dış grup üyelerinin fiziksel görünümünün ötesinde, benzer kişilik ve benzer toplumsal rollere sahip oldukları inancını tetiklemektedir. Bu algılama sonucunda dış grup üyeleri daha fazla kutuplaştırıcı ve aşırı değerlendirilmelere maruz kalmaktadır (Linville ve Jones, 1980, s. 691 - 692).

1.3.2.3. Nihai yükleme hatası (Ultimate attribution error)

İnsanları birey odaklı değil grup odaklı algılamanın bir sonucu da algılayıcıların dış grup üyelerinin hareketlerini yanlış değerlendirmelerde bulunmasıdır. Nihai yükleme hatası, insanların kendi gruplarının olumsuz davranışlarını durumsal etkilerle, diğer grupların olumsuz davranışlarını, o grubun içsel, sabit karakterleri ile açıklamalarıdır. Nihai yükleme hatası, dış gruplar hakkında kalıpyargıların oluşmasına neden olur. Nihai yükleme hatası, büyük olasılıkla iç grup ile dış grubun geçmişten gelen yoğun bir çatışması varsa meydana çıkmaktadır. Nihai yükleme hatasının bu yapısı olumlu davranışlar söz konusu olduğunda ters şekilde işlemektedir. Dış gruplar tarafından sergilenen olumlu davranışlar, avantajlı durumlara, şansa veya alışık olunmayan karakterdeki olaylara dayandırılmakta, iç grubun olumlu davranışları, sabit kişisel özelliklerine atfedilmektedir (Pettigrew, 1979). Toplumsal gruplarda tek bir üyenin davranışları, grubun diğer üyelerinin nasıl algılanacağını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Dış gruptan olan kişinin olumsuz davranışının bir kez görülmesi, insanların bütün grup üyelerini olumsuz şekilde değerlendirmelerine ve iç gruba ilişkin koruyucu inançların oluşmasına yol açar (Hewstone, 1990, s. 312). Örneğin, bir Roman'ın hırsızlık yaptığına şahit olunması, bütün Romanlar'ın hırsız olduğu şeklinde değerlendirilmesine ve Romanlar'ın özelliklerinden biri olarak yorumlanmasına neden olmaktadır. Zengin, çalışkan bir Roman'ın, bu başarıları elde etmesinin şans eseri olarak yorumlanması, ancak kendi grubumuzdan (örneğin Türkler'in) çalışkan ve zengin kişilerin başarılarının Türkler'in bir özelliği olarak yorumlanması nihai yükleme hatasının örnekleridir.

1.3.2.4. Yanılsamalı korelasyon (Illusory correlation)

İki farklı olgu arasında bir ilişki olmamasına rağmen, böyle bir ilişki varmış gibi algılanması ya da var olan zayıf ilişkinin abartılması yanılsamalı korelasyon olarak

tanımlanabilir. Yanılsamalı korelasyonun kalıpyargılara etkisi azınlık grupların nadir görülen davranışlar sergiledikleri zaman artış göstermektedir. Sayıca az gruplara dair kalıpyargıların olumsuz nitelikte olmasının altında yatan sebep budur (Hamilton, 1981, s. 115). Yanılsamalı korelasyon etkisinin oluşumunda birçok olumsuz davranışın gözlenmesine gerek yoktur. Grup üyelerinin alışık olunmayan tek davranışlarının gözlenmesi yeterli olabilmektedir. Ayırt ediciliğin tek bir örneği dahi azınlık üyeleri ile alışık olunmayan davranışlar arasında kalıpyargısal ilişkilerin oluşturulmasında etkilidir (Risen, Gilovich, ve Dunning, 2007). Bu ilişkinin sonucunda azınlık gruplarına dair birçok inanç ve düşünce doğru olmayan ilişkilerden türemektedir. Özellikle bazı grupların diğer gruplardan sayıca daha küçük olduğu durumlarda yanılsamalı korelasyon etkisinin ortaya çıkması daha çok olmaktadır. Yanılsamalı korelasyon etkisi ilave bilgilerin nasıl yönlendirileceğine de zemin hazırlamaktadır. Bu hatalı ilişki bir kez oluşturulduğunda, değiştirilmesi zor bir yapıya dönüşmektedir (Hamilton ve Rose, 1980).

1.3.2.5. Toplumsal roller

İnsanlar gözlem yaparken diğer insanların toplumsal rollerine dikkat ederler. Onların karakterleri ile toplumsal rollerini ilişkilendirirler. Toplumsal rolleri açıklarken tekabül önyargısı kavramını ele almamız gerekmektedir. Kalıpyargılar, örneğin kadın ve erkeklerin sahip oldukları toplumsal rollerin gözlenmesiyle gelişmektedir. Kadınların geleneksel olarak ev kadını veya düşük statülü işlerde çalışanlar, erkeklerin ise evin ekmek parasını kazanan, yüksek statülü işlerde çalışanlar olarak görülmesi, kadın ve erkeklerin dengesiz bir şekilde bu rollerinin gerektirdiği özelliklerle, kadınların evcil, sıcakkanlı, yardımsever, erkeklerin girişken, yarışmacı gibi, tanımlanmasına neden olur (Hoffman ve Hurst, 1990, s. 198). Toplumsal cinsiyet rolleri aynı zamanda mevcut iş bölümünü haklı çıkarmak için kullanılmaktadır. Mevcut iş bölümünün gerekliliğini ispatlamak ve mevcut iş bölümü yapısını mantıklı hale getirmek için insanlar, grupların farklı toplumsal rollerini abartılı biçimlerde savunma ve açıklamaya çalışmaktadır (Jones, 2004).

Toplumsal roller, cinsiyete dayalı kalıpyargılara göre daha az keskin olmakla birlikte, ırksal ve etnik kalıpyargıların açıklayıcı unsuru olabilmektedir. Toplumsal sınıflar hakkındaki inançlar çeşitli etnik gruplara ilişkin kalıpyargıların temelinde yer alabilmektedir. Örneğin düşük statülü sınıflar genellikle güvenilmez, pasaklı, akılsız gibi sıfatlarla betimlenirler. Bu olumsuz sıfatlar ekonomik yönden dezavantajlı durumdaki

azınlık gruplarını tarif ederken de kullanılmaktadır. Mevcut bu olumsuz kalıpyargılar azınlık gruplarının toplumdaki statülerinin devamını sağlamak, baskın gruplar ile azınlık grupları arasındaki eşitsizlikleri savunmak için kullanılmaktadır.

1.3.3. Kalıpyarguların aktarılması

Toplumsallaşma, doğrudan ve dolaylı yoldan kalıpyarguların yapısını ve genel belli gruplar hakkında nasıl düşünülmesi gerektiğini etkilemektedir. Çok açıktır ki toplumsallaşma ajanları neye inanmamız ve nasıl düşünmemiz gerektiğini bize aktarmaktadır (Schneider, 2005, s. 338). Kültürel yapı içinde gömülü bulunan kalıpyargılara erken çocukluk döneminden (0-2 yaş) itibaren maruz kalınmakta ve zamanla öğrenilmektedir. Aileler, öğretmenler ve akranlar toplumsal gruplar hakkında en önemli bilgi kaynaklarıdır. 5 yaşına ulaşmış bir çocuk, birçok ırksal özellikleri tanımlayabilmekte ve kendi grubundaki kişileri diğer grup üyelerine tercih edebilmektedir. Aileler çocuklarına kalıpyarguları doğrudan veya dolaylı yoldan öğretmektedir. (Jones, 2004, s. 91). Büyüme çağında, akranlar toplumsal gruplara ilişkin ek bilgiler sağlar. İnsanlar yaşlandıkça ailenin inanç ve davranışlar üzerindeki etkisi yerini akranlarının etkisine bırakmaktadır. Akranların tutum ve davranışlar üzerindeki güçlü etkisi yetişkinlik döneminde de devam etmektedir. Toplumsal davranışlar hakkındaki doğrudan veya dolaylı yoldan bilgi edinilir. İnanç ve davranışlar ödüllendirildiği sürece etkisini güçlendirerek koruyacak, cezalandırıldığı zaman ise sönecektir (Whitley ve Kite, 2010, s. 93).

Toplumsal grupların ve rollerinin, gruplara ilişkin en önemli ajanlardan bir tanesi medyadır. Medya bilgilerin aktarılmasında çok güçlü bir araçtır. Kalıpyarguların aktarılmasında ve geliştirmesinde önemli rol üstlenmektedir. İlk olarak bazı gruplar medyada daha az yer almaktadır. Bazı gruplar ise belli roller ve belli davranışlar ile sunulmaktadır. Örneğin reklamlarda kadınlar daha çok ev ile erkekler ise iş ile ilişkili, kadınlar daha pasif, erkekler ise daha aktif biçimde resmedilmektedir (Schneider, 2005, s. 345). Hatta medyada geleneksel olmayan rollere dair mesajlar dahi kalıpyargularla doludur. Örneğin kadın atletlerin medyada temsilinde daha çok çekiciliğe odaklanılırken, erkek atletlerin yetenekleri üzerinde durulmaktadır (Knight ve Giuliano, 2001, s. 225). İnsanlar kalıpyargularla bezeli betimlemelerin kendilerini etkilemeyeceğini düşünebilmektedir. Ancak araştırmalar bunun tam tersini söylemektedir. On sekiz yaşına gelen bir çocuk en fazla vakti uykudan sonra televizyon karşısında geçirmektedir. Evlerde

sahip olunan elektrikli ev eşyalarında buzdolabından sonra ki sırayı televizyon almaktadır. Çocuklar ne kadar fazla televizyon seyredelerse o kadar çok toplumsal gruplara dair kalıpyargıları öğrenmektedir (Jones, 2004, s. 92).

Kalıpyargıların aktarılmasındaki bir diğer araç dilin kendisidir. Kalıpyargılar, kelimeler vasıtasıyla paylaşılmaktadır. Unvanların dış gruplar için kullanılması, “onlar” olarak damgalanması kişilerin kategorik üyeliklerinin devamını sağlamaktadır. Dilsel damgalamanın nedenlerinden bir tanesi önceden bahsedilen sosyal kimlik ile ilişkilidir. İnsanlar dış gruplardan daha az hoşlanırlar ve iç gruba yönelik bağlılıklarının zarar gördüğünü düşündükleri anlarda dış gruba yönelik zarar verici söylemler içerisinde bulunabilirler (Maass ve Arcuri, 1992). Kalıpyargılarla tutarlı bilgiler, kalıpyargılarla tutarsız bilgilere göre daha fazla iletişimin konusu olmaktadır. İnsanların hakkında kalıpyargılara sahip olduğu gruplarla tartışmalarda bulunması olağan bir durum değildir. Eğer bu gruplarla tartışmaya girerlerse zihinlerinde yer alan kalıpyargılara ters düşen bilgileri görmezden gelirler. Bu tartışmalar, gruba yönelik kalıpyargıları azaltmak yerine kuvvetlendirebilmektedir. Tartışma esnasında tartışılan grubun üyeleri hakkındaki kalıpyargıların tersi davranışlar sergileseler dahi kutuplaştırıcı tutum ve davranışlar devam edebilmektedir. Tartışılan grubun yalnızca bir üyesinin kalıpyargıların tersi davranışlarda bulunması durumunda ise, o gruba yönelik kutuplaştırıcı tutum ve davranışların tercih edilmediği görülmektedir (Thompson, Judd, ve Park, 2000). Bazı nitelikler daha fazla ifade edilebilir. İnsanlar bu özellikleri konuşmakta daha fazla gönüllüdür. Yüksek ifade edilebilir özelliklerin tartışılması, düşük ifade edilebilir özelliklerin tartışılmasından daha ilginç bulunulur. Eğer bir grup, konuşmanın öznesi durumundaysa, bu gruba ilişkin kalıpyargılar yüksek ifade edilebilir özellikte olmaktadır (Schaller, GideonConway, ve Tanchuk, 2002). İletişimin konusu kalıpyargılarla uyumlu bilgiler olması kalıpyargıların varlığını sürdürmesine ve nesilden nesile aktarılmasına neden olmaktadır.

1.3.4. Kalıpyargıların sonuçları

Kalıpyargılar, insanların algı, yargı ve davranışlarını etkileyerek önemli sosyal sonuçlar doğurabilmektedir. Kalıpyargılar, gruplara ilişkin bilgilerin nasıl algılanacağını, ne kadar sürede hafızaya kaydedileceğini ve nelerin hatırlanacağını etkilemektedir. Kalıpyargılarla tutarsız bilgiler insanları şaşırır. İnsanlar bu tarz bilgilerin açıklığa kavuşturulmasını isterler. İnsanların kalıpyargılarla tutarlı bilgileri mi yoksa

kalıpyargılarla tutarsız bilgileri mi hatırlayacağı sorusunu Cohen (1981) klasikleşmiş çalışması ile cevaplamıştır. Cohen (1981) çalışmasında katılımcıların bazılarını garson olarak bazılarını ise kütüphane çalışanı olarak tanıttıkları bir kadının videosunu izletmiştir. Bu videoda kadın hem garsonluk mesleğine ilişkin kalıpyargılarla tutarlı (pop müzik sevmesi, bowling oynaması gibi) hem de kütüphane çalışanı mesleğine ilişkin kalıpyargılarla tutarlı (gözlük takması, klasik müzik sevmesi gibi) davranışlar sergilemektedir. Katılımcılara kadın hakkında neler hatırladıkları sorulduğunda, kadının garson olarak tanıttığı katılımcılar, garsonluk mesleğine uygun kalıpyargılarla uyumlu davranışları (pop müzik sevmesi), kütüphane çalışanı olarak tanıttıkları katılımcılar ise kütüphane çalışanına ilişkin kalıpyargılarla uyumlu bilgileri hatırlamışlardır. İnsanlar kalıpyargılarla oluşturulan beklentileri ile tutarlı bilgileri, beklentileri ile tutarsız bilgilerden daha iyi-fazla hatırlamaktadır (Cohen, 1981, s. 448 - 449).

Genelde kalıpyargılarla tutarsız bilgiler hatırlanmamakla birlikte bazı durumlarda kalıpyargılarla tutarsız bilgilerin anımsanabildiği de bulunmuştur. Stangor ve Ford'a (1992) göre insanlar genellikle beklentilerini doğrulama eğilimindedir. Ancak bazen insanlar bilgileri ayrıntılı şekilde işlemeye özen göstererek bu eğilimin tersi davranışlar gösterebilmektedir. Ayrıca insanlar yalnızca kalıpyargılarla uyumlu bilgileri hatırlamakla kalmayıp, yeni bilgilerin de kalıpyargılarla uyum göstermesini tercih edebilmektedir (Stangor ve Ford, 1992). Seta ve Seta'ya (1993) göre insanlar, kişilerinin gruplarına ilişkin kalıpyargılara uymayan davranışları gözlemlediğinde, kişinin ilerleyen zamanlarda bu davranışını telafi edecek ve kalıpyargılarla uyumlu davranışlar sergileyeceğini beklemektedirler (Seta ve Seta, 1993).

Sosyal ilişkiler hakkındaki bilgileri işleme sürecinde kaynak karmaşası yaşanabilir. Kaynak karmaşası, X kişinin davranışlarının Y kişinin davranışları olarak hatırlanmasıdır. X kişinin davranışı Y kişinin dahil olduğu gruba yönelik kalıpyargılar ile uyumlu olduğu için bu davranış Y kişiye yüklenmektedir. Dolayısıyla kalıpyargılar, bilgileri işleme sürecinde kaynak karmaşasına neden olup olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Sherman, Groom, Ehrenberg, ve Christoph, 2003).

Kişiliğin doğası hakkındaki farklı varsayımlara sahip kuramcılara göre kalıpyargılarla tutarlı ve tutarsız bilgilerin nasıl yorumlanacağı farklılık göstermektedir. Özcü (essentialist) teorisyenler kişiliğin sabit olduğunu, durumsal etkenlerin göz ardı edilebileceğini ve bireylerin ahlaki karakterlerinin benzer olduklarını söylemektedir. Özcü teorisyenler için kişiliğin güçlü biyolojik temelleri bulunmaktadır. Kalıpyargılar

biyolojik temellere dayandığı sürece doğru bulunmaktadır. İlerlemeci (incrementalist) teorisyenlere göre kişilik şekillenebilir ve bireyin ahlaki tutumları durumsal etmenlerden etkilenir. Özcü teorisyenler kalıpyargılarla tutarlı bilgilere odaklanırken ilerlemeci teorisyenler hem kalıpyargılarla tutarlı hem de tutarsız bilgilere dikkat çekerler ve bir tercih yapmak gerekirse kalıpyargılarla tutarsız bilgiler üzerinde durmayı tercih ederler. Dolayısıyla özcü teorisyenlere göre toplumsal gruplara ilişkin kalıpyargıların değişmesi imkansızdır. İlerlemeci teorisyenler ise kalıpyargıların değişebileceğini söylemektedir (Levy, Plaks, Hong, Chiu, ve Dweck, 2001, s. 158 - 159; Plaks, Stroessner, Dweck, ve Sherman, 2001, s. 891)

Kalıpyargılar insanların davranışları nasıl yorumlayacağını da etkilemektedir. İnsanlar, sıradışı davranışları kalıpyargılarla tutarlı olacak şekilde yorumlama eğilimindedir. Bu konuda yapılmış çalışmada beyaz tenli Amerikalı katılımcılara Afro-Amerikalı ve beyaz tenli Amerikalının tartışması izletilmiştir. Tartışmanın bir noktasında videodaki her iki kişi de birbirini itelemektedir. Katılımcılar Afro-Amerikalılar daha agresiftir kalıpyargısı ile tutarlılık gösterecek şekilde durumu yorumlamışlar ve Afro-Amerikalı kişinin beyaz tenli kişinin itelemesini katılımcıların yüzde yetmiş beşi şiddet olarak yorumlamıştır. Beyaz tenli kişinin itelemesini ise katılımcıların yalnızca yüzde on yedisi şiddet olarak yorumlamıştır (Whitley ve Kite, 2010, s. 151).

Toplumsal sınıflara dair kalıpyargılar da davranışların algılanması ve değerlendirilmesi üzerinde etkilidir ve damgalayıcı bu etki iki aşamalı bir süreçtir. İlk olarak kalıpyargılar, insanlar hakkındaki hipotezler olarak hizmet eder ve onların nasıl davranacağına dair beklentileri biçimlendirir. İkinci aşamada ise oluşturulan hipotez, toplanan bilgiler ile karşılaştırılarak geçerliliği test edilir. Ancak insanlar, beklentilerini çürütecek bilgilerden ziyade beklentilerini doğrulayacak bilgileri ararlar. Ayrıca toplanan bilginin fazlalığı daha doğru bir değerlendirme anlamına gelmemektedir. Hatta insanlar, bilgiler kuşkulu ya da alakasız olsalar dahi, daha fazla bilgi sahibi olduklarında, yargılamada bulunmakta kendilerini daha yetkili görmektedir. Bu yargılama, peşin hükümlerle tutarlılık göstermektedir (Darley ve Gross, 1983). Peşin hükümler, bireylerin kararlarını, tercihlerini, sosyal etkileşim süreçlerini etkilemektedir; bir örgüt yaşamında ise doğal ve kaçınılmaz olarak ayrımcılık, kalıpyargıların sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kalıpyargıların bir sonucu da ayrımcılıktır. İlerleyen bölümde ayrımcılık konusu ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.4. Ayrımcılık: Önyargının Davranışsal Bileşeni

Sosyal bir problem olan ayrımcılık, disiplinler arası çalışılan bir kavramdır. Psikoloji literatüründe ayrımcılık, insanların sadece ve asıl olarak farklı toplumsal gruplara üyeliğinden dolayı farklı davranışlarda bulunulması olarak tanımlanmaktadır. Önyargı bir tutum iken ayrımcılık bir davranıştır (Paker, 2012, s. 42). Bu kavram ilk olarak eşit olmayan ve olumsuz davranışları akla getirmesine rağmen, aynı zamanda hak edilmemiş avantajların sağlanması da ayrımcılık kapsamında yer alır (Jones, 2004, s. 8). Ayrımcılık, hem sözel hem davranışsal birçok biçimde kendini gösterebilir. Ayrımcılık, farklı sosyal düzeylerde ve farklı biçimlerde bireylerden bütün kültüre yayılan bir alanda varlığını sürdürebilmektedir. Ancak bu biçimler ve düzeyler arasındaki sınırlar her zaman çok keskin ve net değildir. Ayrımcılığın farklı sosyal düzeylerinin ve biçimlerini sınıflandırmak bunların birbirleriyle olan ilişkisini açıklamada kullanışlı bir araç olmaktadır.

Bir kişi diğer bir kişiye grup üyeliğinden kaynaklı haksız davranışlarda bulunduğu zaman kişiler arası ayrımcılık meydana gelmektedir. Bu haksız davranışlar bireysel düzeyde meydana gelmektedir ve kalıpyargılar, grup karşılaştırması veya ikisinin birleşiminden kaynaklanmaktadır (Benokraitis ve Feagin, 1995). Bireysel düzeydeki önyargılar, insanların kendi gruplarının diğer gruplardan üstün olduğunu ve gruplar arasındaki bu farkın sürdürülmesi gerektiği inancını tetiklemekte ve kişiler buna uygun şekilde davranmaktadırlar. Bu davranışlar, örneğin lüks bir restoranda garsonun düşük sosyal sınıflardaki kişileri görmezden gelmesi gibi daha pasif olabileceği gibi nefret suçu, cinayet gibi şiddetli boyutlara da ulaşabilmektedir (Whitley ve Kite, 2010, s. 13).

Şirketler veya hükümet kuruluşları gibi örgütlerin pratikleri, kuralları ve uygulamalarının ayrımcı sonuçları örgütsel ayrımcılığa bir kanıttır. Örgütsel ayrımcılık da birçok yoldan kendini gösterebilmektedir (Benokraitis ve Feagin, 1995, s. 44). En tipik örneklerinden bazıları çalışma yaşamındaki kadınlara yönelik veya farklı ırklara yönelik ayrımcılıktır. Aile, din, eğitim sistemi, adalet sistemi gibi sosyal kurumların normları, uygulamaları farklı grupların üyelerine farklı sonuçlar doğurması durumunda kurumsal ayrımcılık meydana gelmektedir. Kurumsal ayrımcılık genellikle ırk, cinsiyet, cinsel yönelim gibi farklılıkların doğaları gereği farklı muamelelerde bulunulmasının normal algılanmasından kaynaklanmaktadır (Benokraitis ve Feagin, 1995, s. 45).

Kültür içerisinde baskın olan gruplar, kültürel değerleri ve bu değerlerin alacağı biçimleri belirleme gücünü elinde tutabilmektedir. Baskın gruplar, bu değerlere uyum gösteren grupları ödüllendirme, farklı değerlere sahip grupları ise cezalandırma yetkisine sahiptir (Jost ve Banaji, 1994). Bunun sonucunda azınlık grupları ve onların kültürel mirasları marjinalleştirilebilmekte, yok sayılabilmekte ve yasaklanabilmektedir. Edebiyat, sanat, müzik, dil, ahlak kuralları, inanç, ideoloji gibi yapıların ayrımcı ve eşit olmayan özellikler içermesi kültürel ayrımcılığa neden olmaktadır (Benokraitis ve Feagin, 1995, s. 49). Bu boyutta baskın bir grup olan hükümet de politikaları ve icraatları vasıtasıyla, kültürel ayrımcılığı yaygınlaştırabilmektedir. Hem kurumsal hem kültürel ayrımcılığı fark etmek oldukça güçtür. Özellikle insanlar doğrudan etkilenmedikleri sürece kültürel ve kurumsal ayrımcılığın varlığını kabul etmekte zorlanmaktadırlar.

Ayrımcılığın biçimlerini, açık ayrımcılık (blatant discrimination), gizli ayrımcılık (subtle discrimination) ve örtük ayrımcılık (covert discrimination) olarak sıralayabiliriz. Açık ayrımcılık, görünürlüğü yüksek, kolaylıkla belgelenebilir, tipik olarak kasıtlı, eşit olmayan, zararlı davranışlardır (Benokraitis ve Feagin, 1995, s. 39). Açık ayrımcılığın aşırı boyutlara ulaşması toplumun dikkatini bu noktaya çekebilir ancak açık ayrımcılık gündelik yaşamda mevcudiyetini devam ettirebilmektedir. Açık ayrımcılığın işyerinde ırk ayrımcılığı gibi bazı gruplara yönelik biçimleri yasalarla engellenmiştir. Bunun yanında örneğin işyerinde eşcinsellere yönelik ayrımcılık gibi diğer biçimleri yasalar tarafından engellenmemiş ve birçok kişi bakımından normal kabul edilmektedir.

Gizli ayrımcılık, açık ayrımcılığa göre daha az görünürlüğü olan ve kendini daha az belli eden eşit olmayan, zararlı davranışlardır. Gizli ayrımcılık, açık ayrımcılığa nazaran daha zor belgelenebilir ancak çoğu zaman da varlığı kanıtlanabilir. Gizli ayrımcılık, genellikle fark edilemez çünkü insanlar gizli ayrımcı davranışları normal, doğal, mantıklı hale getirilebilir ve içselleştirilebilir görmektedirler (Benokraitis ve Feagin, 1995, s. 41). Gizli ayrımcılık, düşmanca şakalar, dayatmacı konuşmalar, küçük düşürücü sözler gibi günlük konuşmalarda kendini göstermektedir.

Örtük ayrımcılık, kasten ve kötü niyetli hareket edilerek bilinçli bir şekilde karşıdaki kişiler başarısız olsun diye sergilenen zararlı davranışlardır (Benokraitis ve Feagin, 1995, s. 42). Örgüt içinde grup üyelerinin dahil olacağı iş kategorileri kısıtlanarak dış grup üyelerinin başarılarını sabote edecek, riske sokacak düzenlemelerde bulunması örtük ayrımcılıktır. Örneğin belli çalışanların düşük satış oranlarının olduğu bölgelerde

görevlendirilerek kendilerinden diğer bölgelerdeki satış oranları ile aynı oranları yakalamalarının istenmesi örtük ayrımcılıktır.

Farklı yapılar olan kalıpyargı, önyargı, ayrımcılık arasındaki karmaşık ilişki sosyal psikologlar tarafından incelenmiştir. Yapılan çalışmalarda genellikle kalıpyargıların önyargıları, önyargıların da ayrımcı davranışları kuvvetlendirdiği söylenmektedir. Başka bir deyişle, toplumsal gruplara yönelik inançlar, o gruplardan hoşlanma-hoşlanmamayı, hoşlanma-hoşlanmama ise toplumsal gruplara nasıl davranılacağı üzerinde baskı unsurudur. Mackie ve Smith'e (1998) göre kalıpyargı, önyargı ve ayrımcılığın kavramsallaştırılması ile inanç, tutum ve davranışların kavramsallaştırılması arasında paralellikler vardır. İnanç, tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye kıyasla, kalıpyargı, önyargı ve ayrımcılık arasındaki ilişki daha karmaşık bir yapıdadır. Toplumsal gruplar hakkındaki kalıpyargıların neler olduğunun yanı sıra atfedilen özelliklerin olumlu-olumsuz anlamlar taşıdıkları da önemlidir (Mackie ve Smith, 1998). Essen ve arkadaşlarına (1993) göre, kalıpyargıların olumlu veya olumsuz anlamda olmaları önyargının belirleyici faktörüdür ve olumsuz kalıpyargılar önyargıları kuvvetlendirmektedir (Esses, Haddock, ve Zanna, 1993).

Ancak kalıpyargıların bilgisine sahip olmak önyargılı olmak anlamına gelmemektedir. Devine (1989) kolej öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada, yüksek önyargı seviyesine sahip öğrenciler ile düşük önyargı seviyesine sahip öğrencilerin de belli toplumsal gruplar hakkındaki kalıpyargıları bildiğini fakat farkı yaratan nedenin, düşük önyargı düzeyine sahip öğrencilerin kalıpyargıları reddederken, yüksek önyargılı öğrencilerin kalıpyargıları benimsediği olduğunu göstermiştir (Devine, 1989). Asıl tehlikeli olan önyargsız bireylerin basmakalıp inançları benimsemesi ve davranışlarına etki etmesidir. İnsanlar önyargının yanlış bir şey olduğunu ve kontrol altına alınması gerektiğine inandıklarında kalıpyargıların davranışları etkileme ihtimali azalmaktadır.

Kalıpyargılar ile ayrımcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Dovidio ve arkadaşlarına (1996) göre kalıpyargılar, insanların başkalarını nasıl algılayacağına etki etmekte bu algılamaya ise davranışlarına rehberlik etmektedir (Dovidio, Brigham, Johnson, ve Gaertner, 1996). Jost ve Banaji'ye (1994) göre ise kalıpyargılar ayrımcılığın nedeni değil, ayrımcılığın sonucudur. Dezavantajlı gruplar toplumsal pozisyonlarını kabul edebilmek için kalıpyargıları benimsemektedirler (Jost ve Banaji, 1994).

Geleneksel olarak önyargının ayrımcılığa neden olduğu kabul edilmektedir. Ancak ayrımcılık ile önyargı arasındaki ilişkinin ters işlediğini dile getiren çalışmalarda

mevcuttur (Eagly ve Chaiken, 1993). Davranışlar önyargıları beslemektedir, çünkü önyargılı tutumlar ayrımcılığı meşrulaştırmanın bir aracıdır. Eğer önyargılar düşük konumdaki grupların sömürülmesini ve baskı altına alınmasını mantıklı hale getiriyorsa ayrımcılığın nedeni değil, mevcut sistemi destekleyen unsur olarak ele alınmaktadır. Günlük hayatta önyargı ve ayrımcılık birbirlerinin nedeni ve sonucu olabilmektedir (Bobo, Kluegel, ve Smith, 1997).

Çalışmada incelenen eski hükümlüler açısından bakıldığında toplumun eski hükümlüleri tehlikeli, güvenilmez, tembel olarak tanımlayıp onları korkulacak kişiler olarak resmetmesi, eski hükümlü olarak etiketlenmenin damgalanmış bir grup olarak ele alınmasını gerektirmektedir (Hirschfield ve Piquero, 2010, s. 38). İnsanların eski hükümlüleri tembel kişiler olarak görmesi, eski hükümlülerle ekonomik ve sosyal ilişkilerden kaçınması, düşmanca duygular beslemesi, çağdaş önyargı kuramlarında da belirtildiği gibi, insanların eski hükümlülere yönelik önyargılara sahip olması demektir. İnsanlar eski hükümlüleri bir dış-grup olarak görmekte, kendilerini suçsuz bireyler olarak ayrı bir grup olarak algılamakta ve iç grup ile dış grup karşılaştırması yapmaktadır. Böylelikle eski hükümlülere kıyasla suçsuzlukları, onların benlik saygılarının güçlenmesini sağlamaktadır. Eski hükümlüler “dış-grup olarak” benzer karakterde bireylerden oluşmakta ve benzer hareket ettikleri düşünülmektedir. Eski hükümlüler düşük statülü grupların bir parçası olarak değersizleştirilmektedir.

Eski hükümlülerin ırk, cinsiyet, din gibi toplumsal rolleri ile ilişkili kimlikler ile alt kategorilerin oluşturulması (subtype), eski hükümlülere yönelik önyargı ve ayrımcılık bu kategorilere ait kalıpyargılarla birlikte artmaktadır (Gilliam, Valentino, ve Beckmann, 2002; Pager, Western, ve Sugie, 2009). Örneğin eski hükümlü erkek bireyler kadın hükümlülere göre daha tehlikeli oldukları algısı mevcuttur. Aynı şekilde Türkiye’de bazı etnik grupların (Romenler, Kürtler vb.) suç işlemeye daha yatkın olduklarına dair mevcut kültürel kalıpyargılar, bu etnik gruba dahil eski hükümlülerin daha fazla önyargı ve ayrımcılıkla yüz yüze gelmelerine neden olabilmektedir.

Yapılan çalışmalarda eski hükümlülüğe ait olumsuz kalıpyargıların, yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerde farklılık gözetmeksizin geniş biçimde kabul edildiği görülmektedir (Hirschfield ve Piquero, 2010, s. 44). Eski hükümlülerin medyada yer alışı şekilleri, onlara yönelik olumsuz kalıpyargıların benimsenmesinde, önyargılı tutum ve ayrımcı davranışların meşrulaştırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de ulusal medyada,

gazetelerin üçüncü sayfa haberleri gibi bir tanımın varlığı, televizyon haberlerinin önemli bir bölümünün suça ilişkin olayların kaplaması ve bütün bu haberlerde kültürel normlarla bezeli bir dilin kullanılıyor olması eski hükümlülere yönelik olumsuz kalıpyargıların aktarılmasında medyanın önemli bir araç olduğunu göstermektedir.

Kültürel olarak paylaşılan olumsuz kalıpyargıların eski hükümlülerin işe giriş aşamasında çetin zorluklarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir. Eğer eski hükümlüler damgalanmış gruplar olarak olumsuz etiketlerden ve kalıpyargılardan kurtulabilirse, eski hükümlülerin çalışma yaşamında ayrımcı davranışlara maruz kalma ihtimalleri azalacaktır

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTLERDE AYRIMCILIK

Örgütlerin, uygulamalarının, politikalarının ve kurallarının, bireyin belli bir gruba ait olmasından dolayı farklı ve eşit olmayan unsurları barındırması örgütlerde ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Günümüzde örgütlerin çalışanlarına yönelik ayrımcı uygulamaları ve politikaları yaygın bir şekilde devam etmektedir. Çalışanlar, ırk, cinsiyet, yaş, din, politik görüş, engellilik gibi belli özelliklerinden dolayı farklı muamelelere tabi tutulmaktadır. Örgütlerde ayrımcılık, ücretlendirme, iş gören seçme ve yerleştirme, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinde karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde ayrımcılığı, kişilik, sosyal baskınlık, kalıpyargılara uyum gibi bireysel faktörlerin yanında örgüt yapısı, liderlik, örgüt kültürü gibi örgütsel faktörler de etkilemektedir. Örgütlerde ayrımcılığın hem çalışanlar üzerinde hem de örgüt üzerinde zararlı sonuçları bulunmaktadır. Bu bölümde örgütlerde ayrımcılığı analiz etmemizi mümkün kılan bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Örgütlerde Ayrımcılıkla Karşılaşılan Süreçler

Genel olarak çalışanların örgütlerde karşılaştıkları ayrımcılık işgören seçme ve yerleştirme sürecindeki aşamalarda; “boş pozisyonların duyurulması, ilan edilen işe başvurulardan kimin görüşmeye çağrılacağı, kimin görüşme yapacağı, hangi testlerin yapılacağı ve pozisyonlarda önerilen ücret, alınan pozisyonların hareketliliği”, performans değerlendirme ve terfide ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.1. İşgören seçme ve yerleştirme süreci

Çalışma hayatının ilk adımı işe giriş sürecidir ve örgütlerde ayrımcılık çalışmalarının önemli bir kısmı bu noktaya odaklanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar sıkıntılı olan birçok etkeni bertaraf etmeye olanak sağlamaktadır. Deneysel çalışmalar, örgütlerde ayrımcılığın neden meydana geldiğini anlamamıza yardım ederken, örgüt yaşamında ne kadar sık karşılaşıldığını gösteren kanıtları sağlayamamaktadır. Deneysel çalışmaların bu problemlili yapısının üstesinden gelmek için birçok araştırmada “job audit” tercih edilen tekniklerden biri olmuştur. Bu teknik, farklı toplumsal gruplara dahil, aynı niteliklere sahip iki kişinin aynı işe aynı anda

başvurmalarından başlayıp işe kabul sürecine kadar devam eden süreyi tanımlamaktadır (Schneider, 2005, s. 308). Bendict ve arkadaşları (1994) işgören seçme ve yerleştirme aşamasında job audit tekniğini kullanarak yapmış oldukları çalışmada; iş görüşmesi fırsatını elde etme, işe kabul ve ret, işe başlama ücreti, ek iş fırsatlarına ulaşım ve kabul edilen işin hareketlilik özelliklerine dair Afro-Amerikalılar ve beyazlar arasındaki farklılıkları incelemiştir. Çalışmanın sonucunda beyazların %48'i Afro-Amerikalıların ise %39'u iş görüşmesine çağrılmakta, görüşmeye hak kazanan beyazların %46'sı işe kabul edilirken Afro-Amerikalıların %10'u işe kabul edilmektedir. Üstelik beyazların ücret düzeyleri %16 oranında daha yüksek olmaktadır. Başvurulan işten farklı olarak başka bir boş pozisyonda işe başlamak için beyazlara %4 oranında teklif sunulurken Afro-Amerikalılara %2 oranında teklif sunulmaktadır. Ayrıca ücret düzeyi yukarı doğru hareketli pozisyonlar için beyaz katılımcılar kabul edilirken, düşük ücret ve ölü pozisyonlara Afro-Amerikalılar tercih edilmektedir. Bütün bu aşamalarda istatistik olarak büyük farklar bulunmaktadır (Bendick, Jackson, ve Reinoso, 1994).

İş görüşmelerinde ayrımcılığın boyutunu etkileyen unsurların neler olduğuna dair çok az bilgi mevcuttur. Görüşmenin yapılandırma seviyesi, başvuru işin karmaşıklığı, başvuru havuzundaki grupların oranı gibi etmenler işe başvuru sürecini etkilemektedir (Huffcutt ve Roth, 1998).

Görüşmenin yapılandırma seviyesi, yani görüşme sorularının önceden hazırlanmış olması, işe alım sürecini etkileyen temel unsurdur. Yapılandırılmamış görüşmelerde, görüşmeci değerlendirmelerde bulunurken hangi kriterleri kullanacağı ve hangi soruları soracağı konusunda geniş bir takdir yetkisine sahiptir. Yapılandırılmış görüşmelerde sorular ve kriterler önceden belirlenmiştir ve görüşmeyi yapan kişinin takdir yetkisi çok sınırlıdır. Yapılandırılmamış görüşmelerde kalıpyargılara dayanan değerlendirmelerin işe alım sürecini etkilemesi daha yüksek ihtimaldir. Bu bağlamda yapılandırılmış görüşmeler, yapılandırılmamış görüşmelere kıyasla daha az ayrımcı sonuçlar doğurur (Huffcutt ve Roth, 1998, s. 180). Ancak birçok farklı yapılandırılmış görüşme biçimi mevcuttur ve durumsal görüşmeler⁴, davranış tanımlayıcı görüşmeler⁵ ve kapsamlı

⁴ Durumsal görüşme: Belirli şartlarda ne tür davranışlar sergileceği tespit edilmeye çalışılır ve bu duruma uygun sorular sorulur. Bir senaryo belirlenir ve iş başvurusunda bulunan kişinin izleyeceği yola bakılarak ile uygunluğu test edilir.

⁵ Davranış tanımlayıcı görüşme: Adayın daha önceki iş tecrübelerinde belirli durumlarda nasıl ve niçin davrandığına yönelik soruların sorulduğu görüşme türü.

görüşme⁶ tekniklerinin her biri farklı ayrımcılık düzeylerine sahiptir. Örneğin, zihinsel yetenek ile ilişkilendirilecek soruları barındıran kapsamlı görüşme tekniği grup farklılıklarının en fazla gözetildiği teknik olarak karşımıza çıkmakta ve daha fazla ayrımcılığa neden olmaktadır (Huffcutt, Roth, ve McDaniel, 1996). Türkiye’de ise yapılandırılmamış, subjektif yönü ağır basan, değerlendiricilerin görüşlerinin etkili olduğu bire-bir iş görüşmeleri yoğunlukla uygulanmaktadır (Aycan, 2006, s. 172).

Ayrıca başvuru havuzundaki grupların oranı da işe alım sürecinde önyargıları ve ayrımcılığı etkileyen bir diğer unsurdur. Örneğin, başvuru havuzundaki kadınların oranı %30’dan daha az olduğu durumlarda kadınlara yönelik ayrımcılığın daha fazla olduğu gözlenmiştir (Huffcutt ve Roth, 1998).

Pager ve Quillian (2005) işverenlerin eski hükümlüleri işe almaya yönelik tutumları ile davranışları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu söylemektedir. Siyah ve beyaz Amerikalı eski hükümlülere yönelik tutumları ve davranışlarını karşılaştırdıklarında, eski hükümlüleri işe almada oldukça olumlu tutumlara sahip işverenlerin, pratikte isteksiz davrandıkları ve eski hükümlüleri tercih etmediğini bulgulamışlardır. Ayrıca işe almaya yönelik tutumlarda ırksal nüansın herhangi bir farklılık yaratmadığını ancak işe almaya yönelik davranışlarında, ırkın ikinci bir unsur olarak cezalandırıldığını söylemektedirler (Pager ve Quillian, 2005).

Giguere ve Dundes (2002) işverenlerin eski hükümlüleri işe almada, eski hükümlülerin yeteneklerinin sınırlılığı, kendi şirketlerinde eski hükümlülerin çalıştırılmasının müşteriler üzerinde rahatsızlık yaratacağı, çalışma arkadaşlarının eski hükümlülerden rahatsız olacağı, eski hükümlülerin ne kadar süre cezaevinde kaldığına dayanarak, uzun ceza süresinin, eski hükümlülerin dış dünyaya uyum sağlamada zorlanmalarına neden olacağı gibi endişelerin var olduğunu göstermişlerdir (Giguere ve Dundes, 2002).

Graffam ve arkadaşları (2008) farklı suç geçmişleri olan bireylerle diğer dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini incelemişlerdir. Eski hükümlülerin kronik hastalıklar, fiziksel rahatsızlıklar, iletişim sorunları yaşayan kişilerden sonra dördüncü sırada yer almaktadır. Yani eski hükümlüler kronik hastalıklar fiziksel engellilik ve iletişimsel sorunlar yaşayan kişilerden sonra istihdam edilebilir olarak görünmektedir. Eski hükümlülerin, tahliye edilmeden önce mesleki eğitim almış olmaları, tek sefere

⁶ Kapsamlı görüşme: Genel yetenek testleri, duygusal zeka ve bilişsel zeka testlerinin bulunduğu görüşme türü.

mahsus şiddet içermeyen bir suçtan hüküm almaları gibi faktörler istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır. Mesleki eğitimler işverenlerin tutumlarında olumlu değişimleri sağlarken, tekrarlanan suçlar tutumlarının olumsuz olmasına neden olmaktadır (Graffam, Shinkfield, ve Hardcastle, 2008).

İş arayan bir kişi yalnızca bir iş değil birçok iş başvurusunda bulunur. Her beş başvurusunun bir tanesinde ayrımcılık ile karşı karşıya kalan azınlık bireylerinin iş arama sürecinde ayrımcılığa maruz kalması kaçınılmaz görünmektedir. Ayrımcılığın en yıkıcı etkisi iş arayanlar üzerinde olmaktadır. Kariyerinin ilk basamaklarında işe erişim engelleri ile karşılaşan kişiler yaşamları boyunca ölü pozisyonlarda düşük ücretle istikrarsız işlerin tuzağına düşmektedir. Unutulmamalıdır ki, boş pozisyonlara başvuruların ulaşabilirliği, danışmanlık şirketleri ve gazete ilanları ile artmaktadır. Ancak iş olanaklarının büyük çoğunluğu duyuru yapılmadan kişisel yönlendirmeler ve kulaktan kulağa dolaşan bilgiler ile doldurulmaktadır. İşverenler bu sayede istemedikleri grupları iş başvurularından uzak tutmayı başarabilmektedir. Ülkemizde de şirketlerin çoğunluğu boş pozisyonların doldurulmasında önceliği iç kaynaklara vermektedir (Caspi vd., 2004). Sözen ve çalışma arkadaşlarının (2012) IMKB 100 endeksine giren şirketlerde istihdam kararlarıyla ilgili yapmış oldukları çalışmalarında, örgütlerin dışa kapalı bir yapı oluşturarak, işe alınacak kişilerde nitelikleri ne olursa olsun, güveni ön planda tuttukları, bu nedenle de tanıdıkla iş yapma eğilimlerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Sözen vd., 2012, s. 94). Yapılan çalışmaların ilan edilen işler üzerinde yapıldığı göz önüne alınırsa işe giriş aşamasında var olan ayrımcılığın boyutlarının daha vahim olduğu söylenebilir.

2.1.2. Performans değerlendirme süreci

İnsanlar bir kez işe sahip oldukları zaman kariyer başarıları, performans değerlendirme sonuçları tarafından güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Olumlu değerlendirmeler, kendini geliştirecek fırsatlar, terfi ve ücret artışlarını sağlarken, olumsuz değerlendirmeler kişinin işini kaybetmesine kadar varabilecek sonuçlar doğurmaktadır. Değerlendirme sürecini etkileyen unsurlar, değerlendiricinin statüsü, işin kalıpyargısallığı, değerlendirilenlerin oranları, değerlendiricinin dahil olduğu grup ve çalışanların performansına aşinalıktır (Bowen, Swim, ve Jacobs, 2000, s. 2196). Performans değerlendirme literatüründe iki tip değerlendirme statüsü bulunmaktadır. Bunlar, gözlemleyenlerin statüsü ve kişinin kendi kendini değerlendirmesidir.

Günümüzde mevcut örgütlerin birçoğunda performans değerlendirmesi yöneticiler (gözlemleyenler) tarafından yapılmaktadır (Bowen vd., 2000).

Kişinin kendi kendini değerlendirmesi sürecini, özgüven, kendine hizmet eden önyargı⁷ gibi faktörler etkilerken, gözlemleyenlerin değerlendirme sürecini, kalıpyargılar ve seçici dikkat gibi faktörler etkilemektedir. Kendini değerlendirme, gözlemleyenlerin değerlendirmesine nazaran, bilginin kullanımı, motivasyon, iş oranlarının değerlendirme hatası gibi ampirik konularda da farklılık göstermektedir (Landy ve Farr, 1980). İşe ilişkin değerlendiricilerin genel izlenimleri performans değerlendirme sürecine etki etmektedir. Örneğin, işin maskülen mi yoksa feminen mi olduğuna dair inançlar, erkeklerin ve kadınların performansları hakkında değerlendirmede bulunurken etkili olabilmektedir. Davison ve Burke'ye (2000) göre, liderlik tipleri daha çok maskülen özellikler ile ilişkilendirilmekte, dolayısıyla erkeklerin kadınlara göre daha başarılı yöneticiler olarak algılanmasına neden olabilmektedir. Orta düzey yöneticilerin performans değerlendirme sürecinde erkekler kadınlara göre daha yüksek puanlar almaktadır. Feminen liderlik tipleri söz konusu olduğunda ise erkek ve kadın yöneticiler arasında performans puanlarında kadınlara yönelik olumlu farklılıklar ortaya çıkmamaktadır (Davison ve Burke, 2000).

Performans değerlendirmesinde grup yapısı diğer bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Sayıca daha fazla olan grupların, diğer gruplara göre daha başarılı olduğu yanılığısı ayrımcılığı tetiklemektedir. Örneğin yönetici pozisyonlarında erkeklerin oranının kadınlara göre daha fazla olması erkeklerin daha etkili liderler olarak algılanmasına, kalıpyargılar tarafından etkilenen inançlar aracılığıyla farklılıkların abartılmasına, maskülen işlerde kadınların performans oranlarının çarpıtılmasına neden olmaktadır (Eagly vd., 1992).

Performanslarını değerlendirmede değerlendiricinin grubu bir diğer unsur olarak ele alınmalıdır. Değerlendiriciler, kendi grubundan gördüğü kişilerin performanslarını olduğundan daha yüksek değerlendirme eğiliminde olabilmektedir. Kadın ve erkek yöneticilerin performans değerlendirmede nasıl bir tutum izlediklerine dair yapılan çalışmalarda, tamamının erkeklerden ve kadınlardan veya erkelerin ve kadınların sayısının eşit olduğu yöneticilerin gruplarında bulunan kadın ve erkek çalışanların

⁷ Kendine Hizmet eden önyargı: Kişinin kendi başarılarını kişilik özelliklerine, yeteneklerine, başarısızlıklarını kendi dışındaki koşullara ve etkenlere bağladığı bilişsel ve algısal süreçtir (Campbell ve Sedikides, 1999, p. 24).

performanslarını nasıl değerlendirdiği incelendiğinde, tamamını erkek yöneticilerin oluşturduğu grubun performans değerlerinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek puanlar aldığı bulunmuş ancak, tamamen kadın yöneticilerin ve kadın ve erkek yöneticilerin sayılarının eşit olduğu grubun performans değerlendirmelerinde erkek ve kadın çalışanların performans değerlerinde farklılıklar oluşmadığı ortaya konmuştur (Bowen vd., 2000; Eagly vd., 1992).

Greenhaus ve arkadaşları (1990), farklı grupların gerçekten farklı performans değerlerine sahip olmasını, örgütün her tarafına sinmiş ayrımcı davranışlardan kaynaklandığını söylemektedir (Greenhaus, Parasuraman, ve Womley, 1990). Azınlık grubu üyeleri örgüt içi fırsat ve güce erişimde daha az imkana sahiptir. Dolayısıyla çalışanlara verilen destek örgütün fırsat yapılarını/olanaklarını temsil eder ve bu yapılar kariyer gelişimini olumlu etkiler denilebilir. Fakat azınlıkların bu fırsat yapılarına ulaşma ihtimalleri diğerlerine kıyasla daha düşüktür. İşte takdir yetkisi (özerklik) örgüt içinde güce sahip olma konusunda önemli bir göstergedir. Güç farklılıklarının örgütsel ayrımcılığın en önemli göstergesi olduğu düşünüldüğünde azınlıklar düşük düzeyde takdir yetkisine, düşük düzeyde güce ve düşük düzeyde özerkliğe sahiptir (Ilgen ve Youtz, 1986). İşte takdir yetkisi dışında örgütte güç farklılıklarını etkileyen bir diğer unsur çalışanların enformal sosyal ağlara dahil olma dereceleridir. Fakat burada da her grubun eşit şekilde sosyal ağlara dahil olmadığı görülmektedir. Örneğin, Brass'ın (1985) yaptığı çalışmada erkek çalışanların, kadın çalışanları yeterince güçlü ve etkili görmediklerinden onları ağlarına almak istemedikleri ortaya çıkmıştır (Brass, 1985, s. 340). Cinsiyet gibi etnik köken de sosyal ağlara dolayısıyla bilgiye, kariyer ve sosyal desteğe ulaşımı etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada azınlık grubuna dahil yöneticilerin ağlardan uzak tutulmaları nedeniyle daha başarısız olabilecekleri ve daha az ücret alabilecekleri tartışılmıştır (Özdemir, 2007, s. 105).

Greenhaus ve arkadaşları (1990) beyaz ve siyah yöneticilerin örgütlerinde deneyimleri, performans değerleri ve kariyer sonuçları üzerine yapmış oldukları çalışmada, siyah yöneticilerin daha az örgütleri tarafından kabul edildiğini, kendi işlerinde takdir yetkilerinin daha olduğunu düşündüklerini, yöneticilerden daha düşük performans değerleri aldıklarını ve daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olduklarını bulmuşlardır (Greenhaus vd., 1990). Sürekli ayrımcı davranışlara maruz kaldıklarını düşünen siyah yöneticiler, kendilerini başarıya ulaştıracak aktivitelerden kaçınmaktadır ve kendini sınırlandırıcı davranışlar sergilemektedir. Örgütlerini düşmanca ve adaletsiz

bir yapı olarak gören siyah yöneticiler kendilerine yönelik olumsuz değerlendirmeleri ve düşük performans oranlarını içselleştirmektedir (Greenhaus vd., 1990, s. 68). Potansiyel destekleyiciler ve mentörler baskın grup üyelerinden oluşmaktadır ve destek sağlayacakları kişilerin sosyal geçmişlerinin kendilerine benzer kişiler olmasını isterler. Çalışanların kariyerleri onların liderlerinden ya da mentörlerinden aldıkları kariyer rehberliği, performans geri bildirimleri, terfi imkânlarını arttıracak zorlu işlere atanma gibi destekleyici ilişkiler ile zenginleşmektedir. Azınlık grubundaki kişiler liderlerinden ya da mentörlerden daha az kariyer destekleri görebilmekte, dolayısıyla iş performansları olumsuz yönde etkilenmektedir (Greenhaus vd., 1990, s. 67).

İşgören seçme ve yerleştirme sürecinde olduğu gibi performans değerlendirme sürecinde de adaletin sağlanmasını engelleyen birçok bireysel faktör söz konusudur. En başta değerlendiricilerin kalıpyargılardan uzaklaşması çok önemlidir. Ama burada belki de daha önemlisi değerlendirilen çalışanların kişisel çabalarıyla ağ kurma davranışlarını yönetmeleri ve kendilerine kariyer desteği sağlayacak sosyal sermayeye sahip olmalarıdır. Örgüt içinden ve dışından kuracakları sosyal ağlarla dezavantajlı pozisyonlarını olumluya çevirmeleri mümkün olabilecektir. Örgütlerin insan kaynakları departmanlarına da ayrımcılığın önlenmesi alanında çok önemli sorumluluklar düşmektedir. Son dönemde insan kaynakları fonksiyonlarında “yetkinlik temelli” süreçler hazırlandığı görülmektedir. “Bir iş için gerekli bilgi ve beceriye sahip olma durumu” olarak tanımlanan yetkinliklerin her iş için belirlenmesi ve iş performansı gerekliliklerinin tespit edilmesi çalışanların başarı potansiyellerini yetkinlik temelli değerlendirilmesini sağlayacaktır (Özçelik, Sevinç, ve Uyargil, 2015, s. 58).

2.1.3. Terfi süreci

Örgütlerde terfi sürecinin iş performansı değerlerine göre yapıldığı varsayılır. Ancak değerlendiricilerin kalıpyargılar ve önyargılarla hareket etmesi terfi sürecini ve kararlarını etkileyebilmektedir. Örneğin potansiyel terfi oranları, terfi kararlarını etkileyen önemli bir unsurdur. Potansiyel terfi oranları yüksek kişiler diğer çalışanların sahip olmadığı girişim programları, özel eğitimler, özel ve görünür işlerde görev almalar ve formel mentorluk ilişkisi gibi avantajlar elde etmektedir. Yüksek potansiyelli olarak tanımlanmak, kişinin örgüt içinde hareketliliğini hızlandırır. Yüksek potansiyel listesinde yer alanlar aynı hiyerarşik seviyede olan diğer kişilere göre daha fazla etkiye sahiptir. Dolayısıyla yüksek potansiyelli olarak tanımlanan kişilerin fikirleri daha yenilikçi

oldukları düşünülür. Bu kişiler, liderleri tarafından geleceğin çalışma arkadaşları olarak görülmektedir. Yüksek potansiyel oranları kendini gerçekleştiren kehaneti⁸ doğrulamaktadır.

Örgütlerde terfi kararlarını etkileyen bir diğer etken çalışanların etnik kökenleri olduğu James (2000) tarafından gösterilmiştir. Azınlık grubuna dahil olmak ya da farklı bir ırktan olmak, baskın grup üyeleri ile eşit beşeri sermayeye sahip olsalar dahi, bu kişilerin terfi almada dezavantajlı konumda olmalarına neden olmaktadır. Sosyal ağlara ulaşma ve sosyal sermaye yönetimi anlamında da azınlık gruplarının zayıf durumda olması onların hem kariyer hem de sosyal destek almalarının önünü kesmektedir. Bu noktada zaten potansiyeli yüksek kişiler olarak tanımlanmaları ve terfi başarısı elde etmeleri çok zor gözükmemektedir (James, 2000, s. 503 - 504). Landau (1995) hem ırkını hem de cinsiyetin potansiyel terfi oranları ile ilişkili olduğunu, kadınların aynı zamanda farklı bir ırka mensup oldukları durumda daha düşük potansiyel terfi oranları elde edebildiğini göstermiş, böylece ırk ve cinsiyetin iki kez engel oluşturduğunu, bu kişilerin çifte ayrımcılığa maruz kaldığını söylemiştir (Landau, 1995, s. 398).

Türkiye’de de kadınların üst yönetim basamaklarına ilerleyememesinin önündeki görünmeyen engeller, bireysel, örgütsel, kültürel faktörlerden beslenmektedir (Aycan, 2004). Aycan’ın (2004) kadın ve erkeklerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını araştırdığı çalışmasında erkeklerin kadınlara kıyasla yönetim basamaklarındaki kadınlara karşı olumsuz tutumlara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle “toplumsal cinsiyet rolleri” cam tavanı güçlendiren önemli bir kaynak olarak ortaya çıkmıştır (Aycan, 2004).

Günümüzde işverenlerin maliyetleri düşürme, erkeklerin işleri ve çalışma koşullarını yeniden değerlendirerek bazı sektörleri terk etmeleri ve piyasa şartlarının kadınları istihdam etmeye zorlamasından dolayı kadınlar “erkek” iş olarak tanımlanan işlere girebilmektedir. Ancak erkeklerin işgücü piyasasındaki ayrıcalıklı ve avantajlı pozisyonları devam etmektedir. “Feminen” işlerde kadınlara yönelik ayrımcılık, erkeklerin bu sektörlerde kadınlarla daha rahat rekabet etmesini sağlamaktadır. Erkekler, bu sektörlerde kadınlara göre daha yüksek ücretler almakta, daha iyi kariyer fırsatları elde edebilmektedir. Kadınlar için “erkek” işler tam tersi bir anlam ifade etmektedir. Bu iş

⁸ Kendini Gerçekleştiren Kehanet: Beklentilerin öncelikle algılayıcının kendi davranışlarını daha sonra da davranışsal uyum yoluyla hedef kişinin davranışlarını etkilemesi sonucunda durumun yeni davranışa yol açan yanlış tanımlaması, sonunda yanlış olan durumun gerçeğe dönüşmesidir (Demirtaş, 2004, p. 44).

sektörleri kadınlara yalıtılmış bir ortam sunmakta ve onların etkinliğini sınırlandırmaktadır (Maume, 1999, s. 486).

Kadın çalışanların yoğun olduğu sektörler, örgütün gözünde değersiz olabilmektedir. Firmalar için bu işler örgüt içinde yapılmasına gerek duyulmayan, gerekli yeteneklerin evde kolaylıkla öğrenilebileceği işler olarak görülmektedir. “Erkek” işlere kıyasla “kadın” işlerin daha az yetenek gerektirdiği inancı kadınların bu işlerde daha düşük ücretlerde çalışmasına neden olmaktadır. İşverenler, kadın işlerde çalışanlar için daha az eğitim fırsatları sunmaktadır (Steinberg, 1990). Yetenekli ve kariyer tutkusu olan kadınlar, bir kez düşük pozisyonlu işlere girdiklerinde, cinsiyet temelli bu işlerden çıkışları çok zor olmaktadır. Örgütler, kadınların işyerinde eğitim alarak yeteneklerin geliştirilmesini, hareketliliklerin arttırılmasını sağlayacak görünürlüğü yüksek işleri onlara sağlamada başarısız olmaktadır. Bu faktörlerin sonucunda terfi sürecinde kadınlara yönelik ayrımcılık doğal olarak gelişmektedir (Maume, 1999, s. 487).

Ancak cinsiyet ayrımcılığı “kadın” işlerde erkekler için farklı işlemektedir. “Erkek” işlerde kadınların deneyimlerinin tersine “kadın” işlerde erkek olmak tercih nedeni olabilmektedir. “Kadın” işlerde erkeklerin sayıca az olmalarının işe girişte ve terfide sağladığı avantajlar cam merdiven olarak tanımlanmaktadır. Erkekler çoğunlukla onların isteklerine ve niyetlerine bakılmaksızın, işte yükselmeleri yönünde görünmeyen bir baskıyla karşı karşıyadır. Sanki yürüyen bir merdivenin üzerinde ilerliyormuş gibi aynı işte çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadırlar (Williams, 1992, s. 256 - 257).

Geleneksel olmayan işlerde çalışan kadınlar ve erkeklerin deneyimlerindeki ana farklılıklardan bir tanesi de erkeklerin “kadın” işlerde de erkekler tarafından yönetilmeleridir. Erkek alana giren kadınlardan farklı olarak kadın işlerde erkekler yine başka bir erkek yöneticiye doğrudan bağlı olarak çalışmaktadır. Erkek yöneticiler ile kurulan kişisel bağlar, erkek çalışanların kariyerlerini olumlu yönde etkilemektedir. Erkek çalışanların kadın yöneticiler ile olan ilişkileri, kadın çalışanların kurduğu yakınlığa göre nispeten daha iyidir (Williams, 1992, s. 258). Aycan’ın (2004) üst yönetimde bulunan kadınlarla gerçekleştirdiği görüşmelerde de yönetici kadınların hissettikleri en önemli engelin erkek yoğun ağlara dahil olamamak olduğu ifade edilmiştir (Aycan, 2004).

Terfi olanaklarını etkileyen bir diğer faktör ise mentörlüktür. Örgütlerde mentörlük bireyler ve üst düzey profesyoneller arasındaki gelişime yönelik ilişkilere dir. Mentörler kariyer (destek olma, kendini görünür kılma, koçluk, becerilerin geliştirileceği görevleri

verme ve koruma) ve psiko-sosyal (rol model olma, arkadaşlık, danışmanlık, kabul ve benimsenme) fonksiyonları yerine getirir (Özkalp, Kırel, Sungur, ve Özdemir, 2006; Özkalp, Sungur, ve Özdemir, 2008; Ragins ve Kram, 2007). Dreher ve arkadaşlarının (1996) yapmış oldukları çalışmada erkek ve beyaz Amerikalı mentörlerin çalışanların kariyerlerini etkilemede daha güçlü oldukları ortaya çıkmıştır. Kadın mentörler, erkek mentörlere göre daha az güce sahiplerdir. Bundan dolayı kadın mentörler, çalışanların kariyerlerini geliştirme noktasında daha az yetkin olabilmektedir. Çalışanlara örgütsel meşruluk sunmada ve başarı için gerekli kaynakları sağlamadaki farklılıklar, örgütsel pozisyonlarda gömülü olan yetkilerden kaynaklanmaktadır. Mevcut yetki farklılıkları görmezden gelinse dahi, baskın gruba dahil mentörler daha fazla enformel güce sahip oldukları için kariyer destekleri sağlamada daha etkili olabilmektedir (Dreher, Taylor, ve Cox, 1996).

Mentörlük ilişkisinin biçimi ve etkililiği cinsiyet ve ırk gibi sosyokültürel aidiyetlerden etkilenmektedir. Çoğu mentörlük ilişkisi karşılıklı çekicilik ve kişiler arası kimyadan evrimleşmektedir. Cinsiyet ve ırk çok geniş biçimde yaşam deneyimlerini ve hayata bakış açılarını biçimlendirmektedir. Aynı toplumsal gruba üye kişilerin yaşam deneyimleri, yakın ilişkiler kurulması için gerekli olan kimyanın oluşmasını sağlamaktadır. Mentörler ve çalışanlar arasındaki hiyerarşik mesafe desteğin sağlanmasında etki eden faktörlerden birisidir. Farklı gruba üye mentörler ve çalışanlar arasındaki mesafe oldukça fazla olmaktadır. Dolayısıyla baskın gruba dahil mentörler ile diğer grup üyesi çalışanlar arasında daha resmi ve uzak bir ilişki kurulmakta iken, aynı gruba dahil çalışanlar arasında hiyerarşik mesafe oldukça kısa olmaktadır. Baskın grup üyesi mentörler, güç yapılarını domine etmekte ve kendi toplumsal grubunda olan çalışanlara daha fazla avantajlar sağlamaktadır (Dreher vd., 1996, s. 305 - 306). Örneğin kadın çalışanların çalışma hayatında kendilerine mentör bulmakta zorlanmaktadırlar. Özellikle Türkiye gibi aile şirketlerinin yoğun olduğu örgüt ortamlarında kadın çalışanların mentörleri babaları ya da eşleri olmaktadır. Bu özellikler düşünüldüğünde hem kadınlar baskın mentörler olamamakta, hem de çalışan kadınlar profesyonel ve etkili mentörler bulmakta zorlanmaktadırlar (Karatas-Ozkan, Erdoğan, ve Nicolopoulou, 2011).

Örgütler ve kurumlar ayrımcı uygulamalar ve politikalar izlemeseler dahi, bu örgüt ve kurumlardaki bireyler ayrımcı davranışlar sergileyebilmektedir. Örgütlerde bireylerin ayrımcı davranışlarını açıklamaya yönelik geliştirilen kuramlardan birisi kalıpyargılara

uyum kuramıdır. Heilman (2001) tarafından geliştirilen kurama göre, etkili yöneticilerin karakteristik özellikleri, erkeklere dair kültürel kalıpyargılar ile büyük benzerlik gösterirken, kadınlığa dair kültürel kalıpyargılarla büyük farklılıklar göstermektedir. Bundan dolayı erkekler, yönetici pozisyonlarına kadınlara oranla daha uygun görülmektedir. Kadın ve erkek yöneticileri değerlendirme aşamasında egosentrik önyargılar devreye girebilmektedir. Yöneticileri değerlendirirken, onların karakterlerinin erkek yöneticiler için erkekliğe ilişkin kalıpyargılar, kadınlar için kadınlara yönelik kalıpyargılar ile uyum gösterdiği düşünülür. Örgütlerde güçlü pozisyonları erkeklerin elinde tuttuğunu düşünürsek, erkeklerin inanç sistemleri örgütsel kararları daha fazla etkilemektedir (Heilman, 2001). Kalıpyargılara uyum bazı gruplar için dezavantajlı durumlar yaratırken, bazı gruplar için avantajlar da yaratabilir. Örneğin Hintlilerin matematik ve bilgisayar konusunda başarılı olduklarına dair kalıpyargılar, Hintlilere matematik ve bilgisayar ile ilgili işlere giriş, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinde ayrıcalıklar sağlayabilmektedir.

Yapılan çalışmalar eski hükümlere yönelik, dürüst olmayan, tehlikeli, güvenilmez, sorumsuz kişiler olduklarına dair kalıpyargıların var olduğunu göstermektedir (Hirschfield ve Piquero, 2010, s. 44). Özellikle daha önce eski hükümlüler ile çalışma tecrübesi olmayan bireylerin bu kalıpyargıları daha yoğun biçimde benimsediği tespit edilmiştir. Eski hükümlüler ile çalışma deneyimi olan kişilerde kalıpyargıların etkisi düşüş göstermektedir. Örneğin daha önce eski hükümlü istihdam etmiş işverenin eski hükümlülere yönelik tutumunu, bu tecrübenin biçimi büyük oranda belirlemektedir (Lukies, Graffam, ve Shinkfield, 2011, s. 470).

Jackson ve arkadaşlarına göre (2001) ise karar vericilerin gruplara ilişkin kalıpyargıları, ayrımcı kararların alınmasındaki ilk etken değildir. Karar vericilerin gruplara yönelik hissettikleri saygıları kararlarını etkileyen ilk unsurdur. Jackson ve arkadaşları (2001) saygıyı; kişilerin duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının değerli olduklarına dair hisleri olarak tanımlamıştır (L. M. Jackson, Esses, ve Burris, 2001, s. 49). İnsanlar toplum içerisindeki güç oranlarına bağlı olarak, farklı gruplara farklı saygı derecesine sahip olabilmektedir. Erkek ve kadınlara yönelik farklı saygı dereceleri toplumsal yapı içerisindeki güç farklılığından kaynaklanabilmektedir. Çağdaş toplumlarda erkekler, yüksek statülü konumlarını devam ettirmektedir (L. M. Jackson vd., 2001, s. 49). İşe alım, performans değerlendirme, terfi aşamalarında ayrımcılığın ortaya çıkması karar vericilerin gruplar hakkındaki inançlarını aşmakta, o gruplar

hakkında nasıl hissettiklerini de içermektedir. Bu durum, kalıpyargılarla beslenmeyi ortadan kaldırsak dahi ayrımcı davranışların son bulamayabileceğini, gruplara duyulan saygı derecelerinin farklılıkları ile ayrımcı davranışların devam edebileceğini göstermektedir.

Eski hükümlülerin ceza aldığı suç türü de onlara yönelik tutumlarda güçlü etki vardır. İşverenler, şiddet içermeyen suçlardan hüküm giymiş bireylere, şiddet unsuru barından suçlardan hüküm giymiş kişilere göre daha olumlu bakmaktadır. Örneğin sürücülük ve alkol bağımlılığı işverenler tarafından görmezden gelinebilmekte ancak, cinayet, cinsel suçlar ve hırsızlık gibi suçlardan ceza almış kişilerin takım çalışmasına dayalı çevreye zarar verebilecek kişiler olarak algılanmaktadır (Atkin ve Armstrong, 2011, s. 86; Lukies vd., 2011, s. 470).

Daha önce bahsedildiği gibi çağdaş toplumsal normlar önyargıyı ve ayrımcılığı ayıpladığı için, ayrımcı davranışlar başka nedenlere dayandırılarak meşrulaştırılmaktadır. Örgütlerde ayrımcılığı meşrulaştırmak için karar vericiler örgütlerde uyum, müşteri memnuniyeti gibi faktörleri kullanmaktadır. Birçok işveren baskın gruba dahil çalışanlarını mutsuz etmemek için azınlıkları işe almakta gönülsüz davranmaktadır. Ayrıca işverenler takım çalışmasından ziyade homojenitenin daha önemli olduğunu düşünmektedirler. Birçok işveren azınlıkları işe aldıklarında müşteri kaybedecekleri düşünmekte ve azınlıkları işe almaktan kaçınmaktadır. Eski hükümlülerin işe alım sürecinde karşılaştıkları ayrımcılığı, eski hükümlülerin çalışma ortamına uygun olmamaları, işle alakalı teknik ve kişisel becerilerinin sınırlı olması, örgüt imajının zedeleneceği, bu kişilerin yeniden kolaylıkla suç işleyebilecekleri dolayısıyla örgüt için en iyi seçenek olmadıkları gibi açıklamalarla meşrulaştırıldığı görülmektedir. Bireyler ayrımcı kararların şirket normları ile tutarlı olduğuna inandıklarında ayrımcı davranışlar sergilemektedir. Gizli önyargılı bireyler aldıkları kararların liderlerinin hoşuna gideceklerini düşündükleri zaman ayrımcı davranışlar sergileyebilmektedir. Bireysel faktörler, bu nedenle örgütsel uygulamaları ve ayrımcılığı içeren faktörleri etkileyebilmektedir. Bu kısımda kişilik temelinde örgütsel faktörler incelenecektir.

2.2. Örgütlerde Ayrımcılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

2.2.1. Otoriter kişilik

Otoriter kişilik kavramı ilk olarak Adorno ve çalışma arkadaşları tarafından önyargı ile belli kişilik tiplerinin ilişkilendirildiği, Marksist felsefe, Freudyen aile dinamikleri ve psikodinamik yaklaşımların birlikte ele alındığı bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Önyargılı tutumların bireyin hem politik ve toplumsal tutumlarının birbirleriyle bağlantılı olduğu hem de kişiliğin derinliklerinde yer alan eğilimler olduğunu dile getirilmiştir. Önyargılı tutumlar, tekil kişi veya gruba yönelik değil, insan ve topluma ilişkin genelleşmiş bir düşünce biçimidir (Brown, 2007, s. 15). Adorno ve arkadaşlarının (1950) otoriteriyen kişilik kuramını oluştururken, Freudyen düşünce yapısından etkilendiği nokta otoriteriyenizmin kökeninde toplumsallaşma sürecinin en erken ve en güçlü kaynakları olan ailenin yer almasıdır. Çocukluk döneminde aileleri tarafından baskı gören, ağır ceza ve yaptırımlar uygulanan, az sevgi gösterilen, cinselliğin tabu olarak öğretildiği, bireyler ileride otoriter bireyler haline gelebilmektedir. Acımasız aile yaşamları ve otoriteye saygı, ebeveynlere veya diğer otoriteye karşı aşırı öfke ve düşmanlık duymalarına neden olur. Bu bireyler, ailelerine karşı duydukları öfke ve düşmanlık hislerini açıkça ifade edememişlerdir. Psikolojik ve davranışsal tutarsızlıkları azaltmak için bilinçsiz bir savunma mekanizması geliştirerek, bastırdıkları öfkelerini otoritenin hedef gösterdiği nispeten güçsüz olarak algılanan dış gruba yöneltebilirler. Kendilerinden güçlü gördükleri otorite figürü ile özdeşim kurarken otoriteyi sorgulamaksızın itaat ederler. Geleneksel değerlere aşırı önem verirler. Ait oldukları grubun ahlaksal normlarını sorgulamadan kabul ederler ve bu değerlere uymayanlara karşı düşmanca tutum ve davranışlar sergilerler (Brown, 2007, s. 15). Adorno ve arkadaşları geliştirdikleri faşizm ölçeği (F Scale) ile kişilerdeki otoriteriyen ve faşist eğilimleri ölçmüşlerdir. F ölçeği kişiliği; geleneksellik, otoriteriyen boyun eğme, otoriteriyen saldırganlık, öznelci bakış karşıtlığı, kalıp yargı, güç-sertlik, yıkıcılık-sinizm, yansıtma ve cinsellik boyutları ile ele almaktadır. Faşizm ölçeği seçmiş olduğu örneklemin orta sınıf ile sınırlı olması, kişileri otoriter veya otoriter olmayan gibi kategorilere ayırması, klinik görüşmeler sonucu oluşturulmuş olması, kültürel farklılıkları göz ardı etmesi, belli bir ideolojinin (Sağ kanat) otoriteriyen eğilimlerini ölçüp diğer kesimleri (merkez, liberal, sol) kapsamamasından dolayı eleştirilmiştir (Gray ve Durrheim, 2006; Güldü, 2011, s. 30).

Robert Altemeyer (1996), Adorno ve arkadaşlarından etkilenmiş olmasına rağmen, freudyen bakış açısına sahip olmalarını eleştirerek, sağ kanat yetkecilik (right wing authoritarianism) ölçeğini geliştirmiştir. Sağ kanat yetkecilik kuramında yetkecilik, sosyal öğrenmeye dayandırılmıştır. Altemeyer'e (1996) göre sağ kanat yetkecilik, birbirleriyle ilişkili üç tutum bileşenini içerir; yetkeci boyun eğcilik, yetkeci saldırganlık ve geleneksellik. Yetkeci boyun eğcilik, üyesi olarak gördüğü toplumda yer alanlar tarafından onaylanan ve kabul edilen yetkeye yüksek düzeyde itaat etmek anlamına gelmektedir. Yetkeci saldırganlık, itaat edilen otorite tarafından hedef gösterilen kendilerinden farklı gördükleri kişilere ve gruplara yönelik saldırganlıktır. Geleneksellik ise toplum ve otorite tarafından onaylanan toplumsal normlara olan yüksek düzeyde bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Altemeyer, 1996). Kurama göre yetkeci kişiler, otorite olarak gördükleri kişi veya kurumların söz ve davranışlarını sorgusuz kabul eden, otoriteye yüksek düzeyde güven ve saygı duyan, bilgi sahibi olmadıkları konularda otoritenin görüşlerini doğru bulan, azınlıklar ve kendinden farklı gördüğü gruplara, toplumsal normdan sapma gösteren kişilere karşı saldırgan davranan bireylerdir. Uzun bir geçmişe sahip gelenek ve göreneklere sıkı sıkıya bağlıdırlar ve tutucu olma eğilimindedirler (Altemeyer, 1998).

2.2.2. Sosyal baskınlık yönelimi

Sosyal Baskınlık kuramı, kalıpyargılar, gruplar arası çatışma, grup baskınlığı gibi konuları el alan birçok kuramın yeni bir sentezidir. Sosyal baskınlık kuramına göre toplumlar grup temelli sosyal hiyerarşiler biçiminde yapılanma eğilimindedir. Hiyerarşik sosyal yapı, sayıca az insandan oluşan baskın grup ve sayıca çok insandan oluşan ve baskın gruba itaat eden alt gruptan oluşmaktadır. Sosyal baskınlık yönelimi, bireylerin kendi gruplarının dış gruplara karşı baskınlık kurma istekleri olarak tanımlanır (Pratto, Sidanius, Stallworth, ve Malle, 1994, s. 742). Sosyal baskınlık yönelimi, grup temelli baskınlık ve eşitlik karşıtlığı olarak birbiriyle yakında ilişkili iki bileşeni kapsamaktadır. Grup temelli baskınlık kişinin kendi grubunun hiyerarşik sistemde en tepede yer alması ve diğer grupların altta yer almaları, eşitlik karşıtlığı ise hiyerarşik sistemde altta yer alan grupların pozisyonlarının değişmemesi gerektiği inancını yansıtmaktadır. Baskın gruba üye kişiler daha çok iyi eğitim, iş, otorite gibi olanaklara sahiptir ve daha güçlü sosyal rolleri vardır (Ho vd., 2015).

Sosyal baskınlık kuramında önemli başlıklardan bir tanesi meşrulaştırıcı mitlerdir. Meşrulaştırıcı mitler, sosyal baskınlık yönelimi yüksek insanların toplumdaki baskın konumlarını haklı gösterebilmek için kullanılan inanç ve tutum setleridir. Toplum tarafından paylaşılan ve üstün gruplara daha fazla fayda sağlayan bu inanç ve tutumlar grup tabanlı sosyal hiyerarşilerin yapısını etkileyebilmektedir. Sidanius ve arkadaşları (2001) meşrulaştırıcı mitleri hiyerarşiyi geliştiren meşrulaştırıcı mitler ve hiyerarşiyi azaltan meşrulaştırıcı mitler olarak ikiye ayırmıştır. Hiyerarşiyi geliştiren meşrulaştırıcı mitler, grup temelli sosyal eşitsizlikleri destekleyen meşrulaştırıcı mitler, hiyerarşiyi azaltan meşrulaştırıcı mitler ise sosyal eşitliği destekleyen meşrulaştırıcı mitlerdir. Sosyal baskınlık yöneliminin derecesi, hangi meşrulaştırıcı mitin desteklendiğine bağlı olarak değişmektedir. Hiyerarşiyi azaltan meşrulaştırıcı mitleri destekleyen kişiler düşük sosyal baskınlık yönelimine sahipken, hiyerarşiyi geliştiren meşrulaştırıcı mitleri destekleyen kişiler daha yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahiptir (Sidanius, Levin, Federico, ve Pratto, 2001, s. 311)

Sosyal baskınlık yöneliminin köklerinde toplumsal eşitsizlikleri devam ettirme arzusunun yattığı düşünüldüğünde (Göregenli, 2013) yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip bireylerin sosyal eşitsizliklerle başa çıkmaya çalışan alt gruplara yönelik önyargılı olmaları şaşırtıcı olmamalıdır. Sosyal baskınlık yönelimi çeşitli kültürel yapılar içerisinde önyargının çeşitli biçimleri ile ilişkilidir. Yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip kişilerin özellikleri onları önyargılı kişiler olmaya meyletmektedir. Örneğin yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip kişiler dünyayı hayatta kalmak için çaba sarf edilen acımasız ve ahlak dışı rekabetçi bir ormana benzetmekte ve kazanmak için yapılan her şeyin doğru olduğunu düşünmektedir. Yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip kişiler inatçı ve düşük empati yeteneğine sahip kişiler olabilmektedir (Duckitt, 2001a, s. 51-52). Diğer grup üyeleri ile empati kurabilmek onlara yönelik önyargıların azalmasına katkı sağlamaktadır. Gruplar hakkındaki kalıpyargılar grupların eşitliği karşıtı davranışları haklı gösteren meşrulaştırıcı mitler olarak işlev görebilmektedir (Whitley, 1999, s. 132).

Sağ kanat yetkecilik, sosyal baskınlık ve önyargı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma, sağ kanat yetkeci ve sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin önyargı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermişlerdir (Altemeyer, 1998; Duncan, Peterson, ve Winter, 1997; Duriez ve Hiel, 2002). Heaven ve Quintin (2003) psikoloji öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada, Asyalı ve Avustralya yerlilerine yönelik önyargının sağ kanat yetkecilik ve sosyal baskınlık yöneliminden nasıl etkilendiğini incelemişler;

özellikle ulusal kimliğin önem kazandığı durumlarda sağ kanat yetkecilik düzeyi ve sosyal baskınlık düzeyinin önyargılı tutumların artış göstermesine neden olduğunu bulmuşlardır (Heaven ve Quintin, 2003). Cohrs ve arkadaşları (2005) Müslümanlara yönelik önyargıların hem sağ kanat yetkecilik hem de sosyal baskınlık yöneliminin ilişkili olduğunu söylemişlerdir. Sağ kanat yetkecilik ve sosyal baskınlık yöneliminin yordayıcıları olarak değerleri ele aldıkları çalışmalarında, güvenlik ve konformist değerlerin sağ kanat yetkecilik ile, güç ve güvenlik değerlerinin sosyal baskınlık yönelimi ile güçlü şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlar, evrenselliğin sağ kanat yetkecilik ve sosyal baskınlık yönelimi ile ters yönlü güçlü ilişkisi olduğunu söylemişlerdir (Cohrs, Moschner, Maes, ve Kielmann, 2005). Christopher ve Wojda (2008) çalışma yaşamında kadınlara yönelik düşmanlık ve korumacı seksist tutumların, sosyal baskınlık yönelimi, sağ kanat yetkecilik, şüphecilik ve geleneksel roller açısından ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, düşmanca tutumlar üzerinde sosyal baskınlık ve kuşkuculuğun kısmi aracılık rolü bulunurken, korumacı seksist tutumlar üzerinde sağ kanat otoriterlik ve geleneksel rollerin tam aracılık ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. İş yaşamında kuşkuculuk, kadınların erkeklere kıyasla geleneksel “erkek” işleri başaramayacağı inancını barındırdığını dile getirmektedirler. Bu durum sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin kadınların yetenekleri hakkındaki kuşkucu önyargıları açıklamaktadır. Sağ kanat yetkecilik ise kadınlar ve erkeklerin tamamlayıcı rolleri üzerindeki etkisine vurgu yapmakta, geleneksel roller açısından insanlar, kadınların ücretli işlerde başarılı olacak yeteneklere sahip olmadığını ancak eş, anne, ev işi rollerine daha uygun olduğunu düşündüklerini söylemektedirler (Christopher ve Wojda, 2008, s. 62).

2.2.3. Kişiliğin beş büyük boyutu

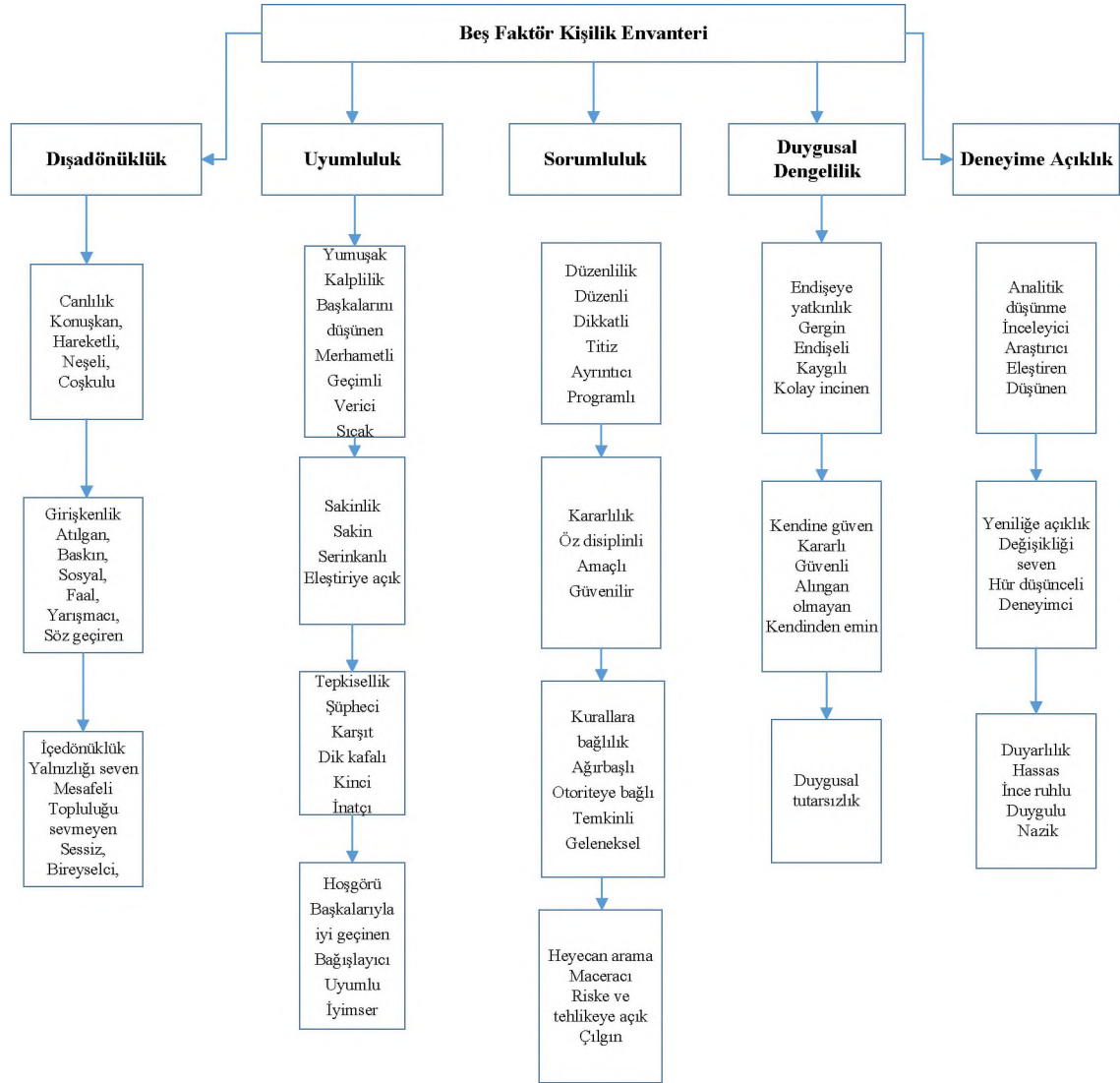
Her kuramın kişilik gelişimine ilişkin öngörülleri farklı farklıdır. Kişiliğin açıklanmasında boyutsal modellerin en önemlisi beş faktör kişilik kuramıdır. Beş faktör modeli kişiliğin beş genel boyutunu ve bunların içerdiği kişilik özelliklerini hiyerarşik sırayla vermektedir. İnsanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısına dair bir sınıflandırmanın olabileceği varsayımına dayanmaktadır (Somer ve Goldberg, 1999).

Konu üzerinde tam bir uzlaşma olmasa da, araştırmalarda faktör analizleri önemli derecede tutarlı bulgular sağlamıştır. Farklı kişilik verileri kullanılarak beş boyuta ilişkin

veriler elde edilmiştir. Beş faktör yapılan çalışmalarda o kadar sık görülmüştür ki, araştırmacılar bu faktörlere büyük beşli adını vermişlerdir. Modele göre beş temel kişilik özellikleri; duygusal dengelilik, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur (Somer ve Goldberg, 1999).

Kişiliğin beş büyük boyutu modeli farklı dil ve kültürlerde uygulanmıştır. Türkçede sözcüklerdeki kişilik özellikleri çalışmalarında Kişiliğin beş büyük boyutu modelini destekleyici bulgular elde edilmiştir. Somer ve arkadaşları tarafından beş faktör kişilik envanteri geliştirilmiştir (Somer, Korkmaz, ve Tatar, 2002, s. 27). Beş faktör kişilik modeli ve alt boyutları Şekil 2.1.'de gösterilmiştir.

Şekil 2.1. Kişiliğin Beş Büyük Boyutu ve Alt Boyutları



Kaynak: Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002, s. 54

Dışadönüklük

Bu boyutun bir ucunda aşırı dışadönükler diğer ucunda içe dönükler bulunmaktadır. Dışadönük kişiler sosyal insanlardır. Hayat dolu, iyimser, neşeli, sıcakkanlı, enerjik ve girişken kişilerdir (Özkalp ve Kırrel, 2016). İçe dönük kişiler bu sıfatları göstermezler ancak bu durum onların asosyal kişiler olduklarını da göstermemektedir. Dışa dönüklerin şen şakrak olumlu halleri daha fazla pozitif etkiye, daha fazla olumlu olay beklentisine ve içe dönüklere kıyasla daha fazla enerjiye sahiptirler (Costa, McCrae, ve Dye, 1991). Yapılan araştırmalarda dışadönüklük boyutunun farklı noktalarına vurgu yapmasına karşın, elde edilen sonuçlar birbirleriyle çelişmemektedir. Dışadönüklük boyutu üzerinde görüş birliği sağlanmıştır. Türkçe geçerliliği yapılan çalışmalar dışadönüklüğü tanımlayan sıfatların uyumlu ve anlamlı olduğu görülmüştür (Gençöz ve Öncül, 2012; Somer ve Goldberg, 1999; Somer vd., 2002).

Deneyime açıklık

Araştırmacıların üzerinde en az uzlaşmaya vardığı boyut deneyime açıklıktır. Bazı araştırmalarda bu faktör zeka olarak adlandırılırken (Peabody ve Goldberg, 1989, s. 553) bazı çalışmalarda deneyime açıklık (McCrae ve John, 1992, s. 179) olarak isimlendirilmiştir. Deneyime açıklık boyutu kişiler arası ilişkilerde açık olmaktan ziyade, deneyimlere açık olmak anlamındadır. Deneyime açık bireyler güçlü bir hayal gücüne sahiptir. Analitik, karmaşık ve yeni fikirleri kabul etme isteği, geleneksel olmayan, cesur, meraklı sanata duyarlı kişiler olarak sıfatlandırılabilir. Deneyime açıklık boyutunda düşük puan alan kişiler gelenekçi kişilerdir. Türk dili üzerine yapılan çalışmada Somer ve Goldberg bu faktörün zekadan çok yeni deneyimleri kabul etmeyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır ve kişilerin yeteneklerinden çok eğilimleri, tercihleri ve yaşam tarzları ile tanımladığını belirtmişlerdir (Somer ve Goldberg, 1999). Bu faktör zeki, akıllı gibi sıfatlardan daha çok gelenekselliğe karşı yenilikçi, çağdaş, açık fikirli gibi sıfatları yansıtmaktadır (Gençöz ve Öncül, 2012).

Uyumluluk

Bu boyut kişinin duygularında, düşüncelerinde ve davranışlarında, şefkatten düşmanlığa kadar kişiler arası uyumun niteliğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler yumuşak kalpli, bağışlayıcı, yardımsever, sakin, eleştiriye açık, iyi kalpli, saf ve dürüst olarak tanımlanırken düşük puan alan kişiler dik

kafalı, kötümser, inatçı, merhametsiz, kinci ve çıkarıcı kişiler olarak tanımlanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016). Costa ve arkadaşları (1991) dışa dönüklüğün daha çok sosyal uyaranların miktarı ile ilişkili olduğunu uyumluluğun ise kişiler arası ilişkilerin niteliği ile ilintili olduğunu ve bireyin kendilik algısını da etkilediğini belirtmektedir (Costa vd., 1991). Uyumluluk kişiler arası çatışmayı azaltır ve daha az iş ve aile çatışmalarına neden olur. Böylece bireyler iş arkadaşları ve ailelerinden daha fazla destek görebilmektedir. Uyumluluğun olumlu ucundaki özelliklere aşırı derecede sahip olan kişiler de uyumsuzluk yaşayabilmektedir. Böyle kişiler, diğerleri tarafından dalkavukça davranan başkalarına bağımlı kişiler olarak algılanabilmektedir. Somer ve Goldberg'ın (1999) Türkçe uyarlamasında bu boyutta tanımlanan sıfatların Türk dilindeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlarla oldukça ilişkili olduğunu bulunmuştur (Somer ve Goldberg, 1999).

Sorumluluk

Sorumluluk boyutu, bilinçlilik, başarı yönelimi, düzenlilik, etkili ve planlı olma, mükemmeliyetçilik ve çok çalışkanlığı kapsar. Sorumluluk boyutu, bilinçlilik, başarı yönelimi, düzenlilik, etkili ve planlı olma, mükemmeliyetçilik ve çok çalışkanlığı kapsar. Bu boyut, hem hareket hem de odaklanmayı içerdiğinden ilerletici ve engelleyici yönleri bir arada bulunmaktadır. Sorumluluk boyutunun ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma azminde görülürken, engelleyici yönü ise ahlaki titizlik ve tedbirlilik özelliklerinde ortaya çıkar (Somer vd., 2002). Boyutun olumlu ucunda tedbirli, düzenli ve titiz olmak, organizasyon becerisi, yüksek ego kontrolü ve bir amaca yönelik olmak yer alırken dürtü kontrolü eksikliği olumsuz uçta yer almaktadır. Bilinçli bireyler daha mükemmeliyetçidir ve daha yüksek performans göstermektedir. Bu kişilerin pozitif bir ruh haline sahip olmaları beklenebilir, kendilerine saygıları yüksektir ve ortak iş paylaşımına açıktırlar, bu nedenle kolay iletişim sağlarlar (Özkalp ve Kırel, 2016).

Duygusal Dengelilik-Nevrotiklik

Nevrotiklik boyutu, genellikle, endişeli, güvensiz, korumacı, gergin ve kaygılı bireyleri işaret etmektedir. Bu özellikler iş ve aile yaşamında daha fazla çatışma yaşanmasına dolayısıyla daha fazla strese neden olmaktadır. Nevrotiklik boyutu, endişe, kaygı, ruh hali sık değişen, alıngan, kızgın gibi olumsuz duyguları içermektedir. Duygusal dengelilik, nevtiklik boyutunun karşıt ucunda yer almaktadır. Duygusal

denglilik özelliğini temsil eden sıfatların sayısı daha azdır. Duygusal denglilik rahat, kendinden emin, dengeli, sakin gibi sıfatlarla temsil edilmektedir.

Kişilik, otoriterlik, sosyal baskınlık gibi bireysel faktörler örgütlerde önyargı ve ayrımcılığı etkilemektedir. Otoriterlik, sağ kanat yetkecilik ve sosyal baskınlık yönelimi, ideolojik tutumları, toplumsal inançları ve değerleri ölçmekte kişiliğin alanından daha çok sosyal psikolojinin alanına girmektedir (Duckitt, 2001a). Temel kişilik özellikleri ise genetik farklılıklara ve/veya erken çocukluk dönemi deneyimlere dayanmaktadır. Kişilik, ilerleyen zamanlarda toplumsal ve yapısal unsurlardan daha az etkilenmektedir. Kişiliğin beş büyük boyutu tutumları etkilemektedir. Dolayısıyla kişilik önyargının öncülü konumundadır.

Kişiliğin beş büyük boyutu, sosyal baskınlık yönelimi ve önyargı arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Ekehammer ve arkakadaşları, İsveçli öğrenciler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, kişilik boyutlarından uyumluluk ile sosyal baskınlık yönelimi arasında zayıf kuvvette negatif yönlü ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir (Ekehammar, Akrami, Gylje, ve Zakrisson, 2004). Sibley ve Wilson'un (2007) Yeni Zelanda'da yürüttükleri araştırma, sosyal baskınlık yönelimi ile anlamlı ilişkisi olan kişilik boyutunun sadece uyumluluk olduğunu, diğer boyutların sosyal baskınlık yönelimi ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını göstermiştir (Sibley ve Wilson, 2007). Akrami ve Ekehammar'ın 2006 yılında yapmış oldukları çalışmada ise uyumluluk boyutunun yanı sıra deneyime açıklık boyutunun da sosyal baskınlık yönelimi ile negatif ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Akrami ve Ekehammar, 2006). Sibley ve Duckitt (2008) uyumluluk ile sosyal baskınlık yönelimi arasında orta kuvvette bir ilişkinin var olduğunu, deneyime açıklık ile sosyal baskınlık yönelimi arasında zayıf kuvvette negatif yönlü ilişkinin ar olduğunu göstermişlerdir (Sibley ve Duckitt, 2008). Hiel ve arkadaşları (2007) da uyumluluğun orta kuvvette deneyime açıklığın zayıf kuvvette negatif yönlü ilişkisi olduğunu bulgulamışlardır. Uyumluluk düzeyi ve deneyime açıklık düzeyi arttıkça sosyal baskınlık yönelimi düzeyi azalmaktadır (Hiel, Cornelis, ve Roets, 2007).

Önyargı ve kişiliğin beş büyük boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, Silvestri ve Richardson (2001) uyumluluk ve dışadönüklük ile önyargı arasındaki ilgisinin orta kuvvette olduğunu deneyime açıklık ile önyargı arasındaki ilgisinin daha zayıf kuvvette olduğunu göstermişlerdir (Silvestri ve Richardson, 2001). Ekehammer ve Akrami (2006) ise uyumluluk ve deneyime açıklık boyutunun önyargı ile olan ilişkisinin dışadönüklüğe göre daha kuvvetli olduğunu söylemektedirler (Akrami ve Ekehammar,

2006). Siyahlara ve Asyalılara yönelik tutumlar ile kişilik boyutları arasındaki ilişkiyi iki ayrı çalışmada inceleyen Jackson ve Poulsen (2005) farklı gruplara yönelik olumsuz tutumların yordayıcısı olarak kişilik boyutlarının farklılıklar olduğunu göstermişlerdir. Örneğin siyahlara yönelik önyargının yordayıcısı olarak deneyime açıklığın, uyumluluğa göre daha kuvvetli ilişkisi olduğunu, ancak asyalılara yönelik olumsuz tutumların yordayıcısı olarak uyumluluğun deneyime açıklığa göre daha kuvvetli bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir (J. W. Jackson ve Poulsen, 2005). Gallego ve Prado'nun (2014) Hollandalı bireyler üzerinde yaptıkları ve göçmenler hakkındaki tutumlara ilişkin çalışmada ise uyumluluğun yanı sıra diğer çalışmalardan farklı olarak sorumluluğun göçmenlere yönelik tutumlarla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Sosyal baskınlık yönelimi kontrol değişkeni olarak ele alındığında kişilik boyutlarının önyargı ile olan ilişkisinin azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla kişilik boyutlarının önyargı ile ilişkisinde sosyal baskınlık yöneliminin aracılık rolü bulunmaktadır denilebilir (Gallerdo ve Prado, 2014).

2.3. Örgütlerde Ayrımcılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütlerde ayrımcılığı etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra birçok örgütsel faktörde bulunmaktadır. Örgüt çevresinin özelliklerinin, davranışların, yapıların ve süreçlerin üzerinde etkileri bulunmaktadır. Çalışanların işyerindeki davranışları ayrımcı olarak algılamaları örgüt çevresinin özellikleri ile ilişkili olabilmektedir. Örgütlerin sahip olduğu belli yapılar ayrımcı davranışlar ile daha fazla ilişkilendirilecek özelliklere sahiptir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s. 1401). Örgütlerdeki çevresel girdiler sürekli ve önemli şekilde ayrımcılığı besleyen yapılar olabilmektedir (Gelfand, Nishii, Raven, ve Schneider, 2005, s. 92).

Örgütün varlığını sürdürdüğü ülke kültürü, belli gruplara yönelik ayrımcı davranışların boyutunu etkileyebilmektedir. Özellikle kültürel çeşitliliğin mevcut olduğu örgütlerde ülke kültürünün ayrımcı davranışların boyutuna etkisi daha belirgin bir hal alabilmektedir. Önyargıya ve ayrımcılığa ilişkin yerel normlar ve sosyokültürel miras örgüt üyelerinin davranışlarına etki etmektedir (Gelfand vd., 2005, s. 92). Ayrıca örgütler geniş yasal ve normatif düzenlemeler içerisinde varlıklarını sürdürmektedir. Ayrımcılığa karşı yasal düzenlemeler, ancak örgütteki yetkili kişiler ve çalışanlar tarafından dikkate alındığı zaman örgüt yapısını ve örgüt içindeki davranışları etkilemektedir. Ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemelerin boyutu, kapsamı ve yaptırımları, hem çalışanlarda ayrımcılığa karşı bilincin oluşmasına katkı sağlayabilmekte hem de

örgütlerin kurallarda ve uygulamalarda eşitlikçi yaklaşımlar benimsemesini kuvvetlendirebilmektedir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s. 1404). Müşteriler, hükümet kuruluşları, sendikalar, ürün tedarikçileri, örgütün benimseyeceği, ilkelere, uygulamalara ve stratejilere önemli şekilde etki edebilmektedir. Sivil toplum kuruluşları ve sendikalar baskılar ile, yapılacak sözleşmelerde ayrımcılığa karşı düzenlemelerin konulmasını sağlayabilmektedir (Gelfand vd., 2005, s. 92).

Örgütlerde ayrımcılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri ise, örgütün formel ve enformel yapısı, örgüt kültürü, örgüt iklimi, liderlik, örgütsel adalet gibi içsel faktörlerdir. Örgütün içsel çevresi, çalışanların ve yöneticilerin işyerinde ayrımcılığı fark etme ve ayrımcılığa karşı mücadele etmelerine veya ayrımcılıkla mücadeleyi engelleyen yapılara katkı sağlamalarına olanak sağlar.

Bazı örgütler tek başlarına, bağımsız kuruluşlar iken, bazı örgütler bağlı ortaklıklar veya büyük şirketlerin şubeleridir. Bu ayrım örgütün nasıl bir örgütsel alanda hareket ettiğini ve dışsal baskıların öznesi olup olmayacağı noktasında önemlidir. Bağlı ortaklıklar ve şubeler, bağlı buldukları örgütlerin politikaları ve denetimlerinin öznesi olmaktadır, bağlı oldukları büyük örgütlerin formel süreçlere sahip olmak zorundadırlar. Bağımsız örgütler ise otonom sahibi örgütlerdir, dışsal uygulama, denetim ve performans baskılarını daha az hisse ederler. Dolayısıyla bağlı ortaklıkların uygulamaları, bağımsız örgütlerin uygulamalarına kıyasla daha az ayrımcı unsurlar içerebilmektedir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s. 1404)

Farklı endüstriler, farklı kurumsal norm ve beklentilere sahiptir. Zihin emeğine dayalı sektörlerde kol emeğine dayalı sektörlerle göre eşitliğe ilişkin kurallar daha güçlüdür. Çünkü zihin emeğine dayalı sektörlerde varlığını sürdüren örgütler daha fazla kamu denetimine muhatap olmaktadır ve ayrımcılığın sosyal maliyeti daha yüksek olmaktadır. Profesyonellerin görünürlüğü, yetenek ve eğitim seviyesi yüksek beyaz yakalı çalışan pozisyonlarının çokluğu zihin emeğine dayalı sektörlerdeki örgütlerin eşitliğe yönelik taleplere daha fazla maruz kalmalarına neden olmaktadır (Charles ve Grusky, 2004, s. 28). Bazı özellikli durumların geçerli olduğu sektörlerde suç geçmişi eski hükümlülere yönelik önyargı ve ayrımcılık üzerinde daha etkili olabilmektedir. Örneğin, lojistik ve ardiyecilik sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde işverenler, alkol ve madde bağımlılığına ilişkin suç geçmişi olan kişilere yönelik olumsuz tutumları daha fazla olurken, kasiyerlik pozisyonu için hırsızlığa ilişkin suç geçmişine sahip kişilere yönelik olumsuz tutumları daha fazla olmaktadır (Links, 2010). Eski hükümlülerin yoğun

olarak yaşadığı alanlarda katılımcı havuzunda eski hükümlü sayısının fazla olduğu işe alım süreçlerinde, eski hükümlülere yönelik olumlu tutumların artış gösterdiği görülmektedir (Atkin ve Armstrong, 2011, s. 87)

Örgütler, personel seçme ve değerlendirme süreçlerinin biçimlendiği geniş yapılardır. Resmileşmiş personel uygulamalarından dolayı, işverenler objektif ölçütlere dayanan karar verme mekanizmalarına ihtiyaç duymaktadır. Objektif ölçütlere dayanan pratikler ırk, cinsiyet, medeni durum gibi iş ile alakasız kıstasların etkisini azaltmaktadır. Şirket büyüklüğü ile resmileşme arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Hirsh ve Kornich'e göre (2008), büyük kuruluşların resmileşmiş personel uygulamalarına daha fazla sahip olmaları gereği, büyük kuruluşların ayrımcılık ile ilişkisinin daha az olmasını gerektirmektedir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s. 1402). Gelfand vd. (2007) göre ise bürokratik yapıdaki örgütler ayrımcılığı devam ettirme eğiliminin ağır bastığı formel iş basamakları tarafından karakterize edilir. Büyük şirketlerde ayrımcı davranışların oranı daha çok olabilmektedir. Çünkü sabit ve değişmeyen çalışma koşulları, gelişime-büyümeye açık şirketlerin aksine işe alım ve terfi basamaklarında katılık, işte uzmanlaşma, unvanların yaygınlaşması, sık sürelerde kontrol ve uzun komuta zincirlerine sahiptirler (Gelfand vd., 2005, s. 94). Ancak büyük şirketlerin bu karakteristik özellikleri kişilerin takdir yetkilerini sınırlandıran özellikleri de beraberinde getirebilmektedir.

Yapılan çalışmalar örgüt büyüklüğünün eski hükümlülere yönelik önyargı ve ayrımcılığı etkilediğini göstermiştir. Büyük örgütlerde küçük örgütlere kıyasla eski hükümlülerin çalıştırılması konusunda daha olumlu yaklaşılmaktadır. Örgütlerin faaliyet gösterdikleri sektörler açısından incelendiğinde, üretim sektöründeki örgütlerin liderleri eski hükümlüleri istihdam etme istekleri, diğer sektörlerde göre daha fazla olmaktadır (Lukies vd., 2011).

Örgütün hiyerarşik yapısı, departmanların nasıl oluşacağı, ayrımcılığı etkileyen bir diğer unsurdur. Örneğin örgütün formel yapısının, iş basamaklarının kadınlardan ayrıştırılması, cinsiyet ayrımcılığını doğurmaktadır. Ayrımcı iş basamakları örgütün farklı departmanlarına yayılmış olabilmektedir. Kadınların cinsiyet ayrımcı bağlar içerisinde olması iş ile ilgili daha az bilgiye ulaşma, daha düşük statü ve daha az örgütte yukarı doğru hareketliliğe sahip olmaları demektir (McDonald, Lin, ve Ao, 2009; Perry, Davis-Blake, ve Kulik, 1994). Örgüt yapısındaki, iş basamaklarındaki eşitsizlikler azınlıkların, üst düzey pozisyonlara ulaşmasına engel olmaktadır (Stamarski ve Hing, 2015, s. 6). İnsan kaynakları uygulamalarında departmanların karşılaştırılmasına dayanan

ücret belirlemelerinde, azınlıkların yoğun olduğu departmanların değersizleştirilmektedir. Örgüt yapısındaki eşitsizlikler ayrımcı insan kaynakları uygulamalarına neden olmaktadır. Ayrıca ayrımcı insan kaynakları uygulamaları da örgüt yapısının ayrımcı özellikler barındırmasına sebep verebilmektedir (Stamarski ve Hing, 2015, s. 6).

Kişilerin bilgi, beceri ve yeteneklerine bakılmaksızın örgütlerde işe alım, terfi ve örgütün sağladığı olanaklarda akrabalık ilişkilerine dayanan taraflı uygulamalar nepotizm olarak tanımlanmaktadır. Toplumcu toplumlarda, aile şirketleri işletmelerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ancak aile şirketlerinde kurumsallaşmanın cılız olması, nepotizm ve kayırmacılığın yüksek oranlarda görülmesi, bu şirketlerde çalışanların ayrımcılığa uğradıklarını düşünmelerine, iş tatmini ve adalet algılarının düşük seviyelerde olmasına yol açabilmektedir (Arslaner, Erol, ve Boylu, 2014; Keleş, Özkan, ve Bezirci, 2011).

Ayrımcılığın nedenlerinden bir tanesi de örgüt çalışanlarının birbirlerine ne kadar benzer ve farklı oldukları ile ilgilidir. Bireyler kendi demografik özellikleri ile diğerleri arasında karşılaştırma yapmaktadır ve ne kadar benzer ve farklı oldukları kararına varmaktadır. Kendileri ile ilişkilendirilen demografik özellikler örgütün demografik özellikleri ile tezatlık gösterebilir. Demografik özelliklerdeki bu karşıtlık örgütlerde ayrımcı davranışlara neden olabilmektedir (Goldman, Gutek, Stein, ve Lewis, 2006, s. 798). Tsui ve O'reilly'nin (1989) yapmış olduğu çalışmada yöneticiler ile astları arasındaki cinsiyet farklılıkları, astların yöneticileri tarafından performanslarının düşük bulunmasıyla ilişki olduğunu bulmuşlardır (Tsui ve O'reilly, 1989, s. 417). Elvira ve Cohen (2001) yapmış oldukları çalışmada kadınların, çalıştıkları düzeyde daha fazla kadın çalışanın olması durumunda işten ayrılma oranının düşük düzeyde kaldığını, hatta daha üst pozisyonlarda ve yönetici pozisyonlarında kadınların varlığı ayrılma oranlarının azalmasıdaki etki daha güçlü olmaktadır. Ancak erkeklerin çalıştıkları düzeyde erkek çalışanlarının oranı erkeklerin işten ayrılma eğilimlerinde bir etkisi bulunmazken, yönetici pozisyonlarında erkeklerin oranının fazla olması erkeklerin işten ayrılma oranlarını düşürmektedir (Elvira ve Cohen, 2001, s. 591). Demografik bütünlüğün örgütlerin çeşitlilik ikliminin sağlanmasına yönelik atacağı adımlarda sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir.

Üst düzey yöneticilik seviyesinde yapısal bütünleşme ve çeşitliliğin temsili örgütlerde ayrımcılığın belirtisi olarak görülebileceği gibi ayrımcılığın daha büyük

boyutlara ulaşmasının öncülü olarak da düşünölmelidir (Stamarski ve Hing, 2015, s. 6). Örgütün üst seviyelerinde çeşitliliğin temsilindeki sorunlar örgüt kültürünün monolitik bir yapıya bürünmesine neden olabilmektedir. İşe alım ve terfi aşamasında karar vericilerin kendine benzeyen kişileri tercih etmeleri örgütlerde homososyal yeniden üretim sayesinde ayrımcılığın ebedileşmesine sebep olmaktadır (Gelfand vd., 2005, s. 94). Doğrudan yönetim yapısı yöneticiler ile asları arasındaki etkileşimi sağlamaktadır ve bu etkileşimin yapısı çalışanların eşitlik algılarını biçimlendirmektedir. Geniş denetim yapısı iş ile ilgili kararların alınmasında komuta zincirlerinin tamamından geçmesini gerektirmektedir. Bu durum, çalışanların ayrımcılık algılarının azalmasını sağlamaktadır (Hirsh ve Kornrich, 2008, s. 1402).

Ayrımcılığı etkileyen unsurlardan bir diğeri ise liderliktir. Liderlik örgütlerin önceliklerinin kararını veren ve örgütün bütün üyelerine iletilmesini sağlayan yapıdır. Liderler, örgütün diğeri yapılarına, süreçlerine ve uygulamalarına önemli etkilerde bulunurlar. Özellikle örgüt kültürünün belirlenmesi, uygulamaların ayarlanması ve örgüt stratejilerinin belirlenmesi noktasında en güçlü elemanlardır (Stamarski ve Hing, 2015, s. 6). Örgütlerde üst düzey yönetici pozisyonları, örgütlerin çeşitlilik ve ayrımcılık konusunda hangi yönde ilerleyeceğinin belirlemektedir. Üst düzey yöneticiler, örgütteki daha alt seviyedeki yöneticiler için rol model konumundadır. Üst düzey yöneticiler geleneksel örgüt pratikleri ve yapıları içindeki potansiyel ayrımcı unsurları fark edebilmelidir. Bütün çalışanlara aynı değeri göstermeli ve başarıları önündeki engelleri kaldırmalıdır (Gelfand vd., 2005, s. 97). Örgüt için farklılıkların önemini vurgulamalı, bütün çalışanların örgütün bu ilkesel politikasına uymaları yönünde baskı unsuru olabilmelidir. Örgütlerde her kademedeki ayrımcılığın her biçiminin ortadan kaldırılması yönünde çaba gösteren üst düzey yöneticiler, örgütün monolitik yapıdan çok kültürlü yapıya dönüşmesinde kritik rol oynamaktadır (Perry vd., 1994, s. 810).

Üst düzey yönetimin sembolik işlevlerine karşı, örgütlerde çalışanların deneyimleri doğrudan bağlı buldukları yöneticiler ile olmaktadır. Yöneticiler ile yakın doğrudan etkileşim içerisinde bulunan çalışanlar, iş geliştirme aşamalarında özerkliğe sahip olduklarını düşünmektedir. Örgütte hangi davranışların kabul edilebilir hangisinin kabul edilemez olduğu orta düzey yöneticiler ile olan ilişkide netlik kazanmaktadır. Çalışanların ayrımcı davranışları bağlı buldukları liderleri tarafından cezalandırılmadığı zaman, çalışanlar bu tarz davranışların kabul edilir olduğunu düşünebilmektedir. Doğrudan bağlı bulunulan orta düzey yöneticiler örgütsel ödüllere ulaşım kararlarını vermektedir. Bu

kararlarda sergilenecek ayrımcı davranışlar sadece o departman ile sınırlı kalmayabilir. Kalıpyargılar ve önyargılara dayanarak kendilerine benzeyen çalışanları ödüllendirme politikaları süreklilik kazanarak bütün örgüt yapısına dağılabilmektedir (Gelfand vd., 2005, s. 98).

Lider üye etkileşimi örgütlerde ayrımcılığı etkileyen önemli bir diğer konudur. Lider üye etkileşimi modeli yöneticiler ile astları arasında farklı ilişkilerin oluşmasından evrilmiştir. Lider üye etkileşimi teorisine göre, liderlerin bazı astlarla yakın ve yüksek nitelikli ilişkiler, diğerleri ile otoriter ve düşük nitelikte ilişkiler kurduğunu ifade eder. Yakın ve nitelikli ilişkiler kuran çalışanlar liderlerinden daha fazla destek görmekte, önemli bilgilere ulaşabilmektedir. Ayrıca işe ilişkin duygusal bağlılıkları düşük nitelikte lider üye etkileşimine sahip çalışanlara göre daha güçlü olmaktadır. Yöneticilerin sağlamış olduğu desteğin niteliği çalışanların ayrımcılık algısına etki etmektedir. Gi Park ve arkadaşlarının (2016) Kore’de kadın otel çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmada lider üye etkileşiminin niteliğinin öznel kariyer başarıları ile ilişkili olduklarını bulmuşlardır. Nitelikli lider üye etkileşiminin, çalışanların kariyer başarılarına ulaşmasında olumlu etkisi bulunmaktadır. Lider üye etkileşimi ile ayrımcılığın ücret ve işyeri eğitimi konularında herhangi bir etkisinin bulunmadığını ancak işe alım ve terfi aşamasındaki ayrımcılığa önemli etkileri bulunduğunu göstermişlerdir. Nitelikli ve güçlü lider üye etkileşimi çalışanların işe alım ve terfi aşamasında ayrımcılık algısını zayıflatmaktadır. Çalışanların işe alım ve terfide ayrımcılık algısı, onların öznel kariyer başarılarını olumsuz etkilediği görülmektedir (S. G. Park, Kang, Lee, ve Kim, 2016, s. 14 - 16). Türkiye gibi toplulukçu bir ülkede iç grup dış grup ayrımını pekiştiren olgulardan bir tanesi de lider üye etkileşimidir. Belirsizliğe toleransın düşük olması yöneticilerin kendilerine benzeyen kişilerle kaliteli ilişkiler geliştirmesine, onları iç gruba dahil etmesine neden olmaktadır. Bu durumda iç grup dış grup ayrımı kuvvetlenmektedir. Örneğin güvenlik sektöründe yapılan bir çalışmada üste benzerliğin terfi edilme kararları üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sektörlere ek olarak Türkiye’de yaygın görülen paternalist lider, sağ kolu hissettiği, güvendiği, çalışanları yanına alırken, bu gruba girmeyenleri dışarıda bırakarak ayrımcılık algısının pekişmesine neden olabilir (Aycan ve Fikret-Paşa, 2003).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin sahip olduğu ortak inanç, varsayımlar ve değerlerdir. Çalışanlar, işyerlerinde problemlerle karşılaştıklarında, örgüt kültürü nasıl davranışsal tepkiler vereceklerine dair bilgiler sağlar. Örgüt kültürü, kişilerin neyin

mümkün olduğuna dair fikirlerini şekillendirerek ayrımcılığa neden olabilir. Örneğin, ayrımcılığın normalleştiği örgüt kültüründe, ayrımcılığa maruz kaldığını düşünen kişiler, terfi konusunda daha düşük umut ve beklentiye sahip olacaklardır (Stamarski ve Hing, 2015, s. 7). Ayrımcı örgüt kültürlerinde karar vericiler (liderler) azınlık gruplarına karşı güçlü, tanımlayıcı ve yasaklayıcı kalıpyargılara sahip olabilmektedir (Eagly vd., 1992). Örgüt kültürünün meritokratik önemine vurgu yapan yapısı, insanların eşitlikçi, pozitif ayrımcı uygulamalara yönelik insan kaynakları uygulamalarına karşı durmalarına yol açabilmektedir (Stamarski ve Hing, 2015, s. 7). Türkiye’de klan kültürü ile sıklıkla karşılaşmaktadır. Klan kültürü, sadakat, katılımcılık, geleneksel değerler gibi unsurlara sahiptir (Cameron ve Quinn., 2005). Güler, Özkanlı ve Akyol (2010) imalat sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmada cinsiyet ve iş baskısı arasındaki ilişkide klan kültürünün doğrudan ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Güler, Özkanlı, ve Akyol, 2010). Bir başka ifadeyle patriyarkal ve geleneksel örgüt yapısı, kadınların iş-yaşam çatışmasını yönetme ve iş gerekliliklerini yerine getirme konusunda daha fazla üst yönetim baskısıyla karşılaştıkları görülmektedir.

Kültürel güç örgüt üyelerinin örgüt değerlerini ve normlarını ne kadar benimsediği anlamına gelmektedir. Güçlü kültür yapılarında üyelerin üzerinde anlaşmaya varılmış standartlara uygun davranmaları gerektiği ve eğer davranışlar bu standartlardan sapma eğiliminde ise gerekli yaptırımların uygulanması konusunda baskın inanışlar mevcuttur. Aşırı durumlarda geleneksel olmayan çalışanlar baskın grupların normlarına uyum göstermek zorunda kalacaklardır. Zayıf kültürlerde ise güçlü kişilerin örgüt içinde nasıl davranması gerektiğini belirleyen güçlü normlar bulunmamaktadır (González-Romá ve Peiró, 2014, s. 498). Kişiler çoğu zaman kendi kimliklerine uygun davranışlar gösterebilmektedir. Bu durum ise kişilerin örgüt içinde rahatlıkla önyargılı tutum ve ayrımcı davranışlar sergilemesine imkan vermektedir. Ayrımcılık hem güçlü hem de zayıf kültürlerde mevcut olabilmektedir. Bu yüzden örgütler güçlü ve zayıf kültürel değerlerin kombine edildiği ayrımcılığı oradan kaldıracak değerlere sahip olmalıdır (Gelfand vd., 2005, s. 97).

Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin paylaştıkları formel ve enformel örgüt pratikleri, süreçleri ve rutinlerdir. Çeşitlilik iklimi, farklı grupların kapsandığı, yetkilendirildiği ve farklı gruplara adil davranıldığı algısının yüksek olduğu iklimlerdir. Çeşitlilik ikliminin güçlü olması örgütlerde ayrımcılığın düşük düzeylerde kalmasını sağlayabilmektedir(Gelfand vd., 2005, s. 104). Ayrımcı örgüt iklimi, ayrımcılığa

uğrayanların bu durumla başa çıkmada gönülsüz davranmalarına neden olur. Çünkü ayrımcılığa uğrayanların şikayetlerinin ciddiye alınmayacağına, şikayetlerin kendileri için daha fazla olumsuz sonuçlar doğuracağına dair kuvvetli inançları mevcuttur (Stamarski ve Hing, 2015, s. 7). Bebekoğlu ve Wasti örgütsel iklimin işyerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışları açıklayan en önemli etken olduğunu söylemektedirler. Örgüt iklimi bu tarz davranışlara müsamaha göstermediğinde, şikayet eden kadının hakları net prensiplerle korunduğunda bu tip davranışların sıklığı azalmaktadır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

Boehm ve arkadaşları (2014) yapmış oldukları çalışmada çalışma gruplarında çeşitlilik iklimi örgütlerdeki algılanan ayrımcılık ile negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca ayrımcılığın çalışma gruplarının performanslarını olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır. Çalışma gruplarının büyüklüğü çeşitlilik iklimi ve ayrımcılık arasındaki ilişkide aracılık etmektedir. Çeşitlilik iklimi ve ayrımcılık büyük çalışma gruplarında daha fazla dile getirilmektedir (Boehm vd., 2014, s. 393).

Çalışanların adalet algıları, ayrımcılığın algılanmasında ve ayrımcılığa karşı tepkilerin nasıl olacağı ile ilişkilidir (Goldman, Gutek, Stein, ve Lewis, 2006, s. 801). Goldman'ın (2001) belirttiğine göre dağıtım ve prosedür adaleti hakkındaki olumsuz algı çalışanların ayrımcılığa uğradıklarını daha fazla dile getirmektedir. Arkadaşların, ailenin ve çalışma arkadaşlarının çalışanların ayrımcılığı dile getirme ve bu tarz davranışlar göstermeyi cesaretlendirme noktasında bir ilişki vardır (Goldman, 2001, s. 365 - 367).

Dağıtım adaleti perspektifinden, mevcut seçim ve terfi kararların yapısı ayrımcılık algısında anahtar rol üstlenmektedir. Düşük dağıtım adaleti, örgütlerdeki çalışanların hırsızlık yapması ve sabotaj gibi anti sosyal davranışlar ile ilişkilidir. Bu anti sosyal davranışlar çalışanların eşitlik duygusu ile onarılabilir (Goldman, 2001, s. 364). Seçim ve terfi sürecinde reddedilen adayların ayrımcılığın varlığına yönelik algıları kabul edilen adaya göre daha fazla olmaktadır (Harris, Lievens, ve Hoye, 2004, s. 59). Ayrıca kişilerin performans değerlendirme sonucunda ödüllendirilecekleri beklentisinin de ayrımcılığın algılanmasında önemli rolü vardır (Gilliland, 1993). Ayrımcılık algısı performans beklentileri karşılanmayan kişilerde daha yüksek olabilmektedir (Harris vd., 2004, s. 59).

Performans beklentisi yaklaşımında üç kural kabul edilmektedir. Bunlar hakkaniyet (Equity), eşitlik (equality) ve ihtiyaçlarıdır (need). Hakkaniyet kuralı adaleti algısı üzerinde temel belirleyici olmasına rağmen, ayrımcılık söz konusu olduğunda eşitlik ve

ihtiyaçlar dikkat çekici kurallar olmaktadır (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, ve Ng, 2001). Hakkaniyet kuralına göre adayların yetenek, nitelik, gibi girdilerin oranı ile iş görüşmesine kabul, işe alınma gibi sonuçların dengeli ve tutarlı olması gerekir. Eşitlik kuralına göre ise bütün katılımcıların olumlu sonuçlara ulaşmada, onların özelliklerine bakılmaksızın eşit şansa sahip olmasıdır. Adayların ırk ve cinsiyet gibi özelliklerine dayanarak işe alınmaması bu kurala zarar vermektedir. Eşitlik kuralının zarara uğramasının ayrımcılık algısında temel rolü bulunmaktadır. İhtiyaçlar kuralına göre ise sonuçlar bireysel ihtiyaçlar temel alınarak dağıtılması gerekir. Bu perspektiften bakıldığında pozitif ayrımcı uygulamalar haklı mantılı hale gelmektedir (Harris vd., 2004, s. 59- 60).

Örgütsel adaletin bir diğer bileşeni prosedür adaletidir. Prosedür adaleti örgütlerde verilen kararların ve sonuçların çalışanlar tarafından değerlendirilirken, bu sonuçlara yol açan süreci veya prosedürü göz önüne almalarıdır (Özkalp ve Kırel, 2013, s. 657). Prosedür adaletinde kararda seslerini duyurmak veya çalışanların karar süreçlerine etki edebilmesi en önemli unsurdur. Aynı zamanda uygulanan kuralların tutarlılığı, geçerliliği ve doğruluğu önyargısız olması da prosedür adaleti için önemli kriterlerdir (Özkalp ve Kırel, 2013, s. 658). Eğer bu şartlar karşılanırsa çalışanların ayrımcılık algıları düşük olabilmektedir (Harris vd., 2004, s. 60).

Bilgi adaleti çalışanların süreçler ve kararlara dair dürüst ve zamanında açıklamalara ulaşmasıdır. Aynı zamanda onların performansları hakkında geri bildirimlere ulaşabilmesidir (Özkalp ve Kırel, 2013, s. 661). Bilgi adaletinin sağlanması ayrımcılık algısını azaltmaktadır. Belki de ayrımcılık algısı konusunda en önemli bileşen kişiler arası adalettir. Azınlık grubundan kişilerin, kaba, soğuk, saygısız davranışları, kendi gruplarından kaynaklandığını düşünebilmektedir. Kişiler arası adalet için, adil davranışlar, uygunsuz soruların ve önyargılı tutumların ortadan kaldırılmasını da kapsar (Gilliland, 1995, s. 17). Örneğin, bir kadına iş görüşmesi sırasında hamileliği ile ilgili sorular sorulması, onun cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığını düşünmesine neden olabilmektedir. Özyer ve Azizoğlu'nun (2014) örgütsel adalet ve cam tavan arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında kadınların cam tavan algısı ile en kuvvetli ilişkiye sahip örgütsel adalet boyutu dağıtım adaleti çıkmıştır. Cam tavan ile karşılaştığını düşünen kadınlar emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünmekte ve dağıtım adaleti algıları yara almaktadır. Ayrıca dağıtım adaletinden sonra prosedür adaleti ile cam tavan

algısı arasında da olumsuz ilişki bulunmuştur. Kadınlar hak ettikleri halde karar alma süreçlerine katılamamaktadırlar (Özyer ve Azizoğlu, 2014, s. 103-104).

2.4. Örgütlerde Ayrımcılığın Sonuçları

Örgütlerde ayrımcılığın bireysel ve örgütsel birçok sonuçları bulunmaktadır. Birçok insan ayrımcılığın sonuçlarını düşündüklerinde akıllarına bireysel olumsuz psikolojik sonuçları gelmektedir. Ancak ayrımcılığın örgüt için de tehlikeli sonuçları bulunmaktadır. Öncelikle bireysel sonuçları üzerinde durduğumuzda şu bilgiler ile karşılaşmaktadır.

Yapılan birçok çalışma algılanan ayrımcılığın psikolojik ve fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Örneğin Pascoe ve Richman (2009) 134 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında ayrımcılığın strese bağlı fiziksel ve psikolojik etkisinin; artan depresyon, psikolojik rahatsızlıklar gibi mental ve fiziksel hastalıklara neden olabildiğini bulmuşlardır. Ayrıca ayrımcılık algısının yaratmış olduğu stres ile başa çıkmak için insanlar, daha fazla sağlıkla ilgili davranışlar sergilemektedir. Bu durum kısa dönemde hastalık riskini azaltsa dahi uzun dönemde hastalık riskini etkilememektedir (Pascoe ve Richman, 2009, s. 543 - 544). Ayrımcılığın çeşitli sağlık sorunlarına etki düzeyi ve farklı sağlık problemlerinin gelişim düzeyini inceleyen Pavalko ve arkadaşları (2003), ayrımcılıktan kaynaklı strese bağlı en fazla ortaya çıkan hastalıkların tansiyon, psikolojik rahatsızlıklar olduğunu göstermişlerdir. Bu rahatsızlıklar ayrımcılık ile doğrudan ilişkilendirilebilmekte ve kısa sürede ortaya çıkmakta iken, kronik hastalıklar, engellilik gibi fiziksel hastalıklar dolaylı yoldan ilişkilendirilebilmekte ve uzun süreler sonrasında görülmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre kadın çalışanların erkeklere oranla ayrımcılıktan kaynaklı stres düzeyleri daha yüksek olmakta, buna bağlı olarak kadın çalışanlar erkeklere oranla daha fazla duygusal rahatsızlıklar yaşamaktadır (Pavalko, Mossakowski, ve Hamilton, 2003, s. 28). Ayrımcı davranışlara maruz kalan çalışanların alkol problemleri yaşadıkları görülmektedir. Kadın çalışanların ayrımcı davranışlar ve alkol problemleri arasında daha tutarlı bir ilişki mevcutken erkek çalışanlar için yaşam stresi ve iş baskısı alkol problemi için en önemli belirleyicilerdir (Rospenda, Richman, ve Shannon, 2008, s. 20).

Çalışanlar, başkalarının bir şekilde kendilerinden daha iyi olduklarını gördüklerinde kendilerini değerlendirme biçimleri ve öz saygıları değişebilmektedir. Dezavantajlı grup üyeleri, örgüt içi ve dışında diğer gruplara göre daha fazla ayrımcılığa

uğramaktadır. Sosyal yapı içerisinde damgalanmış bireylerin kişisel ve sosyal kimlikleri zarara uğrayabilmektedir. Ayrımcılığa uğrayan gruplar, ücret, terfi fırsatları, kişilerarası ilişkiler anlamında kendilerinden daha aşağıda bulunan gruplarla karşılaştırma yapmaları kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayabilmektedir. Ancak kendinden daha iyi durumdaki avantajlı gruplarla karşılaştırma yapmaları rahatsız edici bir durumdur. Dolayısıyla bireyler, kendilerinden aşağıda olan gruplarla kıyaslamayı daha az stresli bulmaktadır. Özellikle dezavantajlı grup üyeleri kendi grubu içerisinde karşılaştırma yaparak öz saygılarında olumsuz etkilerin önüne geçebilmekte, yetersizlik hissi, depresif olma etkileri daha az deneyimlemektedir. Ancak grup içi bu karşılaştırma iş performansını olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar kendi grubundan kişilerle karşılaştırma yaptığında, işte daha fazla gayret sarf etme gereği duymayabilir, iş performanslarının atıl durumu devam edebilmektedir. Sonuç olarak dezavantajlı gruplar olumsuz iki farklı sonuçla karşı karşıya kalmaktadır. Ya baskın gruplarla karşılaştırma yaparak öz saygılarını tehdit eden unsurlarla uğraşacak ya da öz saygılarını geliştirmeye yönelik iç grup ile karşılaştırma yoluna giderek, iş performansı önüne engeller koyacaktır (Goldman vd., 2006, s. 803 - 804).

Bireyler, dahil oldukları gruplarından dolayı örgüt içinde ayrımcı davranışlara maruz kaldıklarında yabancılaşma ve kızgınlık hissetmektedir. Yabancılaşma ve kızgınlık iş ile ilişkili davranışları olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan birçok çalışma ayrımcılık ile örgütlerde öznel iyi oluş halinin ilintili olduğunu, ayrımcılığın iş tatmini, örgüte bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Kim, 2015; Onay, 2009; Sanchez ve Brock, 1996; Triana, Jayasinghe, ve Pieper, 2015). Foley ve arkadaşları (2005) ayrımcılığın ve örgütsel adalet algısının, iş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkileri olduğunu bulmuşlardır. Algılanan ayrımcılık sonucu kadın çalışanlar erkeklere göre daha düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahiptir. Erkekler ise kadınlara kıyasla algılanan dağıtım adaleti iş tatmini üzerindeki ayrımcılığın olumsuz etkileri daha fazla hissetmektedirler. İşten ayrılma niyetinin ayrımcılık ile olan ilişkisini incelediklerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı bir unsur olmadığını, tek başına cinsiyet ayrımcılığının bireylerin işi terk etme eğilimini etkilediğini bulmuşlardır (Foley, Hang-Yue, ve Wong, 2005, s. 442 - 443). Bebekoğlu ve Wasti'nin çalışmasında cinsiyet temelli düşmanca davranışların işten ayrılma niyetini yordamasa bile, kadınların ruh sağlığı ve iş tatminini olumsuz etkilediği ve işten kaytarmaya sebep olduğu ortaya çıkmıştır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

Ayrımcılığın nedeni olan farklı kaynakların iyi olma hali üzerinde farklı etkilerini inceledikleri çalışmalarında Wood ve arkadaşları (2011) yöneticiler, çalışma arkadaşları, müşterilerden kaynaklanan ayrımcı davranışların hepsinin iyi oluş hali ve iş tatmini üzerinde etkisi bulunduğunu ancak, yöneticilerin sergilediği ayrımcı davranışların diğer kaynakların sergilediği ayrımcı davranışlardan daha fazla olumsuz etkisi bulunduğunu söylemektedirler. Prosedür adaleti ve dağıtım adaleti algısı hem yöneticiler hem de müşterilerin ayrımcı davranışları ile iş tatmini ve iyi oluş hali arasında aracılık etmektedir. Çalışma arkadaşlarının ayrımcı davranışları arasında ise daha zayıf aracılık etkisine sahiptir. Algılanan ayrımcılık ile algılanan örgütsel adaletin gücü çalışanların iş tatmini ve iyi oluş halleri üzerindeki ayrımcılığın etkisini açıklamada önemli bir unsurdur. Ancak yöneticilerden kaynaklanan ayrımcılığın hem doğrudan hem de dolaylı yoldan etkisi bulunmaktadır. Ayrıca yöneticilerden kaynaklanan ayrımcılığın adalet algısındaki etkisi çalışma arkadaşları ve müşterilerden kaynaklanan ayrımcılıktan daha güçlüdür. Çalışma arkadaşlarından kaynaklanan ayrımcılığın ise dolaylı ve zayıf bir etkisi bulunduğunu göstermişlerdir (Wood, Braeken, ve Niven, 2013, s. 627 - 628). Ensher ve arkadaşları (2001) yöneticilerin ve çalışma arkadaşların ayrımcı davranışlarının, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca çalışma arkadaşlarından kaynaklanan ayrımcılığın enformel sosyal davranışları daha fazla etkilediği görülmüştür. Ancak algılanan ayrımcılık ile kin duyma arasında herhangi bir ilişki gözetlenememiştir (Ensher, Grant-Vallone, ve Donaldson, 2001, s. 66 - 67).

Çalışanların ayrımcılık algısı, ekonomik temelli ihtiyaçların tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü ayrımcılık algısı çalışanların zihninde başarılarına ve ekonomik ihtiyaçlarına ulaşmada şüpheler yaratmaktadır. Örgütler, damgalanmış grupları yeteri kadar kullanmadıklarından dolayı daha az tahmin edilebilir olarak algılanmaktadır. Örgütlerdeki işyeri ayrımcılığı algısı, çalışanların ekonomik sonuçlara ulaşmada ne tarz davranışlar sergileyeceği noktasında bir mesaj niteliğindedir (Goldman, Slaughter, Schmit, Wiley, ve Brooks, 2008).

Çalışanların ayrımcılık algısı aynı zamanda kişiler arası ihtiyaçların tatmini ile de olumsuz ilişki içindedir. Çünkü ayrımcılık, örgütlerin herkese benzer bir şekilde davranmadığını, farklı davranışların az ya da çok demografik özellikleri temel aldığını işaret etmektedir. Özellikle azınlık üyeleri mevcut sosyal yapı içinde kişisel ve sosyal kimliklerinin değersizleştiği baskısı altındadır (Goldman vd., 2008).

Ayrıca çalışanların örgütlerini ayrımcılık ile ilişkilendirilmeleri ahlaki ve etik temelli inanç sistemlerini zarara uğratmaktadır. Dahası bu algı süreklilik arz edebilmektedir. Çünkü örgütün varsayımları, değerleri ve örgüt kültürünü etkilemektedir. Ahlaki kuralların zarara uğraması duygusal tepkiler tarafından karakterize edilen deontik tepkileri tetiklemektedir. Örneğin, rövanş duygusu kuralların ve normların zarara uğramasına, saygı görmemeye ve adaletsizliğe merhem olmanın bir yolu olarak gösterilen genel bir tepkidir. Bu ahlaki kurallara uyulmaması deontik temelli ihtiyaçların tatmininin zarara uğramasıyla sonuçlanmaktadır (Goldman vd., 2008).

Ayrımcılığın örgütler için yasal maliyetleri çok yüksek miktarlara ulaşabilmesinin yanında, çalışanların iş performanslarındaki düşüş, düşük moral düzeyi, iş tatminsizliğine bağlı olarak, örgütlerin finansal kayıplara uğramasına neden olabilmektedir (Gelfand vd., 2005, s. 105). Örgütler dezavantajlı grupların etkin kullanımını sağlayamadıkları için de maddi zarara uğrayabilmektedir. Ancak bazı örgütler dezavantajlı grupları istihdam etmenin, dezavantajlı müşterilerin tatmin düzeyini artırdığının farkına vararak ayrımcı uygulamaları engellemeye çalışabilmektedir (Cox ve Blake, 1991). Örgütün imajı ile itibarı arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütsel itibar hem mevcut çalışanların örgütsel bağlılık ve tatmin düzeylerini etkilemekte hem de örgütün yetenekli ve kalifiyeli yeni çalışanlara ulaşmasını etkilemektedir (Robinson ve Dechant, 1997, s. 26). Örgütsel itibarı olumlu yönde etkileyen bir unsur da örgütün adil olduğu yönündeki algıdır. Ayrımcı uygulamalar örgütün kalifiyeli çalışanlara ulaşmasını, örgütün yeni pazarlara açılmasını ve diğer işverenler gözündeki itibarını zedeleyebilmektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik pozitif ayrımcı uygulamalar örgütün sosyal sorumlulukları yerine getirdiğinin bir göstergesidir. Pozitif ayrımcı uygulamalar örgüt imajını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Singh ve Point, 2004, s. 305).

Yukarıda görüldüğü üzere ayrımcılık bireysel faktörlerden kaynaklanabileceği gibi örgütsel yapı ve faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. Bireysel ve örgütsel yapıdaki çeşitlilikler önyargılı tutumları ve ayrımcı politikaları besleyebilmektedir. Örgütlerde ayrımcılık, işe alım süreciyle başlamakta performans değerlendirme ve terfi süreciyle devam etmektedir. İşgören seçme ve yerleştirme sürecinde görüşmelerin yapılandırma seviyesi, işin karmaşıklığı, başvuru havuzunda grupların oranı ayrımcılığa etki etmektedir. Türkiye’de özellikle yapılandırılmamış ve takdir yetkisinin görüşmeyi yapan kişiye bırakıldığı görüşmelerin çoğunlukta olduğunu, eski hükümlülerin başvuru havuzunda sayıca az olacağı düşünüldüğünde eski hükümlülerin ayrımcılığa maruz kalma

ihtimalleri artmaktadır. Yapılan çalışmalarda işverenlerin eski hükümlüleri işe almaya dair önyargılarının var olduğu ve eski hükümlülerin daha çok işe giriş aşamasında ayrımcılıkla karşılaştıkları görülmektedir. Örgütlerin uygulamaları ayrımcı olmasa dahi kalıpyargılar ve saygı, örgütlerde ayrımcılığa neden olabilmektedir. Eski hükümlüler çoğunlukla tehlikeli, dürüst olmayan kişiler olarak görülmekte, örgüt imajı, müşteri memnuniyeti gibi gerekçelerle ayrımcılığa uğrayabilmektedir.

Ayrımcılığın bireysel ve örgütsel sonuçları arasında işe yabancılaşma, iş tatminine zarar verme, ahlaki ve etik temelli inanç sistemlerinin zedelenmesi ve finansal kayıplar yer almaktadır. Özetle, ayrımcılığın önlenmesi hem süreçlerin işlerlik kazanmasını sağlayacak hem de bireysel ve örgütsel açıdan adalet algısını pekiştirecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde Ankara ilinde belediyelerde çalışan personellerin temel kişilik özelliklerinin ve sosyal baskınlık düzeylerinin ve eski hükümlülere yönelik tutumların incelenmesi amacı ile yapılan araştırmaya ait bulgular ele alınmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Eski hükümlülerin, çalışma hayatına dahil olmaları ve sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması, onların topluma entegre olabilmelerinde başat rol oynamaktadır. Eski hükümlü:

“Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri; özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları; ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanlardan, Cumhuriyet Başsavcılığından alınan salıverilen hükümlülere ait durum bildirme formu ile durumlarını belgelendirenler”

olarak tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2009).

Eski hükümlülerin cezalarını tamamlayarak toplumsal yaşama yeniden dahil oldukları kabul edilmesine rağmen eski hükümlülük çalışma hayatında onlara sorun teşkil etmektedir. Eski hükümlüler kendi ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için çalışmak zorundadır (Göçoğlu, 2015, s. 848). Eski hükümlülerin sosyal hayatta karşılaştıkları sorunlar onların dezavantajlı gruplar olarak değerlendirilmesine ve sosyal devlet anlayışına uygun olarak korumacı politikaların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. İş kanunda 2008 yılında yapılan değişiklik ile özel sektörde eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış ve elli veya daha fazla işçinin çalıştığı kamu kurumlarında çalıştırılacak eski hükümlü oranı yüzde iki olarak belirlenmiş ve bu durum bir zorunluluk olarak değil terör mağduru çalıştırılacaklar ile bir tercih olarak konulmuştur. İşkur verilerine göre Türkiye’de 2015 yılı sonu itibariyle kamu kurumlarında istihdam edilen eski hükümlü sayısı “4604”tür.⁹

⁹ <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 05.02.2016)

Çalışma hayatı eski hükümlüler için kriminal yaşam tarzından uzak durması, özsaygılarını güçlendirmesi, kendilik değerlerini güçlendirmesi, kontrol duygularının artması, acizlik duygusunun azalması gibi bireysel ve yeniden suç işlemelerinin (tespit edilen ve edilemeyen suçları) toplumsal maliyetinin, şiddet olaylarının, özel mülkiyete yönelik zararların azaltması, toplum güvenliğinin arttırması gibi toplumsal faydalar anlamına gelmektedir (Graffam vd., 2008, s. 674).

Eski hükümlüler işe ilişkin yeteneklerin sınırlı olması, düşük eğitim düzeyi gibi birçok sorunla baş etmek zorundadır. Eski hükümlülerin çalışma yaşamında karşılaştıkları en büyük sorun, işverenlerin ve çalışma arkadaşlarının eski hükümlülere yönelik olumsuz kalıpyargılara ve tutumlara sahip olmalarıdır.

Bu çalışmanın amaçlarından birisi kamu kurumu çalışanlarının eski hükümlülere yönelik önyargı düzeylerini, eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlarını (eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması ve eski hükümlüler ile sosyal temas), kişilik tiplerini ve sosyal baskınlık yönelimi seviyelerini tespit etmektir. Ayrıca kişilik boyutları ile önyargı, tutumlar ve sosyal baskınlık yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek ve kişilik boyutlarının önyargı, tutumlar ve sosyal baskınlık yönelimi üzerindeki etkisini analiz etmek bir diğer amaçtır. Son olarak çalışma sosyal baskınlık yöneliminin, kişilik boyutları ile önyargı ve tutumlar arasındaki ilişkide aracı rolünü analiz etmeyi amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Sosyal devletin gerekleri doğrultusunda, Türkiye’de eski hükümlülerin çalıştırılmasına yönelik hukuki düzenlemeler ve bu düzenlemelerin akademik tartışması gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, eski hükümlülerin çalışma hayatındaki karşılaşılabilecekleri sorunlara dair çalışmanın olmaması bu çalışmayı yapma gerekliliği doğurmuştur. Eski hükümlülerin çalışma yaşamında karşılaşacakları sorunlar onlarında iş bulamamalarına, işten ayrılmalarına ve suç sarmalının içine yeniden girmelerine neden olabilmektedir. Bu durum hem bireysel hem de toplumsal birçok zararı doğurabilmektedir. Örgütlerin sosyal sorumlulukları gereği bu gibi olumsuzlukların önüne geçmek için uygulayacağı politikalara çalışma ile katkı sağlanması beklenmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda Türkiye’de kişilik boyutları ile sosyal baskınlık ve önyargı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmanın bulunmadığı görülmüştür.

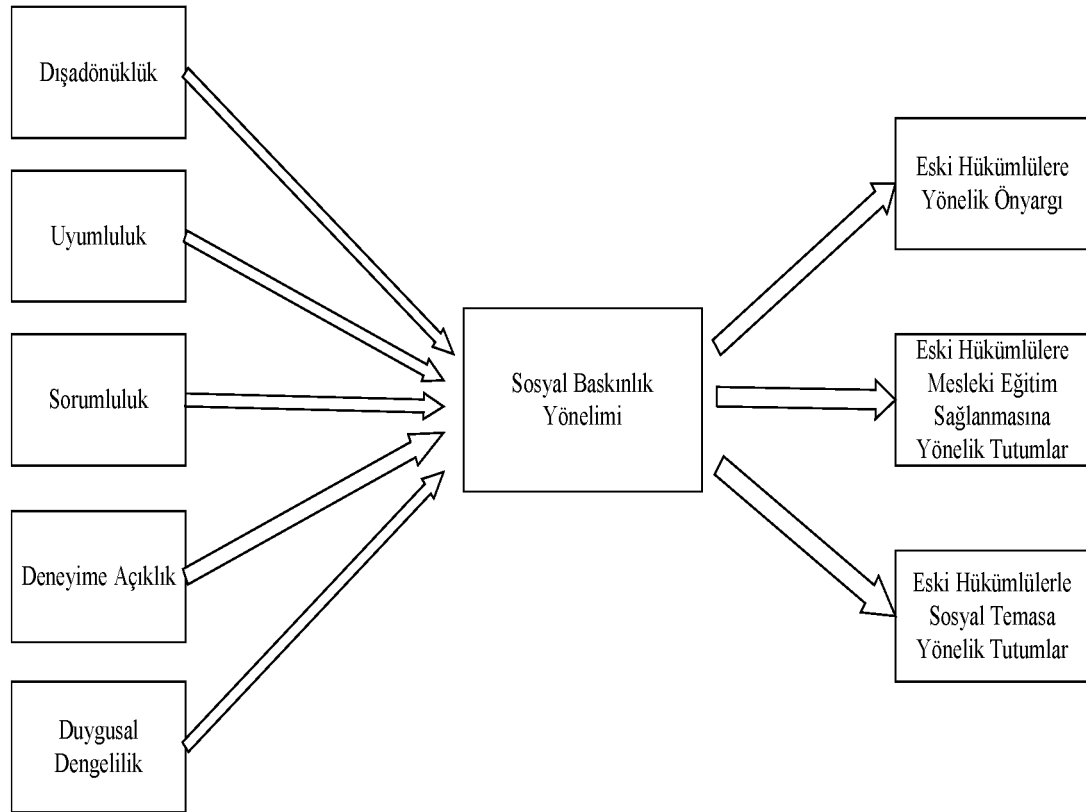
Yine eski hükümlülere yönelik önyargı ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlara dair herhangi bir çalışmanın bulunmamasından dolayı, çalışmanın alana teorik ve pratik katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma, örgütlerde karar vericilerin, çalışma grupları ve çevrenin olumsuz etkilerini bertaraf etmek için, çalışanların kişilik tipleri, sosyal baskınlık yönelimi düzeyleri dikkate alınarak, hem çeşitliliğin sağlanması hem de iş barışının sağlanmasına dair alacakları kararlara rehber niteliği taşıyacağı düşünülmektedir.

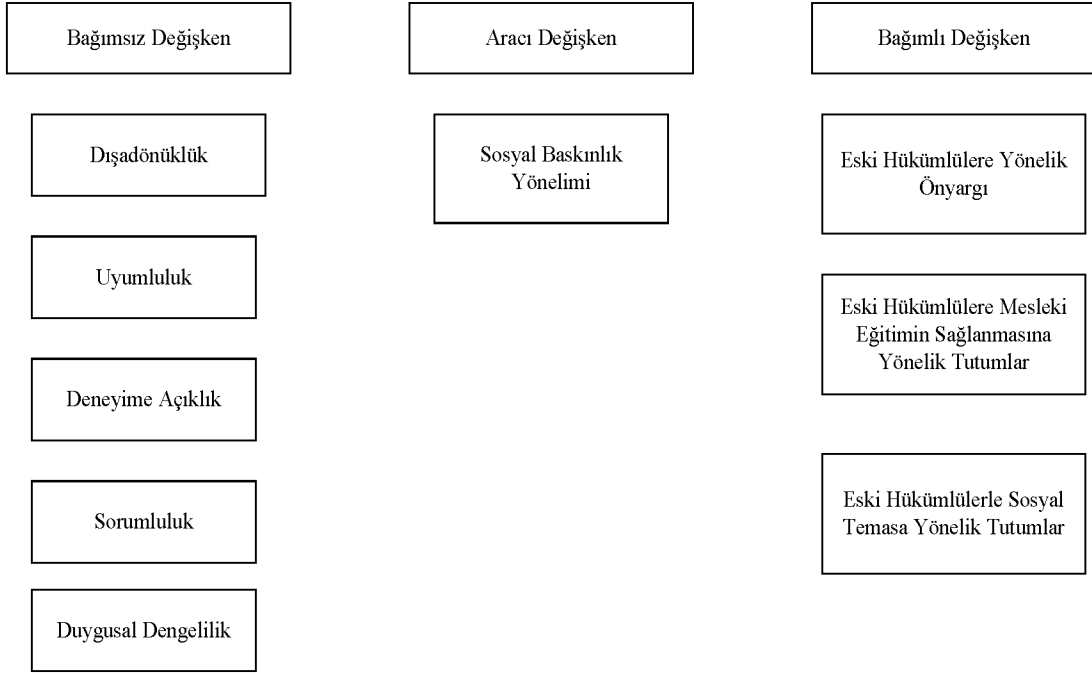
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli ve araştırmadaki bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenleri Şekil 3.1. ve Şekil 3.2.'de gösterilmiştir.

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 3.2. Araştırmanın Değişkenleri



Araştırmanın hipotezleri ise şu şekilde sıralanmaktadır;

H1: Kişilik boyutları ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H2: Kişilik boyutları ile eski hükümlülere yönelik önyargı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Kişilik boyutları ile eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Sosyal baskınlık yönelimi ile eski hükümlülere yönelik önyargı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Kişilik boyutları ile eski hükümlülere yönelik önyargı ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlar arasındaki ilişkide sosyal baskınlık yöneliminin aracılık rolü vardır.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın örneklemini Ankara ilinde eski hükümlülerin istihdam edildiği birimlerde, belediyelerde çalışan personeller oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan 260 katılımcının yaş aralığı 21-57 ve yaş ortalaması 35.31'dir (S = 8.732). Katılımcıların 164'ünü (%63.1) erkekler, 96'sını (%36.9) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların

medeni durumlarına bakıldığında 81'i (%31.2) bekar iken 179'u (%68.8) evli, eğitim düzeylerine bakıldığında ise 26'sı (%10.8) ilköğretim (ilkokul ve ortaokul), 79'u (%30.4) lise ve 153'ü (%58.8) üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların en düşük gelir seviyesi 950 tl, en yüksek gelir seviyesi 7000 tl ortalama gelir ise 2.697 tl olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	96	36,9
	Erkek	164	63,1
Yaş	20-30	94	36,2
	31-40	100	38,5
	41-50	46	17,7
	51-57	20	7,7
Medeni Durum	Evli	179	68,8
	Bekâr	81	31,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	26	10,8
	Lise	79	30,4
	Üniversite ve üzeri	153	58,8
Gelir Düzeyi	0-2000	100	38,5
	2001-3000	86	33,1
	3001-4000	46	17,7
	4001-5000	18	6,9
	5000-7000	10	3,8

3.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket formunda, demografik sorular, temel kişilik özelliklerini belirlemek için temel kişilik özellikleri envanteri, sosyal baskınlık düzeylerini belirlemek için sosyal baskınlık yönelimi ölçeği (SDO), eski hükümlülere

yönelik önyargı düzeylerini belirlemek için eski hükümlülere yönelik tutum ölçeği (ATP) ve eski hükümlülerin yeniden topluma girişlerine yönelik tutumları ölçeği (ATPR) bulunmaktadır.

Demografik sorular katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi ve aylık gelirleri hakkında sorulardır.

3.5.1. Temel kişilik özellikleri envanteri

Çalışmada kullanılan temel kişilik özellikleri envanteri Gençöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilmiştir. 45 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipi bir araçtır ve 1 puan kesinlikle uygun değil 5 puan kesinlikle uygun anlamına gelmektedir. Gençöz ve Öncül (2012) çalışmaları sonucunda ölçeğin kapsadığı 45 sıfatın Beş büyük kişilik boyutu ile uyumlu olduğu ve olumsuz değerler olarak diğer kişilik özelliklerinin ele alınan altıncı boyutu içerdiğini belirtmişlerdir. Temel kişilik özellikleri envanterinde (Basic personality traits inventory for turkish culture), sorumluluk boyutu 8 madde Cronbach alpha değeri 0.85, dışadönüklük boyutu 8 madde Cronbach alpha değeri 0.89, uyumluluk boyutu 8 madde Cronbach alpha değeri 0.85, deneyime açıklık boyutu 6 madde Cronbach alpha değeri 0.80, nevroitiklik boyutu 9 madde Cronbach alpha değeri 0.83 ve olumsuz değerler 6 madde ve Cronbach alpha değeri 0.71, olarak belirlenmiştir. Altı boyutun iç tutarlılık katsayıları 0.71 ile 0.89 aralığında, test tekrar güvenilirliği ise 0.71 ile 0.84 aralığında bulunmuştur.

3.5.2. Sosyal baskınlık yönelimi ölçeği

Çalışmada Sidanius ve Pratto tarafından geliştirilen, 16 maddeden oluşan Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (Social Dominance Orientation Scale) kullanılmıştır. 7 dereceli likert tipi bir araç olan ölçekte 1 puan kesinlikle katılmıyorum 7 puan kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir. Ölçekten alınan puanların artış göstermesi yüksek sosyal baskınlık yönelimine, puanların azalış göstermesi düşük sosyal baskınlık yönelimine işaret etmektedir. On dört farklı ülkede yapmış oldukları çalışmalarda Sidanius ve Pratto (1999) sosyal baskınlık yönelimi ölçeğinin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayılarını 0.66 ile 0.92 değerleri arasında bulmuşlardır.

Karaçanta (2002) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında sosyal baskınlık yönelimi ölçeğinin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0.85, test tekrar

güvenirliliği 0.86 ve tek ve çift maddeler üzerinden yapılan iki yarım güvenirliliği 0.79 olarak bulunmuştur (Karaçanta, 2002). Hasta ve Karaçanta (2015), Jost ve Thompson'un (2000) çalışmasında olduğu gibi, ölçeğin iki faktörlü yapıya daha uygun olduğunu belirtmişlerdir. Bu faktörler “grup temelli baskınlık” ve “eşitliğe karşı olma” olarak adlandırılmıştır. “grup temelli baskınlık” faktörünün Cronbach alpha değeri 0.70, “eşitliğe karşı olma” faktörünün Cronbach alpha değeri 0.84 olarak bulunmuştur (Hasta ve Karaçanta, 2013).

3.5.3. Eski hükümlülere yönelik tutum ölçekleri

Eski hükümlülere yönelik tutumların ölçülmesi için Melvin ve arkadaşları tarafından geliştirilen Attitude Towards Prisoners (ATP) ölçeği kullanılmıştır (Melvin, Gramling, ve Gardner, 1985). Ölçek 36 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir araçtır. 1 puan kesinlikle katılmıyorum 5 puan kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir. Melvin ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değerlerini 0.84 ile 0.92 arasında, test tekrar güvenirliliği 0.82 olarak bulunmuştur. ATP ölçeğinden alınan değerlerin yüksek olması eski hükümlülere yönelik olumsuz tutumların çokluğunu, değerlerin düşük olması eski hükümlülere yönelik olumlu tutumların çokluğunu göstermektedir. Kjelsberg ve arkadaşlarının ölçeğin başka kültürlerde geçerli olup olmadığını inceledikleri çalışmalarında Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur (Kjelsberg, Skoglund, ve Rustad, 2007).

Katılımcıların eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlarını ölçmek için Park'ın geliştirmiş olduğu Attitude toward prisoners reentry (ATRP) ölçeği kullanılmıştır. 18 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipi bir araçtır ve 1 puan kesinlikle katılmıyorum 5 puan kesinlikle katılıyorum anlamındadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.875 olarak belirtilmiştir.

Kamu kurumunda çalışanların eski hükümlülere yönelik önyargı düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Melvin ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiş olan ATP ölçeği ve eski hükümlülerin yeniden topluma girişlerine yönelik tutumları Park (2009) tarafından geliştirilmiş olan ATPR ölçeği Türkçeleştirilmiştir. Türkçe çevirisi yabancı dil uzmanı tarafından gerçekleştirildikten sonra hazırlanan form bir sosyolog, bir psikolog ve bir dil uzmanı tarafından kontrol edilmiş ve geçerli ve geçerli değil şeklinde görüşleri alınarak eski hükümlülere yönelik önyargı formunun 34 maddesinin ve eski hükümlülerin yeniden topluma girişlerine ilişkin tutum ölçeğinin 6 maddesinin geçerli olduğu

görülmüştür. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürmesi kullanılarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır.

Eski hükümlülere yönelik önyargı formu için keşfedici faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin örneklem yeterlilik değerinin .833 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu bulunmuştur. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ($\chi(561) = 3181.045, p < 0.001$) maddeler arasında korelasyon ilişkisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Birinci faktörde maddelerin yüksek yük değerlerine sahip olması, birinci faktörün özdeğer ve açıkladığı varyans yüksek iken ikinci faktörde bu değer düşük çıkması, ikinci faktör ile sonraki faktörün özdeğerin arasında yakınlık bulunması tek boyutluluğun göstergesidir. Tek faktörlü yapıda varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2007; Çokluk, Şekercioğlu, ve Büyüköztürk, 2010).. Analiz sonucunda birinci faktör toplam varyansın %32.747'sini açıklarken ikinci faktörün açıkladığı varyans %6.803'tür ve yapının tek faktörlü bir yapı olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda tek faktörlü yapıda 0.4 faktör yükünün altında kalan maddelerin analizden çıkartılmasına karar verilmiş ve 24 madde üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. 24 maddeye ilişkin faktör yükleri Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Eski hükümlülerin yeniden topluma girişlerine yönelik tutumlar formu için uygulanan keşfedici faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin örneklem yeterlilik değeri .803, Bartlett küresellik testi değeri ($\chi(15) = 1086.943, p < 0.001$) anlamlı olması, örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve maddeler arasında korelasyon ilişkisinin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. Keşfedici faktör analizi sonucunda iki faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Birinci faktörde toplanan maddelerin eski hükümlülerin mesleki eğitim almasına ilişkin maddeler olduğu, ikinci faktörde ise toplumsal temas ilişkin maddelerin yer aldığı tespit edilmiştir. Çalışmada bu iki faktörden birincisi eski hükümlülere mesleki eğitim, ikinci faktör eski hükümlülerle sosyal temas olarak adlandırılmıştır. Bu iki faktörün toplam varyansın %84.369'u açıkladığı maddelerin yüklerinin .875'ten büyük olduğu bulunmuştur. Keşfedici faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.3.'te gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Eski Hükümlülere Yönelik Önyargı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yüklü
03- Eski hükümlüler asla değişmezler	0,581
05- Tıpkı bizim gibi eski hükümlülerin de duyguları vardır	0,531
07- Birçok eski hükümlüyü sevebileceğimi düşünüyorum	0,500
09- Bir eski hükümlüye elini versen kolunu kurtaramazsın	0,497
010- Çoğu eski hükümlü düşüncesizdir	0,464
012- Bir eski hükümlüden çok fazla şey beklememelisin	0,582
013- Eski hükümlüleri rehabilite etmeye çalışmak zaman ve para kaybıdır	0,478
014- Bir eski hükümlünün doğruyu söylediği asla bilinemez	0,507
016- Eski hükümlülere karşı her zaman dikkatli olunmalıdır	0,483
017- Eski hükümlüler genellikle benzer şekilde düşünür ve hareket ederler	0,587
018- Eski hükümlüler yalnızca kendilerini düşünürler	0,728
020- Eski hükümlülerle iletişim kurulabilir	0,582
021- Çoğu eski hükümlü namusluca para kazanabilmek için fazla tembeldir	0,459
022- Eski hükümlü biriyle kapı komşusu olmak beni rahatsız etmez	0,527
023- Eski hükümlülerin özlerinde cimrilik vardır	0,603
024- Eski hükümlüler her zaman çıkar sağlamaya çalışırlar	0,625
028- Eski hükümlüler düpedüz ahlaksızdır	0,667
029- Eski hükümlüler sıkı ve sert bir disiplin altında tutulmalıdır	0,559
030- Eski hükümlüler temelde kötü insanlardır	0,670
031- Çoğu eski hükümlü rehabilite edilebilir	0,538
032- Bazı eski hükümlüler gerçekten iyi insanlardır	0,590
033- Bazı eski hükümlülerle iletişim kurmak hoşuma gidebilirdi	0,627
034- Eski hükümlüler sadece kaba kuvvete saygı duyarlar	0,637
035- Eski hükümlüler kamu güvenliği için bir risk oluşturmaktadır	0,608

Tablo 3.3. Eski Hükümlülerin Tophuma Yeniden Girişleri Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler ve maddeler	Açıklanan varyans (%)	Özdeğer (λ)	Faktör yükü
Eski Hükümlülere Mesleki Eğitimi Sağlanması			
036- Tutuklular cezaevinde çalıştırılmalıdırlar. Böylece cezaevinden tahliye olduklarında mesleki becerilere sahip olurlar			0,895
037- Tutuklular cezaevinde mesleki eğitim almalıdırlar. Böylece cezaevinden tahliye olduklarında istihdam fırsatları bulabilirler			0,914
038- Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmalıdır	60,544	3,633	0,886
Eski Hükümlüler ile Sosyal Temas			
039- Kiralık emlağım olsa eski hükümlüye kiralamaktan sakınca duymam			0,897
040- İşveren olsam eski hükümlüyü işe almakta sakınca görmem			0,898
041- Çalışma yaşamında bir eski hükümlü ile çalışmak beni rahatsız etmez	23,825	1,430	0,875
Toplam	84,369		

3.6. İşlem

Ölçekler kişilere doğrudan Nisan-Mayıs 2016 aylarında ulaştırılmıştır. Araştırma gönüllü katılım formu katılımcılara sunulmuş ve gönüllü katılımcılar araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Kurumlarla temasa geçilirken, Anadolu Üniversitesi Etki Komisyonu'ndan alınan rapor veri toplama izinleri alınmasında faydalı olmuştur. Fakat ölçeklere ilişkin maddelerin anket formunu dolduracak kişilerde endişe ve isteksizlik yaratması örneklem sayısını artırmayı engellemiştir. Bu gereklilikler doğrultusunda 275 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Ölçeklerin doldurulması 10-15 dakikalık bir sürede gerçekleşmiştir. Kayıp veriler nedeni ile 15 adet anket formu dışarıda bırakılmış ve 260 katılımcının anket formu ile analiz gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Temel kişilik özellikleri, sosyal baskınlık yönelimi, eski hükümlülere yönelik tutum ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutum ile cinsiyet ve medeni durum arasındaki ilişki t testi, gelir eğitim düzeyi ve yaş ile ilişkisi ANOVA ile incelenmiştir. Türkçeleştirmesi yapılan eski hükümlülere yönelik tutum ölçeği ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutum ölçeği için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki, korelasyon analizi ile incelenmiştir. Değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisi regresyon analizi ile araştırılmıştır.

3.7. Ön Analiz Sonuçları

Çalışmada kullanılan bütün ölçeklerin ve alt ölçeklerin açıklayıcı bilgileri Tablo 3.4'de gösterilmiştir.

Tablo 3.4.'den de görüleceği üzere ölçeklerin güvenilirlik analizi Cronbach alpha değerleri hesaplanarak yapılmıştır. Temel kişilik özellikleri envanterinin güvenilirlik katsayıları uyumluluk boyutu 0.893, dışadönüklük boyutu 0.795, deneyime açıklık boyutu 0.769, sorumluluk boyutu 0.843 ve nevroitiklik boyutu 0.763 olarak bulunmuştur. Sosyal baskınlık yönelimi güvenilirlik katsayıları, grup temelli baskınlık boyutu için 0.618 ve eşitliğe karşı olma boyutu için 0.840'tır. Eski hükümlülere yönelik tutum ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.909'dur. Eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutum ölçeğinin güvenilirlik katsayıları, eski hükümlülerin mesleki eğitim alması boyutu için 0.908 iken, eski hükümlülerle sosyal temas boyutu için 0.901'dir. Yapılan analiz sonucunda ölçeklerin maddeler arasındaki iç tutarlılık değerleri

kabul edilebilir değer olan 0.600'den yüksek olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2007; okluk vd., 2010).

Tablo 3.4. *alışmada Kullanılan leklere İlişkin Açıklayıcı Bilgiler*

Ölçekler	Cronbach Alpha Katsayısı	Ortalama	Standart Sapma	Değer Aralığı
Beş Faktör Kişilik				
Uyumluluk	0,893	33,68	5,34	8-40
Dışadönüklük	0,795	28,89	5,72	8-40
Deneyime Açıklık	0,769	23,05	4,12	9-30
Sorumluluk	0,843	31,83	5,65	11-40
Nevrotiklik	0,763	24,38	6,40	9-41
Sosyal Baskınlık				
Grup Baskınlığı	0,618	26,30	7,98	9-50
Eşitlik Karşıtlığı	0,840	21,40	10,08	8-56
nyargı	0,909	56,05	13,89	24-113
Topluma Yeniden Giriş				
EHME	0,908	12,68	2,78	3-15
EHST	0,901	10,24	2,99	3-15

Not: EHMH: Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması, EHST: Eski hükümlüler ile sosyal temas

3.8. Grup Karşılaştırmaları

Çalışmadaki değişkenler (Kişiliğin beş büyük boyutu, sosyal baskınlık, önyargı, eski hükümlülerin mesleki eğitim sağlanması, eski hükümlüler ile sosyal temas) ile grup farklılıklarının incelenmesi için 2 farklı t testi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerden hiçbiri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Değişkenlerin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız rneklem T Testi sonuçları Tablo 3.5'te yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre beş büyük kişilik faktörlerinden dışadönüklük boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t(222) = 2,087$; $p < 0.05$). Erkek katılımcıların dışadönüklük düzeyi ortalaması (ort. = 29,439; S.S. = 5,977) kadın katılımcıların dışadönüklük düzeyi ortalamalarından (ort. = 27,968; S.S. = 5,169) daha yüksektir. Ayrıca deneyime açıklık boyutu ile cinsiyet arasında da anlamlı bir fark vardır ($t(258) = 3,172$; $p < 0.05$). Erkek katılımcıların deneyime açıklık ortalaması (ort. = 23,664 S.S. = 4,267) kadın katılımcıların deneyime açıklık ortalamasından (ort. = 22,010 S.S. = 3,672) daha yüksektir. Nevrotiklik boyutunda ise ($t(258) = 3,370$; $p < 0.05$) kadın personellerin

ortalaması (ort = 26,104; S.S. = 5,562) erkek katılımcıların ortalamasından (ort. = 23,384; S.S. = 6,664) daha yüksektir. Bu sonuçlar erkek çalışanların daha dışadönük ve deneyime açık kişilik tipinde, kadınların ise daha nevroitik kişilik tipleri olduklarını göstermektedir. Cinsiyet ile sosyal baskınlık yönelimi arasında anlamlı fark grup temelli baskınlık boyutunda ($t(258) = 2,218$; $p < 0.05$) görünmektedir. Erkek çalışanların grup temelli baskınlık ortalamaları (ort. = 27,134; S.S. = 8,429) kadın çalışanların ortalamalarından (ort. = 24,875; S.S. = 6,977) daha yüksektir. Bu sonuçlar erkek çalışanların grup temelli baskınlık yönelimlerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak uyumluluk, sorumluluk, eşitliğe karşı olma, önyargı, eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlar ve eski hükümlülerle sosyal teması yönelik tutumların cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermediği bulunmuştur.

Tablo 3.5. *Cinsiyete ilişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları*

	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Uyumluluk	Erkek	164	33,634	5,764	258	-0,198	0,843
	Kadın	96	33,770	4,582			
Dışadönüklük	Erkek	164	29,439	5,977	222,03	2,087	0,038
	Kadın	96	27,968	5,169			
Deneyime Aç.	Erkek	164	23,664	4,267	258	3,172	0,002
	Kadın	96	22,010	3,672			
Sorumluluk	Erkek	164	31,847	5,969	258	0,048	0,962
	Kadın	96	31,812	5,097			
Nevrotiklik	Erkek	164	23,384	6,664	258	-3,370	0,001
	Kadın	96	26,104	5,562			
Grup Baskınlığı	Erkek	164	27,134	8,429	258	2,218	0,027
	Kadın	96	24,875	6,977			
Eşitlik Karşıtlığı	Erkek	164	21,847	10,544	220,03	0,967	0,335
	Kadın	96	20,635	9,261			
Önyargı	Erkek	164	56,042	13,903	258	-0,034	0,973
	Kadın	96	56,104	13,955			
EHME	Erkek	164	12,780	2,773	258	0,695	0,488
	Kadın	96	12,531	2,824			
EHST	Erkek	164	10,329	3,037	258	0,612	0,541
	Kadın	96	10,093	2,916			

Not: EHMH: Eski hükümlülere mesleki eğitimin sağlanması, EHST: Eski hükümlüler ile sosyal temas

Gelir ve yaş grupların değişkenler üzerindeki etkisi ANOVA ile incelendiğinde gelir ve yaş grupları arasında anlamlı farklılıkların olmadığı bulunmuştur (ek göster). Eğitim düzeyinin çalışmadaki değişkenler üzerindeki anlamlı etkisi ANOVA (tek yönlü varyans analizi) ile incelenmiştir. Örnekleme ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları ile çoklu karşılaştırma sonuçları Tablo 3.6. ve tablo 3.7.'te yer almaktadır.

Tablo 3.6. Eğitim Düzeyi Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler			Ortalama Fark	S.S.	p	95% Aralığı Alt Sınır	Güven Üst Sınır	
Uyumluluk	İlköğretim	Lise	-3.47197*	1.16010	.008	-6.2067	-.7372	
		Üniversite	-3.01214*	1.08420	.016	-5.5680	-.4563	
	Lise	İlköğretim	3.47197*	1.16010	.008	.7372	6.2067	
		Üniversite	.45983	.73077	.804	-1.2629	2.1825	
	Üniversite	İlköğretim	3.01214*	1.08420	.016	.4563	5.5680	
		Lise	-.45983	.73077	.804	-2.1825	1.2629	
	Grup Baskınlığı	İlköğretim	Lise	.21474	1.71772	.991	-3.8346	4.2641
			Üniversite	3.80976*	1.60535	.048	.0254	7.5942
		Lise	İlköğretim	-.21474	1.71772	.991	-4.2641	3.8346
			Üniversite	3.59502*	1.08203	.003	1.0443	6.1458
		Üniversite	İlköğretim	-3.80976*	1.60535	.048	-7.5942	-.0254
			Lise	-3.59502*	1.08203	.003	-6.1458	-1.0443
Önyargı	İlköğretim	Lise	5.28797	3.02106	.189	-1.8338	12.4098	
		Üniversite	7.77941*	2.82342	.017	1.1236	14.4353	
	Lise	İlköğretim	-5.28797	3.02106	.189	-	1.8338 12.4098	
		Üniversite	2.49144	1.90303	.391	-1.9947	6.9776	
	Üniversite	İlköğretim	-7.77941*	2.82342	.017	-	-1.1236 14.4353	
		Lise	-2.49144	1.90303	.391	-6.9776	1.9947	
EHME	İlköğretim	Lise	-.86709	.60514	.326	-2.2936	.5595	
		Üniversite	-1.57190*	.56555	.016	-2.9051	-.2387	
	Lise	İlköğretim	.86709	.60514	.326	-.5595	2.2936	
		Üniversite	-.70481	.38119	.156	-1.6034	.1938	
	Üniversite	İlköğretim	1.57190*	.56555	.016	.2387	2.9051	
		Lise	.70481	.38119	.156	-.1938	1.6034	

*p < 0.05 Not: EHME: Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması

Tablo 3.7. Eğitim Düzeyi Tek Faktörlü Varyans Analizi

Bağımlı Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Uyumluluk	Gruplar arası	261,881	2	130,941	4,706	0,010
	Grup içi	7150,257	257	27,822		
	Toplam	7412,138	259			
Grup Baskınlığı	Gruplar arası	840,367	2	420,184	6,889	0,001
	Grup içi	15676,233	257	60,997		
	Toplam	16546,600	259			
Önyargı	Gruplar arası	1532,635	2	761,817	4,038	0,019
	Grup içi	48490,254	257	188,678		
	Toplam	50013,888	259			
EHME	Gruplar arası	70.202	2	35,101	4.637	0,011
	Grup içi	1945.564	257	7,570		
	Toplam	2015.765	259			

Not: EHME: Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması

Tablo 3.6. ve 3.7.'de görüldüğü gibi Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre çalışanların eğitim düzeyi ile uyumluluk ($F = 4,706$, $p < 0.05$), grup temelli baskınlık ($F = 6,889$, $p < 0.05$), eski hükümlülere yönelik önyargı ($F = 4,038$, $p < 0.05$) ve eski hükümlülerin mesleki eğitim almalarına yönelik tutumları ($F = 4.637$, $p < 0.05$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında lise (Ort. = 34,33; S.S. = 5,40) ile üniversite ve üzeri (Ort. = 33,87; S.S. = 4,66) eğitim düzeyine sahip çalışanların uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak eğitim düzeyi ilköğretim (Ort. = 30,85; S.S. = 7,60) seviyesinde olan çalışanların lise ile üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip çalışanların uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre ilköğretim düzeyinde eğitim almış çalışanların uyumluluk düzeyi lise ile üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha düşüktür. Çalışanların grup baskınlığı düzeyleri ($F = 6,889$; $p < 0.005$) ele alındığında, ilköğretim (Ort. = 28,60; S.S. = 8,04) seviyesinde eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar ve eğitim düzeyi lise (Ort. = 28,39 S.S. = 8,35) olan çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak üniversite ve üzeri (Ort. = 24,79 S.S. = 7,47) eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar ile diğer eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. İlköğretim ve lise düzeyinde eğitim görmüş çalışanların sosyal baskınlık düzeyi üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha yüksektir. Eski hükümlülere yönelik tutumlar ($F = 4,038$; $p < 0.05$) ile eğitim düzeyindeki farklılıklar ise şu şekilde bulunmuştur: Lise (Ort. = 56,96; S.S. = 14,78) düzeyinde eğitim görmüş çalışanların ilköğretim ile üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlar

arasında anlamlı bir fark bulunmamakta iken, eğitim düzeyi ilköğretim (Ort. = 62,25; S.S. = 13,63) olan çalışanların üniversite ve üzeri (Ort. = 54,47; S.S. = 13,18) eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Üniversite ve üzeri eğitim seviyesindeki çalışanların önyargı düzeyleri ilköğretim düzeyinde eğitime sahip çalışanlardan daha düşüktür. Benzer ilişki eski hükümlülerin mesleki eğitim almasına yönelik tutumlar ($F = 4.63$; $p < 0.005$) için de mevcut olduğu saptanmıştır. İlköğretim (Ort. 11,5; S.S. = 3,19) ile üniversite ve üzeri (Ort. = 13,07; S.S. = 2,33) eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulgulanmıştır. Ancak lise (Ort. = 12,36; S.S. 3,27) düzeyinde eğitime sahip çalışanların bu iki grup ile aralarında anlamlı bir fark yoktur.

3.9. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada değişkenler arası ilişki Pearson tekniği kullanılarak çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.8. de yer almaktadır.

Elde edilen bulgular incelendiğinde eski hükümlülere yönelik önyargı ile uyumluluk ($r = -.264$, $p < 0.01$), dışadönüklük ($r = -.256$, $p < 0.01$), deneyime açıklık ($r = -.175$, $p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Değişkenler arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı değişkenlerin ters yönde değiştiğini göstermektedir. Eski hükümlülere yönelik önyargı ile grup temelli baskınlık ($r = .355$, $p < 0.01$) ve eşitliğe karşı olma ($r = .379$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani grup temelli baskınlık ve eşitliğe karşı olma ile eski hükümlülere yönelik önyargı birlikte azalmakta veya artmaktadır.

Grup temelli baskınlık ile eğitim ($r = -.208$, $p < 0.01$), gelir ($r = -.164$, $p < 0.01$) eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlar ($r = -.192$, $p < 0.01$) ve eski hükümlüler ile sosyal temas ($r = -.214$, $p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Grup temelli baskınlık ile eski hükümlülere yönelik önyargı ($r = .355$, $p < 0.01$) arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Eşitliğe karşı olma ile uyumluluk ($r = -.208$, $p < 0.01$), eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması ($r = -.372$, $p < 0.01$) ve eski hükümlüler ile sosyal temas ($r = -.314$, $p < 0.01$) arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Eşitliğe karşı olma ile eski hükümlülere yönelik önyargı ($r = .379$, $p < 0.01$) arasında ise anlamlı pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında eğitim ($r = .186$, $p < 0.01$), uyumluluk ($r = .328$, $p < 0.01$), deneyime

Tablo 3.8. Korelasyon Analizi Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Egitim	1											
2.Gelir	,364**	1										
3.Uyumluluk	,113	-,139*	1									
4.Dışadönüklük	,029	-,077	,402**	1								
5.Deneyime Açıklık	-,015	-,119	,698**	,523**	1							
6.Sorumluluk	-,011	-,153*	,659**	,347**	,649**	1						
7.Nevrotiklik	,058	,017	-,210**	-,431**	-,235**	-,218**	1					
8.Grup Temelli Baskınlık	-,208**	-,164**	-,060	-,038	,015	-,049	-,031	1				
9.Eşitliğe Karşı Olma	-,129	-,133*	-,208**	-,079	-,098	-,132*	-,014	,227**	1			
10.Önyargı	-,170**	-,071	-,264**	-,256**	-,175**	-,128*	,091	,355**	,379**	1		
11.EHME	,186**	,127*	,328**	,123*	,195**	,190**	-,042	-,192**	-,372**	-,506**	1	
12.EHST	-,031	-,008	,236**	,244**	,239**	,147*	-,119	-,214**	-,314**	-,633**	,435**	1

*p < 0.05 **p < 0.01

açıklık ($r = .195$, $p < 0.01$), sorumluluk ($r = .190$, $p < 0.01$) arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki görülmekte iken grup temelli baskınlık ($r = -.192$, $p < 0.01$), eşitliğe karşı olma ($r = -.372$, $p < 0.01$) ve eski hükümlülere yönelik önyargı ($r = -.506$, $p < 0.01$) ile arasında negatif yönlü ilişki anlamlı görülmektedir.

Eski hükümlülerle sosyal temas ile uyumluluk ($r = .236$, $p < 0.01$), dışadönüklük ($r = .244$, $p < .01$) ve deneyime açıklık ($r = .239$, $p < 0.01$) arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki görülmektedir. Eski hükümlülerle sosyal temas ile grup temelli baskınlık ($r = -.214$, $p < 0.01$), eşitliğe karşı olma ($r = -.314$, $p < 0.01$) ve eski hükümlülere yönelik önyargı ($r = -.633$, $p < 0.01$) arasında anlamlı negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

3.10. Sosyal Baskınlık Yönelimini Yordayan Kişilik Boyutları

Korelasyon analizinden sonra ilk önce Sosyal baskınlık yönelimi boyutları olan grup temelli baskınlık ve eşitliğe karşı olmayı yordayan kişilik tiplerini tespit etmek için hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilk sırada etkisini kontrol etmek amacıyla gelir ve eğitim değişkenleri alınmıştır. Modele eğitim ve gelirin alınmasının sebebi sosyal baskınlık boyutları ile bu değişkenler arasında kuvvetli korelasyonun olmasındandır. Daha sonra model 2’de kişiliğin beş büyük boyutu olan uyumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve nevrotilik denkleme dahil edilmiştir. Eşitliğe karşı olmayı yordayan değişkenlere ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3.9.’de yer almaktadır.

Tablo 3.9. Eşitliğe Karşı Olma Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Değişken	Model 1			Model 2*		
	B	t	p	B	t	p
Gelir	-0.916	-1.495	0.136	-1.423	-2.316	0.021
Eğitim	-1.37	-1.403	0.162	-0.531	-0.538	0.591
Uyumluluk				-0.496	-2.807	0.005
Dışadönüklük				-0.102	-0.752	0.453
Deneyime Açıklık				0.275	1.161	0.247
Sorumluluk				-0.092	-0.596	0.552
Nevrotiklik				-0.117	-1.102	0.272
R	0.158			0.285		
R ²	0.025			0.081		
ΔR ²	0.025			0.056		

*F_{7,252} = 3.181, p < 0.01

Hiyerarşik regresyon sonuçları birinci modelde demografik değişkenlerin modele anlamlı bir katkı yapmadığı görülmektedir. İkinci modelde yer alan kişilik boyutlarının modele dahil edilmesi ile eşitliğe karşı olmada %5.6'lık ilave varyansı açıklamış ve R2'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur (F 7;252 = 3.181, p < 0.01). Bütün değişkenlerin regresyona girdiği model 2'de gelirin ($\beta = -.154$, p < 0.05) ve uyumluluğun ($\beta = -.263$, p < 0.005) eşitliğe karşı olma üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Tüm bağımsız değişkenler varyansın %8.1'ni açıkladığı görülmektedir. Kişilik özelliklerinden yalnızca uyumluluğun sosyal baskınlık yönelimi boyutlarından eşitliğe karşı olmayı yordadığı görülmektedir. Uyumluluk düzeyi arttıkça eşitliğe karşı olma yöneliminin azaldığı görülmektedir.

Grup temelli baskınlığı yordayan değişkenlere ait Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3.10.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Grup Temelli Baskınlık Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Değişken	Model 1			Model 2*		
	B	t	p	B	t.	p
Gelir	-0.741	-1.55	0.122	-0.903	-1.841	0.067
Eğitim	-2.006	-2.631	0.009	-1.732	-2.198	0.029
Uyumluluk				-0.116	-0.823	0.411
Dışadönüklük				-0.108	-1.006	0.316
Deneyime Açıklık				0.275	1.456	0.147
Sorumluluk				-0.136	-1.104	0.271
Nevrotiklik				-0.072	-0.845	0.399
R	0.229			0.259		
R2	0.052			0.067		
$\Delta R2$	0.052			0.015		

*F 7;252 = 2.598 p < 0.05

Bütün değişkenler regresyon analizine dahil edilmesi ile (F 7;252 = 2.598, p < 0.05) toplam varyansın %6.7'sini açıkladığı bulunmuştur. Kişilik boyutlarının grup temelli baskınlık yönelimi üzerinde herhangi anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ancak eğitim düzeyinin ($\beta = -.148$, p < 0.05) grup temelli baskınlık yönelimi üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça grup temelli baskınlık yönelimi azalmaktadır.

3.11. Eski Hükümlülere Yönelik Önyargı ve Eski Hükümlülerin Topluma Yeniden Girişlerine Yönelik Tutumları Yordayan Değişkenler

Eski hükümlülere yönelik önyargı, eski hükümlülere mesleki eğitimin sağlanması ve eski hükümlülerle sosyal teması yordayan değişkenleri tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Modele etkilerini kontrol amacıyla ilk sırada gelir ve eğitim düzeyi yer almaktadır. İkinci modelde kişiliğin beş büyük boyutu değişkenleri modele sokulmuştur. Son olarak sosyal baskınlık yönelimi faktörleri grup temelli baskınlık ve eşitliğe karşı olma yönelimi modele dahil edilmiştir. Eski hükümlülere yönelik önyargıya ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.11.'de yer almaktadır.

Tablo 3.11. *Eski Hükümlülere Yönelik Önyargı Hiyerarşik Regresyon Analizi*

Değişken	Model 1			Model 2*			Model 3**		
	B	t	p	B	t.	p	B	t	p
Gelir	-0.137	-0.162	0.871	-0.878	-1.064	0.288	0.085	0.112	0.911
Eğitim	-3.371	-2.511	0.013	-2.127	-1.603	0.110	-1.111	-0.916	0.361
Uyumluluk				-0.701	-2.958	0.003	-0.460	-2.107	0.036
Dışadönüklük				-0.534	-2.942	0.004	-0.444	-2.697	0.007
Deneyime Açıklık				0.248	0.780	0.436	0.015	0.051	0.959
Sorumluluk				0.151	0.732	0.465	0.250	1.331	0.184
Nevrotiklik				-0.049	-0.340	0.734	0.030	0.227	0.820
Grup Baskınlığı							0.471	4.819	0.000
Eşitlik Karşıtlığı							0.378	4.851	0.000
R	0.170			0.357			0.539		
R2	0.029			0.127			0.290		
ΔR2	0.029			0.099			0.163		

* F 7;252 = 5,257, p < 0.001 ** F 9;250 = 11.351, p < 0.001

Hiyerarşik regresyon sonuçlarında birinci modelde eğitimin ($\beta = -.166$, $p < 0.05$) modele anlamlı katkı yaptığı görülmüştür. Kişiliğin beş büyük boyutunun dahil olduğu model 2' de uyumluluğun ($\beta = -.270$, $p < 0.005$) ve dışadönüklüğün ($\beta = -.220$, $p < 0.005$) regresyon modeline anlamlı katkı yaptıkları görülmektedir (F 7;252 = 5,257, $p < 0.001$). R2 değeri 0.127'dir. Bu sonuç eski hükümlülere yönelik önyargıda %12.7 oranındaki varyansın gelir, eğitim ve kişiliğin beş büyük boyutu tarafından açıklandığını gösterir. Model 3'te grup temelli baskınlık ve eşitliğe karşı olma değişkenleri regresyona girmesiyle eski hükümlülere yönelik önyargıda %16.3'lük ilave varyansı açıklamış ve R2'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur (F 9;250 = 11.351, $p < 0.001$). Bütün bağımsız

değişkenler regresyona dahil edildiğinde uyumluluk ($\beta = -.177, p < 0.05$), dışadönüklük ($\beta = -.183, p < 0.05$), grup temelli baskınlık yönelimi ($\beta = .270, p < 0.05$) ve eşitliğe karşı olma yöneliminin ($\beta = .274, p < 0.05$) eski hükümlülere yönelik önyargıyı yordadığı görülmüştür. Buna göre uyumluluk ve dışadönüklük düzeyi arttıkça önyargı düzeyi azalmakta ve grup temelli baskınlık ve eşitliğe karşı olma yönelimi arttıkça önyargı düzeyi artmaktadır. Tüm bağımsız değişkenler eski hükümlülere yönelik önyargıdaki %29'luk varyansı açıkladığı bulunmuştur.

Eski hükümlülere mesleki eğitimlerin sağlanmasına ilişkin hiyerarşik regresyon sonuçları Tablo 3.12.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.12. *Eski Hükümlülere Mesleki Eğitim Sağlanması Hiyerarşik Regresyon Analizi*

Değişken	Model 1			Model 2*			Model 3**		
	B	t	p	B	t.	p	B	t	p
Gelir	0.174	1.033	0.302	0.358	2.187	0.030	0.223	1.407	0.161
Eğitim	0.660	2.460	0.015	0.371	1.409	0.160	0.279	1.103	0.271
Uyumluluk				0.192	4.075	0.000	0.150	3.304	0.001
Dışadönüklük				0.009	0.258	0.797	-0.002	-0.049	0.961
Deneyime Açıklık				-0.032	-0.506	0.614	-0.003	-0.046	0.963
Sorumluluk				0.000	-0.008	0.993	-0.011	-0.290	0.772
Nevrotiklik				0.011	0.383	0.702	0.000	-0.008	0.993
Grup Baskınlığı							-0.030	-1.449	0.149
Eşitlik Karşıtlığı							-0.076	-4.695	0.000
R	0.197			0.384			0.481		
R2	0.039			0.147			0.232		
$\Delta R2$	0.039			0.108			0.085		

*F 7;252 = 6,208, p < 0.001 **F 9;250 = 8,382, p < 0.001

Demografik değişkenlerin dahil edildiği birinci modelde eğitimin ($\beta = .162, p < 0.05$) modele anlamlı katkı yaptığı ancak gelirin anlamlı bir katkısı olmadığı görülmüştür. Kişiliğin beş büyük boyutunun dahil olduğu model 2'de gelirin ($\beta = .140, p < 0.05$) ve uyumluluğun ($\beta = .368, p < 0.05$) modele anlamlı katkı yaptığı görülmektedir (F 7;252 = 6,208, p < 0.05). R2 değeri 0.147'dir. Bu sonuç eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması yönelik tutumlarda %14.7'lik varyansın gelir, eğitim ve kişiliğin beş büyük boyutu tarafından açıklandığını gösterir. Model 3'te sosyal baskınlık yönelimi alt boyutlarının analize dahil edilmesi eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına ilişkin tutumlarda ilave varyans açıklama oranı %8.5'tir. Bütün bağımsız değişkenler modele dahil edildiğinde (F 9;250 = 8,382, p < 0.05) uyumluluğun ($\beta = .289, p < 0.05$) ve eşitliğe

karşı olma boyutunun ($\beta = -.276$, $p < 0.05$) eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumları yordadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre uyumluluk düzeyi arttıkça eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik olumlu tutumlar artmakta, eşitliğe karşı olma düzeyi arttıkça eski hükümlülerin mesleki eğitim almalarına yönelik olumlu tutumlar azalmaktadır. Bütün bağımsız değişkenler eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlardaki %23.2'lik varyansı açıkladığı tespit edilmiştir.

Eski hükümlülerin topluma yeniden girişleri alt boyutu olan eski hükümlülerle sosyal teması yönelik tutumlara ilişkin hiyerarşik regresyon analizi Tablo 3.13.'de sunulmuştur.

Tablo 3.13. Eski Hükümlülerle Sosyal Temas Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişken	Model 1			Model 2*			Model 3**		
	B	t	p	B	t.	p	B	t	p
Gelir	0.010	0.052	0.958	0.150	0.828	0.409	-0.019	-0.112	0.911
Eğitim	-0.140	-0.479	0.632	-0.326	-1.121	0.263	-0.482	-1.738	0.083
Uyumluluk				0.099	1.904	0.058	0.053	1.069	0.286
Dışadönüklük				0.082	2.071	0.039	0.067	1.791	0.074
Deneyime Açıklık				0.061	0.870	0.385	0.100	1.511	0.132
Sorumluluk				-0.039	-0.854	0.394	-0.055	-1.276	0.203
Nevrotiklik				-0.003	-0.092	0.927	-0.017	-0.561	0.575
Grup Baskınlığı							-0.066	-2.965	0.003
Eşitlik Karşıtlığı							-0.077	-4.321	0.000
R	0.031			0.304			0.446		
R2	0.001			0.092			0.199		
$\Delta R2$	0.001			0.091			0.107		

*F 7;252 = 3,658, $p < 0.001$ **F 9;250 = 6,898, $p < 0.001$

Kişilik boyutlarının analize dahil edildiği model 2'de dışadönüklük ($\beta = .158$, $p < 0.05$) boyutunun modele anlamlı katkı yaptığı görülmektedir (F 7;252 = 3,658, $p < 0.05$). Sosyal baskınlık yönelimi boyutlarının analize sokulduğu model 3'te eski hükümlülerle sosyal teması yönelik tutumlarda %10'luk ilave varyansı açıklamış ve R2'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur (F 9;250 = 6,898, $p < 0.05$). Bütün değişkenlerin modele girmesi ile grup temelli baskınlık yönelimi ve eşitliğe karşı olma yöneliminin eski hükümlülerle sosyal teması yönelik tutumlar üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre grup temelli baskınlık ve eşitliğe karşı olma düzeyi arttıkça eski hükümlülerle sosyal teması yönelik olumsuz tutumlar artış göstermektedir. Tüm

bağımsız değişkenler eski hükümlülerle sosyal temastaki %20'lik varyansı açıkladığı bulunmuştur.

3.12. Kişilik Beş Büyük Boyutu ile Eski Hükümlülere Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkide Sosyal Baskınlık Yöneliminin Aracı Rolü

Daha önceki analizlerde beş kişilik boyutlarından uyumluluğun sosyal baskınlık yönelimi alt boyutlarından eşitliğe karşı olma ile ilişkili olduğu ayrıca önyargıyı yordayan kişilik boyutlarında birisi olduğu tespit edilmiştir. Uyumluluk boyutu ile önyargı ve eski hükümlülerin yeniden topluma girişlerine yönelik tutumları alt boyutu olan eski hükümlülere mesleki eğitimin sağlanması arasındaki ilişkide eşitliğe karşı olma yöneliminin aracılık rolünü test etmek amacıyla nedensellik yaklaşımı çerçevesinde bir dizi regresyon analizi yapılmıştır. Nedensellik yaklaşımına göre, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin varlığı, bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel anlamlı ilişkinin varlığı, bağımlı değişken ile aracı değişken ve bağımsız değişkenin birlikte ele alındığı modelin anlamlılığı, birlikte dahil edilen modelde, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide azalmanın meydana gelmesi veya anlamlılığın ortadan kalkması aracılık etkisinin meydana gelmesi için gerekli kriterlerdir (Baron ve Kenny, 1986).

Uyumluluk boyutu ile önyargı arasındaki ilişkide eşitliğe karşı olma yöneliminin aracılık rolüne ilişkin basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.14.'de yer almaktadır.

Regresyon sonuçları birinci adımda uyumluluğun önyargı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu ($\beta = -.264, p < 0.001$), ikinci adımda uyumluluğun eşitliğe karşı olma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu ($\beta = -.208, p < 0.001$), üçüncü adımda eşitliğe karşı olmanın önyargı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisini ($\beta = .379, p < 0.001$) göstermiştir. Son adımda ise uyumluluk ve eşitliğe karşı olma yöneliminin birlikte önyargı üzerindeki etkisine bakıldığında uyumluluğun önyargı üzerindeki negatif yönlü anlamlı etkisi düşüş göstermiş ($\beta = -.193, p < 0.005$) ve eşitliğe karşı olma boyutu pozitif yönlü anlamlı ilişkisi ($\beta = .339, p < 0.001$) olduğu bulunmuştur. Bu bulgular uyumluluk ile önyargı arasındaki ilişkide eşitliğe karşı olmanın kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Uyumluluk eşitliğe karşı olma düzeyini azaltmakta, eşitliğe karşı olma ise önyargı düzeyini artırdığı doğrulanmıştır. Hesaplanan sobel testi

sonucu ($z = -3.036$, $p < 0.05$) aracılık etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.14. Önyargıya ilişkin Aracılık Rolü Regresyon Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları		Model İstatistikleri
	B	S.S.	
1. Adım			$R^2 = ,070$
Bsızd: Uyumluluk	-,685	,156	$F = (1;258) = 19,309$
BlıD: Önyargı			$p < 0.001$
2. Adım			$R^2 = ,043$
Bsızd: Uyumluluk	-,393	,115	$F = (1;258) = 11,724$
BlıD: Eşitlik Karşıtlığı			$p < 0.001$
3. Adım			$R^2 = ,144$
Bsızd: Eşitlik Karşıtlığı	,523	,079	$F (1; 258) = 43,392$
BlıD: Önyargı			$p < 0.001$
4. Adım			$R^2 = ,180$
Bsızd1: Uyumluluk	-,502	,150	$F (2;257) = 28,143$
Bsızd2: Eşitlik Karşıtlığı			$p < 0.001$
BlıD: Önyargı	,467	,080	

Not: Bsızd; Bağımsız Değişken, BlıD; Bağımlı Değişken

Uyumluluk ile eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına ilişkin tutumlar arasındaki ilişkide eşitliğe karşı olma yöneliminin aracılık rolüne dair basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.15.'te sunulmuştur.

Regresyon sonuçları birinci adımda uyumluluğun eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlarda pozitif yönlü anlamlı etkisini ($\beta = .328$, $p < 0.001$), ikinci adımda uyumluluğun eşitliğe karşı olma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu ($\beta = -.208$, $p < 0.001$), üçüncü adımda eşitliğe karşı olmanın eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlarda negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta = -.372$, $p < 0.001$) bulunduğunu göstermektedir. Son adımda ise uyumluluk ve eşitliğe karşı olma yöneliminin birlikte eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlar üzerindeki etkisine bakıldığında uyumluluğun eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlar üzerindeki pozitif yönlü anlamlı etkisi düşüş göstermiştir ($\beta = .262$, $p < 0.001$). Eşitliğe karşı olma boyutunun negatif yönlü anlamlı etkisi ($\beta = -.318$, $p < 0.001$) olarak tespit edilmiştir. Uyumluluk eşitliğe karşı olma düzeyini azaltmakta, eşitliğe karşı olma yönelimi ise eski hükümlülere mesleki eğitim

sağlanmasına yönelik tutumların olumsuz yönde artmasına neden olduğu doğrulanmıştır. Sobel testi sonucu, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($z = 3.018$, $p < 0.05$) olduğunu göstermiştir.

Tablo 3.15. *Aracılık Rolü Regresyon Analizi Sonuçları*

Adımlar	Regresyon Katsayıları		Model İstatistikleri
	B	S.S.	
1. adım			$R^2 = ,107$
Bsızd: Uyumluluk	,171	,031	$F = (1;258) = 31,027$
BlıD: EHME			$p < 0.001$
2. adım			$R^2 = ,043$
Bsızd: Uyumluluk	-,393	,115	$F = (1;258) = 11,724$
BlıD: Eşitlik Karşıtlığı			$p < 0.001$
3. adım			$R^2 = ,139$
Bsızd: Eşitlik Karşıtlığı	-,103	,016	$F (1; 258) = 41,505$
BlıD: EHME			$p < 0.001$
4. Adım			$R^2 = ,204$
Bsızd1: Uyumluluk	,136	,030	$F (2;257) = 32,919$
Bsızd2: Eşitlik Karşıtlığı	-,088	,016	$p < 0.001$
BlıD: EHME			

Not: Bsızd; Bağımsız Değişken, BlıD; Bağımlı Değişken, EHME; Eski Hükümlülere Mesleki Eğitim Sağlanmasına Yönelik Tutumlar

SONUÇ

Önyargı ve ayrımcılık modern toplumda, hem onu tecrübe edenler hem de toplumun diğer kesimleri için olumsuz sonuçlara neden olan bir problemdir (Duckitt, 2001b, s. 254). Toplumsal grupların tamamına veya üyelerine yönelik olumsuz ve olumlu tutumları içerir (Brown, 2007, s. 7). Önyargı toplumsal gruplara tepkilerden doğan, grup süreçlerinden kaynaklanan bir tutumdur (Tajfel, 1981).

Toplumsal dönüşümler, yasal düzenlemeler, önyargılı tutumların azalmasına neden olmaktadır. Çalışmalarda eski tip önyargı düzeyindeki düşüş kişilerin kendilerini önyargılı bireyler olarak göstermekten kaçınmalarından kaynaklanmakta ve çoğu zaman gerçeği yansıtmamaktadır. Bu durum önyargı kavramının yeni biçimlerini açıklamaya ve kavramsallaştırmaya yönelik çalışmaları tetiklemiş ve modern-sembolik önyargı, kaçınmacı önyargı ve çelişik duygulu önyargı gibi çağdaş önyargı kuramlarını ortaya çıkarmıştır. Tutumlar bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır. Önyargının bilişsel bileşeni kalıpyargılar, davranışsal bileşeni ise ayrımcılıktır (Paker, 2012).

Kalıpyargılar, grupları ve insanları düşündüğümüzde aklımıza hızlıca gelen, karakterleri ve özellikleri hakkındaki doğrudan ve kesin bilgilere dayanmayan, bilgi boşluklarını dolduran inanç ve fikirlerdir (Schneider, 2005; Stroebe ve Insko, 1989). Kalıpyargılar toplumsal temas ile tecrübe edinilerek kazanılabileceği gibi, toplumun bileşenleri tarafından paylaşılan inançların toplumsallaşma süreci ile öğrenilmesiyle de kazanılmaktadır (Stangor ve Schaller, 1996, s. 15 - 18). Kalıpyargıların, kişiler hakkındaki bilgileri kısaltmalarını sağlayarak, bilişsel cimri olan insanların, bilgilerin karmaşıklığını azaltmalarına olanak tanıyan; kişinin kendisini başkaları ile kıyaslama yaparak, “ötekiyi” değersizleştirerek kendilerini olumlu değerlendirme isteklerini karşılayan; bireylerin dahil oldukları gruba aidiyetlerini göstermek için kullanılan bir araç olarak bireysel düzeyde işlevleri bulunmaktadır (Brewer, 1988, s. 1; Macrae, Hewstone, ve Griffiths, 1993, s. 84; Fein ve Spencer, 1997, s. 41). Ayrıca, kalıpyargıların, iç gruba yönelik olumlu kalıpyargıları ve dış gruba yönelik olumsuz kalıpyargıları benimseyerek, sosyal kimliklerini güçlendiren, benlik saygılarını arttıran, toplumsal hayattaki statükonun devamını sağlayarak ideolojik rasyonelleştirme ve gruplar arası ilişkileri meşrulaştıran grup düzeyinde işlevleri de bulunmaktadır (Tajfel, 1981, s. 150; Jost ve Banaji, 1994, s. 10). Kalıpyargıların oluşmasında, sınıflandırmanın, dış grup homojenlik etkisinin, nihai yükleme hatasının, yanlısamalı korelasyonunun ve toplumsal rollerin etkisi bulunmaktadır. Kalıpyargılar, toplumsallaşma sürecinde rol oynayan aileler,

akranlar, öğretmenler ve medya aracılığıyla öğrenilmektedir. Kalıpyargıların aktarılmasında önemli bir araçta dildir. Kullanılan sıfatlar, yerleşmiş lakaplar, tartışmaların kalıpyargılarla uyumlu olması, kalıpyargıların nesiller boyu paylaşılmasını sağlamaktadır.

Kalıpyargılar insanların neyi nasıl hatırlayacağı üzerinde etkilidir. Kalıpyargılar ile tutarlı bilgiler daha fazla hatırlanmaktadır (Cohen, 1981, s. 448 – 449). Ayrıca insanlar yeni bilgilerin kalıpyargılarla uyumlu olmasını arzulamaktadır. Kalıpyargıların bir diğer önemli sonucu ise insan davranışlarının nasıl yorumlanacağı üzerindeki etkisidir. İnsanlar gözlemledikleri davranışları sahip oldukları kalıpyargılarla tutarlı olacak şekilde değerlendirmektedir (Stangor ve Ford, 1992).

Önyargının davranışsal bileşeni olan ayrımcılık ise, toplumsal gruplara üyeliğe dayanan farklı (olumlu veya olumsuz) davranışlardır. Ayrımcılık kişiler arası ilişkiler düzeyinde kalabileceği gibi, örgütsel, kurumsal, siyasal ve kültürel düzeyde de var olabilir. Ayrımcılık kolaylıkla fark edilebilir şekilde olabileceği gibi, fark edilmesi daha zor örtük ve gizli şekilde de olabilir. Yapılan birçok çalışma kalıpyargı, önyargı ve ayrımcılık arasındaki ilişkinin varlığını göstermişlerdir. Şöyle ki belli bir gruba yönelik olumsuz kalıpyargılara sahip olmak o gruba yönelik tutumların olumsuz olmasına, bu olumsuz tutumların ise zarar verici davranışlara neden olduğu görülmektedir.

Örgütlerin, pratiklerinin, kurallarının, gruplar arası farklılıklar ve eşit olmayan unsurlar içermesi örgütlerde ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde ayrımcılıkla, iş gören seçme ve yerleştirme, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinde karşılaşmaktadır. İş gören seçme ve yerleştirme sürecinde, adayların ırk, cinsiyet, yaş, din, politik görüş, cinsel yönelim, engellilik, hükümlülük gibi farklılıkların dikkate alınarak dezavantajlı grupların işe alım mülakatı ve işe alımda farklı muamelelere maruz kaldıkları görülmektedir. İş gören seçme ve yerleştirme aşamasında, mülakat biçiminin, başvuru işin niteliğinin, başvuru havuzunda yer alan grupların sayılarının ayrımcılığa etki ettiği görülmektedir.

Performans değerlendirme sürecinde ise, değerlendircinin statüsü, değerlendiricilerin işe ilişkin kalıpyargıları, değerlendirilen grubun büyüklüğü, değerlendiricinin kendini ait hissettiği grubu gibi faktörler ayrımcılığı etkilemektedir. Terfi süreci performans değerlendirme sonuçlarına göre yapıldığı varsayılmaktadır. Mevcut performans değerlendirme sürecinde var olan önyargılı tutumlar ve ayrımcı davranışların yanı sıra terfi sürecinde de değerlendiricilerin kalıpyargılarla ve

önyargılarla karar vermesi terfi sürecinde ayrımcılığın katlanarak çoğalmasına neden olmaktadır. Terfi sürecinde performans değerlendirme sürecindeki etkilere ek olarak mentörlük ayrımcılığı etkileyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Mentörlük ilişkisinin biçimi ve etkinliği sosyo-kültürel aidiyetlerden etkilenmekte, farklı gruba mensup mentörler ve çalışanlar arasındaki mesafe daha fazla olmaktadır.

Örgütlerin pratikleri ve kurallarının ayrımcı unsurlar içermemesi, örgütlerde kişiler arası ayrımcılığın ortaya çıkmayacağı anlamına gelmemelidir. Örneğin Heilman'a (2001) göre örgütlerin uygulamalarının ayrımcı unsurlar içermeseler dahi, örgüt üyelerinin sahip oldukları kalıpyargılar kişiler arası ilişkilerde ayrımcılığın meydana gelmesinde etkili olmaktadır. Jackson ve arkadaşlarına (2001) göre ise ayrımcılığı etkileyen en önemli unsur gruplara yönelik saygıdır.

Kişilik, otoriterlik, sosyal baskınlık gibi bireysel faktörler örgütlerde önyargı ve ayrımcılığı etkilemektedir. Otoriterlik, sağ kanat yetkecilik ve sosyal baskınlık yönelimi, ideolojik tutumları, toplumsal inançları ve değerleri ölçmekte kişiliğin alanından daha çok sosyal psikolojinin alanına girmektedir (Duckitt, 2001a). Temel kişilik özellikleri ise genetik farklılıklara ve/veya erken çocukluk dönemi deneyimlere dayanmaktadır. Kişilik, ilerleyen zamanlarda toplumsal ve yapısal unsurlardan daha az etkilenmektedir. Kişiliğin beş büyük boyutu tutumları etkilemektedir. Dolayısıyla kişilik, önyargının öncülü konumundadır.

Bu çalışmada kamu kurumunda çalışanların kişiliğin beş büyük boyutu, sosyal baskınlık yönelimleri, eski hükümlülere yönelik önyargı düzeyleri ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın birinci olan "kişiliğin beş büyük boyutu ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde bir ilişki vardır" önermesi kısmen kabul edilmiştir. Kişiliğin beş büyük boyutu ile sosyal baskınlık yönelimi boyutlarından grup temelli baskınlık arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Ancak eşitliğe karşı olma boyutu ile kişilik boyutlarından uyumluluğun arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Uyumlu tiplerin eşitliğe karşı olma eğilimleri daha düşük olmaktadır. Literatüre baktığımızda birinci hipotezle benzer sonuçlara sahip çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Sibley ve Wilson'un (2007) Yeni Zelanda'da yaptıkları çalışmada ve Ekehammar ve arkadaşlarının (2004) İsveç'te yapmış oldukları çalışmada uyumluluk ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu göstermişlerdir (Ekehammar vd., 2004; Sibley ve Wilson, 2007). Ayrıca Akrami ve Ekehammar (2006); Sibley ve

Duckitt (2008), Hiel ve arkadaşları (2007) sosyal baskınlık ile uyumluluğun orta kuvvette negatif ilişkisine ilaveten deneyime açıklığın zayıf kuvvette negatif yönlü ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (Akrami ve Ekehammar, 2006; Hiel vd., 2007; Sibley ve Duckitt, 2008). Pratto ve arkadaşları çalışmalarında empati, hoşgörü, fedakarlık ve bir arada yaşama ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif bir ilişki olduğunu söylemektedir (Pratto vd., 1994). Türkiye’de en çok benimsenen değer, eşitlik, sosyal adalet, diğer insanların refahını koruma gibi güdülerle açıklanan evrenselciliktir. İç-grup üyeliklerinin halen bireysel kimliklerin önünde olması ve bu gruplardaki kişilerle sosyal uyumu ve düzeni sağlamaya çalışmak, uyum değerinin çalışanlar tarafından daha fazla benimsenmesine yol açmaktadır (Aygün ve İmamoğlu, 2002; Bolak-Boratav, 2009; Dirilen-Gümüş ve Büyükşahin-Sunal, 2012; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Dolayısıyla Türkiye’de gerçekleştirilen bu çalışmada uyumluluk boyutu ile sosyal baskınlık yönelimi boyutlarından eşitliğe karşı olma arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin bulunması olağandır.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan kişiliğin beş büyük boyutu ile eski hükümlülere yönelik önyargı arasında negatif yönlü bir ilişki varlığı kısmen kabul edilmiştir. Araştırmada eski hükümlülere yönelik önyargı ile kişilik boyutlarından uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında negatif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. İkinci hipotez ile benzer sonuçlar Silvestri ve Richardson (2001), Akrami ve Ekehammar (2006) ve Sibley ve Duckitt’in (2008) yapmış olduğu çalışmalarda da bulunmuştur (Akrami ve Ekehammar, 2006; Sibley ve Duckitt, 2008; Silvestri ve Richardson, 2001). Doğaldır ki kültürel farklılıklar kişilik, sosyal baskınlık yönelimi ve önyargı arasındaki ilişkilerinde farklılaşmasına neden olabilmektedir. Sibley ve Duckitt (2008) Batı Avrupa’da yapılan çalışmalarda sorumluluğun sosyal baskınlık ile önyargı üzerindeki etkisi daha kuvvetli iken Kuzey Amerika’da yapılan çalışmalarda nevrotiliklik boyutunun etkisinin daha kuvvetli olduğunu tespit etmişler; bu farklılığın nedeni olarak Kuzey Amerika toplumlarında zenginlik, toplumsal güç, maddesel başarı gibi değerlerin, Batı Avrupa toplumlarında ise eşitlikçilik, entelektüel özerklik, toplumsal düzen ve güvenlik gibi değerlerin daha güçlü şekilde benimsenmesini göstermişlerdir (Sibley ve Duckitt, 2008). Ayrıca kişilik boyutları ile farklı gruplara yönelik tutumlar arasında da önemli farklılıklar görülmektedir. Örneğin Jackson ve Poulsen (2005) Siyahlara yönelik önyargının yordayıcıları olarak uyumluluk ve deneyime açıklığı Asyalılara yönelik önyargının yordayıcıları olarak uyumluluğu ve dışadönüklüğü tespit etmişlerdir (J. W.

Jackson ve Poulsen, 2005). Gallerdo ve Prado (2014) ise uyumluluğun yanı sıra diğer çalışmalardan farklı olarak sorumluluğun göçmenlere yönelik önyargıyla ilişki olduğunu göstermişlerdir (Gallerdo ve Prado, 2014). Genel önyargı düzeyi ile kişilik boyutları arasındaki ilişkinin spesifik gruplara yönelik önyargı ile kişilik boyutları arasındaki ilişkiden daha kuvvetli olduğu görülmektedir. Kişilik daha soyut veya küresel grup yapılarına yönelik tutumlar ile daha güçlü ilişkilidir (Ekehammar vd., 2004). Antagonizm karşıtlığı, fedakarlık, yumuşak başlılık, empati ve yardımseverliği kapsamı bağlamında uyumluluğun, geleneklere karşı olma bağlamında deneyime açıklığın ve sıcakkanlı, sevecen, arkadaş canlısı, girişken, başkaları ile birlikte hareket etmekten hoşlanan ve olumlu duygulara sahip olma eğilimi bağlamında dışadönüklüğün, önyargı ile negatif yönlü bir ilişkilisinin olması anlaşılabilir. Uyumlu, dışadönük ve deneyime açık tiplerin eski hükümlülere yönelik önyargı düzeyleri daha düşük olmaktadır. Özellikle bu çalışmanın bürokratik kural ve prosedürlerin hakim olduğu belediyelerde yapıldığı düşünüldüğünde, çalışanların bireysel tutumları, sosyal mesafe alışkanlıkları, arkadaşlık kurma biçimleri doğal olarak önyargılı tutumlarını etkileyebilecektir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan kişilik boyutları ile eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlar arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı kısmen kabul edilmiştir. Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmasına yönelik tutumlarda uyumluluğun, deneyime açıklığın ve sorumluluğun pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer çalışmalardan farklı olarak eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanması ile sorumluluğun ilişkili olması şu şekilde açıklanabilir: Bireyciliğin güçlü olduğu toplumlarda bireysel mali güvene önem verilmektedir. Çoğu zaman pozitif ayrımcı düzenlemelerin karşısında dururlar. Oysa toplulukçu toplumlarda toplumsal düzen ve toplumsal güvenlik en önemli değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplulukçu toplumlarda sorumlu, bilinçli kişiler toplumun düzenini devam ettirmeyi sağlayacak uygulamaları desteklemektedirler (Sibley ve Duckitt, 2008). Türk toplumunun toplulukçu özelliğinin bir yansıması da iyilikseverliktir. İyilikseverlik ve toplulukçuluk birbiriyle yakından ilişkili olgulardır (Çukur, Guzman, ve Carlo, 2004). Eski hükümlülerle sosyal temas ile kişilik boyutları arasındaki ilişkide ise önyargı ve kişilik boyutları arasındaki ilişkiye benzer sonuçlar elde edilmiş, uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık düzeyi arttıkça çalışanların eski hükümlülerle temasta bulunmalarına yönelik olumlu tutumları artış göstermiştir. Kaçınmacı önyargı kuramında da belirtildiği gibi, önyargılı kişiler dış gruplar ile temasta bulunmaktan rahatsızlık duymaktadır. Dolayısıyla eski

hükümlüler ile temas ve eski hükümlülere yönelik önyargı ile kişilik boyutlarının benzer ilişkide olması olağandır.

Araştırmanın dördüncü hipotezi “sosyal baskınlık yönelimi ile eski hükümlülere yönelik önyargı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” kabul edilmiştir. Sosyal baskınlık yönelimi düzeyi yüksek olan kişilerin eski hükümlülere yönelik önyargı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Dördüncü hipotezle benzer sonuçlar daha önceki çalışmalarda da bulunmaktadır. Örneğin Pratto ve arkadaşlarının (2000) kültürler arası çalışmasında, Christopher ve Wojda'nın (2008) çalışma yaşamında kadınlara yönelik önyargılı tutumlara yönelik çalışmasında, Cohrs ve arkadaşlarının (2005) Müslümanlara yönelik önyargılar ve benzer bir çok çalışmada sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin önyargı düzeylerinin yüksek olduğu gösterilmiştir (Christopher ve Wojda, 2008; Cohrs vd., 2005; Duriez ve Hiel, 2002; Heaven ve Quintin, 2003; Pratto vd., 2000). Sosyal baskınlık yönelimi bireyin dahil olduğu grubun diğer gruplara hükmetme arzusu olduğu düşünülürse, yüksek statülü grupların dış-gruba yönelik daha fazla önyargılara sahip olduğu anlaşılabilir. Türkiye, güç aralığının ve belirsizlikten kaçışın yüksek olduğu, toplulukçu bir ülkedir (Aycan vd., 2000; Kabasakal ve Bodur, 1998). Schwartz'ın (1984) 38 kültürü incelediği araştırmasında Türkiye en hiyerarşik beşinci ülkedir. Türkiye'deki çocuk yetiştirme stillinin geleneksel otoriter yapısını koruması, itaat ve saygının beklenen davranışlar olması, gruplar arası hiyerarşinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2012). Dolayısıyla sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin eski hükümlülere yönelik önyargı düzeyleri yüksek olmaktadır.

“Kişiliğin beş büyük boyutu ile eski hükümlülere yönelik önyargı ve eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerine yönelik tutumlar arasındaki ilişkide sosyal baskınlık yönelimin aracılık rolü vardır” yönündeki beşinci hipotez kabul edilmiştir. Sosyal baskınlık yönelimi kontrol değişkeni olarak ele alındığında kişiliğin beş büyük boyutu önyargı ile olan ilişkisinin azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla kişilik boyutlarının önyargı ile ilişkisinde sosyal baskınlık yöneliminin aracılık rolü bulunmaktadır denilebilir. Aracılık ilişkisine dair sonuçlar, eşitliğe karşı olma eğiliminin uyumluluk ile eski hükümlülere yönelik önyargı ve eski hükümlülere mesleki eğitimlerin sağlanması arasındaki ilişkide aracılık rolünün var olduğunu göstermiştir. Sibley ve Duckitt (2008) yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlar elde etmiştir (Sibley ve Duckitt, 2008). Türkiye'de de bu çalışma göstermiştir ki, kişilik boyutlarından uyumluluğun artması ve

aynı anda sosyal baskınlık yöneliminin azalması, bireylerin eski hükümlülere yönelik hakların ve politikaların geliştirilmesine olumlu yaklaşımlarını sağlamaktadır.

Kamu kurumlarında çalışanların eski hükümlülere yönelik önyargıları, ayrımcı davranışların oluşmasına neden olabilecektir. Çalışma arkadaşlarının ayrımcı davranışları eski hükümlü çalışanlar üzerinde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Özellikle eski hükümlülerin ceza infaz sürecinde psikolojik olarak yıprandıkları düşünüldüğünde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarının daha ciddi boyutlara ulaşma ihtimali bulunmaktadır. Önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalan eski hükümlüler kızgınlık ve yabancılaşma gibi duygular geliştirebilecek, bu duygular ise iş tatminlerine ve örgütsel bağlılıklarına zarar verebilecek ve işten ayrılmaya varacak sonuçlar doğurabilecektir. Çalışma arkadaşlarının ayrımcı davranışları eski hükümlülerin örgütlerini adaletsiz bir yapı olarak değerlendirmelerine dolaylı yoldan neden olabilecektir.

Eski hükümlülerin topluma yeniden girişlerini kolaylaştıracak politikalara dahil olmaları, insanların eski hükümlüleri kendilerine benzeyen bireyler olarak algılamalarına ve hoşlanmama gibi olumsuz duyguların azalmasına, böylece eski hükümlülere yönelik önyargıların azalmasını sağlamaktadır. Evrenselci değer, eski hükümlülerin ayrı bir grup olarak algılanmasını, iç-grup ile dış grup arasında engellerin sönükleşmesini, onların da toplumun sıradan bir ferdi olarak düşünülmesini, kişilerin kendileri ile eski hükümlüler arasında benzerlikler kurmasına yardım etmektedir (Snider ve Reysen, 2014, s. 82). Eski hükümlülerin topluma kazandırılmasına yönelik uygulamalar eski hükümlülerin örgüt yaşamında ayrımcılıkla karşılaşma ihtimallerini azaltabilmektedir.

Yapılan çalışmalar işverenlerin, mesleki eğitim almış, rehabilitasyon programlarına katılmış eski hükümlüleri istihdam etmeye yönelik tutumlarını olumlu etkilediğini göstermiştir. Ayrıca daha önce eski hükümlü istihdam etmiş işverenlerin eski hükümlülerle çalışmaya dair olumsuz tutumlarına daha az sahip olmaktadır (Links, 2010). Eski hükümlülerin toplumun diğer kesimleriyle aralarındaki mesafenin kısalması ve sosyal temas, eski hükümlülere yönelik önyargı ve ayrımcılığın azalmasını sağlayan önemli bir araç olabilir.

Araştırmanın kapsamı Ankara ilinde yer alan bazı belediyelerde eski hükümlülerin çalıştığı birimlerdeki personel ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın sadece Ankara ilinde belediyeler kapsamında yapılması bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekleştirilen bu çalışmada veriler anket formu ile toplanmış, bu

bağlamda katılımcıların ifadeleri doğru anlayarak, samimi şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Özellikle önyargı gibi olumsuz tutumları ölçen ifadelerde katılımcıların sosyal beğenilirlik kaygısı da elde edilen verileri etkilemiş olabilmektedir. Katılımcıların eğitim seviyesinin düşük olması, anket formu doldurulurken bir takım zorlukların yaşanmasına neden olmuştur. Bazı katılımcılar, ankette yer alan bazı ifadelere cevap vermek istemediklerini ifade etmiştir. Ayrıca iki belediye anketlerin uygulanmasından duydukları çekinceden ötürü araştırmanın yürütülmesine izin vermemişlerdir. Bu faktörler nedeniyle kontrol edilemeyen sınırlılıklar meydana gelmiştir.

Bu çalışmada eski hükümlülere yönelik önyargıları etkileyen bireysel faktörler araştırılmıştır. Gelecek çalışmalarda liderlik türleri, örgüt kültürü gibi örgütsel faktörler de derinlemesine incelenebilir. Ayrıca bu çalışma eski hükümlüleri geniş kapsamda ele almış, hükümlülük türleri ayrı başlıklar şeklinde incelenmemiştir. Ancak araştırma sürecinde katılımcıların hükümlülük türlerine önem attıklarına dair geri dönüşler alınmıştır. Örnek vermek gerekirse namus cinayetinden hüküm giymiş eski hükümlü ile cinsel suçlardan hüküm giymiş eski hükümlü için ankette yer alan aynı ifadeye farklı cevaplar verileceği dile getirilmiştir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda hükümlülük türlerinin ayrı ayrı ele alınarak incelenmesinde fayda olacaktır. Son olarak, bu araştırmanın sonucunda bulunan eski hükümlülere yönelik kalıpyargıların ve önyargıların çalışma hayatında eski hükümlüleri nasıl etkilediği, eski hükümlülerin ne gibi sorunlarla karşılaştıkları nitel araştırma deseniyle yapılacak çalışmalarla açıklığa kavuşturulabilir.

KAYNAKÇA

- Aboud, F. E. (1988). *Children and prejudice*. New York: Blackwell.
- Abrams, D., ve Hogg, M. A. (1998). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes* New York: Routledge.
- Akrami, N., ve Ekehammar, B. (2006). Right-wing authoritarianism and social dominance orientation: Their roots in big five personality factors and facets. *Journal of Individual Differences, 27*(3), 117-126.
- Allport, G. W. (1979). *The nature of prejudice, 25th anniversary edition* (25 ed.). Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Altemeyer, B. (1996). *The authoritarian specter*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Altemeyer, B. (1998). The other "authoritarian personality". *Advances in Experimental Social Psychology, 30*, 47-92.
- Arslaner, E., Erol, G., ve Boylu, Y. (2014). Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32*, 62-77.
- Atkin, C. A., ve Armstrong, G. S. (2011). Does the concentration of parolees in a community impact employer attitudes toward the hiring of ex-offenders? *Criminal Justice Policy Review, 24*(1), 71-93.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology, 53*(3), 453-477.
- Aycan, Z. (2006). Human resource management in Turkey. In P. Budhwar ve K. Mellahi (Eds.), *Managing human resources in the Middle East* (s. 160-180). New Jersey: Routledge.
- Aycan, Z., ve Fikret-Paşa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development, 30*(2), 129-144.
- Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., ve Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology, 49*(1), 192-221.
- Aygün, Z., ve İmamoğlu, O. E. (2002). Value domains of Turkish adults and university students. *The Journal of Social Psychology, 142*(3), 333-351.

- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development Vol. 6. Six theories of child development* (s. 1-60). Greenwich: JAI Press.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bebekoğlu, G., ve Wasti, A. (2002). alışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli dşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yntem Sorunları zel Sayısı)*, 2(2), 215-238.
- Bendick, M., Jackson, C. W., ve Reinoso, V. A. (1994). Measuring employment discrimination through controlled experiments. *The Review of Black Political Economy*, 23(1), 25-48.
- Benokraitis, N. V., ve Feagin, J. R. (1995). *Modern sexism: Blatant, subtle and covert discrimination* (2 ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Bobo, L., Kluegel, J. R., ve Smith, R. A. (1997). Laissez-faire racism: The crystallization of a kinder, gentler, antiblack ideology. *Racial attitudes in the 1990s: Continuity and change*, 15, 23-53.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K. M., ve Mcdonald, D. P. (2014). Expanding insights on the diversity climate performance link: The role of workgroup discrimination and group size. *Human Resource Management*, 53(3), 379-402.
- Bolak-Boratav, H. (2009). Values and attitudes of young people in urban Turkey: Further test of Schwartz' theory of values and Kağıtıbası's model of family change *Cultural perspectives on human development: Essays in honor of Cigdem Kağıtıbası* (s. 263-283).
- Bowen, C.-C., Swim, J. K., ve Jacobs, R. R. (2000). Evaluating gender biases on actual job performance of real people: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2194-2215.
- Brass, D. J. (1985). Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal*, 28(2), 327-343.
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In T. K. Srull ve R. S. Wyer (Eds.), *Advances in social cognition* (s. 1-36). New Jersey: Hillsdale.

- Brown, R. (2007). *Prejudice: It's social psychology* (2 ed.). Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cameron, K. S., ve Quinn., R. E. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Campbell, K. W., ve Sedikides, C. (1999). Self-threat magnifies the self-serving bias: A meta-analytic integration. *Review of General Psychology*, 3(1), 23-43.
- Caspi, A., Ben-Hador, B., Weisberg, J., Uyargil, C., Dündar, G., ve Tüzüner, L. (2004). Turkey and Israel: HRM as a reflection of society. In C. Brewster, W. Mayrhofer, ve M. Morley (Eds.), *Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence* (s. 385-413). UK: Routhledge.
- Christopher, A. N., ve Wojda, M. R. (2008). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, sexism, and prejudice toward women in the workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 32(1), 65-73.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., ve Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 24, 201-234.
- Cohen, C. E. (1981). Person categories and social perception: Testing some boundaries of the processing effect of prior knowledge. *Journal of personality and social psychology*, 40(3), 441 - 452.
- Cohrs, C., Moschner, B., Maes, J., ve Kielmann, S. (2005). The motivational bases of right-wing authoritarianism and social dominance orientation: Relations to values and attitudes in the aftermath of September 11, 2001. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1425-1434.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Costa, P., McCrae, R. R., ve Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.

- Cox, T. H., ve Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management*, 5(3), 45-56.
- Croizet, J.-C., ve Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class: The intellectual underperformance of students from low socioeconomic backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(6), 588-594.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çukur, C. Ş., Guzman, M. R. T. D., ve Carlo, G. (2004). Religiosity, values, and horizontal and vertical individualism—Collectivism: A Study of Turkey, the United States, and the Philippines. *The Journal of Social Psychology*, 144(6), 613-634.
- Darley, J. M., ve Gross, P. H. (1983). A hypothesis-confirming bias in labeling effects. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 20-33.
- Davison, H. K., ve Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 225-248.
- Deaux, K., ve Levis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of personality and social psychology*, 46(5), 991-1004.
- Demirtaş, A. (2004). Sosyal Sınıflandırma Kişilerarası Beklentiler ve Kendini Doğrulayan Kehanet. *İletişim: Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 33-53.
- Devine, P. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5-18.
- Dirilen-Gümüş, Ö., ve Büyükşahin-Sunal, A. (2012). Gender differences in Turkish undergraduate students' values. *Sex roles*, 67(9-10), 559-570.
- Dovidio, J. F. (2001). On the nature of contemporary prejudice: The third wave. *Journal of Social Issues*, 57(4), 829-849.
- Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., ve Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. In N. Macrae, C. Stangor, ve M. Hewstone (Eds.), *Stereotypes and stereotyping* (s. 276-319).
- Dovidio, J. F., ve Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenges of aversive racism. In J. L. Eberhardt ve S.

- T. Fiske (Eds.), *Confronting Racism: The Problem and the Response* (s. 3-32). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dovidio, J. F., ve Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, *11*(4), 315-319.
- Dovidio, J. F., ve Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. *Advances in Experimental Social Psychology*, *36*, 1-52.
- Dreher, G. F., Taylor, H., ve Cox, J. (1996). Race, gender, and opportunity: A study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, *81*(3), 297-308.
- Duckitt, J. (2001a). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. *Advances in Experimental Social Psychology*, *33*, 41-113.
- Duckitt, J. (2001b). Reducing prejudice: An historical and multi-level approach. In Katherine J. Reynolds ve M. Augoustinos (Eds.), *Understanding prejudice, racism, and social conflict* (s. 253-272). London: Sage Publications.
- Duncan, L. E., Peterson, B., ve Winter, D. G. (1997). Authoritarianism and gender roles: Toward a psychological analysis of hegemonic relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *23*(1), 41-49.
- Duriez, B., ve Hiel, A. V. (2002). The march of modern fascism: A comparison of social dominance orientation and authoritarianism. *Personality and Individual Differences*, *32*(7), 1199-1213.
- Eagly, A. H., ve Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes* Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., ve Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *111*(1), 3-22.
- Ekehammar, B., Akrami, N., Gylje, M., ve Zakrisson, I. (2004). What matters most to prejudice: Big Five personality, Social Dominance Orientation, or Right-Wing Authoritarianism? *European Journal of Personality*, *18*(6), 463-482.
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E., ve Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, *12*(1), 53-72.
- Esses, V., Haddock, G., ve Zanna, M. (1993). Values, stereotypes, and emotions as determinants of intergroup attitudes. In D. Mackie ve D. Hamilton (Eds.), *Affect*,

- cognition, and stereotyping: Interactive processes in group perception* (s. 137-166). San Diego, CA, US: Academic Press.
- Fein, S., ve Spencer, S. J. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. *Journal of personality and social psychology*, 73(1), 31-44
- Fishbein, H. D. (1996). *Peer prejudice and discrimination: Evolutionary, cultural, and developmental dynamics*. Boulder, CO: Westview Press.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48(6), 621-628.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. C., Glick, P., ve Xu, A. J. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55(3), 473-489.
- Fiske, S. T., ve Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 1-72.
- Foley, S., Hang-Yue, N., ve Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes. *Group & Organizational Management*, 30(4), 421-450.
- Ford, T. E., ve Stangor, C. (1992). The role of diagnosticity in stereotype formation: perceiving group means and variances. *Journal of personality and social psychology*, 63(3), 356-367.
- Gaertner, S. L., ve Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In S. L. Gaertner ve J. F. Dovidio (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (s. 61-89). New York: Academic Press.
- Gallerdo, A., ve Prado, P. (2014). The big five personality traits and attitudes towards immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(1), 79-99.
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H., Raven, j. L., ve Schneider, B. (2005). Discrimination in organizations: An organizational-level systems perspective. In R. L. Dipboye ve A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (s. 89-116): Lawrence Erlbaum Associates.

- Gençöz, T., ve Öncül, Ö. (2012). Examination of personality characteristics in a Turkish sample: development of Basic Personality Traits Inventory. *The Journal of General Psychology*, 139(3), 194-216.
- Giguere, R., ve Dundes, L. (2002). Help wanted: A survey of employer concerns about hiring ex-convicts. *Criminal Justice Policy Review*, 13(4), 396-408.
- Gilliam, F. D., Valentino, N. A., ve Beckmann, M. N. (2002). Where you live and what you watch: The impact of racial proximity and local television news on attitudes about race and crime. *Political Research Quarterly*, 55(4), 755-780.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Gilliland, S. W. (1995). Fairness from the applicant's perspective: Reactions to employee selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 3(1), 11-18.
- Glick, P., ve Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P., ve Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118.
- Goldman, B. M. (2001). Toward a understanding of employment discrimination claiming: An integration of organizational justice and social information processing theories. *Personnel Psychology*, 54, 361-385.
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H., ve Lewis, K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786-830.
- Goldman, B. M., Slaughter, J. E., Schmit, M. J., Wiley, J. W., ve Brooks, S. M. (2008). Perceptions of discrimination: A multiple needs model perspective. *Journal of Management*, 34(5), 952-977.
- González-Romá, V., ve Peiró, J. M. (2014). Climate and culture strength. In B. Schneider ve K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. New York: Oxford University Press.
- Göçoğlu, V. (2015). Dezavantajlı gruplar üzerinde yapılan bir kamu politikası sonlandırmasının analizi: Eski hükümlülerin özel sektörde istihdam

- zorunluluklarının kaldırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 846-863.
- Göregenli, M. (2012). Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. In K. Çayır ve M. A. Ceyhan (Eds.), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Göregenli, M. (2013). Ayrımcılığın meşrulaştırılması. In M. Çınar (Ed.), *Medya ve Nefret Söylemi* (s. 39-54). İstanbul: Hrant Dink Vakfı Yayınları.
- Graffam, J., Shinkfield, A. J., ve Hardcastle, L. (2008). The perceived employability of ex-prisoners and offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52(6), 673-685.
- Gray, D., ve Durrheim, K. (2006). The validity and reliability of measures of right-wing authoritarianism in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 36(3), 500-520.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., ve Womley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Güldü, Ö. (2011). Sağ kanat yetkecilik ölçeği: Uyarılma çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 27-51.
- Güler, B., Özkanlı, Ö., ve Akyol, A. (2010). The relationship between organizational culture types and occupational pressure variables: a research on female employees in the turkish manufacturing industry. *Öneri Dergisi*, 9(33), 1-9.
- Hamilton, D. L. (1981). Illusory correlation as a basis for stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (s. 115 - 144). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hamilton, D. L., ve Rose, T. L. (1980). Illusory correlation and the maintenance of stereotypic beliefs. *Journal of personality and social psychology*, 39(5), 832-845.
- Harris, M. M., Lievens, F., ve Hoye, G. V. (2004). I think they discriminated against me: Using prototype theory and organizational justice theory for understanding perceived discrimination in selection and promotion situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1/2), 54-65.
- Hasta, D., ve Karaçanta, H. (2013). *Sağ, merkez ve sol görüşlü öğrencilerde yetkecilik, sosyal baskınlık yönelimi ve benlik saygısı*. Yayınlanmamış Araştırma Raporu.

- Heaven, P. C., ve Quintin, D. S. (2003). Personality factors predict racial prejudice. *Personality and Individual Differences, 34*(4), 625-634.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*(4), 657-674.
- Henry, P. J., ve Sears, D. O. (2002). The symbolic racism 2000 scale. *Political Psychology, 23*(2), 253-283.
- Hewstone, M. (1990). The 'ultimate attribution error'? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology, 20*(4), 311-335.
- Hewstone, M., Macrae, N., Griffiths, R., Milne, A. B., ve Brown, R. (1994). Cognitive models of stereotype change:(5). Measurement, development, and consequences of subtyping. *Journal of Experimental Social Psychology, 30*(6), 505-526.
- Hiel, A. V., Cornelis, I., ve Roets, A. (2007). The intervening role of social worldviews in the relationship between the five-factor model of personality and social attitudes. *European Journal of Personality, 21*(2), 131-148.
- Hirschfield, P. J., ve Piquero, A. R. (2010). Normalization and legitimation: Modeling stigmatizing attitudes toward ex-offenders. *Criminology, 48*(1), 27-55.
- Hirsh, E. C., ve Kornrich, S. (2008). The context of discrimination: Workplace conditions, institutional environments, and sex and race discrimination charges. *American Journal of Sociology, 113*(5), 1394-1432.
- Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., ve Stewart, A. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO₇ scale. *Journal of personality and social psychology, 109*(6), 1003-1028.
- Hoffman, C., ve Hurst, N. (1990). Gender stereotypes: Perception or rationalization? *Journal of personality and social psychology, 58*(2), 197-208.
- Huffcutt, A. I., ve Roth, P. L. (1998). Racial group differences in employment interview evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 179-189.
- Huffcutt, A. I., Roth, P. L., ve McDaniel, M. A. (1996). A meta-analytic investigation of cognitive ability in employment interview evaluations: Moderating characteristics and implications for incremental validity. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 459-473.

- Ilgen, D. R., ve Youtz, M. A. (1986). Factors affecting the evaluation and development of minorities in organizations In K. M. Rowland ve G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management: A research annual* (s. 307-337). Greenwich: JAI Press.
- Jackson, J. W., ve Poulsen, J. R. (2005). Contact experiences mediate the relationship between five-factor model personality traits and ethnic prejudice. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(4), 667-685.
- Jackson, L. A. (1992). In what way is the unfinished mind unfinished? *Psychological Inquiry*, 3(2), 163-165.
- Jackson, L. M., Esses, V. M., ve Burriss, C. T. (2001). Contemporary sexism and discrimination: The importance of respect for men and women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(1), 48-61.
- James, E. H. (2000). Race-related differences in promotions and support: Underlying effects of human and social capital. *Organization Science*, 11(5), 493-508.
- Jones, M. (2004). *Social psychology of prejudice*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jost, J. T., ve Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27.
- Kabasakal, H., ve Bodur, M. (1998). *Leadership, values and institutions: The case of Turkey*. İstanbul: Research papers Boğaziçi Üniversitesi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). *Benlik, Aile ve İnsan Gelişimi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Karaçanta, H. (2002). *Üniversite öğrencilerinin sosyal baskınlık yönelimi ve başka bazı değişkenler açısından karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi.
- Karatas-Ozkan, M., Erdoğan, A., ve Nicolopoulou, K. (2011). Women in Turkish family businesses: Drivers, contributions and challenges. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 203-219.
- Katz, I. (2014). *Stigma: A social psychological analysis*. New York: Psychology Press
- Katz, I., ve Hass, G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of personality and social psychology*, 55(6), 893-905.

- Katz, I., Hass, G., ve Wackenhut, J. (1986). Racial ambivalence, value duality, and behavior. In J. F. Dovidio ve S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, Discrimination and Racism* (s. 35–59). New York: Academic Press.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., ve Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *The International Business & Economics Research Journal*, 10(9), 9 - 16.
- Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration*, 20(1), 51-69.
- Kjelsberg, E., Skoglund, T. H., ve Rustad, A.-B. (2007). Attitudes towards prisoners, as reported by prison inmates, prison employees and college students. *BMC Public Health*, 7(71).
- Knight, J. L., ve Giuliano, T. A. (2001). He's a Laker; she's a "looker": The consequences of gender stereotypical portrayals of male and female athletes by the print media. *Sex roles*, 45(3-4), 217-229.
- Kovel, J. (1970). *White Racism: A Psychohistory*. New York: Pantheon Press.
- Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Landau, J. (1995). The relationship of race and gender to managers' ratings of promotion potential. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 391-400.
- Landy, F. J., ve Farr, J. L. (1980). Performance rating. *Psychological Bulletin*, 87(1), 72-107.
- Levy, S. R., Plaks, J. E., Hong, Y.-y., Chiu, C.-y., ve Dweck, C. S. (2001). Static versus dynamic theories and the perception of groups: Different routes to different destinations. *Personality and Social Psychology Review*, 5(2), 156-168.
- Links, W. (2010). *Prejudged: Tagged for Life A research report into employer attitudes towards ex-offenders*. Retrieved from
- Linville, P. W. (1998). The heterogeneity of homogeneity. In J. M. Darley ve J. Cooper (Eds.), *Attribution and social interaction: The legacy of Edward E. Jones* (s. 423-487). Washington: American Psychological Association.
- Linville, P. W., Fischer, G. W., ve Salovey, P. (1986). Stereotyping and perceived distributions of social characteristics: An application to in group-outgroup

- perception. In J. F. Dovidio ve S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (s. 165-208). New York: Academic Press.
- Linville, P. W., Fischer, G. W., ve Salovey, P. (1989). Perceived distributions of the characteristics of in-group and out-group members: empirical evidence and a computer simulation. *Journal of personality and social psychology*, 57(2), 165-188.
- Linville, P. W., ve Jones, E. E. (1980). Polarized appraisals of out-group members. *Journal of personality and social psychology*, 38(5), 689-703.
- Lukies, J., Graffam, J., ve Shinkfield, A. J. (2011). The effect of organisational context variables on employer attitudes toward employability of ex-offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 55(3), 460-475.
- Maass, A., ve Arcuri, L. (1992). The role of language in the persistence of stereotypes. In G. R. Semin ve K. Fiedler (Eds.), *Language, interaction and social cognition* (s. 129 - 143). London: Sage Publications.
- MacDonald, T. K., ve Zanna, M. P. (1998). Cross-dimension ambivalence toward social groups: Can ambivalence affect intentions to hire feminists? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(4), 427-441.
- Mackie, D., ve Smith, E. (1998). Intergroup relations: Insights from a theoretically integrative approach. *Psychological Review*, 105(3), 499-529.
- Macrae, N., Hewstone, M., ve Griffiths, R. J. (1993). Processing load and memory for stereotype-based information. *European Journal of Social Psychology*, 23(1), 77-87.
- Macrae, N., Milne, A. B., ve Bodenhausen, G. V. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: a peek inside the cognitive toolbox. *Journal of personality and social psychology*, 66(1), 37-47.
- Maume, D. J. (1999). Glass ceilings and glass escalators occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, 26(4), 483-509.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the Modern Racism Scale. In J. F. Dovidio ve S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (s. 91-125). Orlando: Academic Press.

- McConahay, J. B., Hardee, B. B., ve Batts, V. (1981). Has racism declined in America? It depends on who is asking and what is asked. *The Journal of Conflict Resolution*, 25(4), 563-579.
- McConahay, J. B., ve Hough, J. C. (1976). Symbolic racism. *Journal of Social Issues*, 32(2), 23-45.
- McCrae, R. R., ve John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McDonald, S., Lin, N., ve Ao, D. (2009). Networks of opportunity: Gender, race, and job leads. *Social Problems*, 56(3), 385-402.
- Melvin, K. B., Gramling, L. K., ve Gardner, W. M. (1985). A scale to measure attitudes toward prisoners. *Criminal Justice and Behavior*, 12(2), 241-253.
- Milner, D. (1983). *Children and race*. South Beverly Drive: Sage Publications.
- Myrdal, G. (1944). *An American Dilemma*. New York: Harper Row.
- Onay, M. (2009). Algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçları ve konuyla ilgili ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1101-1125.
- Özçelik, G., Sevinç, L., ve Uyargil, C. (2015). Ekibe dayalı yapılarda seçme ve yerleştirme sürecinde çoklu değerlendirme yaklaşımı ve bir örnek olay çalışması. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 44(2), 56-64.
- Özdemir, A. A. (2007). *Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal Sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması*. Anadolu Üniversitesi.
- Özkalp, E., ve Kırrel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış* (6 ed.). Ankara: Ekin Basım.
- Özkalp, E., Kırrel, Ç., Sungur, Z., ve Özdemir, A. A. (2006). Örgütsel toplumsallaşma sürecinde mentor'un yeri ve önemi: Anadolu Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 55-70.
- Özkalp, E., Sungur, Z., ve Özdemir, A. A. (2008). Mentoring relationships in aircraft industry: A case study in Turkey. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6(2), 68-77.
- Özyer, K., ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Pager, D., ve Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70(3), 355-380.

- Pager, D., Western, B., ve Sugie, N. (2009). Sequencing disadvantage: Barriers to employment facing young black and white men with criminal records. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 623(1), 195-213.
- Paker, M. (2012). Psikolojik açıdan önyargı ve ayrımcılık. In K. Çayır ve M. A. Ceyhan (Eds.), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Park, B., ve Judd, C. M. (1990). Measures and models of perceived group variability. *Journal of personality and social psychology*, 59(2), 173-191.
- Park, S. G., Kang, H. J., Lee, H. R., ve Kim, S. J. (2016). The effect of LMX on gender discrimination and subjective career success. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 1-22.
- Pascoe, E. A., ve Richman, L. S. (2009). Perceived discrimination and healthy: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
- Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N., ve Hamilton, V. J. (2003). Does perceived discrimination affect healthy? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional healthy. *Journal of Healthy and Social Behavior*, 43, 18-33.
- Peabody, D., ve Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology* 57(3), 552-567.
- Pearson, A. R., Dovidio, J. F., ve Gaertner, S. L. (2009). The nature of contemporary prejudice: Insights from aversive racism. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 314-338.
- Perry, E. L., Davis-Blake, A., ve Kulik, C. T. (1994). Explaining gender-based selection decisions: A synthesis of Contextual and cognitive approaches. *The Academy of Management Review*, 19(4), 786-820.
- Pettigrew, T. F. (1979). The ultimate attribution error: Extending Allport's cognitive analysis of prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5(4), 461 - 476.
- Plaks, J. E., Stroessner, S. J., Dweck, C. S., ve Sherman, J. W. (2001). Person theories and attention allocation: preferences for stereotypic versus counterstereotypic information. *Journal of personality and social psychology*, 80(6), 876-893.

- Pratto, F., Liu, J. H., Levin, S., Sidanius, J., Shih, M., Bachrach, H., ve Hegarty, P. (2000). Social dominance orientation and the legitimization of inequality across cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, 31(3), 369-409.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., ve Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 67(4), 741-763.
- Ragins, B. R., ve Kram, K. E. (2007). The roots and meaning of mentoring. In B. R. Ragins ve K. E. Kram (Eds.), *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*: Sage Publications.
- Risen, J. L., Gilovich, T., ve Dunning, D. (2007). Oneshot illusory correlations and stereotype formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(11), 1492 - 1502.
- Robinson, G., ve Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management*, 11(3), 21 - 31.
- Rospenda, K. M., Richman, J. A., ve Shannon, C. A. (2008). Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 1 - 25.
- Sampson, E. E. (1998). *Dealing with differences: An introduction to the social psychology of prejudice*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace College Publishers.
- Sanchez, J. I., ve Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity. *The Academy of Management Journal*, 39(3), 704 - 719.
- Schaller, M., GideonConway, L., ve Tanchuk, T. L. (2002). Selective pressures on the once and future contents of ethnic stereotypes: Effects of the communicability of traits. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 861 - 877.
- Schneider, D. J. (2005). *The psychology of stereotyping*. New York: The Guilford Press.
- Sears, D. O. (1988). Symbolic racism. In P. Katz ve D. Taylor (Eds.), *Eliminating Racism: Profiles in controversy* (s. 53-84). New York: Plenum Press.
- Sears, D. O., ve Henry, P. J. (2003). The origins of symbolic racism. *Journal of personality and social psychology*, 85(2), 259-275.
- Sears, D. O., ve Henry, P. J. (2005). Over Thirty years later: A contemporary look at symbolic racism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 95-150.

- Sears, D. O., Henry, P. J., ve Kosterman, R. (2000). Egalitarian values and contemporary racial politics. In D. O. Sears, J. Sidanius, ve L. Bobo (Eds.), *Racialized politics: The debate about racism in America*. Chicago: University of Chicago Press.
- Sears, D. O., Laar, C. V., Carrillo, M., ve Kosterman, R. (1997). Is it really racism? The origins of white Americans' opposition to race-targeted policies. *Public Opinion Quarterly*, 61(1).
- Seta, J. J., ve Seta, C. E. (1993). Stereotypes and the generation of compensatory and noncompensatory expectancies of group members. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(6), 722-731.
- Sherman, J. W., Groom, C. J., Ehrenberg, K., ve Christoph, K. (2003). Bearing false witness under pressure: Implicit and explicit components of stereotype-driven memory distortions. *Social Cognition*, 21(3), 213-246.
- Sibley, C. G., ve Duckitt, J. (2008). Personality and prejudice: A meta-analysis and theoretical review. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), 248-279.
- Sibley, C. G., ve Wilson, M. S. (2007). Equality positioning and political party preference: Mapping an ideology of individual versus group-based entitlement in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(2), 72-84.
- Sidanius, J., Levin, S., Federico, S., ve Pratto, F. (2001). Legitimizing ideologies: The Social dominance approach. In J. T. Jost ve B. Major (Eds.), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice and Intergroup Relations* (s. 307-322).
- Silvestri, T. J., ve Richardson, T. Q. (2001). White racial identity statuses and NEO personality constructs: An exploratory analysis. *Journal of Counseling ve Development*, 79(1), 68-76.
- Simpson, G. E., ve Yinger, M. J. (1985). *Racial and cultural minorities: An analysis of prejudice and discrimination* (5 ed.). New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- Singh, V., ve Point, S. (2004). Strategic responses by European companies to the diversity challenge: An online comparison. *Long Range Planning*, 37, 295-318.
- Snider, J. S., ve Reysen, S. (2014). Effect of framing of reentry program on perceptions of ex-offenders. *World Journal of Social Science Research*, 1(1), 68-88.

- Sniderman, P. M., Crosby, G. C., ve Howell, W. G. (2000). The politics of race. In D. O. Sears, J. Sidanius, ve L. Bobo (Eds.), *Racialized politics: The debate about racism in America* (s. 236-279). Chicago: University of Chicago Press.
- Sniderman, P. M., ve Tetlock, P. E. (1986). Symbolic racism: Problems of motive Attribution in political analysis. *Journal of Social Issues*, 42, 129-150.
- Somer, O., ve Goldberg, L. R. (1999). The structure of turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of personality and social psychology*, 26(3), 431-450.
- Somer, O., Korkmaz, M., ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sözen, C., Varoğlu, D., Yeloğlu, C., Basım, N., Varoğlu, A., ve Ersoy, K. (2012). *Türkiye'de işsizlik ve sosyal sermaye, Örgütlerin istihdam kararları ve stratejileri üzerine bir araştırma*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Stamarski, C. S., ve Hing, L. S. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-20.
- Stangor, C., ve Ford, T. E. (1992). Accuracy and expectancy confirming processing orientations and the development of stereotypes and prejudice. *European Review of Social Psychology*, 3, 57-89.
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C., ve Glass, B. (1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of personality and social psychology*, 62(2), 207-218.
- Stangor, C., ve Schaller, M. (1996). Stereotypes as individual and collective representations. In C. N. Macrae, C. Stangor, ve M. Hewstone (Eds.), *Stereotypes and Stereotyping* (s. 3-40). The Guilford Press: New York.
- Steinberg, R. J. (1990). The social construction of skill. *Work and Occupations*, 17, 449-482.
- Stroebe, W., ve Insko, C. A. (1989). Stereotype, prejudice, and discrimination: Changing conceptions in theory and research. In D. Bar-Tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski, ve W. Stroebe (Eds.), *Stereotyping and Prejudice Changing Conceptions*. New York: Springer Science Business Media.
- Tajfel, H. (1981). Social stereotypes and social groups. In H. Giles ve J. C. Turner (Eds.), *Intergroup behavior*. Chicago: University of Chicago Press.

- Taylor, S. E. (1981). A categorizing approach to stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (s. 83-114). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thompson, M. S., Judd, C. M., ve Park, B. (2000). The consequences of communicating social stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(6), 567 - 599.
- Triana, M. d. C., Jayasinghe, M., ve Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491-513.
- Whitley, B. (1999). Right-wing authoritarianism, social dominance orientation, and prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 126-134.
- Whitley, B., ve Kite, M. (2010). *The psychology of prejudice and discrimination* (Second Edition ed.). Belmont: Wadsworth.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- Wilson, T. C. (1996). Compliments will get you nowhere: Benign stereotypes, prejudice and anti-semitism. *Sociological Quarterly*, 37(3), 465-479.
- Wood, S., Braeken, J., ve Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 617-634

Ek 1. Araştırmada uygulanan anket formu

Bu anket formu bilimsel bir çalışmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz cevaplar sadece akademik amaçlarla değerlendirilecek; hiçbir kişisel inceleme yapılmayacaktır. Çalışmanın başarısı için, soruların doğru, eksiksiz ve içtenlikle doldurulması konusunda elinizden gelen hassasiyeti göstermenizi rica ederiz. İlgili ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Yard. Doç. Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR Arş. Gör. Mustafa TOPER

Cinsiyetiniz : Yaşınız: Medeni durumunuz : Eğitim düzeyiniz: Aylık gelir:

Lütfen aşağıda size verilen her bir maddede belirtilen ifadeye katılıp katılmama düzeyinizi o ifadenin yanında yer alan seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. Soruların doğru ya da yanlış yanıtı yoktur, önemli olan sizin ne düşündüğünüzdür.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Siz ne dersenez deyin, bazı gruplar diğerlerinden daha değerlidir.							
2	Bütün gruplara yaşamda eşit şans verilmelidir.							
3	Üstün gruplar daha alt düzeyden gruplara egemen olmalıdır.							
4	Hiç bir grup toplumda baskın olmamalıdır.							
5	Eğer belirli gruplar yerlerinde dursalardı daha az sorunumuz olurdu.							
6	Belirli grupların en üstte, diğer grupların en altta olması belki iyi bir şeydir.							
7	Sosyal eşitlik toplumsal hedefimiz olmalıdır.							
8	Bazen diğer gruplar oldukları yerde tutulmalıdırlar.							
9	Eğer bütün gruplar eşit olabilseydi iyi olurdu.							
10	Grupların eşitliği idealimiz olmalıdır.							
11	Grubunuzun istediğini elde edebilmesi için bazen diğer gruplara karşı güç kullanmak gereklidir.							
12	Farklı grupların koşullarını eşitlemek için elimizden geleni yapmalıyız.							
13	Düşük statülü gruplar yerlerinde kalmalıdırlar.							
14	Farklı gruplara eşit davransaydık, şimdi daha az sorunumuz olurdu							
15	Gelirleri daha eşit hale getirmek için elimizden geleni yapmalıyız.							
16	Yaşamda ilerlemek için bazen başka grupları çiğneyip geçmek gereklidir.							

Aşağıda size uyan ya da uymayan pek çok kişilik özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklerden her birinin sizin için ne kadar uygun olduğunu ilgili kutucuğu işaretleyerek değerlendiriniz.

Özellik	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1 Aceleci					
2 Yapmacık					
3 Duyarlı					
4 Konuşkan					
5 Kendine Güvenen					
6 Soğuk					
7 Utangaç					
8 Paylaşımçı					
9 Rahat					
10 Cesur					
11 Agresif					
12 Çalışkan					
13 İçten Pazarlıklı					
14 Girişken					
15 İyi Niyetli					
16 İçten					
17 Kendinden Emin					
18 Huysuz					
19 Yardımsever					
20 Kabiliyetli					
21 Üşengeç					
22 Sorumsuz					

Özellik	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
23 Sevecen					
24 Pasif					
25 Disiplinli					
26 Açgözlü					
27 Sinirli					
28 Canayakın					
29 Kızgın					
30 Sabit Fikirli					
31 Görgüsüz					
32 Durgun					
33 Kaygılı					
34 Terbiyesiz					
35 Sabırsız					
36 Yaratıcı					
37 Kaprisli					
38 İçine Kapanık					
39 Çekingen					
40 Alıngan					
41 Hoşgörülü					
42 Düzenli					
43 Titiz					
44 Tedbirli					
45 Azimli					

	Lütfen aşağıda size verilen her bir maddede belirtilen ifadeye katılıp katılmama düzeyinizi o ifadenin yanında yer alan seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. Soruların doğru ya da yanlış yanıtı yoktur, önemli olan sizin ne düşündüğünüzdür.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Eski hükümlüler çoğu insanlardan farklıdır.					
2	Sadece birkaç eski hükümlü gerçekten tehlikelidir.					
3	Eski hükümlüler asla değişmezler.					
4	Çoğu eski hükümlü içinde yaşadıkları şartların kurbanı olmuştur ve yardım edilmeyi hak ederler.					
5	Tıpkı bizim gibi eski hükümlülerin de duyguları vardır.					
6	Bir eski hükümlüye çok fazla güvenmek akıllıca değildir.					
7	Birçok eski hükümlüyü sevebileceğimi düşünüyorum.					
8	Kötü cezaevi koşulları tutukluları daha acımasız yapar.					
9	Bir eski hükümlüye elini versen kolunu kurtaramazsın.					
10	Çoğu eski hükümlü düşüncesizdir.					
11	Herkes gibi eski hükümlülerin de şefkat ve ilgiye ihtiyacı vardır.					
12	Bir eski hükümlüden çok fazla şey beklememelisin.					
13	Eski hükümlüleri rehabilite etmeye çalışmak zaman ve para kaybıdır.					
14	Bir eski hükümlünün doğruyu söylediği asla bilinemez.					
15	Eski hükümlüler diğer insanlardan daha iyi ya da daha kötü değildir.					
16	Eski hükümlülere karşı her zaman dikkatli olunmalıdır.					
17	Eski hükümlüler genellikle benzer şekilde düşünür ve hareket ederler.					
18	Eski hükümlüler yalnızca kendilerini düşünürler.					
19	Canımı teslim edecek kadar güvendiğim eski hükümlüler vardır.					
20	Eski hükümlülerle iletişim kurulabilir.					
21	Çoğu eski hükümlü namusluca para kazanabilmek için fazla tembeldir.					
22	Eski hükümlü biriyle kapı komşusu olmak beni rahatsız etmez.					
23	Eski hükümlülerin özlerinde cimrilik vardır.					
24	Eski hükümlüler her zaman çıkar sağlamaya çalışırlar.					
25	Eski hükümlülerin değerleri bizimkilerle aynıdır.					
26	Çocuklarımdan birinin eski hükümlü birisiyle flört etmesini asla istemezdim.					
27	Çoğu eski hükümlü sevebilir veya aşık olabilir.					
28	Eski hükümlüler düpedüz ahlaksızdır.					
29	Eski hükümlüler sıkı ve sert bir disiplin altında tutulmalıdır.					
30	Eski hükümlüler temelde kötü insanlardır.					
31	Çoğu eski hükümlü rehabilite edilebilir.					
32	Bazı eski hükümlüler gerçekten iyi insanlardır.					
33	Bazı eski hükümlülerle iletişim kurmak hoşuma gidebilirdi.					
34	Eski hükümlüler sadece kaba kuvvete saygı duyarlar.					
35	Eski hükümlüler kamu güvenliği için bir risk oluşturmaktadır.					
36	Tutuklular cezaevinde çalıştırılmalıdırlar. Böylece cezaevinden tahliye olduklarında mesleki becerilere sahip olurlar.					
37	Tutuklular cezaevinde mesleki eğitim almalıdırlar. Böylece cezaevinden tahliye olduklarında istihdam fırsatları bulabilirler.					
38	Eski hükümlülere mesleki eğitim sağlanmalıdır.					
39	Kiralık emlağım olsa eski hükümlüye kiralamaktan sakınca duymam.					
40	İşveren olsam eski hükümlüyü işe almakta sakınca görmem.					
41	Çalışma yaşamında bir eski hükümlü ile çalışmak beni rahatsız etmez.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Mustafa TOPER

Yabancı Dil : İngilizce

Doğum Yeri ve Yılı : Kağızman / 1985

E-Posta : Mustafatoper@anadolu.edu.tr

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2009, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- 2013, Araştırma Görevlisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- 2014, Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü