



## GAZETELERDEKİ İŞ İLANLARINDA AYRIMCILIK



**Emel İŞTAR\***

### Öz

Ayrımcılık bir grubun bazı üyelerinin, ötekilere sağlanan fırsatlardan kısıtlı şekilde yararlanmasını yahut yoksun bırakılmasını içeren davranış türüdür. Bu çalışmada, Türkiye’de yayınlanan Hürriyet İK gazetesindeki iş ilanları, fırsat eşitliğini engelleyerek ayrımcılığa yol açan ifadeler yönünden incelenmiştir. Çalışmanın sonunda iş ilanlarında, cinsiyet, yaş ve üniversite tercihleri gibi ayrımcılık ifadeleri tespit edilmiştir. Bu araştırmanın amacı, iş ilanlarında yapılan ayrımcılığın boyutuna dikkat çekmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Ayrımcılık, İş İlanları, Çalışma Hayatı

### DISCRIMINATION IN JOB ADVERTISEMENTS

#### Abstract

Discrimination is the actual behavior which involves excluding or restricting members of one group from opportunities that are available to other groups. In this study, statements which prevent equal opportunity and lead into discrimination in job advertisements which are published in one of the Turkish newspaper (Hurriyet IK) are searched. At the end of this study, it is found that there are discrimination statements like gender, age and university preferences in job advertisements. The purpose of this research is to draw attention to the size of the discrimination in job advertisements.

**Key Words:** Discrimination, Job Advertisements, Working Life

\*Araştırma Görevlisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D., Trabzon,  
[eistar@ktu.edu.tr](mailto:eistar@ktu.edu.tr) [emelistar@gmail.com](mailto:emelistar@gmail.com)



## GİRİŞ

Ayrımcılık konusu toplum içinde gizli yahut açık halde süregelen önemli sorunlardan biridir. Çalışma hayatında ayrımcılık çoğu zaman daha ilk adımda yani personel seçme aşamasında başlamaktadır. Personel seçimi, burada bazı özelliklerin belirtilmesi yoluyla ayrımcılığa yol açacağından şüphe duyulan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Personel seçiminin ilk aşaması olan adayların başvurularının kabulünde yaygın bir araç olarak kullanılan gazete ilanları, ayrımcı ifadeler içerebilmekte belirli kişi ve grupların çalışma hayatına girişini zorlaştırmaktadır.

Personel seçme sürecinin diğer aşamalarında da ayrımcı uygulamalara rastlamak mümkündür. Ancak iş başvurusu, çalışma hayatının da başlangıcını teşkil etmesi açısından önem taşımakta olup, daha sonraki devrede ortaya çıkan ayrımcılığın ilk seviyesini oluşturmaktadır.

Makale iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ayrımcılık kavramına ve çalışma hayatında olası türlerine değinilmiştir. İkinci bölümde ise gazete ilanları üzerinde inceleme yapılmış ve ayrımcılık içeren öğeleri analiz edilmiştir.

### 1. Ayrımcılık ve Türleri

Ayrımcılık kavramı Latince *discriminare* (bölmek, ayırmak, ayırt etmek) sözcüğünden gelmektedir. Ayrımcılık, bir kişi ya da grupla ilgili basmakalıp önyargıların eşitsiz davranışa dönüşerek, bir grubun üyelerine sadece o gruba ait oldukları için adil olmayan, olumsuz şekilde davranılması olarak ifade edilebilir. (Aronson ve Wilson, 1997:50)

Ayrımcılığın dayanağı olan sebepler kimi zaman doğuştan gelebileceği gibi (cinsiyet, yas, ırk, vb.), kimi zaman da (medeni hal, din, politik düşünce) sonradan elde edilebilmektedir. Kaynağı her ne olursa olsun ayrımcılığın yarattığı sonuç, “mağduriyet”tir. Kişinin belirli bir gruba veya cinsiyete ait olduğunu gösteren bu nitelikler, kişinin yaptığı işin niteliği ile hiçbir ilişkisi olmadığı gibi, ayrımcılığı gerektirecek haklı ve objektif bir neden de değildir. Ayrımcılık, belirli bir gruba dahil insanların nüfusun geride kalanlarıyla karşılaştırıldığında, gerçekte onlarla eşit olmayan konumlarını ve onlara nazaran dezavantajlı durumlarını da anlatır. O halde ayrımcılık kavramı gerçek anlamda hak ve fırsat eşitliğinin bulunmadığı bir durumu da içermektedir. (Yüksel, 1999: 29)

### 1.2. Ayrımcılık Çeşitleri

Ayrımcılık kavramı kendi arasında, negatif - pozitif, doğrudan – dolaylı ve konuları hususları bakımından ayrımcılık olmak üzere çeşitlere ayrılmaktadır.



### 1.2.1.Negatif Ayrımcılık- Pozitif ayrımcılık

Negatif ayrımcılık, hak ya da özgürlüklerin toplumun bazı bireylerine tanınmaması anlamına gelmektedir. Negatif ayrımcılığın olumsuz bir anlam ifade etmesine karşın, pozitif ayrımcılığın olumlu bir anlamı bulunmaktadır.

Pozitif ayrımcılıkta tarafları eşitlemek amacı vardır. Pozitif kelimesinin gelmesiyle birlikte ayrımcılık kavramının getirdiği önyargılardan uzaklaşılacağı düşünülmektedir. Pozitif ayrımcılık negatif ayrımcılığın bir sonucudur. Pozitif ayrımcılık; din, dil, renk, ırk, sağlık durumu, sosyal statü, cinsiyet gibi birçok nedenden dolayı yapılabilir. Cinsiyet nedeniyle yapılan pozitif ayrımcılık is hayatında çokça karşılaşılan bir durumdur. Kadın çalışanların sık seyahatlere gönderilmemesi, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, aile düzenini olumsuz etkileyebilecek görevlere kadın yönetici atanmaması gibi pozitif ayrımcılık uygulamalarını şirketlerde görmek mümkündür. Avrupa Birliği ve özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde; siyasal parti ve sendikaların yönetiminde, işyeri (işçi) kurullarında kadınlar için kota konulması, bir üst göreve yükseltimede ya da mesleki eğitim olanaklarından yararlandırılmada kadınlara öncelik tanınması pozitif ayrımcılık uygulamalarına örnek olarak gösterilebilir. (Altan, 1997: 163)

### 1.2.2.Doğrudan Ayrımcılık- Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, işverenin is sözleşmesine koyduğu bir madde veya güttüğü bir uygulama yoluyla bir çalışanın, başka bir çalışana göre aynı koşullarda ırk, cinsiyet ve medeni durum gibi nedenler dolayısıyla daha farklı muamele görmesidir. (Hermans, 2001:35)

Dolaylı ayrımcılıkta ise ayrımcı davranışlarla karşılaşılır ancak bu davranışlarda ayrımcı nitelik örtülüdür. Davranışın temelinde subjektif, görel bir değerlendirme yer alır. Bu nedenle de açık ve seçik olarak ortaya konulabilmesi güçtür. Bu nedenle bu ayrımcılık türüne "*dolaylı*" denilmiştir.( Altan, 1997: 164-165)

Gazetelere verilen iş ilanlarında hiç gerekmediği halde erkeklere öncelik verilmesi, yahut bazı işlerin sadece kadınların yapabileceğinin düşünülmesi ayrımcılık olarak kabul edilir. İş saatlerindeki değişikliğin aynı zamanda anne olan kadın işçiler göz önüne alınmadan yapılması; ise girişte yaş sınırının getirilmesi de dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilebilir

### 1.3. İş Yerinde Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılığın en fazla görüldüğü ve birey psikolojisini en fazla bozduğu davranış, iş yerinde ayrımcılığa maruz kalınmasıdır. İşyerlerinde cinsiyete, ırk ve etnik kökene, inanca, yaşa, cinsel tercihe yahut engellilik durumuna göre çeşitli ayrımcılık türleri görülebilmektedir.



### 1.3.1 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Sosyal dışlanmanın en önemli kişisel gerekçesi ve tüm toplumlarda karşılaşılabildiğimiz cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Günümüzde kadınların pek çok meslekte dışlandığı bilinmektedir. Bu da daha çok işgücü kaynaklarının kötü kullanılması, istihdamın kısıtlanması gibi nedenlerden ortaya çıkmaktadır. Kadın işçiler ekonomik kriz dönemlerinde ilk önce işten çıkarılan grup olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Ayrıca aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücret ödenmesi de bir başka ayrımcılık durumudur. Çeşitli sektörlerde kadınların erkeklere nazaran daha çok tacize uğradıkları tespit edilmiş. Özellikle, boşanmış, tek başına yaşayan kadınların, çalışma hayatına yeni atılmış kadınların, düzenli olmayan ve feshi mümkün hizmet sözleşmelerine göre çalışan ve özürsüz kadınların cinsel tacize genellikle maruz kaldıkları tespit edilmiştir.(Kaplan, 1992: 176-177)

### 1.3.2. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

Yaşadığı toplumun dilini yeterince bilmeyenlere yahut vatandaş olmayan yabancılara karşı yapılan ayrımcılık türüdür. Toplumda azınlık olarak görülen bu gruplar daha çok düşük ücretli olan, iş güvencesi ve güvenliği olmayan, nüfustaki çoğunluğun rağbet etmediği işlerde çalışmak zorunda kalmakta veya bırakılmaktadırlar. İşe girişte, ücretlerde, çalışma saatlerinde, terfilerde, sosyal yardımlarda bu tür ayrımcılığa rastlanmaktadır. Tarım, inşaat, temizlik ve mevsimlik işler bu grupların en çok görüldüğü alanlardır. Özellikle bu tür ayrımcılıkla karşılaşan işçiler, işlerini kaybetme, yargılama sürecinin uzunluğu, ispat zorluğu gibi nedenlerle şikayette bulunmamaktadırlar.

### 1.3.3. Din ve İnanca Dayalı Ayrımcılık

Toplumda zaman içerisinde çoğunluğun mensup olduğu inanç o grupta baskın duruma geçmekte ve “farklı” olanlara karşı tepkiler verilmektedir. İş hayatına da sirayet eden bu eğilim, işyerlerinde değişik dine mensup olanlara veya mevcut dinde olup da dini inancına göre yaşamak, çalışmak isteyenlere karşı ayrımcı davranışlara neden olmaktadır. Ülkemiz iş hayatında belki de en sık yaşanan ancak dile getirilmeyen ayrımcılık türü olarak dine dayalı ayrımcılığı ifade edebiliriz. Çoğu işyerinde dini vecibelerin yerine getirilmemesine izin verilmemekte, inancı gereği giyinişini belirleyen çalışanlar işletmelerde istenmemekte, işe alınsa da temizlik, tarım, mevsimlik işlerde çalıştırılmakta, ücret düzeyleri de emsal çalışanın oldukça altında olmaktadır.

### 1.3.4.Yaşaya Dayalı Ayrımcılık

Belirli yaş gruplarındaki kişilerde, özellikle çocuklarda, gençlerde ve yaşlılarda işsizlik, yoksulluk, eşitsizlik, güvencesizlik, ayrımcılık ve dışlanmışlık ile karşı karşıya kalma olasılıkları diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.(Sapançalı, 2003:115)



Bu grup kendi hayatlarındaki karar alma süreçlerine fazla katılmadıkları gibi, kendilerini olumsuzluklara karşı savunamadıkları için çalışma alanlarında da ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

### 1.3.5.Cinsel Tercihe Dayalı Ayrımcılık

Çoğu işyerinde, çalışanlar cinsel tercihleri nedeniyle işveren tarafından ayrımcılığa uğramakta hatta iş arkadaşlarının da ayrımcı davranışlarına ve çirkin şakalarına maruz kalabilmektedirler. Ancak, mağdur kendisine yapılan ayrımcılığı ispat etmesindeki zorluk nedeniyle şikayetini dile getirememektedir.

### 1.3.6. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

Eğitim ve istihdam olanaklarından yeterince faydalanamayan engelliler toplumdan dışlanmakta ve fakirliğe itilmektedirler. İşverenlerin, işyerlerine çalıştırdığı işçilerin belirli bir yüzdesi kadar engelli işçi alması zorunluluğu ve ayrımcılığın engellenmesine yönelik bazı yasal düzenlemeler var olmasına rağmen, ayrımcılıkla tam anlamıyla mücadele edildiğini söylemek mümkün değildir.

### 1.4. Personel Seçme Süreci ve Ayrımcılık

Personel seçme süreci çalışma yaşamının, iş ilanları ise personel seçme sürecinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Klasik bir personel seçme süreci şu aşamalardan oluşmaktadır: (Can, Akgün ve Kavuncubaşı,1998:118)

**Başvuruların kabul edilmesi:** Bu aşamada başvuran kişi ile yüz yüze gelmeden görüşme için kabul ya da red kararı verilir.

**Görüşme:** İşe alınacak adayın iş performansını değerlendirmede fazla başarılı olmasa da tüm işyerlerinde kullanılmaktadır.

**Test uygulama:** Batılı ülkelerde en sık kullanılan yöntem olan testlerde soruların iş alanı ile doğrudan ilgili olması önemlidir. Test geçerli, güvenilir ve ayırım gücü yüksek olmalıdır. Öncelikle tam olarak neyi ölçmek için kullanılacağı iyi belirlenmeli, testin sonuçları da kendi içinde tutarlılık göstermelidir.

**Referansların incelenmesi:** Aday tarafından söylenen kişi ya da kurumlarla görüşmeleri de kapsayabilen değerlendirmeler yapılmasıdır.

**Son görüşme:** Görüşme, öznel olmasına karşın en çok kullanılan personel seçme yöntemidir. Karar vermeden önce adaylarla bir kez daha yüz yüze görüşmeyi kapsar.

**İşe alma ya da red kararı:** Personel seçme sürecinin son aşamasıdır, aday hakkında olumlu ya da olumsuz yönde bir karar verilmesidir.

Türkiye’de de birçok firma son yıllarda artan bir şekilde gazetelerde ya da internetteki ilanlara başvuranlar arasından eleman seçimi yapmaktadır. Üst düzey yöneticiler de dahil olmak üzere



ilan yoluyla personel aranması, firmaları daha ucuza çok sayıda adaya ulaşma imkanına kavuşturmaktadır.

Personel seçme sürecinde, ilanlarla açık kadroların bildirilmesi olan ilk adımda ayrımcılık görülmeye başlanmaktadır. İlanlardaki üniversite ayrımcılığı, cinsiyet ve yaş ayrımcılığı en belirgin olanlardır. İşleri cinsiyete göre ayırmak yahut sadece popüler üniversite mezunlarını ilanlarda belirtmek, ayrımcılığın en fazla belirginleştiği hususlardır. (Akgeyik, 2009:288) Ayrıca personel seçme süreci içinde yapılan görüşmelerde adayın, okul başarısı, deneyimleri gibi objektif konumu değil de nereli olduğu, sosyal konumu gibi subjektif hususlar öne çıkmaktadır. (Akgeyik, 2009: 289)

## **2.İş İlanlarında Ayrımcılık Araştırması**

Yayınlanan iş ilanlarını ayrımcılık içeren ifadeler yönünden karşılaştırmayı amaçlayan araştırmamızın bu bölümünde iki başlık altında araştırmanın yöntem ve bulguları sunulacaktır. İlk başlıkta sınanacak hipotezler ve örneklem anlatılacak, ikinci başlık altında da gazetelerde yayınlanan ilanlardaki ifadelerin ayrımcılık öğeleri açısından incelenmesi sonucu elde edilen bulgular ve bu bulguların değerlendirilmesi yapılacaktır.

### **2.1. Araştırma Yöntemi**

#### **2.1.1. Araştırmanın Önvarsayım ve Hipotezleri**

Araştırma kapsamında doğruluğu araştırılacak olan hipotezler şunlardır:

- Türkiye’de yayımlanan ilanlarda doğrudan isin gerekliliği olmayan ve nesnel yollarla ölçülemeyen özellikler istenmektedir.
- Genç yaşlarda (25-35) ve birkaç yıl deneyimi olan çalışan en çok aranan personel tipidir.
- İşletmeler ilanlarında iş tanımı ve firmaları hakkında bilgi verirler.
- Bayanlar iş bulma konusunda daha avantajlıdır.
- Eğitim düzeyi arttıkça, iş bulma şansı artmaktadır.

#### **2.1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem**

Bu araştırmanın evreni, Hürriyet Gazetesinin İK adlı ekidir. Farklı sektörlerden çok sayıda ilan bulundurduğu ve ilanlarında daha fazla detay bulunabildiği için bu gazetenin ilanları ele alınmıştır.



### 2.1.3. Veri Toplama ve Değerlendirme Süreci

Kasım 2009 ve Ocak 2010 tarihleri arasında Hürriyet Gazetesi İK ekinde yayımlanmış olan ilanlardan 600 tanesi rastgele seçilerek araştırma için kullanılmıştır. Çalışmada bazı ilanlarda aynı kurum içinde birden fazla pozisyon için eleman aranması durumunda, bu işler için farklı koşullar istendiğinden her pozisyon ayrı bir iş ilanı olarak kabul edilmiştir.

Ayrımcılık göstergesi olarak kabul edilecek ifadeler nesnel ve öznel öğeler yönünden incelenecektir. Nesnel öğeler yaş, çalışma süresi, cinsiyet, eğitim durumu, dış görünüş ve mezun olunan okul olarak belirlenmiş olup, belirsiz seçim kriteri, ücret, iş ve işveren ise öznel ayrımcılık öğeleri olarak değerlendirilmiştir. Ayrımcılık hususunda belirlenen öğeler, nesnel ve öznel öğeler olarak iki grupta ele alınmıştır.

#### 2.1.3.1. Ayrımcılığın Nesnel Öğeleri

**Yaşa bağlı ayrımcılık:** ilanda önerilen pozisyon için zorunlu bir iş gereksinimi olmamasına rağmen belirli bir yaştan altında ya da üstünde tercih belirtilmesidir. Başvuru için yaş sınırlaması getirilmesi yaşa bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir.

**Çalışma süresine bağlı ayrımcılık:** Başvuru için iş deneyimi koşulu getirilmiş olması çalışma süresine bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir. Belirli bir süre belirtilmeyen, “konusunda uzman ya da deneyimli olmak” gibi ifadelerse dikkate alınmayacaktır.

**Cinsiyete bağlı ayrımcılık:** İlanda işin yapılması için zorunlu bir koşul olmamasına rağmen cinsiyet tercihi yapılmış olmasının ayrımcılık olarak kabul edilecektir. Erkekler için ilanda “askerlik yapmış olma” şartı aranması Türkiye’de askerlik yasal bir zorunluluk olduğundan ayrımcılık göstergesi olarak kabul edilmemiştir.

**Dış Görünüşe Bağlı Ayrımcılık:** İlanlarda, düzgün görünüşlü, bakımlı, prezentabl, olma ifadelerinin geçmesi ve fotoğraflı cv istenmesi ayrımcılık öğeleri olarak değerlendirilecektir.

**Okula bağlı ayrımcılık:** Bu araştırma kapsamında belirli bir okul ismi verilerek, bu okuldan mezun adaylara öncelik tanınacağı belirtilmesidir. İlanda bir okuldan mezun olunmasının tercih nedeni olarak sayılması okula bağlı ayrımcılık ifadesi olarak kabul edilecektir.

#### 2.1.3.2. İlanlarda Ayrımcılığın Öznel Öğeleri

**Belirsiz Seçim Kriterleri:** İlanda objektif şekilde ölçülemeyen, kişisel fikir ve seçimlerden etkilenen “ikna kabiliyeti yüksek, sabırlı, yetenekli, takım oyuncusu gibi ifadeler iş gerekliliği statüsünde değerlendirilip ayrımcılık öğesi olarak ele alınmamıştır.



**Ücret Belirsizliği:** İlanlarda ücret belirtilmemesi adayın diğer pozisyonlar arasında karşılaştırma yapmasını almış, işverene farklı kişilere farklı ücretler sunabilme imkanı doğmuştur.

**İşin Belirsizliği:** İlanda iş tanımının yapılmamış olması iş belirsizliği olarak ifade edilecektir.

**İşveren Belirsizliği:** İlanlarda işveren firmanın adının verilmemesi belirsizlik olarak ifade edilecektir.

#### 2.1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırları

Bu araştırma sadece gazete ilanıyla personel alımını kapsamaktadır. Bunun yanında incelenecek olan ilanlar genellikle beyaz yakalı olarak tanımlanan çalışan gruplarına yöneliktir ve bu nedenle inşaat ya da maden işçiliği gibi daha düşük düzeyli olarak kabul edilen işlere genelleştirilemez. Beyaz yakalı personel ilanlarının seçilmesinin sebebi, ayrımcılık öğelerine gazete ilanlarında mavi yakalı personel ilanlarına nazaran daha çok rastlanılmış olmasıdır.

#### 2.2. Araştırmanın Bulgu ve Yorumları

##### 2.2.1. İlanlarda Nesnel Ayrımcılık Öğeleri İle İlgili Bulgular

**Yaşa bağlı ayrımcılık:** Yaş ayrımcılığı açısından ilanlar incelendiğinde 600 ilandan 483 ilanda yaş sorulmadığı tespit edilmiştir.

Yaş Sorulmamakta	483	%80,5
Yaş Soruluyor	117	%19,5
TOPLAM İLAN	600	%100

**Tablo 1.** Yaşa Bağlı Ayrımcılık

Yaş ifadesinin geçtiği ilanların sıklığına bakıldığında, en yüksek %8,2 ile 30 yaş altı personel arandığı belirtilmiş, onu takiben %4,7 ilanda ise yaş aralığı 25-35 yaş arası olarak ifade edilmiştir. 40 yaş üstü personel istemi ise %0,5 ile yaş grupları arasında en alt sıradadır. Firma ve yaş değişkenleri birlikte ele alındığında, ilanları en fazla bulunan sektörün Tekstil sektörü olduğu görülmektedir. En fazla yaş sınırı ayrımcılığı yapan sektör ise Makine sektörü olduğu görülmektedir.





	YAŞ SINIRI	YAŞ SINIRI	
FAALİYET ALANI	VAR	YOK	TOPLAM
Finans	1	7	8
Sağlık	5	13	18
İnşaat	3	48	51
Eğitim	4	14	18
Kamu	0	1	1
Danışmanlık-İK	1	5	6
Otomotiv	4	25	29
Tekstil	13	92	105
Gıda	8	13	21
Bilişim	0	7	7
Muhasebe	0	2	2
Reklam	3	12	15
Turizm	1	14	15
Haberleşme	0	9	9
Taşımacılık	6	27	33
Diğer	4	9	13
Belirtilmemiş	18	85	103
Gayrimenkul	3	7	10
Makina Teknik	20	47	67
Mobilya	3	7	10
Güvenlik	0	3	3
Enerji	3	9	12
Kimya	5	9	14
Matbaa	0	13	13
Kırtasiye	5	1	6
Maden	7	4	11
Toplam	117	483	600

**Tablo 2:** İlanların yaş ve faaliyet alanlarına göre dağılımı



#### Çalışma Süresine Bağlı Ayrımcılık:

Çalışma Süresi	Sıklık	Yüzde
En az 1 yıl	7	1,2
En az 2 yıl	45	7,5
En az 3 yıl	84	14,0
En az 4 yıl	5	8,0
En az 5 yıl	63	10,5
En az 10 yıl	16	2,7
Belirtilmemiş	380	63,3
<b>Toplam</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

**Tablo3:** Çalışma Süresine Göre Dağılım

Tablo3'e göre 600 ilandan 380 ilanda çalışma süresi belirtilmemiş, onu 84 ilan ile en az 3 yıllık deneyim istenmesi takip etmiştir.

#### Cinsiyete Bağlı Ayrımcılık:

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde
Erkek	26	4,3
Kadın	54	9
Sorulmuyor	520	86,7
<b>Toplam</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

**Tablo 4:** Cinsiyete göre dağılım

İlanlardaki cinsiyet faktörü incelendiğinde, 600 ilandan 520'inde cinsiyet faktörün yer verilmediği, verilenler de ise bayanların daha avantajlı oldukları görülmektedir.

#### Okula Bağlı Ayrımcılık:

Okul Adı	Sıklık	Yüzde
Belirtilmiş	19	3,2
Belirtilmemiş	581	96,8
<b>Toplam</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

**Tablo5 :** Okula adına göre dağılım

Okula göre ayrımcılık incelendiğinde, 600 ilandan 19'unda üniversite adı belirtilmiştir Bu 19 ilanı veren firmaların sektörleri genellikle makine-mühendislik ve inşaat sektörleri olmakla beraber, istenen üniversiteler de Boğaziçi, ODTÜ, İTÜ şeklinde sıralanmıştır.



**ONERILEN POZISYON \* EGITIM SEVIYESI Crosstabulation**

Count		EGITIM SEVIYESI							Total
		LISE	ON LISANS	LISANS	YUKSEK LISANS VE UZERI	BELIRTILMEM IS	ONLISANS VEYA LISANS	7	
ONERILEN POZISYON	SAGLIK PERSONELI	0	2	5	0	2	0	0	9
	FINANS UZMANIYETKILISI-BANKA PERSONELI	2	0	3	0	8	4	0	17
	MUHENDIS-MIMAR-TEKNIK ELEMAN	7	12	56	1	80	24	0	180
	EDITOR-DIZGICI-YAPIMCI	0	1	0	0	6	0	0	7
	OGRETMEN-EGITMEN	0	0	8	2	0	0	0	10
	MUHASEBECI- BURO ELEMANI	5	1	3	0	19	6	0	34
	PAZARLAMA-SATIS-MUSTERI TEMSILCISI-RAPORLAMA-DIS TIC.	12	6	14	1	83	38	1	155
	REKLAMCI-GRAFİKER	1	0	0	0	9	2	0	12
	ASISTAN-SEKRETER	3	1	3	0	17	6	0	30
	İK ELEMANI-İDARI İŞLER	0	0	0	0	6	4	0	10
	TEMİZLİK- BAKIM İŞLERİ	0	2	0	0	6	0	0	8
	ORTA-ÜST DÜZEY YONETİCİ	0	2	28	1	28	27	0	86
	DİĞER	2	4	4	0	14	3	0	27
	BELIRTILMEMİS	0	1	0	0	8	2	0	11
	GUVENLIK	0	0	0	0	2	0	0	2
	19	0	0	0	0	1	0	0	1
	21	0	0	0	0	0	1	0	1
Total		32	32	124	5	289	117	1	600

İlan verilen pozisyonların eğitim seviyesi ile ilişkisi incelendiğinde, 600 ilan içinde 289 ilanda eğitim seviyesi belirtilmemiştir. Yönetici pozisyonu için üniversite mezunu olma önem taşımaktadır. İlanların yaklaşık yarısında istenen eğitim düzeyi belirtilmemiştir.

#### **Dış görünüşe bağlı ayrımcılık: Tablo 6: Pozisyon ve eğitim seviyelerinin dağılımı**

Dış görünüşte özen	Sıklık	Yüzde
Soruluyor	74	12,3
Sorulmuyor	526	87,7
<b>Toplam</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

**Tablo 7: Dış Görünüşte Özen İsteminin Dağılımı**

İncelenen 600 ilan üzerinde 74 adet ilanın dış görünüş ile ayrımcılık içeren öge bulunduğu tespit edilmiştir. 59 ilanda da CV’de fotoğraf eklenmesi istenmiştir.

#### **2.2.2. İlanlarda Öznel Ayrımcılıkla İlgili Bulgular**

**Ücret Belirsizliği:** 600 ilan içindeki sadece 12 ilanda işin ücreti hususunda ilgi verilmiştir. İlanlardaki bu durum ücret pazarlığında bulunulabileceğini göstermektedir.



Ücret	sıklık	yüzde
Ücret belirtilmiş	16	2,3
Ücret belirtilmemiş	584	97,7
Toplam	600	100

**Tablo 8:** Ücret Belirsizliği

**İşin belirsizliği:** İlanı okuyan bir kişinin işin temel niteliği hakkında fikir sahibi olmasına dayanan iş tanımlarının ilan içinde bulunması gerekir. İşin niteliği, adayın yapacağı işleri bilmesi işin belirginliği açısından önemlidir. İlanlar incelendiğinde 600 ilandan 407 tanesinde iş tanımı yapılmamış olduğu görülmektedir.

	sıklık	yüzde
İş tanımı yapılmış	193	32,2
İş tanımı yapılmamış	407	67,8
Toplam	600	100

**Tablo 9:** İş Tanımı Dağılımı

**İşverenin belirsizliği:**

	sıklık	yüzde
İşyeri adı verilmiş	423	70,5
İşyeri adı verilmemiş	177	29,5
Toplam	600	100

**Tablo 10:** İşveren belirsizliği

İşverenin adını bile vermediği ilanlarda adaylarda özgeçmiş istenmekte, çoğu zaman faks numarası ya da bir mail adresinin verildiği bir yere adayın kendisi ile ilgili detaylı bilgi vermesi talep edilmektedir. Kişinin hangi amaçla, nerede kullanılacağını bilmeden bilgi istenmesi, ayrımcılığa yol açması bir yana güvenlik açısından da sorunlu bir durumdur. Bu tür 177 ilana araştırmamızda ulaşılmıştır.

## SONUÇ

Ayrımcılık çalışma hayatında sıkça görülen bir olgudur. Etnik köken, yaş, cinsiyet ve dış görünüş olmak üzere dört temel nedene göre sınıflandırılacak çalışma hayatındaki ayrımcılık, toplumsal alandaki genel düşünce ve davranışlara yerleşmiş ayrımcılığın bir devamı olarak işlev görmektedir. Çoğu zaman gerçeğe değil, kişilerin yaş ya da cinsiyet gibi özelliklerine dayanan önyargılar çalışma hayatında da engel teşkil edebilmektedir.

Gazete ilanları incelendiğinde, gerek cinsiyet gerek yaş, gerekse fiziksel özelliklerin ayrımcılık ögesi olarak bulunduğu görülmektedir. İlanlarda eğitim seviyesinden çok iş deneyiminin gerekliliği öne çıkmıştır. Öznel ayrımcılıkla ilgili bulgular incelendiğinde de iş



tanımlarına ve işyeri isimlerinin verilmesine dikkat edilmediği, işverenin ücret hususunda bilgi vermek istemediği, kendisine pazarlık payı bırakmak istediği görülmektedir.

Hipotezlere bakıldığında “Türkiye’de yayımlanan ilanlarda doğrudan isin gerekliliği olmayan ve nesnel yollarla ölçülemeyen özellikler istenmektedir” ve. “Genç yaşlarda (25-35) ve birkaç yıl deneyimi olan çalışan en çok aranan personel tipidir” savları doğrulanmıştır. Bulgulara göre, çoğu ilanda işletmelerin iş tanımı ve firmaların adları hakkında bilgi vermedikleri, bayanların teknik işler dışındaki alanlarda iş bulabilmelerinde daha avantajlı oldukları, eğitim seviyesi arttıkça, iş bulma şansının düştüğünü ve deneyimin bu hususta daha önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür.

İstihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş imkanlarının herkese açık olması ekonomik olduğu kadar toplumsal bir sorundur. Bu nedenle ayrımcılık sorununun kamuoyunun gündeminde daha çok yer alması büyük önem taşımaktadır. Bir problemin çözümü için öncelikle problemin varlığının kabul edilmesi gereklidir.

## KAYNAKÇA

Aronson, E., Wilson, T.D., (1997), *Social Psychology*, London: Addison Wesley Longman Inc.

Yüksel, Melek Onaran (1999) Karsılastırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın – Erkek Esitliği, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

Ömer Zühtü Altan: (1997)“Cinsiyetler Arasında Esit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri”, 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası.

Hermans, S., (2001), *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumunu*, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları.

Sapancalı, Faruk, (2003) *Sosyal Dışlanma*, İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları,

Kaplan, Emine T.,(1992) *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Ankara.

Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, S., (1998), *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Ankara: Siyasal Yayınları.

Akgeyik, Tekin, (2009)“Türkiye’de İş Etiği: İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla”, (Edit.Sabri Orman ve Zeki Parlak), İstanbul: ITO Yayınları.