

# Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İş Alanında İncelenmesi: DeneySEL Bir Çalışma

Asmin Güneş Karakaş<sup>1</sup>

Hacettepe Üniversitesi

Selin Metin-Camgöz<sup>2</sup>

Hacettepe Üniversitesi

İrem Metin-Orta<sup>3</sup>

Atılım Üniversitesi

## Özet

LGBT (lezbiyen, gey, biseksüel ve transeksüel) bireyler toplumun her alanında düşmanca tutumlara ve ayrımcı davranışlara maruz kalmaktadırlar. Bu çalışmanın amacı, eşcinsel bireylerin Türkiye’de işe alım sürecinde karşılaşılabilecekleri ayrımcılığı incelemek ve olası bir ayrımcılığın işe başvuran adayın cinsel yönelim ve biyolojik cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Cinsel yönelim ayrımcılığı, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık modelleri kapsamında ele alınmıştır. DeneySEL yöntemin benimsendiği bu çalışmada, başvuran adayın cinsel yöneliminin (eşcinsel, heteroseksüel) ve biyolojik cinsiyetinin (kadın, erkek) farklılaştığı dört kurgusal özgeçmiş oluşturulmuştur. Çalışmaya katılan 224 yüksek lisans öğrencisinden kendilerini bir işveren olarak düşünerek, bir satış danışmanına ait iş ilanını ve bu ilana başvuran adaya ait bir özgeçmiş incelemeleri istenmiştir. Gruplar arası Faktöriyel Varyans Analizi sonucunda, adayın cinsel yöneliminin, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık üzerinde anlamlı etkileri bulunmuştur: Eşcinsel bireyler heteroseksüel bireylere göre, tercih temelli ayrımcılığa ve istatistiksel ayrımcılığa daha fazla maruz kalmaktadır. Ancak adayın cinsel yöneliminin ve cinsiyetinin ikili etkileşiminin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Eşcinsel bireylerin çalışma alanında karşılaştıkları ayrımcılığı gösteren bu çalışma, yöneticilere ve işe alım uzmanlarına bu tür davranışları azaltmada yol gösterecektir.

**Anahtar kelimeler:** Ayrımcılık, çalışma hayatında ayrımcılık, cinsel yönelim ayrımcılığı, eşcinsel, LGBT, deneySEL çalışma

## Abstract

LGBT individuals (lesbian, gay, bisexual, transsexual) often face with hostile attitudes and discriminatory behaviors in the society. This study aims to examine discrimination against homosexual individuals during hiring process in Turkey and to reveal possible discrimination based on the candidate’s sexual orientation and biological sex. Sexual orientation discrimination is examined within taste-based and statistical discrimination models. Following a scenario experiment method, four different fictitious resumes varying on sexual orientation (homosexual, heterosexual) and biological sex (female, male) were generated. A total of 224 graduate students were asked to imagine themselves as an employer and to screen the resume of a fictitious job candidate applying for the position of a sales representative. The results of Between-Groups Factorial ANOVA showed that the candidate’s sexual orientation had significant effects on discrimination variables. That is, homosexual individuals experience more taste-based and statistical discrimination than heterosexuals. The two-way interactions between candidate’s sexual orientation and biological sex on dependent variables were not significant. This study will provide practical implications for managers and human resource specialists in diminishing prejudiced attitudes and behaviors.

**Keywords:** Discrimination, discrimination at work setting, sexual orientation discrimination, homosexual, LGBT, experimental study

**Yazışma Adresi:** <sup>1</sup>Doktora adayı Asmin Güneş Karakaş, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ulus Altındağ / Ankara, asminguneskarakas@gmail.com, ORC-ID: 0000-0003-1551-0356

<sup>2</sup>Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Beytepe Yerleşkesi, Çankaya / Ankara, selinm@hacettepe.edu.tr, ORC-ID: 0000-0002-3304-7177

<sup>3</sup>Doç. Dr., Atılım Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İncek Gölbaşı / Ankara, irem.metin@atilim.edu.tr, ORC-ID: 0000-0001-9253-9158

**Gönderim Tarihi:** 07.05.2019

**Kabul Tarihi:** 24.02.2020

Farklı cinsel yönelimlere sahip bireyler, Türkiye’de ve dünyada önyargı ve ayrımcı davranışlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrımcılığın en yoğun yaşandığı alanların başında ise iş hayatı gelmektedir (Öztürk, 2011). İş yerinde eşcinsel bireylere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar bilhassa, işe alım, kariyer ve terfi süreçlerinde kendini göstermektedir (Öner, 2015; Sears ve Mallory, 2014). Örneğin, 2017’de yayımlanan “Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu” başlıklı raporda (KAOS GL, 2017a), özel şirketlerde çalışan LGBT bireylerinin sadece %17’sinin cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri konusunda işverlerinde açık olabildikleri belirtilmiştir. Yine katılımcıların %46’sı ‘cinsel kimliğini gizlediği için’, %40.24’ü ise ‘cinsel kimliği belli olmadığı için’ işe alım mülakat ve testlerinde ayrımcılığa uğramadığını ifade etmiştir. Aynı araştırma, kamu çalışanları ile de yapılmış ve benzer bulgular elde edilmiştir. Şöyle ki, katılımcıların %50’sinin işe alım sürecinde ve işe başladıkları dönemde ayrımcılığa maruz kalmamak adına cinsel kimliklerini gizleme gereği duydukları belirtilmiştir (KAOS GL, 2017b). İngiltere, İtalya, Yunanistan ve Avusturya gibi 15 farklı ülkede çeşitli sektörlerde 3 binin üzerinde LGBT çalışmasıyla gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırmada, çalışanların %60’ının ‘yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından ayrımcılığa uğrayacağı’, %42’ sinin ‘kariyer hedeflerinin olumsuz etkileneceği’, %33’ünün ise ‘terfi alamayacağı’ endişeleri ile cinsiyet kimliklerini ve/veya cinsel yönelimlerini gizledikleri gözlenmiştir (Vodafone LGBT+ Research, 2018).

Farklı cinsel yönelime sahip bireylerin çalışma hayatına ilişkin bu algıları ve ifade ettikleri olumsuz durumlar, ayrımcılığın çalışma hayatında önemli bir sorun olabileceğine işaret etmektedir. Bu açıdan, eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılığın incelenmesi ve olası ayrımcılığın altında yatan mekanizmaların anlaşılması önem arz etmektedir. Nitekim, eşcinsellik karşıtı tutum ve davranışlarla ilişkili olabilecek sosyal psikolojik değişkenleri belirleyebilmek amacıyla, çeşitli çalışmalarda demografik özellikler, sosyal etkileşim, cinsiyetçilik, gelenekselcilik, muhafazakârlık, sosyal baskınlık yönelimi, yüklenme teorileri ve otoriterlik kavramları ele alınmıştır (Sakallı-Uğurlu, 2006). Ancak Türkiye örneklemelerinde cinsel yönelim ayrımcılığını konu alan araştırmalar (örn., Metin-Orta, 2021; Metin-Orta ve Metin-Camgöz, 2018; Metin-Orta ve Metin-Camgöz, 2020; Sakallı-Uğurlu, 2006) sınırlı sayıdadır. Bu sebeple, mevcut çalışmanın ilk amacı, eşcinsel bireylerin işe alım sürecinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını, bu süreçte cinsel yönelimin bir etkisi olup olmadığını incelemektir. Bu çalışmanın yazına önemli bir katkısı ise cinsel yönelim ayrımcılığını kurgusal senaryo ve özgeçmişler aracılığı ile deneysel bir yöntemle Türkiye örnekleminde ilk kez

inceleyen araştırma olmasıdır. Diğer taraftan, iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığını konu alan çalışmaların pek çoğunun, özellikle ayrımcılığa maruz kalan bireyler üzerinde kurgulandığı dikkati çekmektedir. Dolayısı ile bu araştırmanın bir diğer önemli bir katkısı ise ayrımcılık konusunu ayrımcılığa maruz kalan taraf değil ayrımcılık yapan taraf üzerinden ele alması ve olası ayrımcılığı tahmin etmeye çalışmasıdır.

Bu çalışmanın bir başka katkısı ise olası cinsel yönelim ayrımcılığının, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık gibi ekonomik modeller çerçevesinde incelenmesidir. Çalışmada, işe alım sürecinde yaşanan cinsel yönelim ayrımcılığı, Becker’ın (1957) *tercih temelli ayrımcılık modeli* (taste-based discrimination) ve Arrow’un (1973) *istatistiksel ayrımcılık modeli* (statistical discrimination) kapsamında ele alınmıştır. Tercih temelli ayrımcılık modelinde işverenin, azınlık gruplara ait kişileri işe aldığına, bunun normalde olduğundan daha fazla maddi yükümlülük yaratacağı fikriyle ayrımcı bir tutum sergilediği öne sürülmektedir (Baert, 2017; Becker, 1957). İstatistiksel ayrımcılık modelinde ise belirli bir azınlık gruba ait bir adayı değerlendiren işverenin, kişinin gerçek üretkenliği, verimliliği ve zamanı etkili kullanma becerisini göz önünde bulundurmamak yerine, bireyin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine ilişkin önyargılı bir değerlendirme yaptığı düşünülmektedir (Arrow, 1973; Baert, 2017).

### **Cinsel Yönelim ve Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık**

Cinsel yönelim belli bir cinsiyetteki bireye karşı süregelen duygusal, romantik ve cinsel çekimi ifade etmektedir (Amerikan Psikoloji Derneği [APA], 2008). Farklı tür cinsel yönelimlerden *heteroseksüellik*, bir kişinin, fiziksel ve duygusal olarak kendi cinsinden olmayan (karşı cinsten olan) bireylere karşı duyduğu çekim; *eşcinsellik* kendi cinsinden olan (hemsinsi olan) bireylere karşı duyduğu çekim; *biseksüellik* ise her iki cins birden duyulan çekimdir. Eşcinsellik 1973’te Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından Ruhsal Bozuklukların Tanı ve Tedavisi El Kitabı’nda yer alan ruhsal hastalıklar listesinden çıkarılmıştır (Bayer, 1987). Her ne kadar adına artık hastalık denmese de, eşcinsel bireylerin bugün hala ‘normal olmayan’ kategorisinde değerlendirildikleri, dışlanarak sözlü taciz ve istismar, fiziksel ve cinsel saldırılar ve çalışma ve yaşam alanına yönelik ayrımcı davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir (APA, 2008).

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği sebebiyle iş hayatında yaşanan her türlü resmi ayrımcılıktan, romantik ilişkiye dair ima yolu yorum ve soruları, eşcinsellik karşıtı şakaları içeren gayri resmi ayrımcılığa kadar uzanan geniş bir çerçevedir. Opperman (2009), cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı, cinsel yönelimleri yüzünden heteroseksüel olmayan

bireylere yöneltilen olumsuz tutumlar olarak tanımlanmıştır. Birtakım olumsuz tutum ve davranışlar sebebiyle farklı cinsel yönelime sahip bireylerin, diğer insanlardan tepki görme kaygısıyla cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini gizlemek durumunda kaldıkları ifade edilmiştir (Doğan, 2015; Öner, 2015).

### İş Yaşamında Ayrımcılığa İlişkin Modeller

**Tercih-Temelli Ayrımcılık.** Tercih temelli ayrımcılık modeli ilk kez Becker (1957) tarafından ortaya atılmıştır. Becker (1957), 'Ayrımcılığın Ekonomisi' adlı eserinde, etnik, din, cinsiyet gibi nedenlerle belirli bir grubun üyelerine karşı uygulanan ayrımcılık sorunlarının ekonomi üzerine etkilerini tartışmıştır. Bu modelde temel varsayım, işverenin azınlık gruplara ait bireyleri işe almasında, bunun kendisine gerçekte olduğundan daha pahalıya mal olacağı fikriyle ayrımcılık yaptığı üzerinedir. Buradaki ayrımcılık, ekonomik birimlerin maruz kaldıkları bir maliyet olarak ortaya çıkan ve kişilerin bilgi ve becerilerine bakılmaksızın, sadece sahip olunan ırk, cinsiyet vb. sebeplerle farklı görüldükleri bir durumu ifade etmektedir. Şöyle ki, bir çalışana işe almak, işverene belli bir maddi yükümlülük getirecektir. Bu durumda ayrımcılık yapan işveren, azınlık gruptan bir çalışana işe alarak, normalde olduğundan daha fazla maddi yükümlülüğe katlanacağı düşüncesi ile ayrımcı bir tutum sergiler.

Tercih-temelli ayrımcılığın özünde, işverenin kendisinin (işveren ayrımcılığı), iş arkadaşlarının (çalışan ayrımcılığı) ve müşterilerinin (müşteri ayrımcılığı) azınlık gruba ilişkin önyargıları yatmaktadır (Baert, 2017). Buna göre, işverenin kendisi önyargıya sahip olabileceği gibi, çalışanlar da azınlık gruplara ait önyargılara sahip olup, bu bireyler ile bir arada çalışmak istemeyebilirler. Benzer şekilde, müşterilerin olası önyargıları da azınlık gruplara ait kişilerden mal ve hizmet satın alma konusunda tereddüt yaratabilmektedir. Hatta, işverenin bizzat kendisi önyargılı olmasa da, azınlık gruplara ait kişileri işe alıp almama kararını verirken diğer çalışanların ve müşterilerin önyargılarını da göz önünde bulundurarak ayrımcı bir tutum ortaya koyabilmektedir. Sonuç olarak, işverenin kendisinin azınlık gruplara önyargısı olsun olmasın, çalışanlarının ve müşterilerinin ayrımcı davranışları, azınlık grupların işe alınma ihtimalini düşürebilmektedir (Baert, 2017). Bu model cinsel yönelim açısından incelendiğinde ise eşcinsel bireyi işe almanın işveren açısından bir risk taşıdığı söylenebilmektedir. Bunun altında yatan neden işyerinde, eşcinsel bireyin cinsel yönelimleri sebebi ile çalışanlar arasında anlaşmazlıklara neden olacağı ya da müşterilerin rahatsız olacağı varsayımdır.

**İstatistiksel Ayrımcılık.** Arrow (1973) tarafından geliştirilen istatistiksel ayrımcılık modelinde ayrımcılık,

işverenin belli bir azınlık gruba karşı üretkenlikleri bakımından eksik ve kesin olmayan bilgiyle hareket etmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. İşveren karşısına belirli bir azınlık gruba ait bir aday geldiğinde, kişinin gerçek üretkenliği, verimliliği ve zamanı etkili kullanma becerisi doğrultusunda değil de, daha kısa ve kolay bir yol seçerek o bireyin ait olduğu varsayılan gruba özgü nitelikleri doğrultusunda bir değerlendirme yapmaktadır. Yani çalışanların ait oldukları grupların niteliklerinden hareketle istatistiksel beklentiler oluşturmaktadır (Baert, 2017).

Bu modeli tercih-temelli ayrımcılık modelinden ayıran en önemli özellik, ayrımcılığın önyargıdan farklı olarak asimetrik, mükemmel olmayan, kusurlu bilgiye bağlanmasıdır (Baert, 2017). Model tercih temelli ayrımcılık modelinin tam bilgi varsayımına getirilen eleştirilere dayanmaktadır. Arrow (1973), ayrımcılığın yalnızca tercihler kaynaklı değil tam bilgiye sahip olmama kaynaklı da olabileceği düşüncesine vurgu yapmaktadır (akt. Gunyan ve Charles, 2013). Tam bilgiye sahip olunamayan durumlarda bireyler değerlendirilen bireyin yer aldığı gruplara yönelik istatistiksel kalıp yargılar üzerinden de ayrımcılık yapabilmektedir. İşveren, işe alacağı çalışan hakkında ne kadar araştırma yaparsa yapsın, o çalışanın ne kadar süre istikrarlı şekilde çalışacağını ve ne kadar verimli olacağını bilememektedir. Bu tür durumlarda işverende bu bilgi eksik kalmakta ve bilgi eksikliği, toplum tarafından kabul görmüş kalıp yargılarla giderilmeye çalışılmaktadır. Örneğin, işveren kadın çalışanların evlenme ya da hamile kalma ihtimalleri üzerinden işten ayrılacağı, istikrarlı çalışmayacağı gibi sebeplerle kadınlara karşı ayrımcı bir tutum içerisinde olabilmektedir (Baert, 2014).

Benzer şekilde, eşcinsel bireyler de, ortalamadan daha az baskın (dominant) daha az özerk (autonomous) ve daha az girişken (assertive) olarak algılanmaktadır (Baert, 2017; Ellis ve Rattasingam, 2012; Kite, 2011). İşgücü piyasalarında ise başarı sıklıkla baskınlık, özerklik ve girişkenlik ile ilişkilendirilmekte ve bu algı bir ayrımcılık kaynağı olarak gösterilebilmektedir (Uz ve ark., 2018). Bu durumda, işverenler için ayrımcılık yapmak rasyonel ve karlı olmaktadır; çünkü çalışanları istatistiksel genellemelere göre değerlendirmek işverenlerin maliyetini düşürmektedir (Arrow, 1973; van Born ve Baert, 2018). Genellemelerin temelinde güncelliğini yitirmiş bilgilerin de yer almaktadır.

### İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Çalışmalar

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, işin yapılmasında doğrudan etkisi olmamasına karşın, işgörenlerin sadece cinsiyet temelli engellere ve haksız uygulamalara maruz kalmaları şeklinde ifade edilmektedir (ILO, 1958; 2018; Parlaktuna, 2010). Cinsiyete dayalı ayrımcılıkta, işgücü arzına vurgu yapan çalışmalar, birtakım mesleklerin neden sadece belirli bir cinsiyet tarafından tercih edildiğini

açıklamaya çalışırken (Parlaktuna, 2010), işgücü talebine vurgu yapan çalışmalar (Chabaya, Rembe ve Wade-sango, 2009), mesleğe yönlendirmede yapılan ayrımcılık (örn., işlerin kadın işi ya da erkek işi olarak ayrılması), işe alım aşamasında yapılan ayrımcılık, işyerinde karşılaşılan tutum ve davranışlarda ayrımcılık, terfi ve kariyer olanaklarında ayrımcılık ve ücretlendirmede ayrımcılık konularına yoğunlaşmaktadır.

Alan yazında, cinsiyete bağlı ayrımcılığın işe alım süreçleri üzerindeki etkilerini kurgusal özgeçmişler ile inceleyen deneysel çalışmaların çoğunda (Baert, 2018; Davison ve Burke, 2000) erkeklerin, kadınlara kıyasla, iş başvurularında daha çok tercih edildiği (örn., ilan sonrası daha fazla geri dönüş yapıldığı ve/veya iş teklifi aldıkları) tespit edilmiştir. Ancak, kurgusal özgeçmişlerde başvuran adayın işe ilişkin niteliklerinin yer alması durumunda, cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisinin azaldığı ifade edilmiştir (Olian, Schwab ve Haberfeld, 1988). Benzer şekilde, Davison ve Burke (2000) meta-analiz çalışmasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın işe alım süreçlerindeki etkilerini dört hususta özetlemiştir. Buna göre, i) işe alma süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, karşı cinse atfedilen iş pozisyonlarında daha çok ortaya çıkmakta; yani kadınlar, erkek işi olarak atfedilen işlerde (örn., muhasebeci, bilgisayar programcılığı, mühendis, vb.), erkekler de kadın işi olarak atfedilen işlerde (örn., okul öncesi öğretmenliği, hemşirelik, hizmet işi) daha az tercih edilmektedir; ii) Kurgusal özgeçmişlerde sadece biyolojik cinsiyetin belirgin olduğu durumlarda, kadınlar erkeklere oranla daha az tercih edilmektedir; iii) Ancak biyolojik cinsiyetin yanında adayın işe ilişkin detaylı özelliklerine yer verilmesi durumunda, biyolojik cinsiyetin yordama gücü azalmaktadır; iv) Özgeçmişleri değerlendiren /işe alım yapan işverenin cinsiyeti ile başvuru yapan adayın cinsiyetinin ayrımcılık üzerinde ortak etkileşimine ait bir etki bulunmamıştır.

Öte yandan, Riach ve Rich (2006) çalışmalarında, bilgisayar programcısı, sekreterlik, elektrik mühendisi ve yeminli mali müşavir stajyerliği mesleklerini, Avustralya'da hem kadın hem de erkek işgörenler tarafından eşit oranda temsil edilen karma/nötr iş kapsamında sınıflandırmış ve bu işlere ait gerçek iş ilanlarına sadece cinsiyet açısından farklılaşan özgeçmiş örnekleri göndermiştir. Araştırma sonucunda, işlerin kadın ya da erkek işi olarak değil de özellikle karma işler/nötr işler olarak sınıflandırıldığı işlere ait iş başvurusu ve işe alımlarda, erkeklerin, kadınların aksine, daha az tercih edilerek cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları ifade edilmiştir (Riach ve Rich, 2006).

### **İş Yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ile İlgili Çalışmalar**

Çalışma hayatı ve işgücü piyasalarında cinsel yönelim ayrımcılığı sıklıkla işgücü arzı (Antecol ve Stein-

berger, 2013), meslek seçimi (Antecol, Jong ve Steinberger, 2008), hanehalkı geliri, bireysel gelir ve ücret değişkenleri (Allegretto ve Arthur, 2001; Elmslie ve Tebaldi, 2007; Plug ve Berkhout, 2004) açısından incelenmiştir. Her ne kadar araştırmanın yapıldığı ülke, örneklem ve veri setine göre değişiklik gösterse de, bu çalışmalarda özellikle eşcinsel erkeklerin heteroseksüel erkeklere kıyasla daha az kazandıkları belirtilmiş; ancak kimi durumlarda ise eşcinsel kadınların eşcinsel erkeklerden daha yüksek ücret aldıkları görülmüştür (Arabsheibani, Marin ve Wadsworth, 2004; Drydakis, 2009; Lewis ve Pitts, 2018; Plug ve Berkhout, 2004)

Ayrımcılık, işe alım süreçleri, terfi ve kariyer olanakları gibi alanlarda da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsel yönelim ayrımcılığının işe alım süreçlerinde etkisini inceleyen ilk deneysel çalışmada, Adam (1981) adayların eğitim, tecrübe, bilgi, beceri gibi özelliklerinin aynı olduğu, ancak sadece cinsiyet ve cinsel yönelimleri açısından farklılaşan kurgusal özgeçmişler hazırlayarak, bu özgeçmişleri Kanada'da bulunan 163 firmaya tesadüfi şekilde göndermiştir. Eşcinsel erkek (gey) adaylara ait özgeçmişlere %10 oranında olumlu dönüş yapılırken, heteroseksüel erkek adaylara ait özgeçmişlere %17 oranında olumlu dönüş yapılmıştır. Benzer şekilde, cinsel yönelimi eşcinsel olarak belirtilen kadın adaylara (lezbiyen) ait özgeçmişlere %7 oranında olumlu dönüş yapılırken, cinsel yönelimi heteroseksüel kadın olarak gösterilen adaylara ise %15 oranında olumlu dönüş yapılmıştır.

Daha sonra, Hebl, Foster, Mannix ve Dovidio (2002), cinsel yönelim ayrımcılığının iş başvuru sürecindeki etkilerini bu kez yüz yüze yapılan başvurular üzerinden incelemişlerdir. İş başvurusu yapan kurgusal adaylar, birinde 'Eşcinsel ve Gururlu' diğesinde 'Teksaslı ve Gururlu' yazan şapkalardan birini tesadüfi olarak takarak, ABD Teksas'da 6 farklı mağazayı iş başvurusu yapmak üzere ziyaret etmiştir. Araştırma sonunda, eşcinsel sloganlı şapka takan adaylara %43 oranında olumlu cevap verilirken, Teksas sloganlı şapka takan adaylara %56 oranında olumlu cevap verilmiştir.

Weichselbaumer (2003) ise önceki çalışmalardan farklı olarak, biri eşcinsel diğeri heteroseksüel kadına ait iki kurgusal özgeçmişini 341 ilana göndermiştir. Araştırma sonucunda eşcinsel adaya %42 oranında olumlu geri dönüş yapılırken, heteroseksüel adaya %55 oranında olumlu dönüş yapılmıştır. Bu sonuçlar, eşcinsel kimliğine sahip olmanın iş görüşmelerine davet edilme ihtimalini %12-13 arasında düşürdüğünü kanıtlamaktadır. Benzer şekilde Mishel (2016), biri heteroseksüel diğeri eşcinsel olmak üzere iki kadın özgeçmişini kurgulayarak 800 iş ilana göndermiştir. Eşcinsel kadın özgeçmişlerine, heteroseksüel kadın özgeçmişlerinden farklı olarak LGBTİ+ topluluklarında başkanlık yapma deneyimi eklenmiştir.

İşverenler lezbiyen adaya ait özgeçmişe, heteroseksüel kadın adaya ait özgeçmişe kıyasla %30 oranında daha az geri dönüş yapmışlardır. Bu çalışmanın bir benzeri, eşcinsel erkek ve heteroseksüel erkek aday özgeçmişleri kullanarak Tilcsik (2011) tarafından da yapılmıştır. Araştırma sonucunda, eşcinsel erkek adayların heteroseksüel erkek adaya göre %40 daha az geri dönüş aldıkları bulunmuştur.

Drydakıs (2009), Yunanistan'da dört farklı meslek grubunu içeren 1714 iş ilanına ofis işleri, endüstri işleri, restoran ve kafe işleri ve satış işleri, biri eşcinsel erkek, diğeri heteroseksüel erkek olan iki adaya ait kurgusal özgeçmişler göndermiştir. Eşcinsel erkek adaylar toplamda %14 oranında dönüş alırken, heteroseksüel erkek adaylar %40 oranında dönüş almışlardır. Drydakıs (2011), benzer çalışmayı bu kez eşcinsel kadın adaylara ait özgeçmişler kullanarak tekrarlamıştır. Aynı sektöre ait 1057 iş ilanında, eşcinsel kadın aday %22 oranında dönüş alırken, heteroseksüel kadın aday %49 oranında dönüş almıştır. Ahmed, Andersson ve Hammarstedt (2013), çoğunlukla erkeklerin (örn., inşaat işçiliği), çoğunlukla kadınların (örn., okul öncesi öğretmenliği) ve her iki cinsiyetin (örn., satış danışmanlığı) de çalıştığı işler belirlemiş ve bu işlere ait iş ilanlarına, farklı cinsel yönelimlere sahip adayların kurgusal özgeçmişlerini tesadüfi olarak göndermiştir. Çoğunlukla erkeklerin çalıştığı iş alanlarına yapılan başvurularda, eşcinsel erkek adayların, heteroseksüel erkek adaylara kıyasla anlamlı düzeyde daha az olumlu dönüş aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, çoğunlukla kadınların çalıştığı iş alanlarına yaptıkları başvurularda, eşcinsel kadın adayların heteroseksüel kadın adaylara göre daha az olumlu dönüş aldıkları görülmüştür. Cinsiyet farklılıklarının diğer ülkelere kıyasla nispeten çok az olduğu, cinsel yönelim ayrımcılığının yasalarla engellendiği bir ülke olan İsveç'te bile, bu türden ayrımcılık bulgularına ulaşılması ilgi çekici bir sonuçtur (Ahmed ve ark., 2013).

İşe alım sürecinde cinsel yönelim ayrımcılığını araştıran en güncel deneysel çalışmalar Baert ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (Baert, 2017; van Borm ve Baert, 2018). Eşcinsel bir erkek bireyi işe almanın risk olarak görülüp görülmediğini araştıran Baert (2017), çalışma örneklemine Belçika'da okuyan ekonomi öğrencilerini dahil etmiştir. Adayların cinsel yönelimlerini ifade edebilmek için adayların eşlerinin isimlerinin farklılaştığı özgeçmişler oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, eşcinsel adayların, heteroseksüel adaylara göre daha az olumlu dönüş aldıklarını ifade etmiştir. Benzer şekilde, cinsel yönelimin trans kadın (atanmış cinsiyeti erkek olan ve kendini kadın olarak tanımlayan birey) şeklinde kurgulandığı özgeçmişlerin iş başvurularına iletildiği güncel bir çalışmada (van Borm ve Baert, 2018), trans kadınların heteroseksüel kadınlara göre daha az olumlu

dönüş aldıkları ve istatistiksel ayrımcılığa maruz kaldıkları ifade edilmiştir. İşverenlerin, trans kadınların özellikle sağlık (örn., HIV) ve zihinsel açıdan (örn., intihara eğilim) risk taşıdıklarını düşünmeleri sebebi ile ayrımcılık yaptıkları belirtilmiştir. Baert ve De Pauw (2014) etnik azınlıkların işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını araştırdıkları deneysel çalışmalarında, işverenlerin, adayları ilk başvuruya davet etme sürecinde hem istatistiksel ve tercih temelli ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle, Baert (2017) özellikle cinsel yönelim ayrımcılığında tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık modellerinin kavramsal açıdan önemli ekonomik teoriler olduğunu belirterek, ileriki çalışmalarda araştırmacıların konuyu bilhassa bu modeller çerçevesinde incelemelerini önermiştir.

### Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, eşcinsel bireylerin işe alım sürecinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını, adayın cinsel yöneliminin iş başvuru sürecinde olası etkisini kurgusal senaryolar kullanarak deneysel yöntemle incelemektedir. İlk olarak Adam (1981) tarafından önerilen kurgusal özgeçmiş yöntemi farklı araştırmacılar tarafından da benimsenmiştir. Baert (2018) aynı yöntemi kullanarak işyerinde ayrımcılığı inceleyen 2005-2016 yılları arasında farklı ülkelerde yapılan 90 çalışmayı incelediği derlemesinde, bu çalışmalardan 12'sinin cinsel yönelim ayrımcılığını ölçmek amacıyla yapıldığını belirtmiştir. Daha önce detaylarına yer verilen bu çalışmalar (örn., Drydakıs, 2009; Mischel, 2016; Tilcsik, 2011), kurgusal özgeçmiş yönteminin araştırmacılar tarafından tercih edilen bir yöntem olduğunu göstermektedir. Bu nedenle mevcut çalışmada da kurgusal özgeçmiş yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada ayrıca kurgusal özgeçmişlerle adayın ve işveren rolündeki kişinin biyolojik cinsiyetinin işe alım sürecinde olası etkileri de incelenmiştir. Böyle bir ayrıma gidilmesindeki temel gerekçe, önceki çalışmalarda erkek ve kadınların, geylere ve lezbiyenlere yönelik tutumlarının farklılaştığının ortaya konulmasıdır. Bu konuda alan yazın üç önemli noktayı vurgulamaktadır. İlk olarak, alan yazında yer alan birçok çalışma erkeklerin kadınlara kıyasla eşcinsellere yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır (Çırakoğlu, 2006; Gelbal ve Duyan, 2006; Herek, 1988; Herek ve Glunt, 1993; Okutan ve Büyükşahin-Sunal, 2011; Sakallı, 2002a; 2002b; 2003; Sakallı-Uğurlu ve Uğurlu, 2016). İkinci olarak çalışmalarda geylere yönelik tutumların, lezbiyenlere yönelik tutumlardan daha olumsuz olduğu vurgulanmıştır (Çırakoğlu, 2006; Gelbal ve Duyan, 2006; Çırakoğlu, 2006; Sakallı, 2003). Bu bağlamda, geylerin erkeksi kalıp yargılara uymamasın-

dan dolayı (Kite ve Whitley; 1996) lezbiyenlere kıyasla daha olumsuz tutumlara maruz kaldıkları görülmüştür. Üçüncü olarak ise erkeklerin geylere yönelik tutumlarının lezbiyenlere kıyasla daha olumsuz olduğu yönündedir (Smith ve Gordon, 1998). Özellikle geleneksel ve ataerkil Türk toplumunda (Kağıtçıbaşı, 1981; Kandiyoti, 1995) erkekler, toplumsal cinsiyetçi kalıp yargılara uymayan geyleri bir tehdit unsuru olarak görmektedir ve bu nedenle lezbiyenlere kıyasla geylere daha olumsuz bir tutum sergilemektedir (Çırakoğlu, 2006; Okutan ve Büyüksahin-Sunal, 2011; Sakallı, 2003; Sakallı-Uğurlu, 2006; Sakallı-Uğurlu, Uğurlu ve Eryılmaz, 2019). Alan yazınında yer alan bu tartışmalar ışığında, mevcut çalışmada aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir:

H1: Ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir. Eşcinsel adayın özgeçmişini değeriendiren katılımcılar, heteroseksüel adayların özgeçmişlerini değeriendiren katılımcılara göre daha fazla tercih temelli ayrımcılık (H1a) ve daha fazla istatistiksel ayrımcılık (H1b) yapmaktadırlar.

H2: Ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. Erkek eşcinsel adaylar, kadın eşcinsel adaylara göre daha fazla tercih temelli ayrımcılığa (H2a) ve daha fazla istatistiksel ayrımcılığa (H2b) maruz kalmaktadırlar.

H3: Ayrımcılık, özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yönelimine, biyolojik cinsiyetine ve katılımcının biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. Erkek katılımcılar, erkek eşcinsel adaylara, kadın eşcinsel adaylardan daha fazla tercih temelli ayrımcılık (H3a) ve daha fazla istatistiksel ayrımcılık (H3b) yapmaktadırlar.

## Yöntem

### Örneklem

Çalışmanın örnekleminde Ankara, İzmir, Bursa ve İstanbul illerinde yüksek lisans eğitimi alan öğrenciler yer almaktadır. Bu kapsamda örneklemin çoğunluğunu Hacettepe Üniversitesinde (%67) okumakta olan, gelecekte işveren ya da İnsan Kaynakları (İK) uzmanı olma potansiyeli yüksek, 224 yüksek lisans öğrencisi (113 kadın, 111 erkek) oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğu İşletme bölümünde ( $n=168$ ), bir kısmı ( $n=12$ ) Psikoloji bölümünde, diğerleri ise farklı bölümlerde ( $n=44$ ) okumaktadır. Yüksek lisans öğrencilerinin %64'ü mevcut bir işte çalıştığını ve %89'u en az bir kere iş/staj deneyimi olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların ortalama yaşı 28 ( $S=5.08$ ) olup, yaş dağılımı 21 ile 56 arasında değişmektedir. Katılımcıların tamamı cinsel yönelimlerini heteroseksüel olarak belirtmiştir.

## Veri Toplama Araçları

**Tercih Temelli Ayrımcılık Ölçeği.** Bu çalışmada Becker (1957) tarafından ortaya konulan tercih temelli ayrımcılığı ölçmek amacıyla Baert ve De Pauw'un (2014) geliştirdiği üç maddeden oluşan ölçek (örneğin, "İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım", "İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım" ve "Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım") kullanılmıştır. Bu maddeler ile kendisini işveren olarak gören katılımcının, kendisinin, iş arkadaşlarının ya da müşterilerinin azınlık gruplara yönelik önyargısı olup olmadığı düşüncesi ölçülmüştür. Esasen İngilizce olan maddeler, bu araştırma kapsamında çeviri ve geri çeviri (back translation) yöntemiyle Türkçe'ye çevrilmiştir (Brislin, 1970). Katılımcılar bu maddelere ne derece katıldıklarını 7'li Likert tipi ölçek (1 = *Kesinlikle katılmıyorum*, 7 = *Kesinlikle katılıyorum*) üzerinden belirtmişlerdir. Baert ve De Pauw'un (2014) çalışmasında, ölçeğe ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .85 (yüksek düzeyde güvenilir) olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada ise, tercih temelli ayrımcılık ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .76 (orta düzeyde güvenilir) bulunmuştur. Ölçekte ters madde olmadığından, ortalama puan hesaplanarak tercih temelli ayrımcılık puanı elde edilmiştir. Bu ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların tercih temelli ayrımcılık yapma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

**İstatistiksel Ayrımcılık Ölçeği.** Azınlık gruplara yönelik istatistiksel ayrımcılığı ölçmek için yine Baert ve De Pauw'un (2014) geliştirdiği dört maddeden oluşan ölçek (örneğin, "Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir", "Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir", "Bu adayı işe alarak, risk almış olurum" ve "Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır" kullanılmıştır. Maddeler, bu araştırma kapsamında çeviri ve geri çeviri yöntemiyle Türkçe'ye çevrilmiştir (bkz. Brislin, 1970). Katılımcılar bu maddelere ne derece katıldıklarını 7'li Likert tipi ölçek (1 = *Kesinlikle katılmıyorum*, 7 = *Kesinlikle katılıyorum*) kullanarak belirtmişlerdir. Baert ve De Pauw'un (2014) çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .61 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada, Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda üç maddeye indirilen istatistiksel ayrımcılık ölçeğine ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .74 (orta düzeyde güvenilir) bulunmuştur. Ters maddenin tekrardan kodlanması ve ortalama puanın hesaplanması ile istatistiksel ayrımcılık puanı elde edilmiştir. Bu ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların istatistiksel ayrımcılık yapma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

**Manipülasyon Kontrol Sorusu.** Özgeçmiş değeriendirilen adayın cinsel yöneliminin farklı olarak anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol etmek amacıyla Baert'in (2017) çalışmasında yer alan manipülasyon kontrol

sorusundan yararlanılmıştır. Buna göre, katılımcılardan “Bu adayın heteroseksüel (karşı cinsle ilgi duyan) yönelimi vardır” ifadesini 7’li Likert tipi ölçek (1 = *Kesinlikle katılmıyorum*, 7 = *Kesinlikle katılıyorum*) üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir.

**Demografik Bilgi Formu.** Katılımcılardan ayrıca cinsiyet, yaş, üniversite, bölüm, iş/staj deneyimi ve cinsel yönelimlerini içeren demografik sorulara cevap vermeleri istenmiştir.

## İşlem

Çalışmada kullanılan anket soruları için araştırma öncesinde yazarlardan gerekli izinler alınmış ve akabinde Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu’ndan Etik Kurul İzni alınmıştır. Sınıf ortamında gönüllü katılım formunu imzalayan katılımcılara gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra kurgusal senaryo okutulmuştur. Deneysel çalışma kapsamında katılımcılardan, ilk olarak kendilerini bir tekstil firmasında işe alım süreçlerini yöneten bir işveren olarak düşünceleri ve firmaya ait mağazalardan biri için Satış Danışmanı pozisyonunda bir elemana gereksinim duyulduğundan belirtilen pozisyon için oluşturulan iş ilanını incelemeleri istenmiştir. Bu ilandaki görev tanımı ve aranan nitelikler, kariyer sitelerinde yer alan gerçek iş ilanlarından derlenerek oluşturulmuştur. Ardından, katılımcılardan bu ilana başvuran adaylardan birine ait kurgusal özgeçmişini değerlendirerek, tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık sorularına, demografik sorulara ve manipülasyon kontrol sorusuna cevap vermeleri istenmiştir.

Çalışmanın amacına uygun olarak dört farklı özgeçmiş örneği oluşturulmuştur (Bknz. Ek 1). Özgeçmişlerin her birinde işe başvurana adaya ait kişisel bilgiler, eğitim, iş deneyimi, yabancı dil ve temel yetkinlikler bire bir aynı tutulmuş; ancak adayın cinsiyet yönelimi (heteroseksüel/eşcinsel) ve cinsiyeti (kadın/erkek) farklılaştırılmıştır. Baert ve De Pauw’un (2014) etnik köken ayrımcılığını irdelediği çalışmasında yer alan örnek modellerden faydalanılarak hazırlanan özgeçmişler şu şekildedir: 1) Erkek heteroseksüel adaya ait özgeçmiş, 2) Erkek eşcinsel (ya da farklı cinsel yönelime sahip) adaya ait özgeçmiş, 3) Kadın heteroseksüel adaya ait özgeçmiş ve 4) Kadın eşcinsel (ya da farklı cinsel yönelime sahip) adaya ait özgeçmiş. Eşcinsel (ya da farklı cinsel yönelime sahip) olduğu düşünülmeye istenen adayın özgeçmişinde, ‘Üye Olunan Dernek ve Topluluklar’ bölümünde ‘LGBT Topluluğu ve Kaos GL Derneği üyeliği’ yer alırken (Bknz. Ek 1), heteroseksüel olduğunun düşünülmesi istenen ya da cinsel yönelime dair bir fikir uyandırması istenmeyen adayın özgeçmişinde ‘Tenis Topluluğu üyeliği’ mevcuttur. Ayrıca, işe alırken aktivist olmanın yaratabileceği etkiyi ortadan kaldırmak (Drydakis, 2009) ve tek farkın cinsel yönelim ve cinsiyet olmasını sağlama-

bilmek için her bir özgeçmişte yardımseverlik özelliğini gösteren ortak bir “Sosyal Hizmet Topluluğu” üyeliği eklenmiştir. Bunlara ilaveten herhangi bir manipülasyona fırsat vermemek için tüm özgeçmişlerde kısaltma bir isim, tek bir soy isim (örn., A.Yılmaz) ve anonim iş yeri isimleri (örn., XYZ Mağazası) yer almıştır. Her bir katılımcı, bu dört özgeçmişten tesadüfi olarak kendisine atanan bir özgeçmişini değerlendirmiştir ve değerlendirme süresi yaklaşık 30 dakikadır. Her uygulamada farklı özgeçmişlerin eşit sayıda temsil edilmesine dikkat edilmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerinin incelenmesi ve analiz edilmesinde SPSS 21 ve Amos 20 paket programlarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış (DFA) akabinde ölçeklerin iç tutarlılığı için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler için korelasyon analizleri yapılmış ve hipotezlerin test edilmesinde Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi (Between-Groups Factorial ANOVA) uygulanmıştır.

## Bulgular

### Betimleyici İstatistikler

İlk olarak veri seti uç veriler ve eksik veriler bakımından gözden geçirilmiştir. Uç verinin olmadığı tespit edilmiştir. Eksik veriler sayı ve dağılım açısından incelenmiş, sayı bakımından yüzde 5’ten az olduğu ve dağılım açısından tesadüfi dağılım gösterdiği için seri ortalamaları ile tamamlanmıştır. Ardından tüm maddelerin ve ortalama puanların aritmetik ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, veri setinin normal dağıldığı görülmüştür.

Daha sonra çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek, veri setinin daha önce kurgulanmış olan ölçüm araçları ile faktör yapılarının uyumlu olup olmadığını ortaya koymak için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, üç maddeden oluşan tercih temelli ayrımcılık ve dört maddeden oluşan istatistiksel ayrımcılık faktörlerinin ölçüm modeli test edilmiştir. İlk olarak maddelerin bağlı oldukları gizil değişken üzerindeki faktör yükleri belirlenmiş ve daha sonra elde edilen değerlerle modelin uyumuna karar verilmiştir. Gerçekleştirilen ilk DFA analizinde modeldeki her bir maddenin ilişkili olduğu faktöre anlamlı bir şekilde yüklendiği gözlemlenmekle birlikte İstatistiksel Ayrımcılık boyutunu ölçtüğü varsayılan 4 no’lu maddenin söz konusu boyuta ait standardize regresyon katsayısı .362 olarak bulunmuştur. Bu değer, eşik değer olarak kabul edilen .40 değerinden düşük olduğu için, 4 no’lu madde (‘Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır’) modelden çıkarılmış ve DFA tekrar edilmiştir. Revize edilen modelin uyum indekslerinin [ $\chi^2$  (13,  $N = 224$ )

**Tablo 1.** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
1. Tercih Temelli Ayrımcılık	1			
2. İstatistiksel Ayrımcılık	.131*	1		
3. Cinsiyet	-.146*	-.173*	1	
4. Yaş	.208	.135	.201	1

Not 1. \* $p < .05$ , \*\* $p < .001$ .

Not 2. Cinsiyet: 0: Kadın, 1: Erkek

= 33,876,  $X^2 / sd = 4.23$ , RMSEA = .08, GFI = .95, CFI = .92, TLI = .89] kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmüştür (Kabul edilebilir aralıklar için bkzn. Bentler ve Bonett, 1980; Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011). Doğrulayıcı Faktör Analizi sonrasında ölçeklerin ortalama puanları hesaplanmıştır. Daha sonra, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arası korelasyon sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1’den de görüldüğü gibi, tercih temelli ayrımcılık ortalama puanının, istatistiksel ayrımcılık ortalama puanı ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi vardır ( $r = .13$ ,  $p = .04$ ). Buna göre, istatistiksel ayrımcılık düzeyi arttıkça tercih temelli ayrımcılık düzeyi de artmaktadır. Ayrıca, cinsiyetin hem tercih temelli ayrımcılık ( $r = -.15$ ,  $p = .03$ ) hem de istatistiksel ayrımcılık ( $r = -.17$ ,  $p = .03$ ) ile negatif yönde ve anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre, erkek katılımcılar arasında tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık yapma düzeyi artmaktadır.

### Manipülasyon Kontrolü

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesine geçmeden önce, özgeçmiş değerlendirilen adayın cinsel yöneliminin (heteroseksüel ve eşcinsel) çalışmaya katılanlar tarafından farklı algılanıp algılanmadığını kontrol etmek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi (Independent Samples t-test) uygulanmıştır. Buna göre, özgeçmişlerde cinsel yönelimi heteroseksüel olan adayın yer aldığı grup ile cinsel yönelimi eşcinsel olan adayın yer aldığı grup manipülasyon kontrol sorusuna verdiği yanıtlar açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır [ $t(220) = 3.85$ ,  $p < .001$ ,  $d = .05$ ]. Şöyle ki, heteroseksüel adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcılar ( $Ort. = 4.10$ ,  $S = 1.20$ ), eşcinsel adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcılara göre ( $Ort. = 3.44$ ,  $S = 1.35$ ), adayın cinsel yöneliminin

heteroseksüel olduğunu daha fazla belirtmiştir. Böylece manipülasyon kontrol sorusunun çalıştığı tespit edilmiştir.

### Hipotezlerin Test Edilmesi

**Adayın Cinsiyetinin ve Cinsel Yöneliminin Etkileri.** Araştırmanın temel hipotezlerini (H1a, H1b, H2a, H2b) test etmek için 2 X 2 Gruplar arası Faktöriyel Varyans Analizi uygulanmıştır. Bu analizlerde özgeçmiş incelenen adayın cinsel yönelimi (heteroseksüel ve eşcinsel) ve cinsiyeti (erkek ve kadın) bağımsız değişkenler olarak yer alırken; tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık bağımlı değişkenler olarak yer almıştır. Ortalama puanlara ilave olarak, ayrımcılık maddelerinin ayrı ayrı bağımlı değişken olarak yer aldığı madde bazlı analizler de yapılmıştır. Madde bazlı analizlerin yapılmasında temel gerekçe, cinsel yönelime ilişkin olası önyargı kaynaklarının daha açık şekilde belirlenmesine olanak sağlamaktır. Örneğin, tercih temelli ayrımcılıkta, olası ayrımcılık, iş gören, müşteri ve iş/çalışma arkadaşları kaynaklı olabilmektedir ve bu kaynakların her biri ayrı bir madde ile ifade edilmektedir. Madde bazlı analizlerde, Tip 1 oranının azaltmak için Bonferroni düzeltmeleri yapılmıştır. Gerçekleştirilen Varyans analizi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tercih temelli ayrımcılık ortalama puanının bağımlı değişken olduğu analizde, ilk olarak, varyansların homojenliği incelenmiş ve grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlemlenmiştir ( $F_{3,220} = 1.07$ ,  $p = .36$ ). Tablo 2’de görülebileceği üzere, adayın cinsel yöneliminin temel etkisinin anlamlı olduğu ancak etki büyüklüğünün düşük olduğu bulunmuştur ( $F_{1,220} = 4.21$ ,  $p = .04$ ,  $\eta^2 = 0.02$ ). Buna göre, cinsel yönelimi heteroseksüel adayı değerlendiren grubun tercih temelli ayrımcılık puanının ( $Ort. = 5.08$ ,  $S = .89$ ), eşcinsel adayı değerlendiren gruba kıyasla ( $Ort. = 4.82$ ,  $S = 1.03$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, adayın cinsiyetinin temel etkisi ( $F_{1,$



**Tablo 2.** Değişkenlerin Tercih Temelli Ayrımcılık Üzerindeki Etkileri

Varyansın Kaynağı	SD	KO	F	p	$\eta^2$
Tercih temelli ayrımcılık ortalama puanı ( $Ort_1 = 5.08$ ; $Ort_2 = 4.82$ )					
Cinsiyet	1,220	.62	.67	.41	.003
Cinsel yönelim	1,220	3.89	4.21	.04*	.019
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	1.60	1.73	.19	.008
“İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım.” ( $Ort_1 = 5.09$ ; $Ort_2 = 5.19$ )					
Cinsiyet	1,220	.08	.06	.81	.000
Cinsel yönelim	1,220	.63	.42	.52	.002
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	2.58	1.72	.19	.008
“İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım.” ( $Ort_1 = 4.82$ ; $Ort_2 = 4.37$ )					
Cinsiyet	1,220	.21	.17	.68	.001
Cinsel yönelim	1,220	11.38	9.21	.003**	.04
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	3.12	2.53	.11	.01
“Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım.” ( $Ort_1 = 5.33$ ; $Ort_2 = 4.88$ )					
Cinsiyet	1,220	2.63	1.96	.16	.009
Cinsel yönelim	1,220	11.13	8.26	.004**	.04
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	.17	.13	.72	.001

Not 1. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Not 2. SD: Serbestlik derecesi, KO: Karelerin ortalaması.

Not 3.  $Ort_1$ : Heteroseksüel adayın değerlendirildiği grup ortalaması,  $Ort_2$ : Eşcinsel adayın değerlendirildiği grup ortalaması.

$_{220} = .67$ ,  $p = .41$ ) ve ikili etkileşim ( $F_{1,220} = 1.73$ ,  $p = .19$ ,  $ns$ ) anlamlı bulunmamıştır.

Madde bazlı analizlerde Bonferroni düzeltmesi yapılarak, anlamlılık düzeyi .025 olarak belirlenmektedir. Tercih temelli ayrımcılık ölçeğinde yer alan 1. madde için (“İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım”) varyansların homojenliği incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit dağılmadığı gözlemlenmiştir ( $F_{3,220} = 2.83$ ,  $p = .04$ ). Homojenlik varsayımının sağlanmadığı durumlarda, analizin sağlamlığını (‘robustness’) artırmak amacıyla alan yazında önerilen Welsh testi uygulanmıştır (Derrick, Toher ve White, 2016). Buna göre, adayın cinsel yöneliminin temel etkisi ( $F_{1,209} = .37$ ,  $p = .54$ ) ve

cinsiyetin temel etkisi ( $F_{1,221} = .05$ ,  $p = .83$ ) anlamlı bulunmamıştır.<sup>1</sup> Aynı ölçekte yer alan 2. maddede (“İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım”) varyansların homojenliği incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlemlenmiştir ( $F_{3,220} = .54$ ,  $p = .65$ ). Bu analiz sonucunda, adayın cinsel yöneliminin temel etkisinin anlamlı ve etki büyüklüğünün düşük olduğu görülmüştür ( $F_{1,220} = 9.21$ ,  $p = .003$ ,  $\eta^2 = 0.04$ ). Buna göre katılımcılar, iş arkadaşlarının cinsel yönelimi eşcinsel olan adaya göre ( $Ort. = 4.37$ ,  $S = 1.19$ ), heteroseksüel adayla ( $Ort. = 4.82$ ,  $S = .1.03$ ) çalışmaktan daha çok hoşlanacaklarını düşünmüşlerdir. Ancak, adayın cinsiyetinin temel etkisi ( $F_{1,220} = .17$ ,  $p = .68$ ) ve ikili etkileşim ( $F_{1,220} = 2.53$ ,  $p = .11$ )

1 Tablo 2’de Tercih temelli ayrımcılık ölçeği 1. maddesinin bağımlı değişken olduğu, cinsel yönelim, cinsiyet ve ikili etkileşim terimlerinin bağımsız değişken olarak yer aldığı 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi sonuçları gösterilmektedir. Okuyucuya kolaylık sağlamak ve karışıklığı önlemek amacıyla Welsh testi sonuçları sadece metin içerisinde raporlanmış, Tablo 2’de bu sonuçlara yer verilmemiştir.

**Tablo 3.** Değişkenlerin İstatistiksel Ayrımcılık Üzerindeki Etkileri

Varyansın Kaynağı	SD	KO	F	p	$\eta^2$
İstatistiksel ayrımcılık ortalama puanı ( $Ort_1 = 4.34$ ; $Ort_2 = 4.66$ )					
Cinsiyet	1,220	.35	.64	.43	.003
Cinsel yönelim	1,220	5.73	10.33	.002**	.05
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	.06	.10	.75	.000
“Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.” ( $Ort_1 = 5.32$ ; $Ort_2 = 5.76$ )					
Cinsiyet	1,220	.02	.02	.90	.000
Cinsel yönelim	1,220	10.63	8.90	.003**	.04
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	.17	.14	.71	.001
“Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir.” ( $Ort_1 = 4.64$ ; $Ort_2 = 4.50$ )					
Cinsiyet	1,220	.13	.08	.78	.000
Cinsel yönelim	1,220	.90	.56	.46	.003
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,220	.95	.59	.44	.003
“Bu adayı işe alarak risk almış olurum.” ( $Ort_1 = 3.04$ ; $Ort_2 = 3.69$ )					
Cinsiyet	1,217	3.02	1.16	.28	.005
Cinsel yönelim	1,217	23.12	8.85	.003**	.04
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,217	.29	.11	.74	.001
“Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.” ( $Ort_1 = 2.94$ ; $Ort_2 = 2.49$ )					
Cinsiyet	1,216	.66	.39	.53	.002
Cinsel yönelim	1,216	11.12	6.61	.01*	.03
Cinsiyet* Cinsel yönelim	1,216	.17	.10	.75	.000

Not 1. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Not 2. SD: Serbestlik derecesi, KO: Karelerin ortalaması.

Not 3.  $Ort_1$ : Heteroseksüel adayın değerlendirildiği grup ortalaması,  $Ort_2$ : Eşcinsel adayın değerlendirildiği grup ortalaması.

anlamli bulunmamıştır. Benzer şekilde, tercih temelli ayrımcılık ölçeğinin 3. maddesi (“Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanırlar”) için yapılan analizde varyansların homojenliği incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlemlenmiştir ( $F_{3, 220} = 1.61$ ,  $p = .18$ ). Bu analiz sonucunda, adayın cinsel yöneliminin temel etkisi anlamlı ve etki büyüklüğünün düşük olduğu bulunmuştur ( $F_{1, 220} = 8.26$ ,  $p = .004$ ,  $\eta^2 = 0.04$ ). Buna göre katılımcılar, müşterilerinin cinsel yönelimi eşcinsel olan adaya göre ( $Ort. = 4.88$ ,  $S = 1.25$ ), heteroseksüel adayla ( $Ort. = 5.33$ ,

$S = 1.06$ ) çalışmaktan daha çok hoşlanacaklarını düşünmüştür. Öte yandan, adayın cinsiyetinin temel etkisi ( $F_{1, 220} = 1.96$ ,  $p = .16$ ) ve ikili etkileşim ( $F_{1, 220} = .13$ ,  $p = .72$ ) anlamlı bulunmamıştır.

İstatistiksel ayrımcılık ortalama puanının bağımlı değişken olduğu analizde de grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlemlenmiştir ( $F_{3, 220} = 1.45$ ,  $p = .23$ ). Tablo 3’te görülebileceği üzere, adayın cinsel yöneliminin temel etkisi anlamlıdır ve etki büyüklüğü orta düzeydedir ( $F_{1, 220} = 10.33$ ,  $p = .002$ ,  $\eta^2 = 0.05$ ). Buna göre,

cinsel yönelimi eşcinsel olan adayı değerlendiren grubun istatistiksel ayrımcılık puanının ( $Ort. = 4.66, S = .80$ ), cinsel yönelimi heteroseksüel olan adayı değerlendiren gruba kıyasla ( $Ort. = 4.34, S = .68$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, adayın cinsiyetinin temel etkisi ( $F_{1,220} = .64, p = .43$ ) ve ikili etkileşim ( $F_{1,220} = .10, p = .75$ ) anlamlı bulunmamıştır.

İstatistiksel ayrımcılık ölçeğinde yer alan madde bazlı analizlerde 1. Madde için ("*Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir.*") varyansın homojenliği incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlemlenmiştir ( $F_{3,220} = .38, p = .76$ ). Bu analiz sonucunda adayın cinsel yöneliminin temel etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir ( $F_{1,220} = 8.90, p = .003, \eta^2 = 0.04$ ). Buna göre katılımcılar, cinsel yönelimi eşcinsel olan adayın ( $Ort. = 5.76, S = 1.10$ ), heteroseksüel adaya göre ( $Ort. = 5.32, S = 1.06$ ) bu işte daha çok üretkenlik göstereceğini düşünmüştür. Ancak, adayın cinsiyetinin temel etkisi ( $F_{1,220} = .02, p = .90$ ) ve ikili etkileşim ( $F_{1,220} = .14, p = .71$ ) anlamlı bulunmamıştır. Aynı ölçekte yer alan 2. madde için ("*Bu aday iş piyasasında iyi performans gösteren bir grubun üyesidir*") varyansın homojenliği incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlemlenmiştir ( $F_{3,220} = 1.49, p = .22$ ). Analiz sonuçlarına göre cinsel yöneliminin temel etkisi ( $F_{1,220} = .56, p = .46$ ), cinsiyetin temel etkisi ( $F_{1,220} = .08, p = .78$ ) ve ikili etkileşim ( $F_{1,220} = .59, p = .44$ ) anlamlı bulunmamıştır.

İstatistiksel temelli ayrımcılık ölçeğinin 3. maddesi için ("*Bu adayı işe alarak risk almış olurum*") varyansın homojenliği incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit dağılmadığı gözlenmiştir ( $F_{3,217} = 3.54, p = .02$ ). Welch testine göre adayın cinsel yöneliminin temel etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür ( $F_{1,207} = 9.09, p = .003$ ). Buna göre katılımcılar, eşcinsel adayı ( $Ort. = 3.69, S = 1.79$ ) işe almayı heteroseksüel adaya ( $Ort. = 3.04, S = 1.42$ ) kıyasla daha riskli bulmuştur. Ancak, 3. maddede cinsiyetin temel etkisi ( $F_{1,218} = 1.26, p = .26$ ) anlamlı bulunmamıştır.<sup>2</sup> İstatistiksel temelli ayrımcılık ölçeğinin 4. maddesi için ("*Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır.*") varyansların homojenliği incelendiğinde ise, grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlenmiştir ( $F_{3,216} = .41, p = .75$ ). Bu analizin sonucunda adayın cinsel yöneliminin temel etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir ( $F_{1,216} = 6.61, p = .01, \eta^2 = 0.03$ ). Buna göre katılımcılar, heteroseksüel adayın ( $Ort. = 2.94, S = 1.27$ ) eşcinsel adaya ( $Ort. = 2.49, S = 1.31$ ) göre daha fazla mazeret izni kullanacağını düşünmektedir. Ancak, 4. maddede cinsiyetin temel etkisinin ( $F_{1,216} = .39, p = .53$ ) ve ikili etkileşimin ( $F_{1,216} = .10, p = .75$ ) anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

**Katılımcının Cinsiyetinin Etkisi.** Araştırmanın diğer hipotezlerini (H3a ve H3b) test etmek amacıyla 2 X 2 X 2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi uygulanmıştır. Bu analizlerde özgeçmiş incelenen adayın cinsel yönelimi (heteroseksüel ve eşcinsel), adayın cinsiyeti (erkek ve kadın) ve katılımcının cinsiyeti (erkek ve kadın) bağımsız değişkenler iken; tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık bağımlı değişkenlerdir. Ortalama puanlara ilave olarak, ayrımcılık maddelerinin ayrı ayrı bağımlı değişken olarak yer aldığı madde bazlı analizler de yapılmıştır. Madde bazlı analizlerde, Tip 1 oranının azaltmak için Bonferroni düzeltmeleri yapılmıştır.

Adayın cinsel yönelimi ve katılımcının cinsiyeti arasındaki ikili etkileşimler incelendiğinde, tercih temelli ayrımcılık ölçeğinin 1. maddesinde ("*İşveren olarak bu adayla çalışmaktan hoşlanırım.*") grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlenmiştir ( $F_{3,217} = .24, p = .06$ ). Analiz sonuçları incelendiğinde ikili etkileşimin anlamlı etkisi sınırdaki gözlenmiştir, ( $F_{1,217} = 3.78, p = .05$ ); ancak Tip 1 hatadan sakınmak için Bonferroni düzeltmesi yapıldığında sınırdaki bu etkinin de anlamsızlaştığı görülmüştür.

Adayın cinsel yönelimi, cinsiyeti ve katılımcının cinsiyeti arasındaki üçlü etkileşimler incelendiğinde, istatistiksel ayrımcılık ölçeğinin 3. maddesinde ("*Bu adayı işe alarak, risk almış olurum.*") grupların varyanslarının eşit dağıldığı gözlenmiştir ( $F_{7,213} = .45, p = .06$ ). Analiz sonuçları incelendiğinde anlamlı etki sınırdaki gözlenmiştir ( $F_{1,213} = 3.75, p = .05$ ); ancak Tip 1 hatadan sakınmak için Bonferroni düzeltmesi yapıldığında sınırdaki bu etkinin de anlamsızlaştığı görülmüştür.

## Tartışma

Bu araştırmanın amacı, pek çok alanda ayrımcılığa maruz kalan eşcinsel bireylerin işe alım süreçlerinde, tercih temelli ve istatistiksel ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını tespit etmek; bir diğer ifadeyle, cinsel yönelimin etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Deneysel yöntemin benimsendiği mevcut çalışmanın amaçları doğrultusunda kurgusal bir iş ilanı senaryosu hazırlanmış ve bu ilana başvuran adayın cinsel yöneliminin (eşcinsel, heteroseksüel) ve biyolojik cinsiyetinin (kadın, erkek) farklılaştığı kurgusal özgeçmişler oluşturulmuştur. Cinsel yönelim ayrımcılığını ölçmek amacıyla tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık değişkenleri kullanılmıştır. Türkiye örneklemini üzerinde cinsel yönelim ayrımcılığını deneysel bir yöntemle in-

2 Tablo 3'te İstatistiksel ayrımcılık ölçeği 3. maddesinin bağımlı değişken olduğu, cinsel yönelim, cinsiyet ve ikili etkileşim terimlerinin bağımsız değişken olarak yer aldığı 2x2 Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizi sonuçları gösterilmektedir. Okuyucuya kolaylık sağlamak ve karışıklığı önlemek amacı ile Welch testi sonuçları sadece metin içerisinde raporlanmış, Tablo 3'te bu sonuçlara yer verilmemiştir.

celeyen ilk çalışma olması, araştırmanın alan yazına en önemli katkılarından birisidir.

Gruplararası Faktöriyel Varyans Analizleri sonucunda, adayın cinsel yönelimin tercih temelli ayrımcılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bir diğer ifade ile araştırmanın ilk hipotezi H1a (Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmiş değerlendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir. Eşcinsel adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcılar, heteroseksüel adayların özgeçmişlerini değerlendiren katılımcılara göre daha fazla tercih temelli ayrımcılık yapmaktadır) desteklenmiştir. Bu bulgu eşcinsel adayların heteroseksüel adaylara göre işe alım değerlendirmelerinde anlamlı düzeyde daha çok tercih temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Şöyle ki, araştırmada işveren rolünde yer alan katılımcılar, eşcinsel adaylara ait özgeçmişleri değerlendirirken, iş arkadaşlarının ve müşterilerinin eşcinsel bir adayla çalışmaktan memnun olmayacaklarını düşünmekte ve bu sebeple eşcinsel adaylara tercih temelli ayrımcılık uygulamaktadır. Bu bulgu, Baert'in (2017) çalışmasında işveren rolünde olan katılımcıların eşcinsel erkekleri işe alımda tercih temelli ayrımcılık yaptıkları ve özellikle riskten kaçınma skoru yüksek olan katılımcıların eşcinsel erkekleri işe alma olasılıklarının %31.7 oranda daha düşük olduğu sonucu ile paralellik göstermektedir. Benzer şekilde, Baert ve De Pauw'un (2014) işe alım süreçlerinde etnik azınlıkların tercih temelli ayrımcılığa uğradıklarını ifade ettiği çalışma ile de benzerlik göstermektedir. Eşcinsel bireylerin de bazı etnik kökenler gibi toplumda azınlık grup olarak tanımlandığı düşünülürse, alan yazında azınlıkların işverenler tarafından tercih temelli ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucu ile örtüşmektedir.

Tercih temelli ayrımcılığı ölçen üç madde ayrı ayrı incelendiğinde, ilk madde de ("*İşveren olarak bu aday ile çalışmaktan hoşlanırım.*") adayın cinsel yöneliminin temel etkisi anlamlı bulunmazken, ikinci ("*İş arkadaşlarım bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.*") ve üçüncü ("*Müşterilerim bu aday ile çalışmaktan hoşlanır.*") maddeler de cinsel yönelimin temel etkileri anlamlıdır. Burada dikkati çeken nokta, ilk maddenin katılımcının kendisine, diğer maddelerin ise katılımcının kendisi dışındaki kişilere (örn., iş arkadaşları ve müşteriler) ilişkin yargılara yönelik olmasıdır. Şöyle ki, katılımcılar, kendi yargı ve değerlendirmeleri ile ilişkili ilk maddede adayın eşcinsel ya da heteroseksüel olması fark etmeksizin, bu adayla çalışmaktan hoşlandıklarını ifade etmişlerdir. Ancak, iş arkadaşlarının ve müşterilerinin, eşcinsel bir adaya kıyasla heteroseksüel bir adayla çalışmaktan daha çok hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum bilinçli ya da bilinçsiz olarak katılımcıların özellikle hassas konularla ilgili gerçek görüşlerini paylaşmak istemeyebilecekleri olasılığını akla getirmektedir. Nitekim, katılımcı-

ların kendilerine yönelik yargılarını içeren ilk maddede, önyargılı ya da ayrımcı görünmemek adına eşcinsel bir adayla çalışmaktan hoşlandıklarını belirttikleri; ancak kendileri dışındaki kişilerin (iş arkadaşlarının ve müşterilerinin) heteroseksüel bir adaya kıyasla, eşcinsel bir adayla çalışmaktan hoşlanmadıklarını belirttikleri görülmektedir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bir diğer bulgu, adayın cinsel yönelimin istatistiksel ayrımcılık üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu yönündedir. Dolayısıyla, H1b hipotezi (İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmiş değerlendirilen adayın cinsel yönelimine göre farklılık göstermektedir. Eşcinsel adayın özgeçmişini değerlendiren katılımcılar, heteroseksüel adayların özgeçmişlerini değerlendiren katılımcılara göre daha fazla istatistiksel ayrımcılık yapmaktadır) desteklenmiştir. Buna göre, eşcinsel adaylar heteroseksüel adaylara göre anlamlı düzeyde daha fazla istatistiksel ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İşverenin özellikle, belirli bir azınlık grubuna karşı eksik ve kesin olmayan bilgi ile hareket ettiği zaman daha çok ortaya çıktığı ifade edilen istatistiksel ayrımcılıkta, karar verici, adayın üretkenliğine ilişkin nesnel değerlendirme yapamamakta, azınlık gruba ilişkin algısını kullanarak öznal yargılamalarda bulunmaktadır (Arrow, 1973). Araştırmada kullanılan istatistiksel ayrımcılık faktörünü oluşturan ifadeler incelendiğinde, işveren rolündeki katılımcılar, eşcinsel adayları işe almayı heteroseksüel adaylara göre daha riskli bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu ifade, işveren konumunda olan değerlendiricilerin istatistiksel ayrımcılık yaptıklarını destekler niteliktedir. Bu bulgu, yine etnik azınlıkların işe alım süreçlerinde istatistiksel ayrımcılığa uğradıkları belirtilen çalışma sonuçları ile uyumludur (Baert ve De Pauw, 2014).

Alanyazınında geçmiş çalışmalarda, bir takım azınlık grupların üretkenliklerine ilişkin durumlarda istatistiksel ayrımcılığa maruz kaldıkları ve sırf bu ayrımcılık sebebi ile diğer gruplara göre eşit olmayan muamele gördükleri ifade edilmiştir (Baert, 2017). Örneğin, azınlık bir grup olarak kabul edilen eşcinsel erkeklere karşı toplumda bazı kalıp yargıların hâkim olduğu, bir diğer ifade ile eşcinsel erkeklerin heteroseksüel erkeklere kıyasla daha az maskülen, daha az baskın, daha az özerk ve daha az girişken algılandığı belirtilmektedir. Oysa baskın, girişken ve maskülen olma gibi nitelikler, özellikle bazı meslek gruplarında işverenler tarafından ideal özellikler olarak nitelendirilmekte ve eşcinsel erkeklere atfedilen önyargı ve kalıp yargılar istatistiksel ayrımcılığa zemin hazırlamakta ve onların işgücü piyasalarında daha az başarılı olabileceklerini düşündürmektedir. Türkiye örnekleriyle yapılan çalışmalarda da benzer şekilde, geylelerin lezbiyenlere kıyasla daha fazla kalıp yargısal tutumla değerlendirildiği rapor edilmiştir (Çi-

rakoğlu, 2006; Sakallı, 2003; Sakallı-Uğurlu, Uğurlu ve Eryılmaz, 2019). Ancak bu çalışmada adayın cinsel yönelimi ve biyolojik cinsiyeti arasındaki ikili etkileşimin öngörüldüğü H2a (Tercih temelli ayrımcılık, özgeçmiş değerlendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. Erkek eşcinsel adaylar, kadın eşcinsel adaylara göre daha fazla tercih temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar) ve H2b (İstatistiksel ayrımcılık, özgeçmiş değerlendirilen adayın cinsel yönelimine ve biyolojik cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. Erkek eşcinsel adaylar, kadın eşcinsel adaylara göre daha fazla istatistiksel ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar) hipotezleri desteklenmemiştir. Şöyle ki, adaylar işveren rolündeki katılımcılar tarafından sadece cinsel yönelimleri açısından (eşcinsel olma ya da olma) ayrımcılığa tabi tutulmuş, ancak gey veya lezbiyen olması bakımından ayrımcılığa uğramamışlardır.

Analizler madde bazında incelendiğinde ‘*Bu aday bu iş için gerekli üretkenliği gösterir*’ ve ‘*Bu aday sıklıkla mazeret izni kullanır*’ ifadelerinde katılımcıların, cinsel yönelimi eşcinsel olan erkek ve kadın adayları cinsel yönelimi heteroseksüel olan erkek ve kadın adaylara nazaran daha olumlu değerlendirmeleri ilgi çekici bir bulgudur. Bu bulgu, beklenenin tersine bir sonuç olmakla birlikte, katılımcıların adayın üretkenlik göstermesi ve mazeret izni kullanması gibi tam bilgiye sahip olamadıkları durumlara ilişkin değerlendirmelerinin farklı olabileceğini düşündürmektedir.

Çalışmada son hipotez grubu olarak işveren rolünde yer alan katılımcıların cinsiyetlerinin de yer aldığı üçlü etkileşimler incelendiğinde, işveren rolündeki katılımcının cinsiyetinin diğer değişkenlerle etkileşimlerinde anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır. Türkiye’deki geleneksel ve ataerkil toplumda (Kağıtçıbaşı, 1981; Kandiyoti, 1995) özellikle erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerine uyma konusunda kadınlara kıyasla daha fazla baskı hissettikleri ve dolayısıyla bu rollere uymayan geyleri hem toplum düzenini bozmaya yönelik hem de kendilerine yönelik bir cinsel tehdit olarak gördükleri belirtilmektedir (Sakallı, 2003; Sakallı-Uğurlu, 2006). Bu doğrultuda, özellikle erkek işverenlerin cinsel yönelimi eşcinsel olan erkek adayı işe almayı heteroseksüel olan erkek adaya kıyasla daha riskli bulması beklenebilir. Ancak araştırmanın bulguları bunu desteklememiştir. Bu durum, katılımcıların sadece kurgusal bir senaryoya göre soruları cevaplamaları ve gerçekte bu adayla çalışmayacak olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu sebeple, gelecek çalışmaların çalışan örnekleme üzerinde tekrarlanması yararlı olacaktır.

Yukarıdaki çalışmalara ek olarak, cinsel yönelim ayrımcılığının kavramsal açıdan tercih temelli ayrımcılık ve istatistiksel ayrımcılık kapsamında irdelenmediği ancak yine kurgusal özgeçmişler oluşturularak çeşitli iş

ilanlarına gönderildiği ve olası ayrımcılığın bireylerin iş görüşmelerine davet edilip edilmeme kararı ile ölçümlendiği birtakım çalışmalar (örn., Ahmed ve ark., 2013; Mishel, 2016; Tilcsik, 2011, Weichselbaumer, 2003) yer almaktadır. Bu çalışmalarda en temel olarak, eşcinsel kadın ve erkek adayların, heteroseksüel kadın ve erkek adaylara göre iş başvurularına anlamlı düzeyde daha az olumlu geri dönüş aldıkları ifade edilmiştir. Şöyle ki, iş başvurularında geylerin İsveç’te %12 (Ahmed ve ark., 2013), İtalya’da %30 (Patacchini, Ragusa ve Zenou, 2015) ve ABD’de %37 (Tilcsik, 2011) daha az olumlu geri dönüş aldıkları, Yunanistan’da ise eşcinsel kadın ve erkek adayların %65 oranında olumsuz geri dönüş aldıkları (Drydakakis, 2009) sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bulgulardan yola çıkarak mevcut çalışmada, cinsel yönelim ayrımcılığı bulguları desteklenmiş; ancak cinsiyete dayalı ayrımcılığın temel etkisi hem tercih temelli hem de istatistiksel ayrımcılık açısından anlamlı bulunmamıştır. Bunun sebeplerinden biri, kurgusal senaryoda seçilen mesleğin (satış danışmanı) nötr olmasından kaynaklanıyor olabilir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda (örn., cinsel yönelim ayrımcılığını tespit etmek), hem kadın hem de erkek istihdamının eşit oranda olduğu satış danışmanı mesleğinin seçilmesine özellikle dikkat edilmiştir. Dolayısıyla gelecek çalışmalar, kadın yoğun ve erkek yoğun meslek gruplarını da kapsayacak şekilde tasarlanabilir. Öte yandan, adayın işe ilişkin nitelik ve detaylı bilgilerinin (eğitim, deneyim, yabancı dil, vb.) de kurgusal özgeçmişlerde yer almasının cinsiyete bağlı temel etkinin yordama gücünü azaltmış olabileceği de ihtimal dahilindedir (Davison ve Burke, 2000).

### Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Çalışma, konusu ve kullanılan yöntem itibarı ile önem taşımakla birlikte birtakım sınırlılıkları da barındırmaktadır. İlk sınırlılık çalışmanın örnekleme ile ilişkilidir. Çalışma örnekleminin çoğunluğunu geleceğin işveren ve İK uzmanı olma potansiyellerinin yüksek olduğu düşünülen işletme ve psikoloji bölümleri yüksek lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Her ne kadar örnekleme grubunun çoğunluğu bir iş/staj deneyimine sahip olduklarını belirtse de halihazırda işe alım sürecini yöneten kişiler değildir. Falk, Meier ve Zehnder (2013), iş başvuru sürecinde ayrımcılığın etkisini ele alan çeşitli çalışmalarda, öğrenci değerlendirmeleri ile işe alım uzmanları tarafından yapılan değerlendirmelerin birbirleri ile çok benzer sonuçlar verdiğini belirtse de gelecek çalışmaların gerçek işyeri sahipleri, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları ile yapılması önerilmektedir. Bu durum, örnekleme grubundan kaynaklanabilecek olası bir kısıtlılığı ortadan kaldırmaya imkân sağlayabilecektir.

Örnekleme ilişkin bir diğer sınırlılık, çalışmaya konu olan verilerin Türkiye’nin dört büyük şehrinde yer

alan üniversitelerde eğitim gören yüksek lisans öğrencilerinden elde edilmiş olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, bu çalışma, eğitim seviyesi yüksek ve yaşça genç katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan, cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin yanıtların, Türkiye'nin başka şehirlerinde eğitim gören öğrencilerin yanıtları ya da eğitim seviyesi düşük ve yaşça büyük olan katılımcıların yanıtları ile ne ölçüde örtüşeceği gelecek çalışmalarda mutlaka incelenmelidir.

Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise, katılımcılara kurgusal özgeçmiş gösterilen adayların cinsel yönelimlerini belirtme yöntemidir. Eşcinsel ve heteroseksüel olacak şekilde oluşturulmaya çalışılan kurgusal özgeçmişlerde cinsel yönelim, özgeçmişin sadece 'Üye Olunan Dernek ve Topluluklar' bölümündeki dernek ve toplulukların isimlerinden anlaşılabilir şekilde düzenlenebilmiştir. Farklı ülkelerde yapılan ve cinsel yönelim ayrımcılığının araştırıldığı benzer çalışmalarda (örn., Baert, 2017), adayın cinsel yönelimi özgeçmişlerde aynı biyolojik cinsiyete sahip eş adının yazılması şeklinde gösterilmiştir. Bu yöntem, cinsel yönelimin doğrudan ve açık bir şekilde ifade edilmesidir. Ancak Türkiye'de eşcinsel evlilikler yasal değildir ve özgeçmişlerde medeni durum belirtmekle beraber eşin adını yazmak yaygın bir uygulama değildir. Dolayısıyla çalışma kapsamında cinsel yönelimin belirlenmesinde dolaylı ve çıkarımsal bir yol izlenmesi araştırmanın bir sınırlılığı olmaktadır.

Diğer taraftan, bu çalışmada katılımcıların değerlendirmeleri kurgusal senaryo ve özgeçmişler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Senaryoda belirtilen iş, katılımcıların bizzat kendileri tarafından yürüttükleri bir iş olmadığı gibi, aldıkları kararlar da gerçek hayatta bir risk oluşturmamaktadır. Gerçek olmayan bir durum ve rol üzerinden soru cevaplandırmanın, katılımcıların gerçek davranışları ile örtüşmeyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Benzer şekilde, katılımcıların beyanına dayanarak çıkarımlar yapan bilimsel araştırmalarda, özellikle hassas konular söz konusu ise (örn., ayrımcılık, duygusal ilişkiler, vb.), kişilerin gerçek duygu ve düşüncelerini araştırmacılarla paylaşmayı tercih edip etmeyecekleri (örn., sosyal beğenirlik etkisi), paylaşmak isteseler bile her zaman bilinç düzeyinde kendi tutumlarının farkında olup olmadıkları konusu sıklıkla tartışılmaktadır (Korkmaz, 2017). Bu bağlamda, farklı alanlarda çalışan pek çok araştırmacı, katılımcıların sözel ya da yazılı olarak rapor ettiği açık tutumlar ile örtük (implicit) tutumlar olarak ifade edilen, farkındalık ve kontrol dışı tutumları ayırıştırma yoluna gitmiştir (Korkmaz, 2017). Ancak, bu çalışma kapsamında oluşturulan kurgusal senaryoda katılımcılardan kendilerini düşünerek cevap vermeleri istenmiştir. Bu noktada örtük tutumun etkisi olup olamayacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla gele-

cek çalışmalarda ayrımcılık ölçümlerinde katılımcılardan kendilerini düşünerek değil, bir başka kişiyi düşünerek soruları cevaplandırmaları ya da araştırmalarda sosyal beğenirlik ölçümlerine de yer verilmesi gerekebilir.

Bu çalışma ile ilişkili bir diğer konu ise, özgeçmiş değerlendirilen adayın cinsel yöneliminin katılımcılar tarafından farklı anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi için yöneltilen manipülasyon kontrol sorusu ile ilgilidir. Bu çalışmada, adayın cinsel yönelimin algısının ölçülmesi için, 7'li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Bunun sebebi, aynı ölçüm aracının, cinsel yönelim ve ırk ayrımcılığını ele alan benzer çalışmalarda da kullanılmış olmasıdır (Baert, 2017; Baert ve De Pauw, 2014). Her ne kadar mevcut çalışmada, özgeçmişlerde cinsel yönelimi heteroseksüel olan adayın yer aldığı grup ile eşcinsel olan adayın yer aldığı grup manipülasyon kontrol sorusuna verdiği yanıtlar açısından anlamlı şekilde farklılaşmış olsa da, eşcinsel adayların özgeçmişlerini okuyanların ortalama puanı 3.4'tür. Bu durumun mevcut çalışmada olası bir kısıtlılık yaratıp yaratmadığını kontrol etmek ve istatistiki sonuçların sağlamlılığını test etmek üzere, manipülasyon kontrol sorusuna adayı en fazla eşcinsel bulan katılımcılar (manipülasyon kontrol sorusu ortalama puanı < 3.4) ile adayı en fazla heteroseksüel bulan katılımcılar (manipülasyon kontrol sorusu ortalama puanı > 4.1) seçilmiş ve bu kritere göre elde edilen 69 katılımcı üzerinde tüm analizler tekrar edilmiştir. Tekrarlanan faktöriyel varyans analizleri genel itibarı ile önceki analizler ile oldukça benzerlik göstermektedir. Şöyle ki, madde bazlı analizlerde tercih temelli ayrımcılığın ikinci ve üçüncü maddeleri ile istatistiksel ayrımcılığın üçüncü maddesinde adayın cinsel yöneliminin anlamlı etkileri tespit edilmiştir. Ayrıca, istatistiksel ayrımcılığın ortalama puanı üzerinde yine önceki bulgulardan benzer şekilde cinsel yönelim ayrımcılığının temel etkisi anlamlı bulunmuştur. Şöyle ki, katılımcıların, eşcinsel adaylara heteroseksüel adaylardan daha fazla ayrımcılık yaptıkları görülmüştür. Öte yandan, tercih temelli ayrımcılık ortalama puanı ele alındığında, önceki bulgulardan farklı olarak bu sefer, adayın hem cinsel yöneliminin hem de cinsel yönelim ve cinsiyet etkileşiminin anlamlı etkileri tespit edilmiştir. Buna göre, H2a'da önerildiği gibi, erkek eşcinsellerin kadın eşcinsellere oranla daha fazla tercih temelli ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla takip eden çalışmalarda manipülasyon kontrol sorusunun heteroseksüel / eşcinsel olacak şekilde iki kategori ile ölçülmesi önerilir.

Başka bir kısıtlılık da bu çalışmanın, işe alım uygulamalarından sadece özgeçmiş değerlendirme kısmına odaklanmış olmasıdır. İş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığının incelenmesinde, gelecek çalışmaların diğer işe alım ve seçme yöntemleri (mülakat, simülasyon, vb.) ya da terfi ve yükselme olanakları, performans değerlendir-

dirme, işten çıkarma açılarından da incelemeleri önerilmektedir. Son olarak bu çalışmada kullanılan özgeçmiş örnekleri her iki cinsiyet grubunun da eşit oranda temsil edildiği satış temsilciliği mesleği ile ilişkilidir. Takip eden çalışmalarda, daha farklı meslek grupları (doktor, hemşire, öğretmen, vb.) açısından da cinsel yönelime dayalı ayrımcılık eğilimlerinin incelenmesinin alan yazınına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Özetle, bu çalışma eşcinsel bireylerin işe alım sürecinde karşılaşılabilecekleri olası ayrımcı davranışları kurgusal senaryo ve özgeçmişler aracılığı ile deneysel bir yöntemle ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları sonucunda ortaya çıkan ve metropollerde yaşayan yüksek lisans öğrencilerinin kurgusal bir senaryo ile eşcinsellere karşı gösterdikleri ayrımcılık ve olumsuz tutumlar oldukça dikkat çekicidir. Zira, kurgusal bir senaryo durumunda dahi ayrımcılık bulgusuna ulaşmış olmak eşcinsel bireyler için başta olmak üzere tüm toplum için endişe vericidir. Dolayısıyla, çalışmanın bulguları iş alanında ayrımcılık davranışlarını azaltmada atılacak adımları belirleme hususlarında yöneticilere ve işe alım uzmanlarına yol gösterecektir.

## Kaynaklar

- Adam, B. D. (1981). Stigma and employ ability: Discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 18(2), 216-221. doi: 10.1111/j.1755-618X.1981.tb01234.x
- Ahmed, A. M., Andersson, L. ve Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585. doi: 10.4284/0038-4038-2011.317
- Allegretto, S. A. ve Arthur, M. M. (2001). An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal? *ILR Review*, 54(3), 631-646. doi: 10.1177/001979390105400306
- Amerikan Psikoloji Derneği (APD-American Psychological Association [APA], 2008). *Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality*. (26.05.2018 tarihinde <http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.aspx> adresinden alınmıştır.)
- Antecol, H. ve Steinberger, M. D. (2013). Labor supply differences between married heterosexual women and partnered lesbians: A semi-parametric decomposition approach. *Economic Inquiry*, 51(1), 783-805. doi: 10.1111/j.1465-7295.2010.00363.x
- Antecol, H., Jong, A. ve Steinberger, M. (2008). The sexual orientation wage gap: The role of occupational sorting and human capital. *ILR Review*, 61(4), 518-543. doi: 10.1177/001979390806100405
- Arabsheibani, G., Marin, A. ve Wadsworth, J. (2004). In the pink: Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International Journal of Manpower*, 25(3/4), 343-354. doi: 10.1108/01437720410541434
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. In *Discrimination in Labor Markets* (pp. 1-33). Princeton: Princeton University Press.
- Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543-561. doi:10.1111/irj.12078
- Baert, S. (2017). Hiring a gay man, taking a risk? : A lab experiment on employment discrimination and risk aversion. *Journal of Homosexuality*, 65(8), 1015-1031. doi: 10.1080/00918369.2017.1364950
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*. Cham: Springer International Publishing.

- Baert, S. ve De Pauw, A. S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?. *Economics Letters*, 125(2), 270-273. doi: 10.1016/j.econlet.2014.09.020
- Bayer, R. (1987). *Homosexuality and American psychiatry: The politics of diagnosis* (Rev. ed.). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago. University of Chicago.
- Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Chabaya, O., Rembe, S., & Wadesango, N. (2009). The persistence of gender inequality in Zimbabwe: Factors that impede the advancement of women into leadership positions in primary schools. *South African Journal of Education*, 29(2), 235-251.
- Çırakoğlu, O. C. (2006). Perception of homosexuality among Turkish university students: The roles of labels, gender, and prior contact. *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 293-305. doi: 10.3200/SOCP.146.3.293-305
- 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.
- Derrick, B., Toher, D. ve White, P. (2016). Why Welch's test is Type I error robust. *The Quantitative Methods in Psychology*, 12(1), 30-38.
- Doğan, E.T. (2015). İşgücü piyasasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele* içinde (57-76). KAOS GL
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16, 364-372. doi :10.1016/j.labeco.2008.12.003
- Drydakis, N. (2011). Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece. *Feminist Economics*, 11, 89-117. doi : 10.1080/13545701.2010.541858
- Ellis, L. ve Ratnasingam, M. (2012). Gender, sexual orientation, and occupational interests: Evidence of androgen influences. *Mankind Quarterly*, 53(1), 36.
- Elmslie, B. ve Tebaldi, E. (2007). Sexual orientation and labor market discrimination. *Journal of Labor Research*, 28(3), 436-453. doi :10.1007/s12122-007-9006-1
- Falk, A., Meier, S. ve Zehnder, C. (2013). Do lab experiments misrepresent social preferences? The case of self-selected student samples. *Journal of the European Economic Association*, 2, 743-771. doi: 10.1111/jeea.12019
- Gelbal, S. ve Duyan, V. (2006). Attitudes of university students toward lesbians and gay men in Turkey. *Sex Roles*, 55(7-8), 573-579. doi: 10.1007/s11199-006-9112-1
- Guryan, J. ve Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), 417-432.
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M. ve Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination : A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815-825. doi: 10.1177/0146167202289010
- Herek, G. M. (1988). Heterosexuals' attitude toward lesbians and gay men: Correlates and gender differences. *Journal of Sex Research*, 25 (4), 451-477. doi: 10.1080/00224498809551476
- Herek, G. M. ve Glunt, E. K. (1993). Interpersonal contact and heterosexuals' attitudes toward gay men: Results from a national survey. *Journal of Sex Research*, 30(3), 239-244. doi: 10.1080/00224499309551707
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- International Labour Organization (ILO, 1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No 111. *The International Labour Organization's Fundamental Conventions* (68-73).
- International Labour Organization (ILO, 2018). (20.12.2021 tarihinde [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_731371.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731371.pdf) adresinden alınmıştır.)
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1981). *Çocuğun Değeri*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi İdari Bilimler Yayınları.
- Kandiyoti, D. (1995). Patterns of patriarchy: Notes for an analysis of male dominance in Turkish society. S. Tekeli (Ed.), *Women in Modern Turkish Society*. London: Zed Books Ltd.
- Kaos GL, (2017a). *Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu 2017 Raporu*. (10.02.2018 tarihinde <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=208> adresinden alınmıştır.)
- Kaos GL, (2017b). *Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu 2017 Raporu*. (10.02.2018 tarihinde <http://www.>



- kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=207 adresinden alınmıştır.)
- Kite, M. E. (2011). (Some) things are different now: An optimistic look at sexual prejudice. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 517-522. doi:10.1177/0361684311414831
- Kite, M. E. ve Whitley, B. E. (1996). Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights a meta-analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (4), 336-353. doi: 10.1177/0146167296224002
- Korkmaz, L. (2017). Tutumlarımızın ne kadar farkındayız ? Örtük tutumlar ve örtük ölçüm yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 20(40), 109-127.
- Lewis, G. B., & Pitts, D. W. (2017). LGBT-heterosexual differences in perceptions of fair treatment in the federal service. *The American Review of Public Administration*, 47(5), 574-587.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Metin-Orta, I. (2021). The relationship between social dominance orientation, gender role orientation and attitudes toward gay men and lesbians in a Turkish sample. *Current Psychology*, 40(7), 3425-3439. doi: 10.1007/s12144-019-00293-y
- Metin-Orta, I. ve Metin Camgöz, S. (2018). Türkiye’de yapılan homofobi çalışmalarına genel bir bakış. *DTCF Dergisi*, 58(1), 409-439. doi: 10.1501/Dtcfder\_0000001598
- Metin-Orta, I. ve Metin-Camgöz, S. (2020). Attachment style, openness to experience, and social contact as predictors of attitudes toward homosexuality. *Journal of Homosexuality*, 67(4), 528-553. doi: 10.1080/00918369.2018.1547562
- Mishel, E. (2016). Discrimination against queer women in the US workforce: a résumé audit study. *Socius*, 2, 1-13. doi: 10.1177/2378023115621316
- Okutan, N. ve Büyüksahin-Sunal, A. (2011). Eşcinsellere yönelik tutumlar, cinsiyetçilik ve romantik ilişkilerle ilgili kalıp yargılar: Yetişkin bağlanma biçimleri açısından bir değerlendirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(27), 69-77.
- Olian, J. D., Schwab, D. P. ve Habersfeld, Y. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41(2), 180-195.
- Opperman, T. (2009). *An analysis of the sexual orientation discrimination framework in the public sector: The case of Stellenbosch Municipality*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Stellenbosch, Stellenbosch.
- Öztürk, M. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118. doi:10.1177/0018726710396249
- Öner, A. (2015). *Beyaz yakalı eşcinseller: İşyerinde cinsel yönelim ayrımcılığı ve mücadele stratejileri*. İstanbul: İletişim Yayınları
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi/Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Patacchini, E., Ragusa, G. ve Zenou, Y. (2015). Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. *Journal of Population Economics*, 28, 1045-1073. doi: 10.1007/s00148-014-0533-9
- Plug, E. ve Berkhout, P. (2004). Effects of sexual preferences on earnings in the Netherlands. *Journal of Population Economics*, 17(1), 117-131. doi: 10.1007/s00148-003-0136-3
- Riach, P. A. ve Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *Advances in Economic Analysis & Policy*, 5(2).
- Sakallı, N. (2002a). Application of the attribution-value model of prejudice to homosexuality. *The Journal of Social Psychology*, 142(2), 264-271. doi:10.1080/00224540209603899
- Sakallı, N. (2002b). The relationship between sexism and attitudes toward homosexuality in a sample of Turkish college students. *Journal of Homosexuality*, 42(3), 53-64. doi: 10.1300/J082v42n03\_04
- Sakallı, N. (2003). Pictures of male homosexuals in the heads of Turkish college students: The effects of sex difference and social contact on stereotyping. *Journal of Homosexuality*, 43(2), 111-126. doi: 10.1300/J082v43n02\_07
- Sakallı-Uğurlu, N. (2006). Eşcinsellere ilişkin tutumlar: Türkiye’de yapılan görgül çalışmalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9 (17), 53-69.
- Sakallı, N. ve Uğurlu, O. (2003). The effects of social contact with a lesbian person on the attitude change toward homosexuality in Turkey. *Journal of Homosexuality*, 44(1), 111-119. doi:10.1300/J082v44n01\_06f
- Sakallı-Uğurlu, N. ve Uğurlu, O. (2016). Predicting attitudes toward gay men with ambivalence toward men, questioning religion, and gender differences. *Sex Roles* 74, 195-205. doi: 10.1007/s11199-015-0571-0
- Sakallı-Uğurlu, N., Uğurlu, O. ve Eryılmaz, D. (2019). The relationships among attitudes toward gay men and lesbians, system justification, social contact, political orientation and gender. *Nesne*, 7(14), 19-33. doi: 10.7816/nesne-07-14-02

- Sears, B. ve Mallory, C. (2014). Employment discrimination against LGBT people: Existence and impact. C. M. Duffy & D. M. Visconti, (Ed.), *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide* içinde (2-19). Arlington, US: Bloomberg BNA
- Smith, M. R. ve Gordon, R. A. (1998). Personal need for structure and attitudes toward homosexuality. *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 83-87. doi: 10.1080/00224549809600355
- Şenel, B. (2014). *Cinsel yönelim ayrımcılığının gündelik hayat yansımaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.
- Uz, İ., Kemmelmeier, M., Paksoy, C., Krumov, K., Kühnen, U., Volkova, E., ...ve Walton, A. P. (2018). Kültürlerarası Bağlamda Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Başarı Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33(81), 1-27.
- van Borm, H. ve Baert, S. (2018). What drives hiring discrimination against transgenders? *International Journal of Manpower*, 39(4), 581-599. doi : 10.1108/IJM-09-2017-0233
- Vodafone LGBT+ Research (2018). Final report: LGBT+ first job. (10.07.2018 tarihinde <http://www.outnowconsulting.com/media/51271/final-report-vodafone-final-04jul18asm.pdf> adresinden alınmıştır.)
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642. doi: 10.1016/S0927-5371(03)00074-5.

**Ek 1. Özgeçmiş Örneği**

**Başvurulan İş:** Mağaza Satış Danışmanı

**XYZ**

**Kişisel Bilgiler:**

**Adres:** XYZ İzmir

**Telefon:** XYZ

**E-mail:** XYZ

**Uyruk:** T.C.

**Cinsiyet:** Kadın

**Doğum Yeri:** İzmir

**Doğum Tarihi:** XYZ

**Medeni Durumu:** Bekar

**Eğitim:**

**2007-2012** XYZ Üniversitesi XYZ

**2004-2007** XYZ Lisesi

**İş Deneyimleri:**

XYZ XYZ Mağazası Satış Danışmanı

XYZ ABC Mağazası Satış Danışmanı

**Yabancı Dil:**

İngilizce: Orta Seviyede (XYZ)

**Temel Yetkinlikler:**

İletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uyum sağlayan, güler yüzlü, hızlı öğrenen, sorumluluk bilinci yüksek

**Üye Olunan Dernek ve Topluluklar:**

KAOS GL ve LGBT

## *Summary*

# Investigation of Sexual Orientation Discrimination at Work Setting: An Experimental Study

Asmin Güneş Karakaş<sup>1</sup>

Hacettepe University

Selin Metin-Camgöz

Hacettepe University

İrem Metin-Orta

Atılım University

Individuals with different sexual orientations often face prejudice and discriminatory behaviors all around the world. One of the areas they frequently experience discrimination is work setting. In particular, there is an increase in prejudiced attitudes and discrimination toward homosexuals in recruitment, selection, hiring, career and promotion processes in the last few years. For instance, a recent survey including over 3000 LGBT employees across 15 countries and multiple industries report that 58% of LGBT employees keep their sexual orientation or gender identity hidden at work due to concerns about discrimination from managers and colleagues, 42% feel that their career prospects will be worse and 33% feel that they will less likely to get promoted (Vodafone LGBT+ Research, 2018).

Given these adverse consequences, exploring the discrimination toward homosexuals and identifying necessary steps to prevent its negative effects deserves great attention. In this vein, several studies are conducted in Western samples to identify social psychological variables in predicting anti-homosexual attitudes and behaviors (Sakallı-Uğurlu, 2006) and a considerable number of studies are conducted to explore wage/earning discrimination based on sexual orientation in labor economic research (Drydakis, 2009). Moreover, those published studies related with sexual orientation discrimination overwhelmingly take the perspective of the discriminated individual (i.e. homosexual employee) but not from the perspective of the potential discriminator (i.e. employer).

Despite those research, there is a very limited number of studies examining sexual orientation discrimination in Turkish samples (Metin-Orta, 2021; Metin-Orta & Metin-Camgöz, 2018; Metin-Orta & Metin-Camgöz, 2020; Sakallı-Uğurlu, 2006). Therefore, the current study aims to investigate the plausible effect of the sexual orientation of the job candidates in hiring process by using an experimental method. A fictitious job applica-

tion scenario and 4 different fictitious resumes varying on sexual orientation and biological sex were generated in designing the scenario experiment. Becker's (1957) model of taste-based discrimination and Arrow's (1973) model of statistical discrimination constitute the main outcome variables of sexual orientation discrimination.

### **Sexual Orientation Discrimination**

Sexual orientation refers to emotional, romantic and sexual attractions toward an individual (American Psychological Association [APA], 2008). Of various orientations, an individual's emotional, romantic or sexual attractions toward members of the other sex is called *heterosexuality*, those attractions toward members of one's own sex is called *homosexuality*, and those attractions toward both one's own sex and the other sex is *bisexuality*. Unlike heterosexuality, homosexuality is regarded as a deviancy or a disease for a long time (Bayer, 1987; Şenel, 2014). Homosexual individuals face with physical and sexual violence, harassment and discrimination in various areas of social life (APA, 2008). These negative attitudes toward individuals based on their sexual orientation refers to sexual orientation discrimination (Opperman, 2009; Öner, 2015). Individuals with a sexual orientation different than heterosexuality often have to conceal their sexual orientations and gender identities in order to avoid people's negative reactions (Doğan, 2015; Öner, 2015).

### **Economic Models on Discrimination at Work Setting**

The leading economic theories in sexual orientation discrimination are discussed under the theoretical framework of Becker (1957)'s model of taste-based discrimination and Arrow's (1973) model of statistical discrimination. Taste-based discrimination is defined as blinding employers to the (true) monetary costs associated with hiring a minority worker (Baert, 2017). According to Becker's (1957) model, employers act as if the

costs of hiring a minority person pass its actual costs. Similarly, prejudiced co-workers may act as if the wage they get is lower, and customers may act as if the price of good they buy is higher when they have to interact with a minority worker. Even when they are not prejudiced themselves, profit-maximizing employers will take the prejudice of their employees and customers into account when deciding on whether or not to hire a minority worker (Baert, 2017).

According to Arrow's (1973) model, statistical discrimination occurs when employers examine statistics about a group's average performance to predict a particular candidate's productivity as a time-efficient and profit-maximizing response to imperfect information about the actual productivity of the individual job candidate (Baert & De Pauw, 2014). In other words, discrimination occurs when employers use their deficient information about minority job candidates in hiring process as it is an easier and shorter way to evaluate them according to group they belong to, rather than taking risk to hire them without knowing their productivity and stability levels (Baert, 2017).

### Research on Sexual Orientation Discrimination at Work Setting

Early studies on sexual orientation discrimination in the workplace and in the labor market have focused on labor supply (Antecol & Steinberger, 2013), occupational sorting (Antecol, Jong, & Steinberger, 2008), individual and household income, and earning differences (Allegretto & Arthur, 2001; Elmslie & Tebaldi, 2007; Plug & Berkhout, 2004). However, discrimination also occurs in hiring processes, and in promotion and career opportunities. Accordingly, the first scenario experiment investigating sexual orientation discrimination in hiring process was conducted by Adam (1981). The results showed that when resumes were sent to employers, heterosexual male candidate received a positive response (17% of the cases) more than homosexual male candidate (10%). Similarly, in Hebl, Foster, Mannix, and Dovidio's (2002) study, heterosexual candidate wearing a hat with 'Texas and Proud' printed received a positive response (56% of the cases) more than homosexual candidate wearing a hat with "Gay and Proud" printed (43%). There findings were further supported by other scholars (i.e. Ahmed, Andersson & Hammarstedt, 2013; Drydakis, 2009; 011; Mishel, 2016). In line with aforementioned research, recent studies using scenario experiment showed that heterosexual candidates receive more positive responses than homosexuals (Baert, 2017) and transgenders (van Borm & Baert, 2018). Overall, considerable research reveal that employers favor heterosexuals more than homosexuals in hiring process.

### Hypotheses

The present study investigates the influence of sexual orientation of job candidates in hiring process with a scenario experiment by using fictitious scenarios and resumes. It also examines the effects of participant's (who act as an employer) and candidate's biological sex in hiring process as previous research have demonstrated differential attitudes of men and women toward gay men and lesbians. For instance, in the traditional and patriarchal Turkish society (Kağıtçıbaşı, 1981; Kandiyoti, 1995), men as compared to women have more negative attitudes toward gay men than lesbians since they view gay men as a threat to society due to violation of masculine gender roles (Çırakoğlu, 2006; Okutan & Büyüksahin-Sunal, 2011; Sakallı, 2003; Sakallı-Uğurlu, 2006). Based on aforementioned studies, the following hypotheses are proposed:

H1a: The candidate's sexual orientation will influence taste-based discrimination. Homosexual candidates are more likely to be affected by taste-based discrimination.

H1b: The candidate's sexual orientation will influence statistical discrimination. Homosexual candidates are more likely to be affected by statistical discrimination.

H2a: The candidate's sexual orientation and biological sex will influence taste-based discrimination. In comparison to lesbians, gay men are more likely to be affected by taste-based discrimination.

H2b: The candidate's sexual orientation and biological sex will influence statistical discrimination. In comparison to lesbians, gay men are more likely to be affected by statistical discrimination.

H3a: The candidate's sexual orientation, biological sex and the participant's biological sex will influence taste-based discrimination. In comparison to female participants, male participants are more likely to make taste-based discrimination to gay men.

H3b: The candidate's sexual orientation, biological sex and the participant's biological sex will influence statistical discrimination. In comparison to female participants, male participants are more likely to make statistical discrimination to gay men.

### Method

#### Participants

The sample consisted of 224 (113 female and 111 male) graduate students with a potential to be an employer or a HR specialist in the nearest future. The majority of the participants were graduate students in Business Administration ( $n = 168$ ), followed by Psychology ( $n = 12$ ) and other departments ( $n = 44$ ). The mean age was

28 years ( $Range = 21-56$ ,  $SD = 5.08$ ). All participants identified themselves as heterosexuals.

### Materials

**Taste-based Discrimination Scale.** Three items developed by Baert and De Pauw (2014) (i.e., “As an employer I will enjoy collaborating with this candidate.”) was used to assess taste-based discrimination. Participants rated all items on a 7-point Likert scale (1= *totally disagree*, 7= *totally agree*). The overall taste-based discrimination score was generated by averaging three scores, and higher score indicates less discrimination toward the candidate. The internal consistency coefficient of the scale (Cronbach alpha) was .76.

**Statistical Discrimination Scale.** Four items developed by Baert and De Pauw (2014). For example, “This person will deliver the required productivity for this job” was used to assess statistical discrimination. Participants rated all items on a 7-point Likert scale (1= *totally disagree*, 7= *totally agree*). The overall statistical discrimination score was generated by recoding and averaging items, and higher score indicates less discrimination toward the candidate. The internal consistency coefficient of the scale (Cronbach alpha) was .74.

### Procedure

Before data collection, ethical committee approval and permissions from the authors who developed the scales were gathered. Participants were first asked to imagine themselves as an employer in a textile company. Having given qualifications needed for the vacant position of a sales representative/consultant, they were asked to screen the randomly assigned resume of a fictitious job candidate applying for this position. Based on Baert and De Pauw (2014)’s procedure, four fictitious resumes varying on the candidate’s sexual orientation and biological sex were generated: 1) a heterosexual male candidate, 2) a homosexual male candidate, 3) a heterosexual female candidate, and 4) a homosexual female candidate. The homosexual candidates’ sexual orientations were labeled by a line in the ‘Affiliations’ part of the resumes as a member of LGBT Community, head of LGBT Community and member of KAOS GL. Afterwards, they were asked to rate items on taste-based discrimination, statistical discrimination as well as demographic variables and the item for manipulation check.

## Results

### Descriptive Statistics

First, data were screened for missing values, outliers and normality. The distribution was normal, there were no outliers, and missing values were replaced with

mean scores. Second, confirmatory factor analyses were conducted for two discrimination scales, and they were confirmed with three items. Third, correlational analysis was conducted among study variables, and it was revealed that two discrimination scores were positively correlated ( $r = .13$ ,  $p = .04$ ). In addition, gender was negatively correlated with taste-based discrimination ( $r = -.15$ ,  $p = .03$ ) and statistical discrimination scores ( $r = -.17$ ,  $p = .03$ ).

### Hypotheses Testing

**The Effects of Candidate’s Sexual Orientation and Biological Sex.** In order to test main hypotheses of the study (H1a, H1b, H2a, H2b), 2X2 Between-Groups Factorial ANOVA were conducted separately with the candidate’s sexual orientation (heterosexual vs. homosexual) and biological sex (female vs. male) as independent variables; discrimination items and mean scores as dependent variables. As shown in Table 2, the main effect of the candidate’s sexual orientation on taste-based discrimination scores was significant ( $F_{(1, 220)} = 4.21$ ,  $p = .04$ ,  $\eta^2 = 0.02$ ). That is, participants evaluating the resume of heterosexual candidate ( $M = 5.08$ ,  $SD = .89$ ) score higher in taste-based discrimination scale than those evaluating the resume of homosexual candidate ( $M = 4.82$ ,  $SD = 1.03$ ). However, the main effect of biological sex ( $F_{(1, 220)} = .67$ ,  $p = .41$ ) and two-way interaction effect ( $F_{(1, 220)} = 1.73$ ,  $p = .19$ ) were not significant.

When taste-based discrimination items were individually examined, Bonferroni correction was done. It was found that the candidate’s sexual orientation had a significant effect on the 2<sup>nd</sup> item of the taste-based discrimination scale ( $F_{(1, 220)} = 9.21$ ,  $p = .003$ ,  $\eta^2 = 0.04$ ). That is, participants thought that their co-workers would enjoy collaborating with heterosexual candidate ( $M = 4.82$ ,  $SD = 1.03$ ) more than homosexual candidate ( $M = 4.37$ ,  $SD = 1.19$ ). Similarly, the candidate’s sexual orientation had a significant effect on the 3<sup>rd</sup> item of the taste-based discrimination scale ( $F_{(1, 220)} = 8.26$ ,  $p = .004$ ,  $\eta^2 = 0.04$ ) indicating that participants thought that their costumers would enjoy collaborating with heterosexual candidate ( $M = 5.33$ ,  $SD = 1.06$ ) more than homosexual candidate ( $M = 4.88$ ,  $SD = 1.25$ ).

As shown in Table 3, the main effect of the candidate’s sexual orientation on statistical discrimination scores was significant ( $F_{(1, 220)} = 10.33$ ,  $p = .002$ ,  $\eta^2 = 0.05$ ). That is, participants evaluating the resume of homosexual candidate ( $M = 4.66$ ,  $SD = .80$ ) scored higher in statistical discrimination scale than those evaluating the resume of heterosexual candidate ( $M = 4.34$ ,  $SD = .68$ ). However, the main effect of biological sex ( $F_{(1, 220)} = .64$ ,  $p = .43$ ) and two-way interaction effect ( $F_{(1, 220)} = .10$ ,  $p = .75$ ) were not significant.

When statistical discrimination items were individually examined, Bonferroni correction was done. It was found that the candidate's sexual orientation had significant effect on the 1<sup>st</sup> item ( $F_{(1, 220)} = 8.90, p = .003, \eta^2 = 0.04$ ). That is, participants thought that homosexual candidate ( $M = 5.76, SD = 1.10$ ) would show more productivity at work than heterosexual candidate ( $M = 5.32, SD = 1.06$ ). Furthermore, the main effects of sexual orientation on the 3<sup>rd</sup> item ( $F_{(1, 217)} = 8.85, p = .003, \eta^2 = 0.04$ ) and 4<sup>th</sup> item ( $F_{(1, 216)} = 6.61, p = .01, \eta^2 = 0.03$ ) of the scale were significant. Accordingly, participants thought that they would take more risk by hiring a homosexual candidate ( $M = 3.69, SD = 1.79$ ) as compared to hiring a heterosexual candidate ( $M = 3.04, SD = 1.42$ ). Furthermore, a heterosexual candidate ( $M = 2.94, SD = 1.27$ ) is thought to be more on sick leave than a homosexual candidate ( $M = 2.49, SD = 1.31$ ).

**The Effect of Participant's Biological Sex.** In order to test other hypotheses of the study (H3a and H3b), 2X2X2 Between-Groups Factorial ANOVA was conducted. The results showed that two-way interaction effect between the candidate's sexual orientation and the participant's biological sex on the 1<sup>st</sup> item of taste-based discrimination scale was marginally significant ( $F_{(1, 217)} = 3.78, p = .05$ ). However, this effect became nonsignificant when Bonferroni correction was used. Moreover, three-way interaction effect between the candidate's sexual orientation, biological sex and participant's biological sex on the 3<sup>rd</sup> item of statistical discrimination scale was marginally significant ( $F_{(1, 213)} = 3.75, p = .05, \eta^2 = 0.02$ ). Similarly, this effect became nonsignificant when Bonferroni correction was used.

## Discussion

This study investigates discrimination toward homosexuals; particularly, the influence of sexual orientation in hiring process. Supporting the first group of hypotheses (H1a and H1b), the results revealed that homosexual candidates face taste-based and statistical discrimination more than heterosexual candidates. In particular, participants thought that their hypothetical co-workers and customers would not enjoy collaborating with this candidate. In addition, they thought that hiring a homosexual candidate would be riskier than hiring a heterosexual candidate. These findings are in line with previous research on taste-based and statistical discrimination (Baert, 2017; Baert & De Pauw, 2014) and other research on discrimination conducted using hypothetical scenarios (Ahmed et al., 2013; Mishel, 2016; Tilcsik, 2011; Weichselbaumer, 2003). On the other hand, homosexual candidates were perceived as more productive than heterosexual candidates.

The results overall did not support the second group of hypotheses (H2a and H2b) proposing two-way interactions between the candidate's sexual orientation and biological sex on discrimination variables. Thus, it is inconsistent with past research in Turkish samples showing that gay men are evaluated less favorably than lesbians (Çırakoğlu, 2006; Sakallı, 2003). Furthermore, the results did not support the last group of hypotheses (H3a and H3b) proposing three-way interactions between the candidate's sexual orientation, biological sex and the participant's biological sex on discrimination variables. It is therefore inconsistent with the notion that men have more negative attitudes toward gay men than lesbians as they pose more threat to masculine gender roles particularly in traditional societies (i.e. Sakallı, 2003; Sakallı-Uğurlu, 2006).

Several limitations of the study should be acknowledged. First, the data were collected from graduate students, and fictitious scenario was used to assess potential discrimination. In future studies, scholars should conduct research with employers, managers and HR specialists in a real hiring stage of recruitment and selection. Second, the study used resumes of a job candidate as a part of a hiring scenario. Further research may address different methods of recruitment and selection as well as career and promotion opportunities and performance appraisal. Lastly, the study used a vacant position of a sales representative. In future studies, scholars should investigate this issue among different occupational groups.

Overall, this study reveals discriminatory behaviors that homosexual individuals may encounter by using hypothetical scenarios, resumes and an experimental method. The findings of the study contributes to managers and HR specialists in identifying the necessary steps to diminish prejudiced attitudes and behaviors.