

TÜRKİYE'DEKİ KONAKLAMA İŞLETMELERİNİN İŞ BAŞVURU FORMLARINDA AYRIMCILIK

Mehmet YEŞİLTAŞ*
Rahman TEMİZKAN
Pınar TEMİZKAN

ÖZET

Bu çalışma, iş başvuru formlarında geleneksel olarak bulunan soruların doğrudan veya dolaylı olarak yasal olmayan ayrımcılık içerdiğini ortaya koymaktadır. Türkiye'deki konaklama işletmelerinin iş başvuru formlarına internet üzerinden ulaşılmış ve içerik analizi ile bu formlarda adaylardan istenen bilgiler öğrenilmiştir. Araştırma sonuçları Türkiye'deki konaklama işletmelerinin iş başvuru formlarında bulunan soruların doğrudan veya dolaylı olarak yasal olmayan ayrımcılık içerdiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Konaklama İşletmeleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İş gören seçimi, İş Başvuru Formu, Ayrımcılık.

DISCRIMINATION ON THE JOB APPLICATION FORMS OF ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS IN TURKIYE

ABSTRACT

This study released that the typically questions placed on the application forms includes direct or indirect discriminatory contents. The job application forms of accommodation establishments in Turkiye have been reached on the internet and data requested on these forms have been elicited by content analysis. The finding of the research shows that the questions on the job application forms of accommodation establishments in Turkiye include direct or indirect discriminatory contents.

Key Words: Tourism, Accommodation Establishments, Human Resources Management, Employee Selection, Job Application Form, Discrimination.

GİRİŞ

Üretim faktörlerinden biri olan emeği (Pekin, 1991: 16; Ünlüöner ve Tayfun, 2005: 21) oluşturan işgörenlerin, yasalara uygun olarak seçilmesi, geliştirilmesi, yönetilmesi (Mathis ve Jackson, 2000: 12) ve örgüt amaçlarına

* Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Öğretim Üyesi (Doç. Dr.)
Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Öğretim Üyesi (Araş. Gör.Dr.)
Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Öğretim Üyesi (Araş. Gör.Dr.)

uygun olarak motive edilmesini (Ünsalan ve Şimşeker, 2006: 38) sağlayan insan kaynakları yönetimi (İKY) örgütsel başarıya büyük katkı sağlar (Mathis ve Jackson, 2000: 3). Örgüte alınacak işgörenin seçimi ve işe alınması bu katkıda çok önemli bir yer teşkil eder (Ünsalan ve Şimşeker, 2006: 87). Doğru insanı işe alamamak, örgüt içinde yüksek işgören devir hızı, işe devamsızlık, disiplinsizlik, çatışmalar ve verimlilikte düşüş gibi birçok istenmeyen sorunun ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu yüzden doğru insanı işe almak örgüt için hayati bir öneme sahiptir (Leopold, Haris ve Watson, 2005: 141). İşgören seçim süreci; ön kabul, başvuru formlarının doldurulması, testler, görüşme (mülakat), referans kontrolü ve geçmiş araştırması, ikinci görüşme, şartlara uygun iş teklifi, sağlık kontrolü ve uyuşturucu testi ve işe yerleştirme adımlarından oluşmaktadır. İşgören seçim sürecinde, işgörenin işe uygunluğunun anlaşılması için ön kabulden sonra, işgören adayının dolduracağı iş başvuru formundan aday hakkında elde edilecek bilgiler, işe uygunluk testlerinde ve görüşmelerde (mülakat) kullanılmak üzere temel alınmaktadır (Mathis ve Jackson, 2000: 285). İşgören seçim sürecinin doğru işleminin ve doğru insanı istihdam etmenin ilk adımının, başvuru formlarının içeriğinin örgüt tarafından istenen yeterli ve doğru bilgiyi elde edilebilecek şekilde hazırlanması olduğu söylenebilir.

Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerde bulunan ayrımcılık yasaları gereği işgören adayı hakkındaki bazı bilgilerin, önyargılara ve ayrımcılığa sebep olacağı gerekçesiyle, başvuru formlarında istenmesi yasaklanmıştır (Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2007: 386).

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında, insan kaynakları yönetiminin önemli bir rol oynadığı açıktır. İnsan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından birisi olan işgören seçimi sürecinde, doğru işgörenleri seçmek kadar yasal ve etik kurallara uyulması da önem kazanmaktadır. Yasalara ve etik kurallara uyulmaması sonucunda örgütler, tazminat ödemek zorunda kalmanın yanı sıra imaj ve pazar kaybı ve örgüt içi çatışmalarla uğraşmak gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilirler.

Bu çalışmada, Türkiye'deki turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin iş başvuru formlarında işgören adaylarından istenen bilgiler içerik analizi ile tespit edilmiştir. Böylece, Türkiye'nin Avrupa Birliği sürecinde, işgören seçim süreçlerinde ayrımcılık konusuna işletmelerin dikkatleri çekilmiş olacaktır. Aynı zamanda, işletme ve ülke çapında tazminatların ödenip imaj ve maddi kayıplar yaşanması engellenmiş olacaktır.

1. AYRIMCILIK KAVRAMI

Araştırmanın konusunu oluşturan ayrımcılık öncelikle bir insan hakları ihhalidir. Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'nin de kabul oyu verdiği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinin 4 fıkrası aşağıdaki gibidir (UN, 1948);

1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.

Bir, iki ve üçüncü maddeler "herkes" ifadesiyle yaş, cinsiyet, etnik köken, yaşam tarzı, inanç (din), medeni hal gibi daha sayılabilecek birçok farklılıklar gösterebilecek olan işgörenlerin seçimi sürecinde ayrımcılık yapılmayacağını ortaya koymaktadır.

Ayrımcılık, "diğer grupların üyeleriyle karşılaştırıldığında bir grubun üyelerine haksız bir avantaj sağlanması veya dezavantajlı duruma düşürülmesi" (Cascio, 2003: 664) olarak tanımlanabilir.

20 Mart 1950'de Roma'da imzalan ve 3 Eylül 1952'de yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. maddesinde yer alan aşağıdaki ifade ile de her türlü ayrımcılığın yasak olduğunu belirtmektedir. Türkiye, Sözleşmeyi 18 Mayıs 1954'de onaylamıştır (Adalet Bakanlığı, 2010).

"Bu sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır" (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1950).

Türkiye, 13 Ekim 1972 de "Her Türlü İrk Ayrımcılığının Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme"yi ve 11 Haziran 1985'te "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme"yi imzalamıştır. (Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı, 2010). Dolayısıyla, Türkiye uluslar arası birçok

anlaşmaya ve sözleşmeye taraf olduğundan, ayrımcılık konusunda uluslar arası kurallara ve yasalara uyması beklenmektedir.

2. İŞ YAŞAMINDA AYRIMCILIK

Yukarıda belirtilen anlaşmalarla uluslar arası alanda birçok devlet ayrımcılığı temel insan hakları ihlali olarak kabul etmiştir. Bununla birlikte, Uluslararası İş Örgütü (International Labour Organization) temel insan hakları ihlali olmasının yanında, ayrımcılığın kalkınmaya olan sosyal ve ekonomik etkilerine de dikkat çekmektedir. ILO'ya göre ayrımcılık sosyal ve ekonomik açıdan çok geniş olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ayrımcılık, fırsatların önünü tıkamakta ve ekonomik gelişme için ihtiyaç duyulan insan yeteneklerinin heba edilmesine sebep olmaktadır. Eşitsizlikleri arttırarak toplumsal barışı tehdit eden tansiyonu yükseltmektedir (ILO, 2009a).

Çalışma hayatındaki ayrımcılık birçok şekilde ortaya çıkabilir. Ayrımcılık, ırk, renk ve cinsiyet gibi bazı özelliklerinden dolayı insanlara farklı davranmayı içermektedir. Diğer bir deyişle ayrımcılık, eşitsizliğe sebep olmakta ve eşitsizliği güçlendirmektedir. Ayrımcılığın olduğu yerde insanların yeteneklerini geliştirmesinin, mesleki ve kişisel ideallerini seçmesi ve gerçekleştirmesinin etnik köken, renk ve cinsiyet gibi özelliklerinden dolayı engellenmesi söz konusudur. Halbuki insanlara fırsatlar eşit sunulmalı ve sahip oldukları kabiliyetlerine göre bu fırsatlardan faydalanmalıdır. Ayrımcılık söz konusu olduğunda yetenekler ve rekabet geliştirilemez, çalışanın ödüllendirilip motive edilmesi engellenir ve aşağılık duygusu, asabiyet ve güçsüzlük hâkim olur. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) için de sosyal adaletin merkezindedir. Formal ve informal ekonomide işçi, işveren veya kendi işinde çalışan veya daha iyi yaşam ve iş arayan erkek ve kadınlar için uygun iş kavramının altını çizer. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, fakirliğin azaltılması ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için uygulanacak geçerli stratejinin vazgeçilmez bir parçasıdır (ILO, 2009b). Toplumdaki insanların bir kısmı ayrımcılığa maruz kalarak fırsatlardan mahrum bırakıldığı gibi toplum da bu insanların yapabileceği katkılardan mahrum bırakılmış olur (ILO, 2009c).

Yukarıda belirtildiği gibi, ayrımcılığın bir temel insan hakkı ihlali olması, sosyal ve ekonomik etkileri ile kalkınmanın önünde engel teşkil etmesi Türkiye'yi bu konuda uluslar arası anlaşmalara taraf olmaya ve bu anlaşmalara uygun olarak yurtiçinde de yasal düzenlemeler yapmaya yöneltmiştir. Ayrımcılık

cılık başta anayasa ve ona uygun olarak çıkarılan diğer birçok yasa ile yasaklanmıştır.

Resmi Gazetede 10.06. 2003 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan "eşit davranma ilkesi"ne göre ayrımcılık aşağıdaki ifade ile yasaklanmıştır.

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

İşçi söz konusu kanunun ihlâl edildiğini ispat etmekle yükümlü iken işveren böyle bir ihlâl olmadığını ispat etmekle yükümlüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2008).

İşgören seçim süreci, işe alma ve iş ilişkilerinde karşılaşılan başlıca ayrımcılık çeşitleri ırk, etnik köken ve uyuğu dayalı ayrımcılıklar, cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, yaşa dayalı ayrımcılıklar, fiziksel veya zihinsel özürlere dayalı ayrımcılıklar, dini inanç, görünüş ve cinsiyet eğilimi konularındaki ayrımcılıklar olarak sayılabilir (Mathis ve Jackson, 2000: 176-199).

Literatürde, işgören seçme ve ücretlendirmede, yaş konusunda yapılan ayrımcılıklar (Grossman, 2005; Berger, 2006), din konusunda yapılan ayrımcılıklar (Borooah, 1999; Bouma vd., 2003), etnik köken ile ilgili yapılan ayrımcılıklar (Kalter ve Kogan, 2006; Carlsson ve Rooth, 2007), ırk ile ilgili ayrımcılıklar (Slaughter, vd., 2002; Din-Dzietham vd, 2004), Cinsiyete dayalı ayrımcılıklar (Davison ve Burke, 2000; Cho, 2007), hamilelik konusunda yapılan ayrımcılıklar (Kohl ve Greenlaw, 1982) cinsiyet tercihi ile ilgili yapılan ayrımcılıklar (Weichselbaumer, 2003) ve özürlülüğe dayalı ayrımcılıklar (Gröschl, 2007) konularında birçok araştırma mevcuttur. İşgören seçim sürecinde aday hakkında bilgi içeren ilk belge olan başvuru formlarının incelendiği bir araştırmaya rastlanamamıştır.

Ryan ve Ployhart (2000), yaptıkları çalışmada, işgören seçme ve işe almada adalet ve ayrımcılık gibi konulara yer veren araştırmaları incelemişlerdir. Adayların testler ve görüşmelerle ilgili algıları, araştırmaların yoğunlaştığı alanlar olarak ortaya konulmuştur.

Çeşitlilik ve ayrımcılık konusuna ekonomik faktörler dışındaki toplumsal dayanışma, ahlaki sorumluluk ve adalet faktörleri açılarından bakarak değerlendirme yapmak kâr amacı güden işletmeler için ilgisiz ve kendini kandırmaktan öte bir tutum olarak görülmemektedir (Reyes, 2000:264). Ayrımcı yaklaşım ve tutumlarla işgören seçmek ve çalıştırmak başta insanlık suçu işlemek anlamına gelecektir. Dolayısıyla, örgütlerin özellikle ayrımcılıkla

mücadele kanunlarıyla sosyal adalete zorunlu olarak katkıda bulunmaları sağlanmalıdır (Wrench, 2007: 102).

Ekonomik açıdan bakıldığında ayrımcılık, işle ilgili olmayan özelliklerinden dolayı marjinal faydası daha düşük olan bir bireyin marjinal faydası daha yüksek olan bir birey yerine işe alınması veya tercih edilmesidir. Yapılan ayrımcılığın maliyeti, marjinal faydası yüksek olan birey istihdam edildiğinde oluşacak maksimum kâr ve gerçekleşen kâr arasındaki fark kadardır. Başka bir deyişle bu bedel, ayrımcının belirli bir gruba karşı taşıdığı antipatisini tatmin etmek için ödemeye hazır olduğu bedeli temsil eder. Bu tür bir antipatinin ortaya çıkmasındaki sebep işverenin, işgörenlerin veya müşterilerin belirli bir grup insan hakkındaki düşüncelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ancak, kârlılık açısından bakıldığında kolay telafi edilebilen bir bedel ödendiği için ayrımcılık yapılabilmektedir. Ayrımcılıkla mücadele kanunları ile getirilen yaptırımlar bu bedeli telafisi zor hale getirirse ayrımcılık engellenebilir. Ayrımcılıkla mücadele kanunlarının uygulanması ile istihdamda çeşitliliğin ve azınlık grupların istihdam oranlarının arttığı görülmektedir (Borooah, 1999:187-188). Konuya bu açıdan bakıldığında, özellikle kâr amacı güden örgütlerin bir insanlık suçu olan ayrımcılığı işlememeleri, bu suçu işlediklerinde karşılaşılabilecekleri maliyetin yüksek olması ile sağlanabilecektir.

Türkiye’de de devlet tarafından, birçok ülkede olduğu gibi, iş hayatında ayrımcı uygulamalara engel olmaya ve sosyal adaletin sağlanmasına yönelik yaptırımlar getiren kanunlar çıkartılmıştır. Başta T.C. Anayasası olmak üzere, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Özürlüler Kanunu, Medeni Kanun, Devlet Memurları Kanunu ve Sendikalar Kanunu gibi kanunlar doğrudan ayrımcılıkla ilgili maddeleri bulunan kanunlar olarak sayılabilir. İş Kanununun ayrımcılıkla ilgili maddesine aykırı davranan bir işveren aslında insanlık suçu işlemiştir. Çünkü o madde zaten insanlık suçunun işlenmesine engel olmak için getirilmiştir.

Kohl, (1983) ayrımcılık içeren uygulamalarla işgören seçmenin maliyetinin, açılan davalar dolayısıyla çok yüksek olabileceğini belirterek, işletmelerin işgören seçiminde öncelikle kanunlara aykırı uygulamalardan kaçınmaları gerektiğini vurgulamaktadır. İşletmelerin kendilerini ayrımcılık suçlamalarından ve tazminat ödemek zorunda kalmaktan nasıl koruyacaklarını anlatırken, işgören adaylarına mahkemelerde kullanabilecekleri somut deliller verilmesinin önemini vurgulamaktadır. İşgören başvuru formunun yazılı bir belge olduğu düşünüldüğünde içeriğinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

Turizm sektörü özelliği itibarıyla çok kültürlülüğü ve çeşitliliği içinde barındırmaktadır. Turizm, aynı zamanda ülke imajını oluşturan sektörlerin başında gelmektedir (Tosun ve Temizkan, 2004: 345). Genel olarak konaklama endüstrisi sahiplik, işgörenler ve müşteriler açısından gittikçe artan çok kültürlü çeşitlilikle karşı karşıyadır (Weaver ve diğerleri, 2003: 238). Dolayısıyla, ayrımcılık konusunda turizm sektöründe böyle bir çalışmanın yapılması önem kazanmaktadır.

3. İŞ BAŞVURU FORMLARINDA AYRIMCILIK

İşgören seçim sürecinde, iş başvuru formlarında adaylardan istenen bilgiler yasal olmayan herhangi bir ayrımcılık yapıldığı veya yapılacağı düşüncesini uyandırmamalıdır (Mathis ve Jackson, 2000: 289). Yasal olmayan ayrımcı uygulamalardan dolayı işgören ve işgören adayları işletme hakkında dava açabilir ve işletmeler ayrımcılık suçu işlemekten dolayı tazminat ödemek zorunda kalabilir (Mathis ve Jackson, 2000: 175). İşgören seçim sürecinin her adımındaki uygulamalar işe almada adil davranma ilkesi açısından değerlendirmeye tabi tutulabilir (Kohl, 1983: 91). Eşit istihdam fırsatı kavramı çok bilinmeyen ve gelişen bir kavram olmasına rağmen, işgören seçim sürecinin bir parçası olarak iş başvuru formlarında eşit istihdam hakkının ihlal edilmesinin maliyeti işverenler için oldukça yüksek olacaktır (Mathis ve Jackson 2000: 160). Parasal kayıplara ek olarak, işletmeye karşı ayrımcı tutum sergilemek suçlamasıyla açılan davaların ve bu davaların olumsuz sonuçlarının basın yayın organlarıyla duyurulması sonucunda, söz konusu işletmelerin imaj ve pazar kaybına uğrayabilecekleri de düşünülmelidir (Wrench, 2007:11).

İşgören adaylarının işletmeyle ilk temasları genellikle başvuru formları aracılığıyla olmaktadır. İşgören adayları ve işgörenler, işletme ve ayrımcılık hakkındaki ilk intibai başvuru formları ile kazanmaktadırlar. Ryan ve Ployhart'a göre (2000:566-567) bu intiba, örgütsel bağlılık, aidiyet, hakkaniyet duygularını şekillendirip işgörenlerin motivasyonunu düşürerek verimliliği etkileyebilir. Örgütler işgörenlerini seçtikleri gibi işgörenler de hangi örgütte çalışacaklarına ve hangilerine başvuracaklarına bir seçim yaparak karar verirler (Rynes, 1993). Bu noktada, aranan kalifiye işgören adaylarının örgütü seçip seçmemelerinde iş başvuru formlarının etkili olabileceği düşünülmelidir.

İşgören seçiminde adaydan istenmesi ayrımcılık suçu kapsamına girmeyecek ve girebilecek bilgiler şunlardır (Mathis ve Jackson 2000, s.202-203);

Bilgi alınacak konu	Hakkında bilgi istemek ayrımcılık sayılmayabilir	Hakkında bilgi istemek ayrımcılık sayılabilir
1. İsim	• Adayın daha önce başka bir isimle çalışıp çalışmadığı	• Yasal olarak ismini değiştirmiş ise gerçek ismi • Adayın isminin etnik bağları
2. Yaş	• Adayın yaşının (yasalara göre) 18'den küçük olup olmadığı	• Doğum tarihi • Mezuniyet tarihi
3. İkamet	• Adayın ikamet yeri ve ne zamandan beri ikamet ettiği	• Önceki adresleri • Adayın ve ebeveynlerinin doğum yeri
4. İrk ve renk		• Adayın ırkı veya deri rengi
5. Etnik köken ve soy		• Adayın şeceresi, soyu, anne babası, etnik kökeni, milliyeti
6. Cinsiyet ve aile yapısı		• Adayın cinsiyeti • Bakmakla yükümlü olduğu kimse • Medeni hali • Çocuk bakım durumu
7. İnanç ve din		• Adayın dinle olan ilişkileri • Dinle ilgili konularda görüşleri
8. Vatandaşlık	• Adayın bu ülkenin vatandaşı olup olmadığı • Adayın vatandaş mı yoksa çalışma iznini turist mi olduğu	• Adayın başka bir ülkede de vatandaşlığının olup olmadığı
9. Dil	• Adayın işle ilgili olarak hangi dilleri konuşup yazabildiği	• Adayın anadili, evde konuşulan dil
10. Referanslar	• Adayın mesleki ve karakter özellikleri konusunda bilgi verebilecek kişilerin adları	• Adayın dini liderinin/dayısının adı
11. Akrabalar	• İşveren tarafından halen istihdam edilmekte olan akrabaların isimleri	• Adayın herhangi bir akrabasının ismi veya adresi • Acil durumda ulaşılacak kişi
12. Örgütler	• Adayın işiyle ilgili üye olduğu kuruluşlar	• Adayın üye olduğu dernek ve kuruluşlar
13. Tutuklanma kaydı ve giydiği hükümler	• Giydiği hükümler (iş performansı ile ilgiliyse)	• Tutuklanma sayısı ve sebepleri • İş performansı ile ilgili olmadığı halde giyilen hükümler
14. Fotoğraf		• İşe alınmadan önce başvuruda istenen fotoğraf
15. Boy / Kilo		• İşin olmazsa olmazları hariç boy ve kiloyla ilgili sorular
16. Fiziksel sınırlar	• Adayın işini yapabilmek için barınma imkanı isteyip istemediği	• Adayın hastalığının veya fiziksel durumunun boyutları • Adayın daha önce iş kazası tazminatı alıp almadığı • Geçmişte ameliyat geçirilip geçirilmediği ve tarihleri
17. Eğitim	• Adayın işle ilgili olarak aldığı eğitimler • İşle ilgili aldığı eğitimlerde dereceleri diplomaları vs. ve kısa bir eğitim geçmişi	
18. Askerlik	• Orduda hangi branşta görev yapıldığı • Askerde alınan eğitimlerin çeşidi • Terhisteki rütbe	• Terhis olma şekli
19. Finansal Durum		• Adayın borçları ve mal varlığı • İcra ve haciz işlemleri

4. ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, turizm sektöründeki insan kaynakları departmanlarına, işgören seçiminde kullanacakları, hukuka ve ihtiyaçlara uygun bir başvuru formu geliştirilmesinde katkı sağlayarak, söz konusu işletmelerin, imaj, pazar ve tazminat ödeyerek maddi kayba uğramamanın yollarını gösterdiği için önemlidir.

Avrupa Birliği sürecinde Türkiye, çalışanların serbest dolaşım hakları ile ilgili mevzuata uyum sağlamak durumundadır. Özellikle turizm sektörü Avrupa Birliği'nin söz konusu mevzuatına uygun düzenlemeleri yapmakta gecikmemelidir (Turizm Yatırımcıları Derneği, 2008, s.5-6). Araştırmanın diğer bir stratejik önemi ise, ulusal ölçekte ayrımcılık konusuna dikkat çekerek, Türkiye'de ayrımcılık yapıldığına dair delil teşkil edebilecek belgelerin delil olmaksızın çıkartılmasına katkı sağlamasıdır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkiye'de turizm sektöründe faaliyet gösteren turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin iş başvuru formlarının içerik analizlerini yaparak, ayrımcılık içeren bilgi talebi ve ifadelerin olup olmadığını tespit etmektir. Böyle bir çalışma ile konaklama işletmelerini imaj, pazar ve ekonomik kayıp yaşayıp suçlu durumuna düşürebilecek ayrımcılık ve iş başvuru formlarına dikkat çekilmesi ile yeni araştırmalara temel oluşturulması amaçlanmaktadır.

4.3. Evren ve Örneklem ve Yöntem

Kültür ve Turizm Bakanlığı konaklama işletmeleri istatistiklerine göre Türkiye'de 2007 yılında toplam 2514 turizm işletme belgeli tesis bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2008). Türkiye Otelciler Federasyonu (TÜROFED) ve Kültür ve Turizm Bakanlığı web sayfalarında yapılan araştırma sonucu Türkiye'deki turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinin listelerinde telefon numaraları ve adreslerine ulaşılabilmeyle birlikte güncel web sitelerinin yer almadığı görülmüştür.

Bu araştırmanın evrenini web adreslerine, telefonlarına ve faks numaralarına www.hotelguide.com.tr adresinden ulaşılabilen, Türkiye'deki 1384 turizm işletme belgeli konaklama işletmesi oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşıldığı için herhangi bir örneklemeye gidilmemiştir. Bununla birlikte, araş-

tırmanın sonuçlarının Türkiye'deki tüm konaklama işletmelerini kapsayacak şekilde genellenebileceği düşünülmektedir.

Türkiye'deki 1384 turizm işletme belgeli konaklama işletmesinin web sayfasına ulaşılmış ve iş başvuru formu olup olmadığı tespit edilmiştir. İş başvuru formu olan otellerin formları alınıp ayrımcılık içeren ifadeler açısından içerik analizine tâbi tutulmuştur.

4.4. Web Sayfası Ziyaret Edilen Otellerle İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Tablo 1'de görüldüğü gibi web sayfasına ulaşılabilen 1384 otelden 453'ü (%32,7)Ege, 434'ü (%31,4) Akdeniz bölgelerindedir. 1384 otelin 321'i (%23,2) 5 yıldızlı, 305'i (%22) 4 yıldızlıdır. 4 ve 5 yıldızlı otellerin web sayfalarının bulunması daha küçük otellere göre kurumsallaşmış oldukları ve iş başvuru formlarına internet üzerinden ulaşılabilmesi düşüncesini oluşturmaktadır. Bununla birlikte 1384 otelden sadece 209 (%15,1) otelin başvuru formuna internetten ulaşılabilmesi internetin konaklama işletmeleri tarafından iş başvuruları için hala etkin ve yaygın olarak kullanılmadığını göstermektedir. Web sayfası incelenen 1384 otelin 338'i (%24,4) zincir 1046'sı (%75,6) bağımsız oteldir. Web sayfasında iş başvurusu ile ilgili bir düğme bulunan 209 otelin 167'si (%79,9) iş başvuru düğmesini tıklayanlara ayrıntılı şekilde hazırlanmış bir başvuru formu sunmaktadır. Geriye kalan 42 (%20,1) otel tıklanan iş başvuru düğmesinde insan kaynaklarına iletilecek açık bir e- posta sayfası sunmaktadır.

Tablo1: Akdeniz Bölgesi Otellerinin Sınıf ve Başvuru Formu Özellikleri

		frekans	%
Buldukları Bölgelere Göre Konaklama İşletmeleri	Akdeniz	434	31,4
	Ege	453	32,7
	Marmara ve Trakya	41	3,0
	İstanbul	200	14,5
	İç Anadolu	93	6,7
	Kapadokya	34	2,5
	Karadeniz	74	5,3
	Doğu Anadolu	55	4,0
	Toplam	1384	100,0
Konaklama işletmesinin sınıfı	1 yıldız	1	,1
	2 yıldız	56	4,0
	3 yıldız	182	13,2
	4 yıldız	305	22,0
	5 yıldız	321	23,2
	Özel belgeli	62	4,5
	yıldız yok	421	30,4
	Apart	32	2,3
	Motel	3	,2

	Devre Mülk	1	,1
	Toplam	1384	100,0
Zincir otel olup olmadığı	Zincir Otel	338	24,4
	Bağımsız Otel	1046	75,6
	Toplam	1384	100
Otelin web sitesinde başvuru formu olup olmadığı	Form Var	209	15,1
	Form Yok	1142	82,5
	Kariyer.net'e yönlendiriyor	33	2,4
	Toplam	1384	100,0
Otelin web sitesinde bulunan formun şekli	Ayrıntılı	167	79,9
	Açık	42	20,1
	Toplam	209	100,0

5. Bulgular

İşgören seçim süreci boyunca örgütler işgören adaylarına yöneltecekleri sorularda kendilerini işin olmazsa olmazları ile sınırlandırmalıdır. “Daha önce suç işleyip işlemediği veya tutuklanıp tutuklanmadığı”, “sakatlık durumu”, “askerlik durumu” ve “eğitim durumu” gibi konularda da bilgi istemek genel olarak yapılan hatalardandır. Adayın medeni hali, aile durumu, yaşı, cinsiyeti, cinsel tercihi, ırkı, doğum yeri, dini, askerlik kayıtları, hüküm giymiş olması veya tutuklanma kayıtları, bazı referans çeşitleri ve fotoğraf istenmesi potansiyel olarak yasal olmayan bilgi talepleridir (Vodanovich ve Lowe 1992: 363-364).

Örgütler iş başvuru formlarında adaylardan istedikleri bilgilerden dolayı ayrımcılık suçlaması ile karşı karşıya kalabileceklerini önceden görüp, iş başvuru formlarını dizayn ederken her soru için işle ilgili, ikna edici gerekçelerini belirlemek durumundadırlar. İş analizinden yola çıkılarak hazırlanan iş tanımlarında her kadro veya kadro sınıfı için işin olmazsa olmazları belirtilmeli ve iş başvuru formlarında adaylardan bunlar dışında bilgi istenmemelidir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi doğum yeri (%89,8), yaş (%98,2), cinsiyet (%92,2), medeni hali (%97,6), askerlik durumu (%92,2), sakatlık durumu (%41,9), üye olduğu kuruluş ve dernekler (%16,1), referanslar (%86,2) gibi yasal olmayan veya yasal olup olmadığı tartışılabilir konularda adaydan bilgi talep etmek ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecek olmasına rağmen iş başvuru formlarında bu konularda bilgi talep eden konaklama işletmelerinin oranı oldukça yüksektir.

Bu durum gerek işletmeler gerekse Türkiye açısından önemli boyutlarda tazminat ödemesi anlamına gelebilir.

Tablo 2: İş Başvuru Formlarında Adaylardan İstenen Bilgiler

Konu	Sorulup Sorulmadığı	n	%
Doğum yeri	Sorulmuş	150	89,8
	Sorulmamış	17	10,2
	Toplam	167	100,0
Yaş	Sorulmuş	164	98,2
	Sorulmamış	3	1,8
	Toplam	167	100,0
Cinsiyet	Sorulmuş	154	92,2
	Sorulmamış	13	7,8
	Toplam	167	100,0
Sakatlık durumu	Sorulmuş	70	41,9
	Sorulmamış	97	58,1
	Toplam	167	100,0
Hangi okuldan mezun olduğu (okul ismi)	Sorulmuş	153	91,6
	Sorulmamış	14	8,4
	Toplam	167	100,0
Çalışma süresi (deneyim)	Sorulmuş	166	99,4
	Sorulmamış	1	,6
	Toplam	167	100,0
Başvurulan pozisyonun sorulup sorulmadığı	Sorulmuş	159	95,2
	Sorulmamış	8	4,8
	Toplam	167	100,0
Fotoğraf istenip istenmediği	Fotoğraf istenmiş	47	28,1
	Fotoğraf İstenmemiş	120	71,9
	Toplam	167	100,0
Askerlik durumu	Sorulmuş	154	92,2
	Sorulmamış	13	7,8
	Toplam	167	100,0
Medeni hali	Sorulmuş	163	97,6
	Sorulmamış	4	2,4
	Toplam	167	100,0
Anne baba adı	Sorulmuş	32	19,2
	Sorulmamış	135	80,8
	Toplam	167	100,0
Alkol kullanıp kullanmadığı	Sorulmuş	3	1,8
	Sorulmamış	164	98,2
	Toplam	167	100,0
Sigara kullanıp kullanmadığı	Sorulmuş	46	27,5
	Sorulmamış	121	72,5
	Toplam	167	100,0
Ehliyet sahibi olup olmadığı	Sorulmuş	124	74,3
	Sorulmamış	43	25,7
	Toplam	167	100,0
Boy	Sorulmuş	30	18
	Sorulmamış	137	82
	Toplam	167	100,0
Kilo	Sorulmuş	30	18
	Sorulmamış	137	82
	Toplam	167	100,0
Ayakkabı numarası	Sorulmuş	18	10,8
	Sorulmamış	149	89,2

	Toplam	167	100,0
Kan grubu	Sorulmuş	35	21
	Sorulmamış	132	79
	Toplam	167	100,0
Eşinin çalışıp çalışmadığı	Sorulmuş	35	21
	Sorulmamış	132	79
	Toplam	167	100,0
Sabika durumu	Sorulmuş	47	28,1
	Sorulmamış	120	71,9
	Toplam	167	100,0
Başvuru formunda ayrımcılık yapılmayacağına dair güvence veren ifade	Var	3	1,8
	Yok	164	98,2
	Toplam	167	100,0
Katıldığı kurslar	Sorulmuş	147	88
	Sorulmamış	20	12
	Toplam	167	100,0
Yabancı dil bilgisi	Sorulmuş	152	91
	Sorulmamış	15	9
	Toplam	167	100,0
Üye olduğu dernek ve kuruluşlar	Sorulmuş	27	16,1
	Sorulmamış	140	83,9
	Toplam	167	100,0
Referanslar	Sorulmuş	144	86,2
	Sorulmamış	23	13,8
	Toplam	167	100,0
Hobiler ve aktiviteler	Sorulmuş	50	30
	Sorulmamış	117	70
	Toplam	167	100,0
Kardeş veya çocuk sayısı	Sorulmuş	37	22,1
	Sorulmamış	130	77,9
	Toplam	167	100,0

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları Türkiye'deki turizm konaklama işletmelerinin büyük bir kısmının iş başvuru formlarında, yasal olmayan ayrımcılık içeren ifade ve bilgi taleplerinin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Özellikle, ırk, etnik köken veya din ve mezhep sorulmamış olmasına rağmen, doğum yerinin (%89,8) sorulması bu konularda ipuçları vereceğinden önyargılara sebep olabilecek ayrımcı bir bilgi talebi olarak dikkati çekmektedir. Adayın üye olduğu kuruluş ve derneklerin (%16,1) sorulması ise adayın siyasi düşünceleri ve özel yaşantısı hakkında ipuçları verebilir. Yaş (%98,2), cinsiyet (%92,2), medeni hali (%97,6), askerlik durumu (%92,2), sakatlık durumu (%41,9) gibi soruların doğrudan sorulması iş başvuru formu hazırlanmasından sorumlu yöneticilerin ayrımcılık konusunda yeterince bilgi sahibi olmamaları veya ayrımcılık yaptıkları ile açıklanabilir. Bu ikilemi aydınlatmak gelecek araştırmaların konusu olabilir.

Türkiye gelişmeye devam eden ve her yıl daha fazla turist ve daha fazla gelir elde eden bir turizm sektörü ile Avrupa Birliği sürecinde işçilerin serbest dolaşımı sonucunda daha fazla yabancı işgücü arzıyla karşı karşıya kalacaktır. Avrupa Birliğine önceden beri üye olan ülkelerde ayrımcılıkla mücadele konusunda farkındalık kazandırma kampanyaları ile yıllardır konu hakkında bilgi sahibi olan yabancı işgücü Türkiye'deki turizm işletmelerine şu anki iş başvuru formlarından dolayı önemli miktarlarda tazminat davaları açabilir. Araştırmanın ortaya koyduğu özellikleriyle Türkiye'deki konaklama işletmelerinin iş başvuru formları ayrımcılık konusunda açılan davalarda somut deliller olarak kullanılarak işletmelerin davaları kaybetmeleri önemli bir tehlike olarak görülmektedir.

Ayrımcılıkla liyakatsiz insanların işe alınması ve gerçekten işe en uygun olan insanların işle ve performansla ilgili olmayan bazı özelliklerinden dolayı hak ettiği işe alınmaması sürdürülebilir kalkınmanın önündeki en önemli engel olarak görülmektedir. Hem ekonomik hem de sosyal ve kültürel kalkınmanın sürdürülebilir olması öncelikle ehliyet sahibi insanların layık oldukları işlerde istihdam edilmesine bağlıdır. (ILO, 2009b). Avrupa Birliği sürecinde tazminat ödeyerek ekonomik kayıplar yaşamaktan ve uluslar arası arena da imaj kaybetmekten kurtulmak ve sürdürülebilir bir kalkınma sağlamak için iş başvuru formlarının öncelikle turizm sektöründeki işletmeler daha sonra tüm sektörlerdeki işletmeler tarafından gözden geçirilip ayrımcılık suçlamasına maruz kalmayacak şekilde tekrar tasarlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ADALET BAKANLIĞI (2010) *İnsan Hakları Bilgi Bankası, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*. Web: <http://www.inhak-bb.adalet.gov.tr/aihs/aihs.htm> adresinden 15 Mart 2010'da alınmıştır.

AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ. (1950). *İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme. Roma, 4.XI.1950*. Web: http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs_01.html adresinden 12 Ocak 2008 'de alınmıştır.

BAŞBAKANLIK İNSAN HAKLARI BAŞKANLIĞI (2010) Birleşmiş Milletler Anlaşmaları Web: <http://www.ihb.gov.tr/B%C4%B0LG%C4%B0%20BANKAS%C4%B0/BMbelgeler/BMtablo.html> adresinden 15 Mart 2010'da alınmıştır.

BERGER, D. E. (2006). Aging Identities: Degradation and Negotiation in The Search For Employment. *Journal of Aging Studies, 20*, 303–316

BOROOAH, V. K. (1999). Is There a Penalty to Being a Catholic in Northern Ireland: an Econometric Analysis of the Relationship Between Religious Belief and Occupational Success. *European Journal of Political Economy*, 15, 163–192

BOUMA, G., HAIDAR, A., NYLAND, C. AND SMITH, W. (2003). Work, Religious Diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41, 51-61

CARLSSON M. AND ROTH, D. O. (2007). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics*, 14, 716–729

CASCIO, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York, USA: the McGraw-Hill Companies Inc.,

CHO, D. (2007). Why is the Gender Earnings Gap Greater in Korea than in the United States? Article in Press Received 17 March 2006; Revised 4 October 2006 *Japanese International Economies*.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI. (2008). *İş Kanunu*. Web: http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm adresinden 01 Ocak 2008 'de alınmıştır.

DAVISON, H. K. and BURKE, M. J. (2000). Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 225–248

DIN-DZIETHAM, R., NEMBHARD, W. N., COLLINS, R. and DAVIS, S. K. (2004). Perceived Stress Following Race-Based Discrimination at Work is Associated with Hypertension in African–Americans, The Metro Atlanta Heart Disease Study, 1999–2001. *Social Science & Medicine*, 58, 449–461.

GROSSMAN, R. J. (2005). The Under-Reported Impact of Age Discrimination and Its Threat to Business Vitality. *Business Horizons*, 48, 71-78

GRÖSCHL, S. (2007) An Exploration of Hr Policies and Practices Affecting the Integration of Persons with Disabilities in The Hotel Industry in Major Canadian Tourism Destinations. *Hospitality Management*, 26 666–686.

ILO (2009a). *Equity and Discrimination*, Web: http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm adresinden 1 Aralık 2009'da alınmıştır.

ILO (2009b) *Workplace Discrimination*, Web: http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm adresinden 1 Aralık 2009'da alınmıştır.

ILO (2009c) *The Declaration Covers Four Fundamental Principles and Rights at Work, [Elimination of Discrimination in Respect of Employment And Occupation](#)* Web:

<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--en/index.htm> adresinden 1 Aralık 2009'da alınmıştır.

KALTER, F. and KOGAN, I. (2006). Ethnic Inequalities at the Transition from School to Work in Belgium and Spain: Discrimination or Self-Exclusion? *Research in Social Stratification and Mobility*, 24, 259–274.

KOHL, J. P. (1983). Personnel Decisions: How to Avoid Discrimination Charges. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 24, 86-92.

KOHL, J. P. and GREENLAW, P. S. (1982). The Pregnancy Discrimination Act and the Hospitality Manager. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 23, 72-76.

KÜLTÜR ve TURİZM BAKANLIĞI (2008) Turizm Belgeli Tesis İstatistikleri 2007 <http://www.turizm.gov.tr/TR/belge/1-63779/turizm-belgeli-tesisler.html> adresinden 02,03.2008 tarihinde alınmıştır.

LEOPOLD, J., HARRIS, L. and WATSON, T. (2005). *The Strategic Managing of Human Resources*. England:Pearson Education Limited.

MATHİS, L.R. and JACKSON, H.J. (2000). *Human Resources Management*. (Ninth Edition), USA: South Western College Publishing.

PEKİN, T. (1991). *Ekonomiye Giriş*. İzmir: Bilgehan Matbaası,.

REYES, P. De Los. (2000) Diversity At Work: Paradoxes, Possibilities And Problems In The Swedish Discourse On Diversity *Economic And Industrial Democracy*, 21; 253-266.

RYAN, A. M. and PLOYHART, E. R. (2000). Applicants' Perceptions of Selection Procedures and Decisions: A Critical Review and Agenda for the Future. *Journal of Management*, 26(3), 565–606.

RYNES, S. L. (1993). Who's selecting whom? Effects of selection practices on applicant attitudes and behavior. In. N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 240–274. San Francisco: Jossey-Bass.

SLAUGHTER, E. J., SINAR, F. E., ve BACHIOCH, D. P. (2002). Black Applicants' Reactions to Affirmative Action Plans: Effect Of Plan Content and Previous Experience with *Discrimination Journal Of Applied Psychology*, 87:2, 333–344.

TOSUN, C. ve TEMİZKAN, R. (2004). Türkiye'nin Dış Tanıtım ve Ülke İmajında Turist Rehberlerinin Rolü, **I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi**, 15-16 Nisan, 345-365.

TUNCER, D. AYHAN, Y. D. ve VAROĞLU, D. (2007). *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Ankara: Siyasal Kitabevi,

TURİZM YATIRIMCILARI DERNEĞİ. (2008). *Avrupa Birliği Bilgi Köprüleri Programı, Avrupa Birliği Turizm Mevzuatı Rehberi*, Web: <http://www.ttyd.org.tr/tr/page.aspx?id=13> adresinden 14 Ocak 2008'de alınmıştır.

UN (1948) Universal Declaration of Human Rights Web:<http://www.un.org/Overview/rights.html> adresinden 12 Ocak 2008'de alınmıştır.

ÜNLÜÖNEN, K. ve TAYFUN, A. (2005). *Ekonomi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

ÜNSALAN, E. ve ŞİMŞEKER, B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

WEAVER, P., WILBORN, L., MCCLEARY, K. and LEKAGUL, A. (2003) Diversity Training Management Initiatives in the Lodging Industry: An Exploratory Analysis of Underlying Dimensions *Journal Of Hospitality & Tourism Research*; 27; 237-253

WEICHSELBAUMER, D. (2003). Sexual Orientation Discrimination in Hiring. *Labour Economics*

WRENCH, J. (2007). *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU*. England, Ashgate Publishing.

VODANOVICH, S.J. and LOWE, R.H. (1992). They Ought to Know Better : the Incidence and Correlates of Inappropriate Application Blank Inquiries. *Public Personel Management* 21, 363-364