T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞE ALIM SÜRECİNDE KULLANILAN GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK ALGININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İNCELENMESİ VE KONUYLA İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

TUĞBA PEYKER ÜNSAL
2501200545

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. RIZA DEMİR
İSTANBUL, 2023

ÖZ

İŞE ALIM SÜRECİNDE KULLANILAN GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK ALGININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İNCELENMESİ VE KONUYLA İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

TUĞBA PEYKER ÜNSAL

Bu çalışmanın temel amacı işe alımda genetik testlerin kullanılmasına yönelik etik algının belirlenmesi ve bu algının demografik özelliklere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesidir. Araştırmanın örneklem grubunu Türkiye'de havacılık sektöründe farklı havayolu şirketlerinde kabin memuru, kabin amiri ve pilot olarak çalışan uçucu çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış ve araştırma kapsamında geliştirilen geçerli ve güvenilir bir ölçek doğrultusunda veriler toplanmıştır. Genetik testlere yönelik etik algının ilgili faktörlere göre değişip değişmediği belirlemek için geliştirilen hipotezler; T-testi, tek yönlü varyans analizi, Welch-Brown Forsythe ve Tamhane T2 analizleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının olumsuz ile normal arasında bir düzeyde olduğu; boyutlar açısından bakıldığında en olumlu etik algının genetik testlerin gereklilik boyutunda, en olumsuz etik algının ise ayrımcılık boyutunda olduğu anlaşılmıştır. Buna göre katılımcıların bazı hastalıkların tespitini kolaylaştıracağı düşüncesiyle genetik testleri gerekli gördükleri; bununla birlikte genetik testlerin kullanımının ayrımcılığa neden olabileceği konusunda daha fazla etik kaygı taşıdıkları görülmüştür. Bunun yanında katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının cinsiyete, medeni duruma, yaşa, iş unvanına ve toplam çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların etik algılarının aylık gelir düzeyine ve eğitim durumlarına göre ise anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Genetik testler ve bu konuya yönelik etik algının ülkemizde ilgili literatürde yeterince incelenmediği gözlenmektedir. Konunun demografik faktörler bağlamında da incelenmiş olmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Genetik Test, Etik, Genetik Testlere Karşı Etik Algı

ABSTRACT

INVESTIGATION OF ETHICAL PERCEPTION OF GENETIC TESTS USED IN RECUIRTMENT PROCESS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FACTORS AND RELATED RESEARCH

TUĞBA PEYKER ÜNSAL

The main purpose of this study is to determine the ethical perception of use of genetic tests in recruitment and to determine whether this perception changes according to demographic characteristics. The sample group of the research consists of flight attendants working as cabin crews, cabin supervisors and pilots in different airline companies in the aviation sector in Turkey. Questionnaire was used as the data collection method in the research and data were collected in line with a valid and reliable scale developed within the scope of the research. The hypotheses developed to determine whether the ethical perception towards genetic testing changes according to the relevant factors; Tested using T-test, One-way analysis of variance, elch-Brown Forsythe and Tamhane T2 analysis. As a result of the research, it was found that the ethical perceptions of the participants towards genetic testing were at a level between negative and normal; in terms of dimensions, it was understood that the most positive ethical perception was in the dimensions of necessity of genetic testing, and the most negative ethical perception was in the dimension of discrimination. According to this, the participants considered genetic tests necessary with the thought that it would facilitate the detection of some diseases; however, they have been shown to have more ethical concerns that the use of genetic testing may cause discrimination. In addition, it has been determined that the ethical perceptions of the participants towards genetic testing differ according to gender, marital status, age, job title and total work experience. It was observed that the ethical perceptions of the employees did not differ significantly according to their monthly income and educational status. It is observed that genetic tests and ethical perception towards this issue are not adequately studied in the relevant literature in our country. It is thought that examining the subject in the context of demographic factors will contribute to the literature.

Keywords: Genetic Testing, Ethics, Genetic Testing Ethics Perception

ÖNSÖZ

Bilimin ilerlemesiyle birlikte genetik testlerin sadece sağlık alanında değil hayatın her alanında kendini belli etmesi yeni araştırma konularını da gündeme getirmektedir. Ülkemizde hem konu ile ilgili hem de yerli kaynak yetersizliği nedeni ile işletme alanında genetik testlerin kullanılmasını yönelik çalışma sayısı asgari düzeydedir. İşletme alanında genetik testlere yönelik herhangi bir ölçeğin bulunmaması veri toplama güçlüğünü ortaya çıkarmakta ve araştırmacıları bu konudan uzaklaştırmaktadır. Bu doğrultuda söz konusu bilimsel gelişmeler ile ilgili işletme alanında yapılacak olan çalışmalar önem arz etmektedir. Genetik testlerin analizi ve analiz sonuçlarının işletmelerde farklı alanlarda kullanılması, genetik verilerin işletmelerde korunması vb. konuların ileride ülkemizde gündeme gelebilecek konular olduğu düşünülerek tez konusunun tercih edilmesi sağlanmış ve yeni bir ölçeğin geliştirilerek literatüre kazandırılmasına olanak vermiştir.

İşletme alanındaki eksikliğini fark edip tez konusunun belirlenmesinde, çalışmanın hazırlanmasında ve yeni bir ölçek geliştirme sürecinde bilgilerini, tecrübelerini, sabrını ve desteğini esirgemeyen, olumlu eleştirileri ile beni cesaretlendiren ve yol gösteren tez hocam Doç. Dr. Rıza Demir'e gönülden teşekkürlerimi sunarım. Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini hiç esirgemeyen canım aileme ve yüksek lisans aşamasında beni cesaretlendiren, tüm bu süreçte yanımda olan değerli eşim Uğur Ünsal'a teşekkür ederim.

TUĞBA PEYKER ÜNSAL

İSTANBUL, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iii**
ÖNSÖZ ..... **iv**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **ix**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İNSAN KAYNAKLARI TEMİN VE SEÇİM SÜRECİ

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞGÖREN ADAYLARI ARAŞTIRMA VE BULMA SÜRECİ 2
1.1.1. Aday Bulmanın Önemi 4
1.1.2. Aday Bulmayı ve İşgören Sağlamayı Etkileyen Faktörler 5
1.1.3. İşgören Adayı Temin Kaynakları ve Yöntemleri 6
1.1.3.1. İç Kaynaklardan Aday Sağlama 7
1.1.3.1.1. İç Kaynaklardan Aday Sağlama Yöntemleri 8
1.1.3.1.2. İç Kaynaklardan Aday Sağlamanın Avantajları ve Dezavantajları 9
1.1.3.2. Dış Kaynaklardan Aday Sağlama 11
1.1.3.2.1. Dış Kaynaklardan Aday Sağlama Yöntemleri 13
1.1.3.2.2. Dış Kaynaklardan Aday Sağlamanın Avantajları ve Dezavantajları 16
1.1.3.3. Alternatif Kaynaklardan Aday Sağlama 17
1.2. İŞGÖREN SEÇİM SÜRECİ 19
1.2.1. Başvuruda Bulunan Adayların Ön Kabulü 20
1.2.2. Başvuru Formu Doldurtma 21
1.2.3. Sınav ve Test Uygulamaları 22
1.2.3.1. Test Türleri 22
1.2.3.2. Testlerde Geçerlilik ve Güvenirlilik 24

1.2.4. Adaylarla İş Görüşmesinin Yapılması 25
1.2.5. Referans ve Adayla İlgili Bilgilerin Kontrolü 27
1.2.6. Sağlık Kontrolü 28
1.2.6.1. Genel Sağlık Muayeneleri 29
1.2.6.2. Uyuşturucu Testleri 29
1.2.6.3. AIDS Testi 29
1.2.6.4. Genetik Testler 30
1.2.7. İşe Alım Kararı ve Teklif Verme 31
1.2.8. İşe Yerleştirme ve Oryantasyon Süreci 31

İKİNCİ BÖLÜM
ETİK, GENETİK TESTLER VE GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK DÜŞÜNCELER

2.1. ETİK 33
2.1.1. Etik Kavramı 33
2.1.2. Temel Etik İlkeleri 34
2.1.3. Etik Türleri 37
2.1.3.1. Bireysel Etik 37
2.1.3.2. İş Etiği 38
2.1.3.2.1. Örgütsel Etik 39
2.1.3.2.2. Mesleki Etik 40
2.1.2.2.3. İşletme Etiği 42
2.1.3.2.4. Yönetsel Etik 42
2.2. GENETİK TESTLER 44
2.2.1. Genetik Bilimi 44
2.2.2. Genetik Testler 47
2.2.2.1. Genetik Test Türleri 48
2.2.2.2. Genetik Test Aracılığıyla Tespit Edilen Hastalıklar ve Alerjiler . 54
2.2.2.3. Genetik Testlerin Kullanım Alanları 56
2.2.2.3.1. Tıp Alanı 56
2.2.2.3.2. İlaç Endüstrisi 56
2.2.2.3.3. Kriminal Amaçlı 57

2.2.2.3.4. Soybağının Tespiti 58
2.2.2.3.5. İş Yaşamı 58
2.3. GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK DÜŞÜNCELER 61
2.3.1. Genetik Bilimi ve Etik 65
2.3.2. Genetik Test Yoluyla İhlal Edilebilecek Durumlar 66
2.3.2.1. Kişilik Hakkı İhlali 67
2.3.2.2. Genetik Ayrımcılık 68
2.3.3. Genetik Verilerin Korunması 72
2.3.3.1. Uluslararası Belgelerde Genetik Verilerin Korunması 72
2.3.3.1.1. Avrupa Konseyi İnsan Hakları Biyotıp Sözleşmesi 73
2.3.3.1.2. UNESCO'nun Genetik Testlere İlişkin Bildirgesi 74
2.3.3.2. Ülkemizde Kamu Hukukunda Genetik Verilerin Korunması 75
2.3.3.2.1. Anayasada Genetik Verilerin Korunması 76
2.3.3.2.2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 76
2.3.3.2.3. DNA verileri ve Milli DNA Veri Bankası Kanunu Tasarısı 77
2.3.3.2.4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu 79
2.3.3.3. Ülkemizde Özel Hukukta Genetik Verilerin Korunması 80
2.4. İŞ HAYATINDA KULLANILAN GENETİK TESTLERLE İLGİLİ ETİK KONULARA YÖNELİK ÖRNEKLER 81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞE ALIM SÜRECİNDE GENETİK TESTLERİN KULLANILMASINA YÖNELİK ETİK ALGININ BELİRLENMESİNE İLİŞKİN HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ 85
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI 86
3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLARI 86
3.4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 86
3.4.1. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları 87
3.4.2. Araştırmanın Hipotezleri 88

3.4.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler 89
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARI 89
3.5.1. Demografik Bulgular 90
3.5.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri 93
3.5.3. Tanımlayıcı İstatistikler 100
3.5.4. Hipotezlere İlişkin Analizler 103
SONUÇ VE ÖNERİLER 115
KAYNAKÇA 121
EKLER 134

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Genel İşgören Seçim Süreci 20

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri 90
Tablo 2: Havacılık Sektöründe Genetik Testlerin Kullanılmasına Yönelik Düşünceler..... 91
Tablo 3: Birinci Çalışmanın KMO ve Barlett Testi Sonucu 92
Tablo 4: Birinci Çalışmanın Faktör Analizi..... 93
Tablo 5: Uzman Görüşleri Doğrultusunda Birinci Çalışmanın Faktör Analizi 95
Tablo 6: Birinci Çalışmanın Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Boyutları ve Bu Boyutlarda Yük Alan Maddeler 96
Tablo 7: Birinci Çalışmanın Boyutlarının Güvenirlilik Analizi 97
Tablo 8: Birinci Çalışmanın Güvenirlilik Analizi..... 97
Tablo 9: İkinci Çalışmanın KMO ve Barlett Testi Sonucu..... 98
Tablo 10: İkinci Çalışmanın Faktör Analizi..... 99
Tablo 11: Ölçeğin Güvenirlilik Analizi 100
Tablo 12: Araştırma İfadelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri 101
Tablo 13: Cinsiyete Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi 105
Tablo 14: Medeni Duruma Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi 106
Tablo 15: Gelir Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi 107
Tablo 16: Yaşa Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıları Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi 108
Tablo 17: Yaşa Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi 108
Tablo18: Eğitim Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi 109
Tablo 19: Eğitim Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi 110
Tablo 20: İş Unvanlarına Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların

Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi 111
Tablo 21: İş Unvanına Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi 111
Tablo 22: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi 112
Tablo 23: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları 114

KISALTMALAR LİSTESİ

ADA : Engelli Amerika Yasası
AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi
AIDS : Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği Sendromu
AMA : Amerikan Yönetim Birliği
CIA : Birleşik Devletlerde Merkezi İstihbarat Teşkilatı
CLT : Merkezi Limit Teoremi
FBI : Birleşik Devletlerde Federal Soruşturma Bürosu
HIV : İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü
İK : İnsan Kaynakları
İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi
İŞKUR : İşçi Bulma Kurumu
KMO : Kaiser Meyer Olkin
KVKK : Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
NBAC : Amerikan Ulusal Biyoetik Kurulu
OTA : Amerika Teknoloji Değerlendirme Bürosu
UNESCO : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
V.D : ve diğerleri

GİRİŞ

İşletmeler toplum yararını göz önünde bundurarak mal ve/veya hizmet üreterek faaliyetlerini sürdüren ve bundan kar elde etmeyi amaçlayan yapılardır. Rekabet ortamında işletmelerin devamlılığını sağlaması güncel değişimlere ne derece de uyum sağladıkları ile doğru orantılıdır. Günümüzde meydana gelen biyoteknolojik değişmeler artık sadece sağlık alanında değil endüstri, kozmetik, gıda ve birçok işletme alanına da geniş imkanlar sunmaktadır. Genetik testlerin yaygınlaşmasıyla birlikte gelecekteki potansiyel sağlık sorunların belirlenmesi, bireylerin zekâ ve kişilik özellikleri hakkında yeterli bilginin elde edilmesi, bu tür testlerin işe alım sürecinde kullanabileceği düşüncesini ortaya çıkarmıştır. İşletmeler genetik testleri kullanarak yüksek nitelikte çalışanları işletme bünyesine katmayı amaçlayarak rekabet üstünlüğü sağlamayı hedeflemektedir. Aynı zamanda işletmelerin bu testleri kullanmasının, olası meslek hastalıklarının tespit edilmesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Genetik testlerin işletmeler tarafından kullanılması bir taraftan çalışan ve işveren için fayda sağlarken, diğer taraftan genetik bilgilerin ifşa edilmesi, ayrımcılık ve gizlilik gibi etik kaygıları da gündeme getirmektedir. Genetik test sonuçlarında ırk, cinsiyet veya etnik köken gibi demografik faktörlerinde dikkate alınması etik kaygıları arttırmaktadır. Ülkelerin genetik verilerin korunması ve genetik ayrımcılık gibi konular üzerinde fazlaca durması, gelecekte bu tür konuların önem kazanacağını düşündürmektedir.

Bu tez çalışmasının temel amacı; işe alım sürecinde genetik testlerin kullanılmasına yönelik etik algıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, iş unvanı ve toplam çalışma süresi gibi demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Üç bölümden oluşan bu tez çalışmasında ilk ilki bölüm literatüre dayalı bilgiyi içerirken, son bölüm konuyla ilgili yapılmış bir saha araştırmasının bulgu ve sonuçlarını ortaya koymaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI TEMİN VE SEÇİM SÜRECİ

Dünya çapında gelişen teknoloji, dijitalleşme ve buna bağlı olarak makineleşme işletmelerde daha çok ön plana çıkmakta ve işletmelerin sahip olduğu insan gücünün göz ardı edilmesine sebebiyet vermektedir. İnsan kaynakları yönetimi tüm bu gelişmelere rağmen işletmelerin vizyon ve misyonlarına ulaşabilmesi için, var olan insan kaynağının etkin ve doğru kullanılmasından ve verimliliğin arttırılmasından bizzat sorumlu olmaktadır (Pelit ve Çetin, 2020: 1268-1270). Tez çalışmasının ilk bölümünde, insan kaynakları yönetiminin önemli konularından biri olan insan kaynakları yönetiminde aday araştırma ve bulma sürecine odaklanılmış olup sonrasında işgören seçim süreci irdelenmiştir.

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞGÖREN ADAYLARI ARAŞTIRMA VE BULMA SÜRECİ

İşletmeler ortak amaçlar doğrultusunda çalışan insan topluluklarıdır. Ortak hedeflerin bir araya getirdiği insan, işletmelerin sahip olduğu en önemli ve en değerli kaynaklardan biridir. Bir işletmenin başarısı sahip olduğu insan kaynağının başarısıyla da doğru orantılıdır. Çalışanlar ne kadar özveriyle çalışıp, işletmeyle kendilerini bütünleştirirler ve verimli çalışırlarsa, işletmelerde bu başarıdan etkilenecek ve hedefledikleri yere çalışanlarıyla birlikte daha kısa sürede geleceklerdir. Bundan dolayı birçok şirket en büyük yatırımını insana yapmakta ve işletmeyi hedeflerine ulaştıracak doğru sayıda ve nitelikteki insan gücünün işletmeye katılmasını sağlayacak süreçlere önem vermektedir. İnsan kaynakları yönetiminin önemli bir işlevi olan temin ve seçim sürecinin öncelikli amacı örgütün stratejisi ve hedefleri doğrultusunda, örgütün sektördeki rakiplerine karşı üstünlük sağlamasına yönelik, işletmenin ihtiyacı olan insan kaynağının temin edilmesi ile ilgili faaliyetleri içermektedir (Tutar, 2015: 225-226). İnsan kaynakları aynı zamanda işletmenin yararını göz ardı etmeyecek şekilde çalışanları da memnun edecek çalışmalar yapmaktadır (Denizli, 2019: 384).

Öncelikle doğru personeli seçebilmek amacıyla, uzmanlar tarafından işletmedeki var olan işlerin analizlerinin yapılması ve iş tanımlarının oluşturulması ve böylece her bir

işin gerektirdiği beceri ve niteliklerin doğru bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Yanlış listelenen bir iş gerekliliği, yanlış personelin seçilmesine sebebiyet verebilmektedir. Yanlış bir personelin istihdamı ise işletme başarısını dolaylı olarak etkilemektedir. Bu gibi durumların önüne geçmek için oluşturulacak olan iş tanımları son derece önem arz etmektedir. İşletmede yeri doldurulacak pozisyonların tespit edilmesi ve her bir pozisyonda çalışacak personel sayısını belirlemek için iş analizleri kullanılmaktadır. İş analizi, belirlenmiş bir sürede belirli bir işin yapılabilmesi için gerekli çalışan sayısının hesaplanmasını içermektedir (Kızıloğlu, 2012: 21-22). Başka bir deyişle, bir işin yapılması için gerekli olan bilgi, beceri ve çalışma koşullarının gözlem, soru-cevap, inceleme yoluyla bilgi toplanarak ortaya konulmasıdır. İş analiziyle birlikte bir işletmedeki tüm işlerin tanımları kesin olarak belirlenerek, çalışanların sahip oldukları veya olacakları tüm sorumluluklar net bir şekilde listelenmektedir (Özkan, 2006: 42). İş tanımları ve gereklilikleri kesin olarak belirlendikten sonra işlemenin işgücü talebi ile işgücü arzı kıyaslanarak belirli bir sonuca varılmaktadır. Eğer işgücü arzı işgücü talebini aşıyorsa, yani işgücü arzı işgücü talebinden büyükse, bu durum işletmede işgücü fazlalığı olduğunu ve işletmenin bu fazlalığı giderecek birtakım kararlar alması gerektiğini ifade etmektedir. Böyle bir durumda işletmeler, yeni iş gören alımını durdurma, kısmi zamanlı çalışmayı destekleme, erken emekliliği teşvik etme ve son olarak işten çıkarma gibi kararlar alabilmektedir (Acar, 2009: 85-86) .

İşgücü talebinin işgücü arzına eşit olması ise işletmelerin en büyük gayesi olan denge durumunu ifade etmektedir. Böyle bir durumda işletmede ne iş gücü fazlalığı ne de işgücü talebi birbirinden farklı değildir ve işletmenin bu denge durumunun korunmasına yönelik faaliyetlere öncelik vermesi gerekir. Örneğin terfi, rütbe indirimi veya nakil gibi eylemler işletmeler tarafından uygulanabilir. Her ne kadar hedeflenen denge durumuna ulaşılsa da insan dinamik ve hareketli bir yapıya sahip olduğundan bu denge durumu uzun süreli sağlanamayabilir. Bundan dolayı insan kaynakları her duruma hazırlıklı olmalı ve ihtiyaç ya da fazlalık durumuna karşı eylem planlarını hazırda bulundurmalıdır (Acar, 2009: 86-87).

İşgücü arzı işgücü talebinden düşükse, böyle bir durumda işletmenin işgücü eksiği var demektir. İşgücü eksikliğinin giderilmesi amacıyla fazla mesai yapılmasına

ya da verimin arttırılmasına yönelik faaliyetler hayata geçirilebileceği gibi geçici veya kalıcı personel alımına da gidilebilmektedir (Acar, 2009: 87). Genel olarak boşta kalan pozisyonlar doldurulurken iç kaynak ve dış kaynak olmak üzere iki farklı kaynaktan yararlanılır. İç kaynak, işletmede hali hazırda çalışmakta olan kişileri terfi ya da transfer yoluyla boşta kalan pozisyonlara geçirmeyi hedeflerken dış kaynak daha çok yeni işe alımları ifade etmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 81-82). İşletmenin hangi kararı vereceği insan kaynakları politikalarına göre belirlenmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak, kendi başarısıyla işletme başarısına katkıda bulanacak yeni personel alımına karar verildiğinde insan kaynakları aday araştırma ve bulma sürecine gitmektedir. Bu bağlamda yeri doldurulacak pozisyonların özelliklerine uygun adayların işletmeye katılmasından sorumlu olan insan kaynakları için aday araştırma ve aday havuzu oluşturma süreci resmi olarak başlamaktadır.

1.1.1. Aday Bulmanın Önemi

İnsan gücüne verilen önemin artmasıyla birlikte sektördeki işletmeler nitelikli personelin bünyesine katılması için süreli bir yarış içerisine girmektedir. Bu yarışta nitelikli ve becerikli personeli bünyesine katan şirketler bir adım öndeyken, niteliği ve kalitesi ile işletmeye uyum sağlayamayan adayı işe alan işletmeler bir adım geride varlığını sürdürmektedir (Arsenijevic' vd., 2016: 9-10). Zira işe uyum sağlayamayacak bir çalışan, iş kazalarına sebebiyet verebileceği gibi, işletmenin eğitim ve maliyet giderlerinin arttırılmasına da neden olabilmektedir (Acar, 2009: 103). Bu bakımdan işletmelerin temin seçim sürecinde aday araştırma ve bulma aşaması yüksek öneme sahiptir.

Nitelikleri ve becerileri ile işletmeye en çok yararı sağlayabilecek kişinin işletmeye alınabilmesi için öncelikle işe alım ilanlarının olabildiğince çok kişiye duyurulması gerekmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları aday bulmada hem iç kaynaklardan (terfi, nakil, vb.) hem de dış kaynaklardan birçok kişiye ulaşmayı hedeflemektedir. Hangi yol seçilirse seçilsin asıl amaç, doğru zamanda doğru yerde doğru kişiyi doğru işe yerleştirmek için aday havuzları oluşturmaktır. Bunun için birçok şirket aday havuzu oluşturmaya öncelik vererek iş ilanlarına büyük yatırım yapmaktadır (Arsenijevic' vd., 2016: 11).

1.1.2. Aday Bulmayı ve İşgören Sağlamayı Etkileyen Faktörler

İşletmelerdeki insan kaynakları departmanının doğru işe doğru kişiyi yerleştirebilmesi için öncelikle bir aday havuzu oluşturması gerekmektedir. Aday havuzunun oluşturulmasında şirketin büyüklüğü, bulunduğu koşullar ve sektörün değişkenliği göz önünde bulundurulmalıdır. Aday havuzunun oluşturulmasında ve diğer aşamalarda süreci etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Örgüte bağlı ve örgüt dışı faktörler olarak nitelendirilen bu unsurlar işletmelerdeki insan kaynakları yönetiminin aday bulma sürecini oldukça etkilemektedir. Başarılı bir işe alım sürecinin gerçekleşebilmesi için, insan kaynakları yönetiminde çalışanların bu faktörleri göz önünde bulundurarak yeni işe alım sürecine gitmesi gerekmektedir (Acar, 2009: 104-105).

Örgüte bağlı faktörler aynı zamanda iç faktör olarak da tanımlanmaktadır. Genel olarak iç faktörler; örgütün stratejisi, örgütün büyüklüğü, işletmenin sektörü, işletmenin imajı, işletmenin büyüme tablosu, işletmedeki insan kaynakları departmanının sahip olduğu politikalar ve işe alım uygulamaları olarak sıralanabilmektedir. Örneğin bir işletmenin boş pozisyonları doldururken sadece bünyesinde barındırdığı işgücünden faydalanması, yani sadece çalışan personelini eğitip geliştirerek yeni pozisyona getirmesi ve dış kaynaklardan yeteri kadar faydalanmaması, bu rekabet ortamına uyum sağlayamamasına neden olabilmektedir (Tanova ve Karadal, 2004: 126). Örgüte bağlı olmayan faktörler ise çevresel faktörler olarak tanımlanmaktadır. Dış faktör olarak da tanımlanabilen bu faktörler doğrudan işletme içinden kaynaklanmayan, işletme dışından olup işletmeyi oldukça etkileyen faktörlerdir. Çevresel faktörler genel olarak; ekonomik koşullar, yasalar, teknolojik gelişmeler ve toplumsal çevre olarak ifade edilebilir.

Ekonomik koşullar, işgören pazarını etkileyen çevresel faktörlerden biridir. İşletmenin bulunduğu çevre ekonomisinde herhangi bir kıtlığın, durgunluğun ya da büyümenin varlığı genel olarak işletmelerin aday bulma sürecini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin ekonomide kıtlığın olması, işsizliğin yükselmesine sebebiyet verirken işletmelerin aday bulmalarını kolaylaştırmaktadır (Acar, 2009: 104-105).

Yasalar, ülke otoriteleri tarafından yayımlanmış olup bağlayıcı nitelikte düzenlemelerdir. Yasa ve mevzuatlar, işletmenin aday bulma ve kadrolama faaliyetlerini doğrudan etkileyen bir dış faktör olarak görülmektedir (Acar, 2009: 105). Ülke otoritesi tarafından değiştirilen yasalar işletmenin insan kaynakları faaliyetlerinin ve planlamalarının da değiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle emeklilik yaşındaki bir değişim hemen hemen her işletmenin sahip olduğu emeklilik politikasını değiştirecek olup, yeni politikaya göre işgören ihtiyacını belirlenmesinde etkin rol oynayacaktır. Yine yasa tarafından zorunlu kılınan engelli çalıştırma şartları işletmelerin istihdam politikalarını doğrudan etkilemektedir (Çabuk, 2005: 14).

Örgütün bulunduğu toplumsal çevre ise bir diğer dış faktör olarak tanımlanmaktadır. İşletmenin bulunduğu çevrede benimsenen kültür, ahlaki değer ya da sembolik bir inanç işletmenin çalışmalarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütün bulunduğu çevredeki kültürü bilmesi ve işletmenin sahip olduğu insan kaynakları politikalarını bu kültürel değerlere göre uyarlayarak aday bulma sürecine gitmesi o işletmenin toplumsal çevre tarafından kabul görmesine ve varlığını sürdürmesine olanak vermektedir (Çabuk, 2005: 15-16).

Teknolojik gelişmeler ise işletmenin hem genel yapısını hem de insan kaynakları faaliyetleri etkileyen bir diğer dış faktör olarak tanımlanmaktadır. Özellikle örgütün sahip olduğu ve kullandığı teknolojinin basitliği ya da karmaşıklık düzeyleri örgüt içindeki çalışanların koordinasyonunu etkilemekte ve buna bağlı olarak çalışanların verimlilik ve etkinlik düzeyleri değişebilmektedir (Tuysuz, 2019: 22). Özellikle teknolojinin insan kaynakları uygulamalarında aktif olarak rol alması işgören seçim süreçlerini değiştirmiş olup işgören faaliyetlerinin ve verimlilik düzeylerinin olumlu yönde arttırılmasına olanak sağlamaktadır (Çabuk, 2005: 15).

1.1.3. İşgören Adayı Temin Kaynakları ve Yöntemleri

Bir işletmenin başarıya ulaşması ya da başarısızlığın ortaya çıkması işletmenin sahip olduğu insan kaynağıyla doğrudan etkilidir. Bundan dolay işgören adayı arama ve bulma faaliyetleri oldukça kapsamlı bir araştırma gerektiren ve son derece önemli olan bir süreçtir. İşletmelerin hem maliyetini yükselten hem de zaman kaybına yol açabilen bu sürecin iyi yönetilmesi ve doğru kararlarla sonuçlanması ise insan

kaynakları yönetimi açısından çok önemlidir (Keskin ve Yazıcı, 2016: 3). İşletmeler işgören adaylarını temin etme sürecinde başlıca iki kaynağa sahiptir. İç ve dış kaynak olarak ikiye ayrılan bu kaynakların hangisine öncelik verileceği daha çok işletmenin politikaları ve üst yönetimin kararları doğrultusunda belirlenmektedir (Khan Geldi, 2019: 37-38).

1.1.3.1. İç Kaynaklardan Aday Sağlama

İç kaynak, işletmenin mevcut tüm çalışanlarını ifade etmektedir. İç kaynaklardan yararlanma ise örgütte ortaya çıkan işgücü ihtiyacının mevcut çalışanlar aracılığıyla giderilmesi olarak ifade edilmektedir. Çoğu işletme genellikle giriş seviyesindeki işler dışındaki tüm orta ve yüksek pozisyonları doldurmak için daha çok iç kaynakları tercih etmektedir. Çalışanların birbirlerini tanıması ve çalışma ortamına aşina olmalarının yanı sıra işe alım masraflarını da azaltacağı düşünüldüğünde iç kaynaklar birçok işletme tarafından cazip hale gelmektedir.

İşgören adayı sağlamada iç kaynakların kullanılmasında üç yaklaşımdan söz edilmektedir (Acar, 2009: 102-106). Bunlar;

- **İşgören açığının iç kaynaklarla kapatılması:** İşletmedeki iş gücü açığının, dışarıdan herhangi bir işe alımı gerektirmeyecek kadar az ve kısa süreli olması halinde iç kaynaklar önemli hale gelmektedir. Böyle bir durumun varlığı söz konusu olduğunda öncelikle çalışma sürelerinin arttırılması ve fazla mesailerle işgücü açığı kapatılmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda çalışanların eğitim ve güdüleme ile verimliliklerinin yükseltilmesini sağlamak, ihtiyaç olan birimlere diğer mevkilerden işgören kaydırmak da alternatif çözümler arasındadır.

- **Önceliğin iç kaynaklara verilmesi:** Eğer bir işletmedeki işgücü ihtiyacı, sadece iç kaynaklarla karşılanamayacak kadar fazla ise, öncelikle boşalan pozisyonlar işletmedeki personelle doldurulmakta; daha sonra ise dış kaynaklardan yararlanılarak yeni işe alımlar yapılmaktadır. Böylece mevcut personelin terfi ya da nakil yoluyla yükselmesi kurum içinde çalışanların motivasyonunun ve kurum içi aidiyet duygusunun arttırılması hedeflenmektedir. Boşalan pozisyonlar için yeni işe alıma gidilmesi ise işletmenin değişik bakış açıları kazanmasına yardımcı olmaktadır.

- **İç ve dış kaynaklara eşit yaklaşılması:** İşletmeler tarafından daha az tercih edilen yollardan bir diğeri de boşalan pozisyonların doldurulmasında hem iç kaynaklardan hem de dış kaynaklardan gelen taleplerin birlikte değerlendirilerek işe en uygun niteliğe sahip kişinin seçilmesidir.

1.1.3.1.1. İç Kaynaklardan Aday Sağlama Yöntemleri

İç kaynaktan yararlanma uygulamaları olarak da bilinen bu yöntemler kısaca terfi, iç transfer, rütbe indirimi, gayri resmi araştırma, beceri envanterleri ve açık işler bildirimi olarak sıralanabilmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 82-83);

- **Terfi:** Bir çalışanın mevcut konumundan yetki, sorumluluk, ücret bakımından daha geniş ve üst statüdeki göreve geçişi olarak tanımlanmaktadır. Boşalan pozisyonlar kurum içinde mevcut çalışanların yetkinlikleri ve başarıları göz önünde bulundurularak uygun adaylarla doldurulabilmektedir. Çalışanlar tarafından ödül olarak nitelendirilen terfi çalışanların yükselme imkanını bilmesine yardımcı olarak çalışanların işe bağlılıklarını yükseltmektedir. Aynı zamanda çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini yükselten bu yöntem kurumun sahip olduğu başarının da artmasına katkı sağlamaktadır. İşletmeler tarafından tercih edilen terfi yöntemleri bazı durumlara göre farklılık gösterebilmekte; genel olarak kıdem durumuna göre terfi, başarı durumuna göre terfi ve karma (kıdem ve başarının birlikte kullanıldığı) duruma göre terfi olmak üzere üç yöntem kullanılmaktadır (Erarslan vd., 2013: 12-13).

- **İç Transfer:** Bir diğer adıyla nakil yöntemi genellikle mevcut personelin kıdemi ve ücreti dikey yönde değişmeden benzer iş ve işlerde görevlendirilmesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, mevcut çalışanın ücretinde bir yükselme olmadan, aynı kıdemde benzer bir işte görevlendirilmesine iç transfer denir. Çalışan benzer bir işte görevlendirildiğinden herhangi bir uyum sorunu olması beklenmemektedir.

- **Rütbe İndirimi:** Çalışanların mevcut işlerindeki performanslarında bir düşüş gözükmesi durumunda mevcut ücret, yetki ve sorumluluklarından daha alt seviyedeki işlere transfer edilmesidir. Çalışanlar arasında disiplin cezası olarak da bilinen rütbe indirimi yöntemi işletmeler tarafından daha az tercih edilen bir yöntemdir (Erarslan vd., 2013: 12-13)

- **Açık İşler Bildirimi:** İşletmenin ihtiyaç duyduğu pozisyonların doldurulacağını içeren bildirimlerin örgütün kendi kanalları aracılığıyla işletmedeki tüm çalışanlara duyurulmasını ifade etmektedir. Duyuru panoları, bültenler veya internet aracılığıyla pozisyonun gerektirdiği nitelikler ve sorumluluklar belirtilir. Hatta iş ilanları çalışanların e-posta adreslerine direkt olarak gönderilerek işletmedeki tüm personelin haberi olması da sağlanabilir. Böylece eşit ve şeffaf bir istihdam politikası hayata geçirilerek kayırmacılığın ve işletme içi şikayetlerin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Tüm bu duyurularla beraber, uygun nitelikleri taşıdığını düşünen mevcut çalışanın ilgili boş pozisyona başvurması sağlanarak pozisyonun doldurulması amaçlanmaktadır (Çavdar ve Çavdar, 2010: 84-85) .

- **Gayri Resmi Araştırma:** Örgütteki boş pozisyonlar ile bu pozisyonu dolduracak adayların, ilgili bölüm yöneticileri ve insan kaynakları departmanı yetkilileri ile belirlendiği araştırmalardır. İşletmede hangi bölümde işgören açığı varsa, o bölümün yöneticisi bu ihtiyacı insan kaynakları birimine bildirir. Bu kadro için muhtemel bir ya da birden fazla adayla görüşmeler yapılarak olası adaylar belirlenir. Bölüm yöneticisinin tercihi doğrultusunda adaya iş teklifi yapılarak boş pozisyonun doldurulması sağlanır. İşletmeler tarafından oldukça yaygın olarak kullanılan bu yöntem, istekli olan diğer adayların göz ardı edilmesini ve çalışanlara eşit başvuru olanağı sağlamamasından dolayı çalışanlar arasında huzursuzluk yaratan bir yöntemdir (Örücü, 2002: 121) .

- **Beceri Envanteri:** Mevcut personelin işe girişlerinde uygulanan beceri envanter sonuçlarının tekrardan analiz edilerek istenen niteliğe sahip olan personelin bulunmasını ifade etmektedir. Böylece pozisyonun gerektirdiği niteliklere sahip olan personel şirket içinde başka bir iş tanımı ile görevlendirilebilmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 84)

1.1.3.1.2. İç Kaynaklardan Aday Sağlamanın Avantajları ve Dezavantajları

İşletmelerin işgören açığını gidermek için iç kaynak yöntemlerini kullanması işletmeye birtakım avantaj sağlamaktadır. Bu avantajlar;

- İşletmenin yeni işe alım maliyetlerini düşürmekte ve büyük ölçüde kar sağlamasına yardımcı olmaktadır (Çetin, 2016: 24).
- İşe alım sürecini kolaylaştırır ve zamandan tasarruf edilmesine olanak verir (Kızıloğlu, 2012: 48-49).
- Çalışanların yeni görev ve sorumlulukları için gerekli olan adaptasyonu kolaylaştırır.
- Yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği sağlanmasına yardımcı olur (Örücü, 2002: 121).
- İşletmeye bir hareketlilik kazandırarak alt kademelere fırsat verilmesini sağlar (Khan Geldi, 2019: 37-38).
- Çalışanların mevcut işlerinde yükselme olanaklarını bilmesi, kuruma duydukları aidiyet duygusunu ve motivasyonunu arttırır (Çetin, 2016: 24-25).
- Hali hazırda kurum kültürünü bilen kişilerin yeni pozisyonlara getirilmesi kişilerin verimliliğinde bir duraklatma ya da düşüş meydana getirmez.
- Kurumun beyin göçü vermesinin önüne geçer (Çavdar ve Çavdar, 2010: 82-83).
- İşletmenin global olarak tanınmasını sağlar (Tengilimoğlu, Atilla ve Bektaş, 2020: 402).

Tüm bu avantajlar işletmeye büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları departmanının işe alım sürecinde bu yararları göz önünde bulundurarak hareket etmesi gerekmektedir. Yeni personel alımı için verilecek olan iş ilanları, yapılacak mülakatlar, kişilik envanterleri ve testler zaman gerektiren ve işletme giderlerini büyük ölçüde arttıran faaliyetlerdir. Aynı zamanda tüm bu faaliyetler işgören seçim sürecini de uzatabilmektedir. İşe alım sürecini kolaylaştırmak, hızlandırmak, maliyetini düşürmek ve zamandan tasarruf etmek amacıyla özellikle orta ve yüksek seviyelerdeki pozisyonları doldurmak için iç kaynaklara yönelmek işletmeyi rakipleri karşısında öne geçiren adımlardan biri olabilir. Yine kurumdaki yükselme olanaklarının çalışanlar tarafından bilinmesi çalışanların motivasyonunu olumlu yönde arttırabilecek olup, daha verimli çalışmasına olanak sağlayabilecektir.

Bu da işletmenin başarısının dolaylı olarak artmasına yardımcı olacaktır. Hâlihazırda çalışanların birbirlerini tanıması, kurum kültürlerine sahip olması, yeni işe alımlarda karşılanabilecek uyum sorunun önüne geçilmesine de olanak sağlamaktadır. Bir kurumun sahip olduğu insan gücünün başka bir kuruma geçişinin önlenmesi büyük ölçüde çalışanın kuruma duyduğu örgütsel bağlılığı ile sağlanabilmektedir. Çalışanların işletmeye duyduğu aidiyet duygusu ne kadar yüksekse o işletme dışarıya beyin göçü vermemekte, sahip olduğu insan kaynağını korumaktadır. Bütün bu avantajlardan yararlanmak amacıyla işletmenin kendi iç kaynaklarından faydalanmaya yönelik yöntemleri kullanması, işletmeye büyük oranda avantaj sağlayabilecektir.

Tüm bu yararlara rağmen, işgören ihtiyacının karşılanmasında tamamen iç kaynak kullanılması bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuzluklar (Keskin ve Yazıcı, 2016: 4);

- İşletme içine bir durağanlık getirebilir.
- İşletmeye yeni kişilerin kazanılmasını önler.
- İşletmeye yeni fikir ve düşüncelerin girmesi engellenir.
- İşe uygun niteliğe sahip personel istihdamının önüne geçilebilir.

Ayrıca işgören açığının iç kaynaklardan sağlanması her zaman mümkün olmayabilir. Bunun nedeni işletmeden işletmeye değişebileceği gibi çevreden ya da örgütten de kaynaklanabilir. İşletmedeki durağanlığın kırılmak istenmesi ve işletmeye yeni fikirlerin kazandırılması ancak işletme dışından personel alımıyla sağlanabilmektedir.

1.1.3.2. Dış Kaynaklardan Aday Sağlama

İşgören adayı temininde kullanılan bir diğer kaynak dış kaynaktır. Dış kaynak, bir işletmedeki mevcut çalışanların dışında kalan, çalışma gücü ve isteği olan herkesi ifade etmektedir (Acar, 2009: 109).

Bir işletmenin dış kaynaklara başvurma nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Bir işletmenin yeni kurulması,

- İşletmenin yatırımlarını farklı alanlara taşıması ya da mevcut alanında daha fazla yatırımlar yaparak büyümeye gitmek istemesi, yeni işgücüne ihtiyaç duyması (Sabuncuoğlu, 2000: 78-79),
- İşletmedeki işgücü maliyetlerini azaltabilmek amacıyla iç kaynaklardaki pahalı çalışan yerine dış kaynaklardaki düşük ücretli işgücünün tercih edilmesi,
- Teknik ve uzman ihtiyacının karşılanmak istenmesi,
- Terfi ve nakil yoluyla boşalan alt kademe pozisyonlarının doldurulmak istenmesi (Keskin ve Yazıcı, 2016: 4-5),
- Yeni işgörenlerin işletme içinde kendilerini kanıtlayabilmek ya da işletmeye kendilerini kabul ettirmek amacıyla yüksek performans sergileyecek ve verimliliklerinin yüksek olacak olması,
- İşletmeye yeni bakış açıları kazandırmak ve bu bakış açılarından yararlanmak istenilmesi (Özer vd., 2017: 71).

İşletmelerin yeni işe alımlarda dış kaynakları tercih etmesi hem zaman hem de maliyet gerektiren bir yöntemdir. Ancak dış kaynakların işe alım sürecinde kullanılması, işletmedeki durağan dinamiğin kırılmasına yardımcı olmaktadır. Yeni işe alımlarla beraber çalışma ortamına yeni fikirlerin katılması, işletmenin farklı düşünce ve görüşlere ev sahipliği yapmasına olanak tanımaktadır. Ayrıca yeni kişilerin işletmeye katılması işletmedeki rekabet ortamının kızışmasına ve çalışanların motivasyonunun yükselmesine yardımcı olmaktadır. Bu yüzden birçok işletme tarafından işe alımlarda dış kaynak yöntemi tercih edilmektedir. Böylece işletmeler geniş çapta bir aday havuzu oluşturarak kendilerine en uygun adayı seçebilme potansiyellerini arttırmaktadır.

1.1.3.2.1. Dış Kaynaklardan Aday Sağlama Yöntemleri

Bir işletme dış kaynaklardan aday sağlama kararı aldığında, aday havuzunu oluşturabilmek ve kendisine en uygun adayın istihdamını sağlayabilmek için birçok yöntemden yararlanabilir. Bu yöntemlerden başlıcaları; duyurular (ilanlar), şahsen başvuru, internet, istihdam kurumları, işletmedeki mevcut çalışanların tavsiyeleri,

eğitim kurumları, özel insan kaynakları danışmanlık şirketleri ve engelli, eski hükümlü ve terör mağdurları olarak sıralanabilir (Özer vd., 2017: 71);

- **Duyurular (İlanlar):** Duyuru yöntemi geçmişte oldukça popüler olan fakat gelişen teknolojiyle birlikte popülaritesi düşen yöntemlerden biridir. Bu yöntemde işletmeler aradıkları pozisyonun unvanını, pozisyonun getirdiği sorumlulukları, çalışma şartlarını ve çalışma yeri hakkındaki bilgileri gazete, bültenler, TV, dergi, broşür ya da radyo gibi iletişim kanalları aracılığıyla adaylara duyurmaktadır. Duyurulardaki bilgilerin herkes tarafından anlaşılır ve açık olması önem arz etmektedir (Keskin ve Yazıcı, 2016: 5). Duyuruda işletme bilgilerinin verilip verilmemesi ise tamamen işletmeye bağlı olan bir karardır. İlan da pozisyon bilgilerinin ve aranan niteliklerinin yanı sıra işletme bilgilerin de verilmesi açık duyuru olarak tanımlanır. Açık duyurular kişilere güven verirken işletmenin de reklamının yapılmasını sağlamaktadır. Böylece işletmenin kişiler tarafından tanınırlığı da arttırılmaktadır. Bazı işletmeler ise ilanlarında işletme bilgisi yerine sadece e-posta bilgisi vererek işletme bilgilerinin saklı kalmasını sağlamaktadır. Bu tür ilanlar ise kapalı ilan olarak isimlendirilmektedir. Kapalı ilanlarda temel amaç başvuruda bulunan her adaya geri dönüş yapmaktan ve oluşabilecek çevresel baskılardan kaçınmaktır. Her ne kadar bazı işletmeler tarafından kapalı ilanlar tercih edilse de açık duyurular en ideal ve doğru olan yöntemlerden biri olarak kabul edilmektedir. Kapalı ya da açık ilan fark etmeksizin iş duyuruları yapabilmek için işletmenin ciddi bir bütçe ayırması gerekir. İşletmenin giderlerini yükseltse de geniş kitlelere ulaşabilme potansiyeli yönünden iş duyuruları oldukça yararlı yöntemlerden biridir (Sabuncuoğlu, 2000: 79-80).

- **Şahsen Başvuru:** Örgütlerin iş ilanı vermediği halde kişilerin e-posta, mektup, faks ya da örgüte gelip bizzat yazılı olarak yapmış oldukları başvuru türüdür. CV gönderme olarak da bilinmektedir. Bu başvuru yöntemi, herhangi bir iş duyurusu verilmediği halde iş başvurusu alındığından şirket açısından en ucuz ve pratik yollardan biri olarak kabul edilmektedir. Kişiler işletmelere bizzat gelerek ya da e-posta yoluyla kişisel ilgi ve becerileri doğrultusunda başvuruda bulunurlar. Yapılan tüm iş başvuruları işletmedeki insan kaynakları departmanı tarafından arşivlenir. Şirketin insan ihtiyacı duyması durumunda daha önceden arşivlenen adaylar arasından

pozisyona en uygun adaylar tespit edilerek işgören seçim sürecine gidilmektedir (Şimşek ve Serdar, 2011: 136).

- **İnternet:** Hayatın vazgeçilmezi olarak kabul edilen internet oldukça popüler dış kaynak sağlama yöntemlerinden biridir. Rekabet ortamında gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek ve teknolojiden etkin bir şekilde yararlanabilmek amacıyla artık birçok işletme interneti ihtiyaçları doğrultusunda kullanmaktadır. İşletmeler açık pozisyonları kendi kurumsal sitelerinde ya da iş bulma sitelerinde ilan ederek geniş kitlelere duyurmayı hedeflemektedir. Böylece bulunulan bölgenin de dışına çıkılarak dünya çapında ilgili kriterlere sahip olan her adayın başvurmasına olanak tanınmaktadır. Ayrıca geniş bir aday havuzunun oluşmasına olanak veren internet, ilgili kriterlere uyan adayların daha hızlı ve pratik olarak tespit edilmesine de olanak sağlamaktadır (Arslan, 2019: 46).

- **İşletme Çalışanlarının Tavsiyeleri:** İşletme içinde yapılan duyurular aracılığıyla mevcut çalışanların görüşleri ve tavsiyeleri doğrultusunda personel bulma yöntemidir. Açık pozisyonlar insan kaynakları departmanı tarafından mevcut personellere belirli iletişim kanalları aracılığı ile duyurulur. Örgüt yapısını ve kurum kültürünü bilen mevcut çalışanlar işi ve işletmeyi daha iyi tanıdıklarından dolayı, işi yapabilecek niteliğe ve beceriye sahip olduklarını düşündüğü yakın çevresini bilgilendirir. Tüm bilgilendirme sonucunda mevcut çalışan, üçüncü kişilerin ilana başvurmasında aracı rolünü üstlenmektedir. Tabi burada mevcut çalışanın iyi niyetli olması çok önemlidir. Keza kötü niyete sahip olan mevcut çalışanların işletmenin aradığı kriterlere sahip olmayan adayları referans olarak göstermesi işe alım sürecini olumsuz etkileyebilmektedir. Referans ile başvuran adaylar işletmeye ait genel bilgiyi ve çalışma şartlarını mevcut çalışanlardan öğrenmiş olduklarından dolayı, aslında çalışma şartlarını kabul eden adaylar olarak görülmektedir. Bu da insan kaynakları departmanında görev alan ve süreci yöneten kişilere büyük kolaylık sağlamaktadır. Her ne kadar etkili ve kolay bir aday bulma yöntemi olarak kabul görse de adam kayırmacılık ve torpilin kolaylıkla etkili olduğu bir yöntemdir. Referans olan kişinin statüsü, işletmeye olan yakınlığı ya da sosyal çevresinin etkili olması sonucunda işgören seçim süreci "adamına göre işe yerleşme" ile sonuçlanabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 82).

- **Eğitim Kurumları:** İşletmeler her zaman personel ihtiyacını kadrolu işe alımlara karşılamayabilirler. Böyle bir durumda çoğu işletme işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla eğitim kurumlarına başvurmaktadır. İşletmeler, staj ya da burs aracılığıyla hem lise hem de üniversitedeki genç yeteneklere ulaşarak onları bünyelerine katmayı amaçlamaktadır. Bunun için işletmeyi tanıtan organizasyonlar veya kariyer günleri gibi etkinlikler düzenlenir (Aktaş vd., 2015: 108). Yine işletmedeki çalışanların üniversitelerde konferans vermesi ya da bir konferansa katılması da işletmenin, potansiyeli yüksek olan gençlere ulaşmasını kolaylaştırmaktadır (Putti, 2015: 53). Genç ve başarılı yeteneklerin işletme bünyesine katılması işletmeye hem ucuz iş gücü sağlamakta hem de işletmenin taze kanın düşüncelerinden ve yetkinliklerinden faydalanmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda stajyerin o kurumda bir geleceği olduğunu bilmesi yeteneğin işletme içinde kalmasına da yardımcı olmaktadır.

- **İstihdam Kurumları:** Ülkelerdeki istihdam kurumları personel ihtiyacının giderilmesinde kullanılan en önemli yöntemlerden biridir. Ülkedeki çalışma isteği olan ve iş arayışında olan kişiler ile boş pozisyonları doldurmak isteyen işletmeleri bir araya getiren kuruluşlara istihdam kurumları denir. Özel ve kamu istihdam büroları olmak üzere genelde ikiye ayrılsa da birçok ülkede özel ve kamu istihdam kurumları birlikte çalışmaktadır (Özer vd., 2017: 73).

Kamu istihdam kurumları tüm ülkelerde devlete bağlı olan ve kâr amacı gütmeyen kurumlardır. Ülkemizde bu kurum Türkiye İş Kurumu'dur. Türkiye İş Kurumu yani İŞKUR, işgücü piyasasını dikkate alarak iş arayanlarla işçi arayan işletmeleri bir araya getiren ve istihdamını sağlanmasında görevli olan kurumdur (Özer vd., 2017: 73-74). Özel istihdam kurumları ise Türkiye İş Kurumu'ndan izin almak şartıyla, belirli bir sözleşme çerçevesinde ve özel hukukun koruması altında varlığını sürdüren kurumlardır. Bu kurumlar işletmelerin ihtiyacı olan işgücünü karşılayabilmek amacıyla alanında uzmanlaşan İK danışmanlık şirketlerinden de yardım alabilmektedir (Özer vd., 2017: 74).

Genel olarak işverenler ile iş arayanları bir araya getiren ve bunun için belirli bir oranda ücret talep eden özel istihdam kurumları çoğunlukla beyaz yakalı çalışanların işe yerleştirilmesinde tercih edilen bir dış kaynak yöntemidir. Daha çok

orta ve üst düzey kademedeki çalışanların istihdamında kullanılmaktadır. Bu tarz kuruluşlar kendilerine iş arayışı ile gelen her adayın başvurusunu kabul etmektedirler. İşletmelerin işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla bir özel istihdam bürolarına başvurması durumunda, danışmanlık şirketleri başvuruya uygun adayları kendi aday havuzlarından seçip adayların işverene yönlendirilmesinden sorumludur. İstihdam karşılığında alınacak olan ücret ya da komisyon ise sadece işverenden talep edilebilmektedir. Maliyeti yüksek olan özel istihdam kuruluşlarının işletmelere sağladığı en büyük avantaj ise işletmeye büyük ölçüde zaman kazandırmasıdır. Özel istihdam kuruluşları sayesinde işletmeler aday havuzu oluşturma ya da ön eleme gibi işgören seçim süreçlerini hızlı bir şekilde geçebilmektedir (Özer vd., 2017: 75). Aynı zamanda aday havuzlarının uzman ve yetkinliği yüksek kişilerden oluşması da sağlanmaktadır (Arslan, 2019: 48).

- **Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurları:** Özellikle engelli, eski hükümlü ya da terör mağdurlarının hayata kazandırılması ve toplum içine karışmalarını sağlamak amacıyla yasalar tarafından desteklenen bir istihdam politikasıdır. Belirli bir sayı üstünde çalışanı olan işletmeler yasalar çerçevesinde sınırlı sayıda bir kota oluşturarak engelli kişilerin istihdamından sorumludurlar. Kamu işyerlerinde oluşturulan kota ise normal istihdam politikası dışında olup sadece engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarının başvuracağı ve başvurularının değerlendirileceği bir uygulamadır (Özer vd., 2017: 75).

1.1.3.2.2. Dış Kaynaklardan Aday Sağlamanın Avantajları ve Dezavantajları

İşletmeler işgücü ihtiyacını karşılamak için dış kaynak yöntemlerini seçtiğinde hem olumlu hem de olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu durumda insan kaynakları departmanında çalışacak kişinin dış kaynak seçimini yaparken bu iki durumu da göz önünde bulundurması, iyi bir saha çalışması yapması ve ona göre karar vermesi gerekmektedir.

İşletmelerin işgören ihtiyacını karşılamak amacıyla dış kaynakları tercih etmesi durumunda sağlayacağı avantajlar şu şekilde özetlenebilir:

- Geniş aday havuzunun oluşturulması ve bu havuzdan en uygun adayın seçilme olasılığının iç kaynaklara kıyasla daha yüksek olması (Keskin ve Yazıcı, 2016: 5),
- İşletmedeki durağanlığın kırılmak istenmesi,
- İşletmeye yeni bir bakış açısı kazandırılmak istenmesi (Arslan, 2019: 44),
- İşletmedeki mevcut personeller arasında rekabet ortamının oluşturulmak istenmesi,
- Ucuz işgücüne sahip olunmak istenmesi (Sabuncuoğlu, 2000: 78-79),
- İşgören seçim sürecinin hızlandırılmak istenmesi ve işletmenin diğer ana faaliyetlerine yoğunlaşmasının sağlanması (Erarslan vd., 2013: 12),

Tüm bu avantajlara rağmen iş gören seçiminde dış kaynak kullanımı bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Bunlar;

- Örgütsel kültür ve değerlere uygun olmayan adayların seçilmesi,
- Yeni çalışanların örgüte ayak uyduramaması ya da adaptasyon sürecinin uzun sürmesi,
- İşletmedeki mevcut çalışanların seçilmemesinden dolayı oluşan moral bozukluğu ve verim düşüklüğü,
- İşgören seçiminin yüksek maliyetli olması,
- İşgören seçim sürecinin uzaması olarak sıralanabilmektedir (Keskin ve Yazıcı, 2016: 5).

İşgören aday araştırma ve bulma sürecinde önemli olan işletmenin hedeflerine ulaşmasında en büyük katkıyı sağlayabilecek adayların tespit edilmesine olanak sağlayacak yöntemin belirlenmesidir.

1.1.3.3. Alternatif Kaynaklardan Aday Sağlama

İKY alanında son yıllarda kullanımı artan yöntemlerden biri olan dış kaynak kullanımı (outsourcing) şirketler tarafından oldukça tercih edilmektedir. Özellikle bazı işletmeler geçici ya da uzun süreli işgücü taleplerini karşılamak amacıyla işgören

kiralama ya da taşeron firmalara yönelme yöntemini kullanmaktadır (Khan Geldi, 2019: 47). Geçici işgören kiralama (leasing) firmaları, diğer adıyla taşeronlar, genellikle personel tedarikinden sorumludur. Özellikle temizlik ve güvenlik gibi işlerin yapılması amacıyla işletmeler büyük ihaleler düzenlenmektedir. İhaleyi kazanan firma, daha önceden işe aldığı ve eğittiği personelleri sözleşme çerçevesinde işletmede çalışması için gönderir (Khan Geldi, 2019: 48). İşletmeye gönderilen personel ihaleyi kazanan firmanın kadrolu çalışanları olduğu için işletmenin vergi, sosyal yardımlar ve sigorta gibi ücretleri ödeme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Ayrıca kişinin işten çıkarılması durumunda da işletmenin tazminat ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu gibi zorunlulukların bulunmadığı taşeron yöntemi hem özel işletmeler hem de kamu kurumları tarafından son dönemde oldukça tercih edilmektedir (Acar, 2009: 115-116).

İşgören ihtiyacını karşılamak için yararlanılan bir diğer yöntem kadın çalışanlardan yararlanılmasıdır. Ataerkil toplumlarda kadınların büyük çoğunluğu çalışmama eğilimi göstermektedir. Ayrıca ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucunda çalışma hayatına adım atan kadınların büyük bir çoğunluğu evlendikten sonra işi bırakmaktadır. Bu gibi durumları önlemek ve kadın çalışanların iş hayatında daha fazla yer almasını teşvik edebilmek amacıyla işletmeler kadınlara yönelik istihdamı artırıcı uygulamaları hayata geçirmişlerdir. Özellikle işletme bünyesinde kurulan kreşler, çocuklu annelerin ağır işlerde çalıştırılmaması ve çocuk yardımı gibi uygulamalar kadınların istihdamını artırmaya yönelik çalışmalara örnek olarak verilebilir (Özkan, 2010: 21).

Alternatif yöntemlerden olan bağımsız çalışanlardan yararlanma ise daha çok kısmi süreli ve geçici çalışanları ifade etmektedir. Son yıllarda uzaktan çalışma ve çağrı üzerine çalışma diye adlandırılan diğer çalışma biçimleri de oldukça tercih edilmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve bilgisayarın hemen hemen herkes tarafından etkili kullanılması bu çalışma şeklinin popüler hale gelmesini kolaylaştırmıştır.

Yine işgören bulma konusunda geleneksel olan ve çok fazla tercih edilmeyen uygulamalar da söz konusudur. Özellikle telefonla aday bulma, emeklilerden ve yabancı çalışanlardan yararlanma gibi uygulamalar bunlara örnek olarak gösterilebilir (Khan Geldi, 2019: 48).

Aday araştırma ve bulma süreci, bahsi geçen kaynaklarda yer alan yöntemlerden yararlanılarak uygun kişilerin aday havuzlarına dahil edilmesi ile sonlanmaktadır. Tüm bu süreçte insan kaynakları yönetimi departmanının temel görevi, uygun yöntemlerden yararlanarak çok sayıda uygun kişilerden oluşacak aday havuzlarının oluşturulmasıdır. Aday havuzları oluşturulduktan sonra sıra, aday havuzlarında yer alan adaylardan en iyilerinin seçilmesini amaçlayan işgören seçim sürecine gelmektedir.

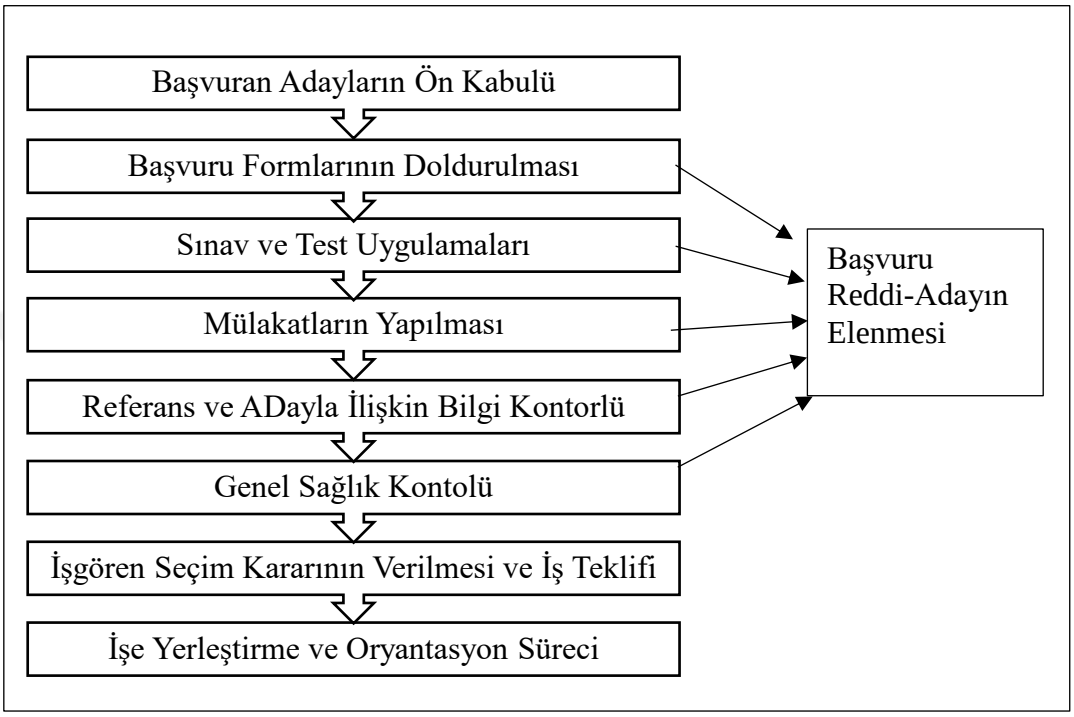
1.2. İŞGÖREN SEÇİM SÜRECİ

Örgütlerin ihtiyaç duyduğu uygun insan kaynağının aday havuzlarından seçilerek işletmedeki boş pozisyonların doldurulması amacıyla yapılan faaliyetler işgören seçim sürecini oluşturmaktadır (Temiz ve Cingöz, 2016: 533-534). Başka bir tanıma göre işgören seçim süreci, örgütteki işlerin başarıyla gerçekleşmesi için işletmenin ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte insan gücünün belirli test ve yöntemler kullanarak tespit edilmesidir. İşgören seçim süreci genel olarak iş başvuruların alınması ile başlayan ve işe alım ile sonlanan bir süreç olmasına karşın sürecin uzunluğu işletmeye bağlı olarak değişebilmektedir. Bazı işverenler bu süreci birkaç hafta ile kısıtlarken özellikle büyük işletmelerde işgören seçim süreci aylar sürebilmektedir. Tüm bu süreç hem işletmenin büyüklüğünden hem işletmenin sektördeki yerinden hem de işletmedeki insan kaynakları politikalarından etkilenmektedir.

İşgören seçim sürecinde ortak amaç işletmeye bugün ve gelecekte en yüksek katkıyı sağlayabilecek adayların seçilmesidir. Maliyet ve zaman gerektiren bu sürecin dikkatli bir şekilde sürdürülmesi önem arz etmektedir. İşletmenin ihtiyaç duyduğu sorumluluğu alamayacak bir adayın istihdam edilmesi, iş kazalarının gerçekleşme ihtimalini yükseltip çalışanlar arasında verim ve motivasyon düşüklüğüne sebebiyet verebileceği gibi çalışanın işten çıkarılması ve pozisyonun tekrar boş kalması ile sonuçlanabilmektedir. Bu gibi olumsuzluklarla karşılaşmamak için işgören seçim süreci titizlikle gerçekleştirilmelidir (Çetin, 2016: 27; Keskin ve Yazıcı, 2016: 8).

İşgören temin seçim süreci genel olarak başvuran adayların ön kabulü ile başlayıp, başvuru formlarının doldurulması, sınav ve test uygulamaları, mülakatların

yapılması ve genel sağlık kontrolü ile devam edip iş teklifinin yapılması ve işe yerleştirmenin gerçekleştirilmesi ile sona ermektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 85-90).



Şekil 1: Genel İşgören Seçim Süreci

Kaynak: Acar A., 2009: 119

İşgören seçim sürecinin ilgili aşamaları, aşağıda ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

1.2.1. Başvuruda Bulunan Adayların Ön Kabulü

İşletmenin insan kaynağına duyduğu ihtiyaç ilan edildikten sonra uygun niteliğe sahip olduklarını düşünen adayların başvuruları işletme tarafından kabul edilmektedir. Adayların başvuruları, insan kaynakları birimindeki kişiler tarafından gözden geçirilmekte ve uygun olmayan adaylar elenmektedir (Örücü, 2002: 124-125). Bu aşamada aday ile işletme tarafından yetkilendirilen kişi karşılıklı olarak iletişim kurmaktadır. Genel olarak yaş, eğitim ve askerlik gibi konulardan konuşularak kişilerde var olan iletişim yeteneğinin düzeyi tespit edilmeye çalışılmaktadır. Telefon aracılığı ile de gerçekleşebilen bu görüşmelerde ortak amaç, işletmenin aradığı

niteliklere uygun olmayan kişilerin elenmesidir. Elenen adaylara yapılacak açıklamanın kişiyi küçük düşürücü ifadelerden uzak olması ve onur kırıcı olmaması önem arz etmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 87). Ayrıntıya girilmeden yapılan karşılıklı görüşmelerde uygun niteliği sahip olduğu düşünülen adaylardan daha detaylı bilgi almak amacıyla ayrıntılı başvuru formlarının doldurulması istenerek bir sonraki aşamaya geçilebilmektedir.

1.2.2. Başvuru Formu Doldurtma

Başvuru formu doldurtma aşaması bazı işletmelerde işgören seçim süreninin ilk adımı olup tüm adaylara uygulanırken, bazı işletmeler bu aşamayı sadece özgeçmişlerini (CV'lerini) kabul ettikleri adaylara uygulamaktadır. Başvuru formlarının doldurtulması, tüm adayların aynı soruları yanıtlamak zorunda kalması sebebiyle daha sağlıklı bir seçim süreci için uygun görülmektedir. Başvuru formlarının içeriği işletmedeki işlere göre değişebilmekle birlikte tüm iş aileleri için standart bir başvuru formu da kullanılabilmektedir. Standart formun kullanılması durumunda pozisyona özgü olabilecek bilgilerin elde edilmesi güçleşmekte ve işgören seçim süreci olumsuz sonuçlanabilmektedir. Her pozisyon için dizayn edilen başvuru formlarının işgören seçim sürecinde kullanılması ise işletmeye etkin bir aday tarama yöntemi sağlamakta ve uygun adayların tespit edilme süresini hızlandırmaktadır (Ntabeni-Bheme, 2019: 61). Bilgisayar ortamında ya da yazılı olarak adaya doldurtulan tüm formlarda "verilen bilgilerin doğruluğu" kısmı yer almaktadır. Aday tarafından doldurulan ve imzalanan tüm başvuru formları işveren tarafından teyit edilerek kaydedilmektedir. Aday tarafından verilen bilgilerin yanıltıcı ve yanlış olması durumunda işveren kişiyi işgören seçim sürecinden eleme hakkına sahiptir. Başvuru formunda verilen bilgilerin yanıltıcı olduğu adayın işe alımından sonra tespit edilirse işletme varlığını koruma altına almak amacıyla ilgili personeli işten çıkartma kararı alabilmektedir. Hem işletmeyi koruma da hem de uygun adayları tespit etmeye yardımcı olan başvuru formları hemen hemen tüm işletmeler tarafından tercih edilmektedir (Kızıloğlu, 2012: 57).

1.2.3. Sınav ve Test Uygulamaları

İşgören seçim sürecinde önemli bir aşamayı oluşturan sınav ve test uygulamalarının kullanılmasında ortak amaç, iş analizi sonucu oluşturulan iş tanımlarından sağlanan ve bir işin yapılması için gerekli olan bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olan adayların tespit edilmesine yardımcı olmaktır. Kullanılan testler işe alınacak çalışanların hem psikolojik hem de fizyolojik özelliklerini ölçerek, pozisyona en uygun bilgi ve beceriye sahip olan kişilerin objektif olarak seçilmesine olanak vermektedir. Ayrıca bu testler sadece işgören seçiminde değil, transfer ve terfi süreçlerinde ve mevcut çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde de kullanılmaktadır (Yıldız, 2020: 23-24). Maliyeti yükselten bu uygulamaların işveren tarafından tercih edilmesinin temel nedeni aday ile müracaat edilen pozisyon arasındaki uyumluluğun net bir şekilde belirlenmesi ve yanlış kişinin istihdam edilmesinin önüne geçilmek istenmesidir. İlgili testlerin uzman kişiler tarafından kullanılması ve yorumlanması, işletmeye en büyük katkıyı sağlayabilecek adayların tespit edilmesini kolaylaştırmaktadır. İşe alım sırasında kullanılan testler işletmeden işletmeye ya da işin gerektirdiği niteliklere göre değişebilmektedir (Arslan, 2019: 55).

1.2.3.1. Test Türleri

Adayların yeteneği, zekâsı ve kişiliği hakkında bilgi sahibi olmak ve başarılarını tespit etmek amacıyla işletmeler tarafından kullanılan testler; zekâ testi, yetenek testi, kişilik ve ilgi testleri, başarı testi, iş örnekleri ve yalan makinesi testidir.

- **Zekâ Testi:** Zekâ testlerinin kullanılmasında temel amaç kişiler arasındaki zihinsel farklılıklarının ölçülmek istenmesidir. Bu testler kişilerin öğrenme kapasitelerini tespit etmesinin yanı sıra adayların çıkarım yapabilme, öğrendiklerini gerçek hayata uyarlayabilme ve yeni fikirleri üretebilme yeteneklerini de tespit etmektedir (Cook, 2016: 136-137). Bir işin yapılması için gerekli olan özellik ve niteliklere göre zekâ düzeyleri değişmektedir. Örneğin; bir işletmedeki yönetici veya uzmanlık gerektiren pozisyonlar için yüksek zekâ düzeyi istenirken, aynı işletmedeki kantin görevlisi veyahut temizlik işçisi için alt düzey zekâ seviyesi yeterli olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 91). Kişilerin işteki performansının ve kıdem durumlarının zekâ

ile pozitif yönde bir ilişki göstermeleri işgören seçiminde bu tür testlerin kullanılmasını yaygınlaştırmıştır (Günay ve Çarıkçı, 2019: 186).

- **Yetenek Testi:** Kişilerin öğrenme kabiliyetlerinin ve hangi alanlarda becerikli olduklarının tespitinde kullanılan testlerdir. Kişilerin bedensel ve zihinsel becerilerini kullanarak davranışlarını düzenleme kapasitesi olarak da ifade edilebilmektedir (Göktaş ve Çetinceli, 2015: 721). Kullanılan yetenek testleri yazılı ve sözlü olabileceği gibi uygulamalı yetenek testleri de mevcuttur. İşin niteliğine göre değişebilen yetenek testleri genel olarak kişiye uygun bir eğitim verilmesi durumunda ortaya çıkması beklenen potansiyel yeteneğin belirlendiği testlerdir (Günay ve Çarıkçı, 2019: 187).

- **Kişilik ve İlgi Testi:** Kişilik testleri daha çok adayların psikolojik özelliklerini ölçmek için kullanılmaktadır. Özellikle adayların kararlılığı, sorumluluğu, dürüstlüğü, tutarlılığı ve yaratıcılığının tespit edilmesinde önemli rol almaktadır. Kişilerin iç yüzlerinin belirlenmesine yardımcı olan kişilik testleri aynı zamanda işletmedeki kişilik tiplerinin belirlenmesinde de kullanılmaktadır. Kişilik testlerinin kullanılması, işletmenin ihtiyaç duyduğu kişilik tipine sahip en uygun adayın seçilmesine yardımcı olmaktadır (Yetimaslan, 2010: 21). İlgi envanterleri ise daha çok kişilerin nelere ilgi duyduklarını saptamak amacıyla kullanılmaktadır. Daha çok ilgili alanlarından bahsedilen soruların sorulduğu ve kişilerin sosyal yönlerini ifade eden testlerdir. Meslek seçiminde kullanılabileceği gibi işe alım sürecinde de oldukça kullanılan bir testtir. İşe alım sürecinde kullanılan ilgi envanterlerinin temel amacı ise adayın başvurduğu pozisyona ilgi duyup duymadığını saptamaktır. Duyulan ilgilinin seviyesi işe alım sürecinde önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. (Günay ve Çarıkçı, 2019: 188-189).

- **Başarı Testi:** Başarı testleri genel olarak kişinin şimdiki davranışlarını ölçerek, iş-performans düzeyinin belirlenmesinde yardımcı olan testlerdir. Kişilerin sahip oldukları eğitim düzeyi, yetişme tarzı ve deneyime dayalı olarak işte başarılı olup olmayacağına karar vermek amacıyla kullanılmaktadır (Yetimaslan, 2010: 22).

- **İş Örnekleri:** Adayın bilgisinden çok işi yapabilme düzeyinin belirlendiği ölçümlerdir. İş örneklerinde amaç, adayın işi yapıp yapamayacağı hakkında bilgi

sahibi olmaktır. Bu testlerde, adaydan işin bir bölümünün yapılması istenerek adayın o işi yapabilme kapasitesinin hangi düzeyde olduğu tespit edilmektedir (Yetimaslan, 2010: 22)

- **Yalan Makinesi Testleri:** Kişilerin nefes alışveriş hızları, nabzı ve kan basıncının yanı sıra terleme miktarının da ölçülerek grafiksel olarak kayda alındığı yöntemdir. Bu süreçte adaylara belirli sorular sorularak cevap vermesi istenmektedir. Cevap veren adayların tepkileri ölçülerek bilgisayar ortamına kaydedilmektedir. Art arda yöneltilen sorular karşısında adayın vermiş olduğu tepkiler sinyaller aracılığıyla uzmanlar tarafından yorumlanarak, kişilerin yalan söyleyip söylemediğinin tespit edildiği test yöntemidir. Daha çok FBI ve CIA gibi kurumlarda işe alım sürecinde kullanılan yöntemlerden biridir.

1.2.3.2. Testlerde Geçerlilik ve Güvenirlilik

İşe alım sürecinde kullanılacak olan testlerin bazı ölçümlerden geçerek güvenirliliği ve geçerliliğinin ispatlanmış olması gerekmektedir. Aksi halde işgören seçim sürecinde kullanılacak testlerin işletmeye yararı tartışmalı hale gelecektir. Geçerliliği ve güvenirliliği ispatlanan testlerin kullanılması işgören seçiminin doğru sonuçlanmasına yardımcı olmaktadır.

Geçerlilik, ölçülmesi hedeflenen bir özelliğin gerçekten test aracılığı ile ölçülebilir olmasını ifade etmektedir. Kişinin tahmin edilen performansı ile ortaya konan performansın karşılaştırılıp aradaki farkın ölçülmesiyle elde edilmektedir (Günay ve Çarıkçı, 2019: 182-183). Kullanılan testin geçerliliği ölçtüğü özellik ile sınırlıdır. Örneğin zekâ testleri sadece kişinin zekâ ölçümünü sağlarken yeteneğin ölçümünü gerçekleştirememektedir. Yine işgören seçiminde kullanılan kişilik testleri adayın kişilik özelliklerini ölçerken kişinin iş ile ilgili deneyiminin ölçülmesinde kullanılamamaktadır. Aynı zamanda kullanılan testte ölçülmesi gereken özelliğe uygun nitelikte sorulara yer verilmesi testin içerik geçerliliğini sağlamasına yardımcı olmaktadır. Örneğin uygulanacak bir zekâ testinde adaylara sorulan soruların zekâ ile ilişkilendirilemeyecek nitelikte olması o testin içeriğinin geçersiz olduğunu göstermektedir. Geçerliliği kanıtlanmamış olan testlerin işgören seçim sürecinde kullanılması sürecin hatalı sonuçlanmasına neden olabilmektedir (Acar, 2009: 128).

Güvenirlilik ise tutarlılık olarak ifade edilmektedir (Günay ve Çarıkçı, 2019: 183). Aynı adaya farklı zamanlarda uygulanan testin sonuçları birbiri ile tutarlılık göstermesi durumunda o testin güvenirliliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır (Arslan, 2019: 55). Uygulanan testin sonuçları birbiri ile benzerlik göstermemesi durumu ise testin güvenirliliğinin düşük olduğunu göstermektedir (Günay ve Çarıkçı, 2019: 183).

1.2.4. Adaylarla İş Görüşmesinin Yapılması

İş görüşmeleri diğer adıyla mülakatlar hemen hemen her işletme tarafından tercih edilen bir yöntem olup işe kabul edilme olasılığı yüksek olan kişilerle gerçekleştirilen bir kişilerarası etkileşim sürecidir. Belirli bir zamanda gerçekleşen bu süreçte adayın profili net bir şekilde insan kaynakları tarafından değerlendirilerek işe uygunluğu tespit edilmektedir. Mülakat yöntemlerinin temel amacı, adayın daha önce vermiş olduğu bilgilerin doğrulunun tespit edilmesine, dış görünüşlerinin ve davranışlarının değerlendirilmesine yardımcı olmaktır. Mülakat sürecinde adayın sözlü iletişim yeteneği değerlendirilerek iş için olan isteği de ölçülmektedir. Aynı zamanda adayın iş ve işletme hakkında detaylı bilgi edinmesine de olanak tanımaktadır (Yıldız, 2020: 41-42). Mülakat sürecinin güven ortamında gerçekleşmesi adayın kendini daha iyi ifade etmesine olanak sağlamaktadır. Mülakatı gerçekleştiren kişi işletmeyi temsil ettiğini, işletme imajını zedeleyecek tavır ve davranışlardan uzak durması gerektiğini unutmamalıdır. Mülakatçı ön yargısız bir şekilde adayı tanımaya yönelik sorular yönelterek mülakat sürecini başlatmalı, işin yapılması için gerekli olan nitelikleri detaylandırmalı, adayın işten beklentilerini öğrenerek adayın sorduğu sorulara uygun cevaplar vermelidir. Başarılı bir mülakat sürecinin gerçekleşebilmesi için mülakatta sorulacak soruların önceden belirlenmesi ve belirli bir sıraya göre yapılması gerekmektedir. Böylece mülakatta oluşabilecek hatalar minimuma indirgenmektedir (Gider, 2015: 41-42).

İş görüşmeleri adayın sayısına ve pozisyonun niteliğine göre değişiklik göstermektedir. Genel olarak iş görüşmeleri planlı mülakat, plansız mülakat, panel mülakatı, grup mülakatı ve stres mülakatı olarak sıralanabilmektedir.

- **Planlı Mülakat:** Yapılandırılmış mülakat olarak da bilinmektedir. Yapılandırılmış mülakatta sorulacak olan soruların sayısı, niteliği, sorulma sırası önceden iş analizleri aracılığıyla firma tarafından hazırlanmaktadır. Aynı zamanda hazırlanan sorulara verilebilecek cevapların ölçülmesine yardımcı olacak bir değerlendirme formu da düzenlenmektedir. Mülakatta adayın vermiş olduğu cevaplar değerlendirme formuna işlenerek kişinin işe uygunluğu tespit edilmektedir. Belirli soruların dışına çıkılmaması aday hakkında geniş bilgiye sahip olunmasının önüne geçse de objektif ve güvenilir bir mülakat yöntemi olarak görülmektedir. Bu nedenle birçok işletme tarafından tercih edilmektedir (Yetimaslan, 2010: 25-26).

- **Plansız Mülakat (Yapılandırılmamış Mülakat**): Serbest mülakat olarak da bilinmektedir. Daha çok sohbet ortamında gerçekleşen, herhangi bir ön hazırlık gerektirmeyen ve sohbetin seyrine göre de soruların ve sürenin değiştiği bir mülakat sürecidir. Her adayla aynı konular üzerinde konuşmanın mümkün olmadığı bu tür mülakatalar da adayların birbiri ile kıyaslanması ve değerlendirilmesi zor olabilmektedir. Görüşmeye katılan kişilerin fazla rahat tavır sergilemeleri, görüşmecinin süreçteki kontrolünü kaptırması ve sohbetin farklı konuları içermesi sebebiyle işle ilgili önemli konuların gözden kaçırılmasına sebebiyet vermektedir (O'Meara ve Petzall, 2013: 111). Genel olarak serbest mülakat adayın olaylara olan tutumu, tepkileri ve düşüncelerinin saptanmasına yönelik gerçekleşmektedir (Gider, 2015: 42-43).

- **Panel Mülakatı:** Birden fazla mülakatçının katılımıyla gerçekleşen mülakat yöntemidir. Burada amaç adayı birden fazla kişi karşısında strese sokmak ve stres altında adayın tepkilerini ölçmektir. Panel mülakatında katılımcılar adaya birden fazla soru yönelterek adayın sahip olduğu bilgi ve becerilerinin doğruluğunu ölçmektedir. Diğer mülakatlara göre daha uzun sürebilmektedir. Çok fazla tercih edilen bir yöntem olmamasına karşılık baskı ve stres dayanıklılığı gerektiren işlerde tercih edilmektedir (Gider, 2015: 44).

- **Grup Mülakatı:** Birden fazla adayın birlikte katıldığı ve sürecin eş zamanlı yürütüldüğü mülakat türüdür. Burada adaylara belirli bir konu verilerek üzerinde konuşmaları ve birlikte cevap vermeleri istenmektedir. Adaylara verilen konular güncel olabileceği gibi spesifik bir konu da olabilmektedir. Grup mülakatında

amaç, adayların grup içi sergiledikleri davranışlarını gözlemlemek; iletişim, ikna ve liderlik yeteneklerini ölçmektir. Grup mülakatları adayların birbiri ile eş zamanlı olarak kıyaslanmasını da mümkün kılmaktadır (Khan Geldi, 2019: 65).

- **Stres Mülakatı (Baskılı Mülakat):** Stres mülakatlarında amaç adayın soğukkanlılığını tespit etmektir. Mülakatta adayı stres altına alabilecek sorular önceden hazırlanabileceği gibi, görüşme sırasında mülakatçı tarafından tespit edilen ve adayı rahatsız ederek gerginleşmesine neden olacak gelişigüzel sorular da sorulabilmektedir. Art arda ve beklenmedik anda sorulan sorulara adayın ne tür tepki verdiği mülakatın olumlu ya da olumsuz sonuçlanmasına neden olmaktadır. Özellikle soğukkanlılık gerektiren işlerde oldukça tercih edilen bir mülakat yöntemidir (Yıldız, 2020: 45).

Tüm adaylar işletmenin tercih ettiği mülakat yöntemine göre değerlendirilmektedir. Değerlendirme sonucu uygun gereklilikleri taşımayan, davranışları ve sözleri ile etkili iletişim kuramayan ve işletme kültürüne uyum sağlamayacağına kanaat getirilen adaylar süreçten elenmektedir. Mülakat sürecinde başarılı olan adaylar ise telefon ya da e-mail aracılığı ile bilgilendirilerek işgören seçim sürecinin diğer aşamalarına davet edilmektedir.

1.2.5. Referans ve Adayla İlgili Bilgilerin Kontrolü

İş görüşmeleri tamamlandıktan sonra seçilmesi muhtemel olan adayların başvuru formunda göstermiş olduğu bilgilerin doğruluğunu tespit etmek amacıyla referans kontrolü yapılmaktadır. Referans ve adayla ilgili bilgilerin kontrolü, insan kaynaklarında işe alım sürecinden sorumlu olan kişiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Amaç, adayın geçmiş işteki performanslarına bakarak gelecekteki iş başarısı hakkında bilgi edinmektir. İşgören seçim sürecinde gerekli görülen bir aşamadır. Adayların başvuru formlarında göstermiş olduğu referanslar daha çok önceki işyerlerinde çalışan kişilerden ya da en son mezun oldukları okuldaki akademik kişilerden oluşmaktadır. Başvuru formunda belirtilen referansların kontrolünü sağlamak için genel olarak üç yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki ve etkili olan yöntem referans gösterilen kişi ile yapılan yüz yüze görüşmelerdir. Adayın eski iş yerine ya da en son mezun olduğu eğitim kurumuna bizzat gidilerek şahsen

gerçekleşen görüşmelerde aday hakkında bilgi edinilmektedir. Maliyeti yükselten ve zaman gerektiren bir yöntem olması nedeniyle oldukça az tercih edilmektedir. Bir diğer referans kontrol yöntemi ise referans gösterilen kişiyle mail aracılığıyla yapılan görüşmelerdir. Mail aracılığıyla adayların kişiliği ve iş bazındaki yetkinlikleri hakkında bilgi istenilerek doğrulama yapılmaktadır. Hem maliyet gerektirmemesi hem de zaman kazandırması sebebiyle oldukça tercih edilmektedir. Telefon aracılığıyla referansların kontrol edilmesi ise başka bir referans kontrolü yöntemidir. Gösterilen referanslara telefon edilerek iletişim kurulması ve bilgi sahibi olunması amaçlanmaktadır. İnsan kaynakları uzmanı, referansların eski çalışanı hakkında nasıl konuştuğu konusunda hassas olmalı, konuşmaların tutarlılığını iyi yorumlamalıdır (Putti, 2015: 80-81).

1.2.6. Sağlık Kontrolü

Sağlık kontrolleri işgören seçim sürecinin son aşamasını oluşturmaktadır. Genel olarak çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak işi yapmaya uygunluğu tespit edilmektedir. Sağlık kontrolünde istenen muayeneler firmadan firmaya ve sektörden sektöre göre değişlik gösterebilmektedir. Küçük işletmeler genel bir sağlık muayenesini işe alım sürecinde yeterli görebilirken bazı firmalar genel sağlık muayenelerinin yanında uyuşturucu testi, alerji testi, AIDS testi vb. kapsamlı muayeneleri de talep edebilmektedir (Putti, 2015: 82). Talep edilen sağlık muayenelerinin maliyeti başvuru sahibi ya da işletmeler tarafından karşılanabilmektedir. Özellikle sağlık ekibine ve laboratuvar olanaklarına sahip olan işletmeler sağlık muayenelerine özel bütçe ayırarak maliyetleri kendileri karşılamaktadır. Sağlık kontrolleri genel olarak adayın fiziksel ve psikolojik olarak işe uyguluğunun tespit edilmesi için kullanılmaktadır. Aynı zamanda adayların işten önceki sağlığa yönelik geçmiş öykülerinin de kayıt altına alınmasına olanak vermektedir. Böylece işe alımdan sonra gerçekleşebilecek bir kaza ya da hastalık söz konusu olduğunda işverenden talep edilebilecek haksız tazminatların önüne geçilmiş olunur. Ayrıca bulaşıcı hastalığı olan bir kişinin işe girmesi en başından engellenerek işletmedeki çalışan sağlığının korunması amaçlanır (Kurtuluş, 2006: 46-47). Sağlık kontrollerinde genel sağlık muayenesinin yanı sıra bazı testler de istenebilmektedir.

1.2.6.1. Genel Sağlık Muayeneleri

Sağlıklı bir adayın istihdam edilmesi her işletme için önemlidir. Bu nedenle birçok işletme işe yeni başlayacak adaylardan genel sağlık durumlarını öğrenmek amacıyla sağlık muayenesi istemektedir. Kan ve idrar testinin yanı sıra akciğer röntgenin de talep edildiği sağlık raporları adayın işin gerektirdiği sorumlulukları üstlenip üstlenemeyeceği hakkında bilgi vermektedir. Adayın işi yapması için gerekli olan fiziksel ve psikolojik yeterliliğe sahip olmaması durumunda kişi süreçten elenmektedir. Özellikle kamu sektöründe gerçekleşen işgören seçim sürecinde bu tür sağlık raporlar zorunlu olmakta ve belirli periyotlarda yenilenmektedir (Kızıloğlu, 2012: 74-75).

1.2.6.2. Uyuşturucu Testleri

Bazı işletmeler adaylardan genel sağlık muayenelerinin yanında uyuşturucu testi de istemektedir. Uyuşturucu testleri, çalışma ortamının güvenliğini sağlamak ve yaşanması muhtemel iş kazalarının önüne geçmek amacıyla işverenler tarafından tercih edilmektedir. Uyuşturucu bağımlısı olan kişilerde dalgınlık, kendinden geçme hali, düşük üretkenlik ve yüksek devamsızlık oranı gözükmektedir (Raciot ve Williams, 1993: 1880). Özellikle uyuşturucu kullanan kişilerin iş kazası geçirme olasılığının uyuşturucu kullanmayan kişilere oranla daha yüksek olduğu gözlenmektedir. İş ortamında diğer çalışanların güvenliğine yönelik bu tür tehditlerin önüne geçmek ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak amacıyla günümüzde uyuşturucu testlerinin kullanımının arttığı görülmektedir (Pynes, 2013: 189).

1.2.6.3. AIDS Testi

İnsan bağışıklık yetmezliği virüsü (HIV), kan veya cinsel temas yoluyla bulaşan ve vücuda girdiğinde kişilerin bağışıklık sisteminin zayıflamasına yol açan bir virüstür. Genel olarak bağışıklık sisteminde önemli bir rol alan CD4+T lenfositi (CD4 hücreleri) hücrelerini yok ederek kişinin etkili bir bağışıklık göstermesine engel olmaktadır (Altın, 2021: 5). Enfekte olan ve bağışıklık sistemi düşen bireyler kazanılmış bağışıklık yetersizliği sendromu (AIDS) geliştirmektedir**.** Bu bireylerde verem, zatürre, pnömani gibi hastalıkların gelişmesi ve hayatın kaybı olasılığı oldukça yüksektir (Olian, 1988: 137). Çalışma ortamında HIV bulaşma riskini azaltmak

amacıyla işverenler, işe alım sürecinde adaylardan AIDS testi isteyebilmektedir. Özellikle sağlık sektöründeki işletmeler tarafından istenen AIDS testinin genel amacı, kan ve diğer vücut sıvılarına maruz kalma riski sonucu bir iş kazası durumunda kaza sonrası tazminat durumuna açıklık getirmek ve hem çalışanın hem de halk sağlığının korunmasına yardımcı olmaktır. Yapılacak olan AIDS testinin zorunlu tutulmaması, gönüllülük esasına dayanması ve gizlilik çerçevesinde yapılması önem arz etmektedir.

1.2.6.4. Genetik Testler

İşverenler çalışanlarını sağlıksız gen-çevre etkileşimlerinden korumak, üretkenliği arttırmak ve artan sağlık bakım maliyetlerini kontrol etmek amacıyla çalışanlarından genetik test isteyebilmektedir. Genetik testte amaç belirli hastalıkları gösteren kişilerin genetik materyal dizilerini saptamak ve bu dizilere sahip kişilerin yüksek risk gruplarını belirlemektir. İşverenler genetik test aracılığıyla çalışanlarının sağlık statülerini de net bir şekilde görebilmekte ve ileride oluşabilecek hastalık durumlarını tahmin edebilmektedir. Ayrıca genetik testler kişilerin çalışma ortamındaki belirli kimyasal maddelere karşı gösterebilecekleri bireysel duyarlılıkların tespit edilmesine de yardımcı olmaktadır (Diamond, 1983: 232-233). Böylece bireysel duyarlılığa sahip olan adayların istihdamından önce gerekli sağlık tedbirlerinin alınması kolaylaşmaktadır. Böylece işverenler olası bir hastalık durumunda kimlerin istifa edebileceğini ya da kimlerin sağlık nedenleriyle emekli olacağı bilgisini önceden tahmin ederek istihdam politikasında değişikliğe gidebilmektedir (Edwards, 2003: 420).

İstihdam sürecinde kullanabilecek genetik testlerin kullanım amacı, elde edilen verilerin korunması, genetik testin beraberinde getirdiği sorumluluklar, etik ve yasal düzenlemeler hakkındaki detaylı bilgi tezin ikinci kısmında sunulmuştur.

1.2.7. İşe Alım Kararı ve Teklif Verme

İşgören seçim sürecinde olduğu gibi işe alım kararının verilmesinde de genel amaç işe en uygun aday ya da adayların seçilmesidir. İşe alım kararının verilmesi işin niteliğine göre değişebileceği gibi örgütün büyüklüğüne göre de değişebilmektedir. Küçük işletmelerde işe alım kararı tek bir kişiye bağlı olabilirken büyük işletmelerde birden fazla kişi söz sahibidir. Özellikle birim yöneticisi ve insan kaynakları yöneticisi

gibi belirli kişilerin katıldığı ve belirli bir prosedürün takip edildiği bu süreç sonucunda işe alım kararı verilmektedir (Yetimaslan, 2010: 34-45). İşe alım kararı verilen adaylara götürülecek olan teklifler insan kaynakları departmanı tarafından kurum ücret politikaları göz önünde bulundurularak düzenlenmektedir. İşe alınmasına karar verilen adaylar işletmeye davet edilmektedir. Davet edilen adaylarla yapılan görüşmede adayın çalışma şartları ve çalışma saatleri, işletmenin sağlayacağı yan hakların yanı sıra ücret gibi konular görüşülerek adaya iş teklifi yapılmaktadır (Gider, 2015: 49). İş teklifini kabul eden adaylardan işe yerleştirmeden önce bazı ek belgeler istenebilmektedir. Bu belgeler işletmeden işletmeye değişebilmektedir. Genel olarak işletmeler tarafından istenen belgeler; kimlik fotokopisi, ikametgâh belgesi, diploma, vesikalık fotoğraf ve adli sicil kaydıdır. Belgelerin teslimi ve onayı ile işe giriş işlemleri başlatılmaktadır (Arslan, 2019: 64).

İşgören seçim süreci sonunda işe kabul edilmeyen adaylar nazik bir şekilde durumdan haberdar edilmelidir. Uygun bir dil kullanılarak yapılan bilgilendirmenin yanı sıra işletmeye olan ilgisinden dolayı da adaya teşekkür etmek işletmenin prestijini yükselten davranış biçimidir. İşe alım kararı sonucunda reddedilen adayların referans, özgeçmiş ve test sonuçlarının saklanması ileride ihtiyaç duyulabilecek pozisyonlar için kullanılması açısından oldukça önem arz etmektedir. Aynı zamanda adayın başvurduğu pozisyon dışında başka bir pozisyon için uygun görülmesi durumunda da o pozisyon için teklifte bulunulabilmektedir (Çetin, 2016: 39-40).

1.2.8. İşe Yerleştirme ve Oryantasyon Süreci

İş teklifinin kabul edilmesiyle birlikle insan kaynakları departmanı adayın işe başlama tarihini belirlemektedir. İşe giriş için gerekli olan evrakların temin edilmesi ve iş sözleşmenin imzalanmasıyla beraber adayın işe giriş işlemleri insan kaynakları departmanı tarafından yürütülürken, adayın işe yerleştirilmesi ve oryantasyon süreci de eş zamanlı planlanmaktadır (Gider, 2015: 50). İşe yeni başlayacak kişilerin işletmeye, işletmenin sahip olduğu kültüre ve işletme çalışanlarına hızlı bir şekilde uyum göstermesi amacıyla kişilere oryantasyon eğitimi planlanmaktadır. Oryantasyon sürecinde kurumsal giyiniş ve davranış kurallarının yanı sıra işletmenin geçmiş tarihi ve kişilere sağladığı sosyal imkanlar detaylı olarak aktarılmaktadır. Ayrıca

oryantasyon programı iş fonksiyonlarının aday tarafından daha iyi anlaşılmasına ve çalışanların pozisyonlarını tanımasına yardımcı olmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre yeni başlayan bir çalışanın işten ayrılma kararını ilk altı ay içerisinde aldığı gözlemlenmektedir. İlk altı ay içindeki işten ayrılma niyetlerini en aza indirmek ve çalışanlara aidiyet duygusu kazandırmak amacıyla da birçok işletme tarafından oryantasyon süreci sağlanmaktadır. Bu süreç işletmenin rekabet üstünlüğü sağlamasına da katkı verecektir. İşletmeler oryantasyon sürecini zaman kaybı olarak değerlendirmek yerine çalışanların elde tutulmasına katkı sağlayacak bir yöntem olarak görmelidir (Yetimaslan, 2010: 36).

İKİNCİ BÖLÜM

ETİK, GENETİK TESTLER VE GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK DÜŞÜNCELER

Çalışmanın bu bölümünde, etik kavramı, genetik testler ve genetik testlere yönelik etik düşünceler konuları üzerinde durulmuştur.

2.1. ETİK

Günümüzün üzerinde en çok tartışma yapılan konularından biri etiktir. Tezin bu bölümünde etik kavramı, temel etik ilkeler, etik türleri, bireysel etik ve iş etiği konuları üzerinde durulacaktır.

2.1.1. Etik Kavramı

Etik kavramı, batı dili olan Yunanca "karakter, gelenek, örf, adet" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türetilmiştir (Dewey ve Tufts, 2013). Türkçe de ise ahlak kavramının karşılığı anlamında kullanılmaktadır. Her ne kadar ahlak ve etik kavramları birbirleriyle benzerlik gösterse de literatürde birkaç açıdan birbirlerinden farklı olarak tanımlanmaktadır (Karaküçük, 2017: 4) Günümüzde ahlak daha çok duygusal boyuta dayanan ve törebilimi olarak kabul edilen bir kavram olup birçok insan tarafından gerçekleştirilen davranışları ifade etmektedir. Özellikle toplumun davranışlarının nasıl olması gerektiğini belirleyen ve yazılı olmayan kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ahlak kavramı toplumun sahip olduğu dine ve etnik değerlere göre değişebilmektedir. Ahlakın yaptırımı ise bireyin vicdanıdır. Kişi kendi vicdanın sesini dinleyerek eylemlerini doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü olarak nitelendirmektedir (Aydın, 2021: 5). Bireyin toplum içinde göstermiş olduğu davranış o kişinin vicdanında herhangi bir uyarıcı sese bürünmüyorsa, o davranış o kişi için "iyi" olarak kabul görmektedir. Bu bakımdan ahlak her ne kadar toplum tarafından benimsenmiş olsa da daha çok kişiye özgü bir kavramdır.

Etik kavramı ise literatürde ahlakı konu alan bir felsefe bilimi olarak kabul görmektedir. Farklı kaynaklarda yer alan etik tanımları aşağıda görüldüğü gibidir;

- Etik, daha soyut kavramlara dayalı olan ve belirli bir alana ilişkin kurallar bütünüdür (Aydın, 2021: 4-6).

- Etik, bireyden bireye hatta toplumdan topluma değişiklik gösteren ve insan davranışlarının nasıl olması gerektiği ile ilgili yargıları içermektedir. Bu bağlamda etik bir davranış bilimidir (Tiyek ve Peker, 2015: 115).

- Etik, daha çok neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin kararların alınmasına yardımcı olan felsefe bilim dalıdır (Tekin, 2021: 3).

- Etik, sosyal hayatı düzenleyen ve insan hareketlerini belirleyen sosyal kurallar dizidir (Çelikkol, 2017: 3).

- Etik, insanların toplum içinde göstermiş oldukları kabul edilebilir ve kabul edilemez davranış biçimlerinin ayırt edilmesine yardımcı olan normları ifade etmektedir (Karaküçük, 2017: 4).

- Etik evrensel ve genel bir geçerliliğe sahiptir. Etik, bireysel iyilikten çok evrensel olarak "istenilen iyi" kavramı üzerine durarak hem toplumsal hem de bireysel refahı sağlamaya yönelik standartları hayata geçirmeyi hedeflemektedir. Evren için iyi olduğuna inanılan şeyin doğru kabul edilmesine olanak sağlamaktadır (Aydın, 2021: 7-8). Toplumsal ilişkilerin oluşmasını ve düzenlenmesini amaçlayan bu kuralların herhangi bir hukuki ya da dinsel yaptırımı bulunmamaktadır (Özkan, 2020: 25).

Yapılan tüm tanımlara doğrultusunda etik, toplum tarafından uygun görülmüş, ahlaki değerlere sahip davranış biçimlerinin oluşmasını sağlayan kurallar bütünü olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda etik, beklenen ve amaçlanan davranış biçimlerini irdeleyerek bireyin nasıl davranması veya neyin olması gerektiğini gösteren ve bireyin uyması gereken kültürel, ekonomik, sosyal ve bilimsel değerlerin üzerine kurulan bir alandır (Aktürk, 2018: 36-37).

2.1.2. Temel Etik İlkeler

Her toplumun benimsemiş olduğu etik değerler farklıdır. Zamanla birlikte kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik değişimler meydana gelmekte ve sahip olunan etik algılar da bu değişimlerden etkilenmektedir (İşseveroğlu, 2001: 55-56). Global olarak kabul gören ve toplumlar arasında farklılık göstermeyen temel etik

ilkeler ise; sadakat, dürüstlük ve doğruluk, adalet, sözünde durmak, başkalarına yardım etmek, başkalarına saygı göstermek ve mükemmeliyeti aramaktır. Bu ilkeler aşağıda kısaca incelenmeye çalışılmıştır;

Sadakat: Sadakat kavramı bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel açıdan bağlılık ise, çalışanların işletme üyeliklerini devam ettirmek istemeleridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, işletmeyle aynı çıkarlara sahip olduklarını düşündüklerinden ortak amaçlar doğrultusunda ortak bir çaba göstermeleri gerektirdiği düşünerek davranışlarını bu yönde gerçekleştirmektedir (Aydın, 2021: 67). Bağlılık duygusu aynı zamanda çalışanlara sorumluluk bilincinin kazandırılmasında önemli bir paya sahiptir (Ceylanlar, 2017: 14).

Dürüstlük ve Doğruluk: Dürüstlük kişinin ağzından çıkan sözleri ile eylemlerinin birbiri ile örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Dürüstlük ilkesi, kişilerin gerek özel hayatında gerekse iş hayatında sahip olması gereken en önemli ilkelerden biri olarak kabul edilmektedir (Tiyek ve Peker, 2015: 118). Bir kişinin davranışlarının etik olarak tanımlanabilmesi için o kişinin gerek özel gerekse iş hayatındaki insan ilişkilerinde dürüst olması gerekmektedir. Dürüstlük ilkesi aynı zamanda güvenirlilik ilkesi ile de doğrudan ilişkilidir. Çalışma ortamında dürüst olmayan bir yönetici işletmede insan ilişkilerine zarar verebileceği gibi işletmenin sahip olduğu güven algısını da doğrudan zedeleyebilmektedir (Ceylanlar, 2017: 13-14).

Doğruluk ise yaşamın gerçekler üzerine kurulmasını ifade etmektedir. Bireyin davranışlarının kendi inanç ve değerlerine göre şekillendirmemesi, kendi yararından ziyade gerçek olgulara dayanarak eylemlerini gerçekleştirmesi doğruluk olarak kabul edilmektedir. Doğruluk daha çok içten gelen ilkeler ve değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Eğer bir kişi kendi menfaati ve inançları doğrultusunda eylemlerini şekillendirirse o kişinin eylemlerinin doğruluğu ortadan kalkmaktadır (Aydın, 2021: 60).

Adalet: Adalet insan ilişkilerini düzenleyerek toplumsal düzeni mümkün kılan kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kelsen, t.y.: 432). Başka bir tanıma göre ise adalet, eşit koşullar altında bireylerin eşit hak ve sorumluluklara sahip olmasını sağlayan hukuk ilkesi olarak tanımlanmaktadır. İşletme yönetimlerinin tüm çalışanlara

karşı adil davranması çalışanlar açısından oldukça önemlidir (Aydın, 2021: 55-56). Zira adil bir çalışma ortamına sahip olmadıklarını düşünen çalışanlar çalışma ortamında gerginlik hissetmektedir. Ayrıca böyle durumlarda çalışanların motivasyonlarında büyük düşüşlerin yaşanması kaçınılmazdır. Bu bağlamda işletmeler "Denklik Kuramını" uygulayarak örgütsel adaleti sağlama girişiminde bulunmaktadır. Örgütsel açıdan adaletin sağlanabilmesi için, kişilere örgüte kattıkları oranda hakların verilmesine ve kurallara uymamaları durumunda uygun yaptırımların uygulanması kararı alınmaktadır (Başaran, 1985: 105).

Sözünde Durmak: Hem işverenlerin hem de çalışanların birbirine vermiş oldukları vaatlerin yerine getirilmesi en önemli etik ilkelerden biridir. Çalışanlar ve işverenler arasında verilen sözler sözleşme hükümlerinde yazılı hale getirilerek kayıt altına alınmaktadır. Bu durumda verilen sözlerin yerine getirilip getirilmediği kolay bir şekilde saptanabilmektedir. Karşılıklı verilen vaatlerin yerine getirilmesi hem işletmenin hem de çalışanın güvenirliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Ceylanlar, 2017: 14).

Başkalarına Yardım Etmek: Başkasına yardım etmek aslında kişilerin etkileşimini arttıran bir eylemdir. Kişiler arasındaki iletişimi güçlendirmesinin yanı sıra kişinin düşünceli ve paylaşımcı olmasını sağlamaktadır (Ceylanlar, 2017: 15).

Başkalarına Saygı Göstermek: Saygı; bireylerin sahip olduğu inanç ve düşünceleri kabul etmek, bunlara karşı tahammül etmek ve hoşgörülü olmak olarak tanımlanmaktadır. Saygı, diğer kişilere gösterilen sempatik davranış biçimdir. İçinde yaşadığımız toplum farklı etnik değerleri ve düşünceyi bir arada bulundurmaktadır. Kişilerin düşünceleri her ne kadar birbirine aykırı ve ters olsa da insanı olduğu gibi kabul etmek, olgu ve olaylara onların bakış açılarından bakabilmek ve sevecen bir yaklaşım sergilemek başkalarına saygı göstermek ilkesi olarak tanımlanmaktadır (Ceylanlar, 2017: 15; Aydın, 2021: 70).

Mükemmeliyeti Aramak: Kırel (2000)'e göre mükemmeliyeti aramak, kişinin hayatındaki her alanında en iyiye ulaşma çabası olarak tanımlamaktadır. Buna göre birey hayatının her alanında azimli ve üretici olmalı, en iyiye ulaşmak için var gücüyle çabalamalıdır. Mükemmel başarıya ulaşabilmenin en önemli adımı kişinin

hem sözünde hem de eylemlerinde mükemmele ulaşmış olmasından geçmektir. Mükemmeliyeti aramak özellikle hizmet sektöründeki işletmeler tarafından oldukça benimsenen bir ilkedir (Ceylanlar, 2017: 15).

2.1.3. Etik Türleri

Etik farklı düzeylerde sınıflandırılabilmektedir. Bu sınıflandırma sonucunda etik türleri ortaya çıkmaktadır. Etik türleri bireysel etik ve iş etiği olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2.1.3.1. Bireysel Etik

Her insan içinde bulunduğu toplumun sahip olduğu kültür, inanç ve değerlerden etkilenmektedir. Bu etkileşim sonucu bireyin toplum içindeki davranışları şekillenmektedir. Davranışların toplum tarafından iyi ya da kötü olarak ayırt edilerek kabul edilmesi veya reddedilmesi ise etik kavramının oraya çıkmasına neden olmaktadır. Toplum içindeki her bireyin davranışlarının iyi ya da kötü olarak irdelenmesi ise bireysel etiğin söz edilmesini mümkün kılmaktadır (Çetinkaya, 2017: 6).

Bireysel etik kavramı, kişilerin davranışlarının temelini oluşturan ve davranışlarına yön veren değer algılarının bilincinde olması olarak tanımlanmaktadır. Kısaca bireysel etik bireysel tavır olarak da ifade edilmektedir (Ceylanlar, 2017: 16). Bireysel etiğe yönelik üç temel teori vardır. Bunlardan ilki amaç etiğidir.

Amaç etiği; Aristo'nun açıkladığı bir teoridir. Aristo'ya göre insan davranışları önemli değildir. Önemli olan tek şey davranış amacının iyi olmasıdır. Her insan iyi sonuçlar elde edebilmek amacıyla yaşamaktadır. Bu bakımından iyi sonuç elde edebilmek için iyi davranışların sergilenmesi kaçınılmazdır. Amaç etiğinin temelinde hem kullanılan araçların hem de başarıların sonuçlarının "iyi" olması vardır (Kırel, 2000: 48; Aydın, 2006: 16).

İkinci temel teori ilke etiğidir. İlke etiği Alman filozof Immanuel Kant'ın "sebep" temeline dayanan görüşlerini içermektedir. Kant "her insanın değerleri olduğuna inanırsan, nasıl davranacağını da anlayabilirsin'' diyerek insan eylemlerinin sebeplerini açıklamıştır (Kırel, 2000: 48).

Bireysel etiğe yönelik son teori ise sonuç teorisidir. Sonuç teorisi İngiliz filozof ve politik ekonomisti John Stuart Mills tarafından açıklanmaktadır. Mills'e göre insan davranışlarının sonucu o kişinin ahlaka sahip olup olmadığını göstermektedir. Bu teoriye göre sonuçlar daha önemlidir. Eğer ki bir insan davranışı mutluluk ile sonuçlanıyorsa o zaman bu davranış doğru ve iyi bir davranış olarak kabul görmektedir (Mirzayeva, 2018: 21).

Tüm teorilere göre toplum bireylerden bir takım bireysel etik değerlere sahip olması beklemektedir. Bu değerler temel etik ilkeler ile benzerlik göstermektedir. Bireysel etik ilkeler aşağıdaki gibidir (Mirzayeva, 2018: 22);

- Güvenilir ve dürüst olmak.
- Doğru olmak
- Adaletli olmak.
- İyiliksever olmak.
- Zarar vermeme ve zarara engel olmak.
- Başkalarına saygı duymak.
- Haksızlıklara karşı çıkmak.

2.1.3.2. İş Etiği

İkinci etik türü olan iş etiği yüzyıllar önce sosyal refah uygulamasına karşı çıkan ve bireyselliğin önemini dile getiren reformlar sonrası birçok entelektüel tarafından ortaya atılan bir terimdir (Byrne, 1990). İş ahlakının işletmeye büyük oranda katkı sağlayacağı düşünülerek birçok araştırmacı bu alanda çalışmaya yönelmiştir (Miller vd., 2002: 452). Farklı kaynaklarda yer alan iş etiği tanımları aşağıda görüldüğü gibidir;

- İş etiği; iş yerinde uygulanması gereken etik kuralların bütünüdür.

- İş etiği iş ile ilgili normların, değerlerin ve kuralların toplumsal sorumluluğa uygun olarak geliştirilmesi ve uygulanması sürecidir (Bayrak, 2001).

- İş etiği iş dünyasında gerçekleşen olayların değerlendirilerek doğu olanı tespit etme sürecidir (Özkan, 2020: 32).

- İş etiği, iş dünyasındaki belirsizlikleri ortadan kaldırmak, işletmede çalışan bireylerin kendi çıkarlarına göre hareket etmesini engelleyen ve uzun vadede toplum yara yarar sağlayan kurallar bütünüdür (Özer, 2020: 21).

- İş etiği, işletmelerin iş dünyasının sağladığı imkanları iyi ya da doğru analiz ederek işletme faaliyetlerinin temel etik ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012: 3).

İş etiği kendi içinde örgütsel etik, mesleki etik, yönetsel etik ve işletme etiği olarak dörde ayrılmaktadır (Özer, 2020: 22)

2.1.3.2.1. Örgütsel Etik

Örgüt; ortak bir amaç çerçevesinde bir araya gelmiş kişiler tarafından oluşturulmuş insan topluluğu olarak ifade edilmektedir. Örgütlerin en temel ve nihai amacı toplum gereksinimlerini karşılamak ve topluma yararlı mal, hizmet ya da düşünce üretmektir.

Her insan doğup büyüdüğü yere ait izler taşımaktadır. Böyle bir durumda herkesin kültürel değerleri ve inançları farklı olabileceği gibi bireysel tutum ve davranışlarında da farklılıklar görülmektedir. Ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen ve farklı etik değerlere sahip olan insanların örgüt içerisinde bu davranışları yansıtması kaçınılmazdır. Bu bağlamda örgüt içinde bireysel farklılıklar zaman zaman birbiriyle çakışabilmekte ve örgüt amacına gölge düşürebilmektedir. Bu gibi olumsuz çatışmaların önüne geçebilmek amacıyla hemen hemen birçok işletme işgörenlerin işletme içinde göstermesi gereken davranışları örgütsel etik başlığı altında tanımlamaktadır.

Örgütsel etik, örgüt içinde uyulması gereken etik ilkeleri tanımlayarak örgütün değer sistemini ve örgütün ortak amaçlarını ortaya koymaktadır (Köksal ve Gürsoy, 2019: 350). Ayrıca işgörenlerin bu ilkelere uygun davranmasının yollarını göstermektedir (Aydın, 2021: 168).

Örgütsel etik, örgütün içindeki tüm çalışanların davranışlarına belirli bir çerçeve çizen ve örgütün topluma karşı sosyal sorumluluklarını dikkate alacak şekilde toplumsal hizmetlerin yerine getirilmesine yardımcı olan ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Mirzayeva, 2018: 24). Bir başka deyişle örgütsel etik, örgüte yol gösteren ilkeler bütünüdür (Aydın, 2021: 168). Hem işgörenlerin verimliliklerini arttırmak hem de örgüte bağlılıklarını sağlamak amacıyla birçok işletme örgütsel değerlere önem vermektedir (Vitell ve Hidalgo, 2006). Örgütsel etiğe uygun şekilde davranan çalışanların işletme içi bilgileri gizli tuttukları ve işletmenin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü kazandırdığı gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel etik değerler, işletmedeki işgörenlerin haksız rekabet, taciz ve adam kayırma gibi suçlamalardan korunmasına yardımcı olmaktadır (Mirzayeva, 2018: 25). Bu bakımdan işletmeler çalışanlarına etik değerlere uygun davranışları kazandırmak ve teşvik etmek amacıyla çeşitli atölye ve seminerler düzenlemekte, örgütsel değerlere uymayan çalışanlarına ise çeşitli yaptırımlar uygulayarak işletme imajını korumaktadır (Aydın, 2021: 168).

2.1.3.2.2. Mesleki Etik

Meslek etiğini tanımlamadan önce, meslek kavramının ne olduğunu tanımlamak uygun olacaktır. Türk Dil Kurumu'na göre sözlükte meslek kavramı, belirli bir eğitim sonucunda kazanılmış; bilgi, beceri ve yetkinliklere dayalı, topluma yararlı ve faydalı mal üretmek ya da hizmet vermek amacıyla yapılan ve bunun karşılığında para kazanılan, belirli kuralları olan iş olarak tanımlanmaktadır. Bir işin meslek olarak sayılabilmesi için o iş toplumun gereksinimlerini karşılamalı ve topluma yarar sağlamalıdır. Günümüzde her meslek doğrudan ya da dolaylı olarak topluma yarar sağlamaktadır. Örneğin polis, toplumun güvenlik ihtiyacını karşılarken aynı zamanda topluma huzur sağlamaktadır (Aydın, 2021: 86). Bir mesleği icra ederken o mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların kişiye kazandırılmış olması gerekmektedir. Eğitim sonucunda belirli bir diploma ya da geçerli bir belgeye sahip olan kişiler o mesleği icra eden uzman olarak görülmektedir. Uzmanlar toplum tarafından kabul edilmiş kişilerdir. Aynı zamanda meslekler kazanç sağlayan işler olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar temel insani ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşamlarını sürdürmek için paraya ihtiyaç duymaktadır. Yaşamlarının devamlılığını sağlamak ve ihtiyaçlarını gidermek için mesleklerini icra eden insanlar bunun karşılığına maddi

kazanç elde etmektedir. Mesleklerin sağladığı kazanç sadece maddi olarak düşünülmemelidir. Birçok meslek aynı zamanda kişilere haz ve mutluluk sağlamaktadır. Paraya ihtiyacı olmayan insanların sadece yaptıkları işten duydukları haz ve memnuniyetle herhangi bir maddi kazanç gütmeden birçok gönüllü işlerde mesleklerini icra etmeleri bunun en büyük kanıtıdır (Aydın, 2021: 86-87).

Meslek olarak kabul edilen her işin kendine özgü değerleri ve etik ilkeleri vardır. Tüm bu ilkeler mesleki etik adı altında toplanmaktadır. Mesleki etik kavramı, daha çok belirli bir meslek grubuna sahip olan ve belirli bir mesleği icra eden insanların uyması gereken ilkelerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Çakırel, 2009: 14). Meslek etiğinde amaç, mesleğe ilişkin kural ve ilkelerin hazırlanarak standartlaştırılmasıdır (Ceylanlar, 2017: 27). Böylece dünyanın her yerinde aynı meslek mensupları bu standartlaşmış ilke ve davranışlara uygun şekilde mesleklerini icra etmektedir.

Meslek etiğinin temelinde insan ilişkileri vardır. Aynı mesleğe mensup kişilerin çalışırken belirli bir tavır ve davranış kalıplarını uygulamaları meslek etiğinin gerekliliğidir (Bilgin, t.y.: 65-66). Böylece hem mesleği icra edenlerin hem de mesleğin gerçekleştiği işletmelerin itibarı korunmaktadır (Delice, 2014: 364). Ayrıca meslek etiği, çalışanların mesleklerini icra ettikleri sırada karşılaştıkları muhtemel sorunlara karşı nasıl davranmaları gerektiği konusunda onlara yardımcı olmakta, çalışanların etik değerler çerçevesinde çözüme ulaşmalarını sağlamaktadır (Paçacı, 2019: 41).

Juusela'ya göre meslek etiğinin üç temel işlevi vardır (Aydın, 2021: 90):

1. Yetersiz ve ilkesiz üyeleri, yeterli ve ilkelere sahip olan üyelerden ayırmak,
2. Meslek içi rekabeti düzenlemek,
3. Hizmet ilkelerini korumak.

Tüm bu işlevlerinin yanı sıra mesleki etik; iş dünyasında varlığını sürdüren, dürüstlük ve doğruluk, insanlara saygılı olma ve adalet gibi temel etik ilkelere bağlı kalarak sürekli geliştirilen ve uygulanan davranış dizisidir. Her mesleğin gerektirdiği etik ilkeler farklı olmakla birlikte birçok meslek etiğinin içeriği de farklıdır (İşseveroğlu, 2001: 55). Ülkemizde de farklı mesleklerin standart meslek ilkeleri

vardır. Gazetecilik meslek ilkeleri, bankacılık etik ilkeleri, Türkiye Halkla İlişkiler Derneği meslek ilkeleri, Türkiye Kütüphaneciler Derneği mesleki etik ilkeleri bunlara örnek olarak verilebilir.

2.1.3.2.3. İşletme Etiği

Sadece bir işletme içinde varolan etik kurallar işletme etiği olarak tanımlanmaktadır. İşletme etiği işletme içindeki doğru ve yanlışların ayırt edilmesi ve iyi-kötü olarak sınıflandırılmasını sağlamaktadır. İşletme etiğinin her çalışan tarafından benimsenerek uygulanması işletmenin dünya pazarında güvenilir olarak nitelendirilmesine katkı verecektir. Güvenilir olarak nitelendirilen işletmeler ise hemen hemen toplumun her kesiminde saygınlıkla karşılanmaktadır.

İşletme etiğini benimseyen hemen hemen her işletme, sosyal sorumluluk kavramını da önemsemektedir. Sosyal sorumluluk kavramı bir işletmenin topluma karşı sorumluluklarını ve yükümlülüklerini ifade etmektedir. Bu sorumluluklar iktisatçı Milton Friedman'a göre işletmenin hissedarlarına mümkün olduğundan daha çok para kazandırırken toplumun temel ve etik kurallarına da uymayı sağlayacak görevler olarak tanımlanmıştır. İşletmenin temel amacı hissedarlarına para kazandırmaktır. Bu amaç doğrultusundaki sosyal sorumluluk ise müşteriye en iyi, en güvenilir ve en ucuz mal ya da hizmeti sağlamak ve işletme çalışanlarına karşı rekabetçi bir ücret ödemektir (Velasquez, 2014: 23-24).

Ekonomik ve sosyal alandaki değişmeler sosyal sorumluluk kavramının da değişmesine yol açmıştır. Günümüzde sosyal sorumluluk kavramı daha çok toplumsal yardımları içermektedir. Eğitim çalışmalarının desteklenmesi, hayır kurumlarına bağışların yapılması, engelli istihdamının teşvik edilmesi, işgörenlerin yönetime katılmasının sağlanması, atık dönüşümlerine destek verilmesi ve çevreyi koruma girişimlerine gidilmesi başlıca sosyal sorumluluk faaliyetleri olarak sıralanabilir (Aydın, 2021:170-171)

2.1.3.2.4. Yönetsel Etik

Yönetim, başkalarını yakından ilgilendiren kararların alınması ve bu kararların herkesin yararına olacak şekilde uygulanmasını öngören sürekli bir faaliyettir. Bir işletmenin iyi yönetilmesi, yöneticinin sahip olduğu tutum ve davranışlarla yakın ilişki

içerisindedir. İnsan haklarına saygılı, işgören ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan bir yöneticinin davranışları hem bireysel hem de işletme açısından olumlu sonuçlara sahip olacaktır.

Yöneticinin işletmede iyi bir yönetim sağlamak amacıyla göz önüne aldığı etik ve ahlakı kurallar bütününe yönetsel etik denir (Mıyzayeva, 2018: 28-29). Yönetsel etik, yöneticilere ve çalışanlara rehberlik eden davranış standartları olarak da tanımlanabilir (Bayram, 2005: 48).

Yönetsel etik yöneticinin tutum ve davranışlarının nasıl olması ve hangi tür davranışlardan kaçınması gerektiği ile ilgili yargıları içermektedir. Yöneticinin tüm davranışları ve tutumu astlar için birer örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla etik davranışların benimsenmesine üst yönetimden başlanmalı, sonrasında bu davranışların diğer yöneticilere aktarılarak işletmedeki tüm çalışanlara yayılması amaçlanmaktadır (Aydın, 2021: 50)

Bir yöneticide olması gereken başlıca etik ilke ve davranışlar aşağıdaki gibidir (Mırzayeva, 2018: 29);

- Adaletli ve eşit olmalıdır.
- Dürüst ve doğru olmalıdır.
- Tarafsız olmalıdır.
- Sorumluluk almalı ve insan haklarına duyarlı olmalıdır.
- Hümanizm anlayışına sahip olmalıdır.
- Sadakat duygusuna sahip olmalıdır.
- Hoşgörülü ve sevgi dolu olmalıdır.
- Laiklik ilkesine uygun hareket etmelidir.
- Başkalarına karşı saygılı olmalı; mahremiyet ve gizliliğe gereken önemi vermelidir.
- Tutumlu ve açık olmalıdır.
- Yasa dışı emirleri reddetmeli ve hukukun üstünlüğünü kabul etmelidir.

2.2. GENETİK TESTLER

Genetik testler ve bu testlerin sonuçlarından elde edilen verilerin işe alım sürecinde kullanılması etik açıdan tartışılan konulardır. Bu bölümde öncelikle genetik bilimine ve genetik testlere ilişkin bazı genel kavramlar açıklanacak; sonrasında genetik testlerin kullanılmasına yönelik etik düşünceler ele alınacaktır.

2.2.1. Genetik Bilimi

Genetik bilimi 19. yüzyılın ortalarında Gregor Mendel'in çalışmalarıyla başlamıştır. Yunanca "genetikos" sözcüğünden türetilen genetik bilimi halk arasında kalıtım bilimi olarak kabul görmektedir. Genetik bilimi canlıların kalıtım ve genetik çeşitliliğini inceleyen bir bilim dalıdır (Ertuğrul vd., 2011: 37). Özellikle son yıllarda genetik bilimiyle ilgili yapılan çalışmaların her geçen gün arttığı ve buna bağlı olarak genetik alanında yeni istihdam alanlarının ortaya çıktığı gözlenmektedir.

Bilindiği üzere tüm canlılar hücrelerden oluşmaktadır. Hücre canlının en küçük birimi olup yaşamsal faaliyetlerin gerçekleştiği yerdir. Her hücre kendinden önceki hücrelerin bölünmesiyle oluşmaktadır. Hücrelerin içinde çekirdek adı verilen yerde ipliksi yapılar bulunmaktadır. Bu ipliksi yapılar genleri içermekte ve kromozom olarak tanımlanmaktadır. Her insanda 23 kromozom anneden ve 23 kromozom babadan gelmek üzere toplam 46 kromozom vardır (Sivas vd., 2018: 1-17). Hücreler bölünmeden önce kromozom sayısını ikiye çıkarmakta ve böylece bölünme sonucunda her yeni hücrenin eşit sayıda kromozom sayısına sahip olmasını sağlamaktadır. Hücrelerdeki her kromozom belirli bir şekle ve yapıya sahip olup belirli bir sıraya göre hücre içinde konumlanmaktadır. Bölünme sonucunda her iki yeni hücrenin de doğru sayıdaki ve yapıdaki kromozomlarının doğru sırada konumlanıp konumlanmadığını öğrenmek için belirli boyama teknikleri kullanılmaktadır. Bu boyama teknikleri hücrelerdeki kromozoma bağlı olarak gerçekleşen farklılıkların tespit edilmesinde kullanılmaktadır. Canlılardaki kromozom sayısı türden türe değişebileceği gibi bölünme sırasında oluşabilecek bir komplikasyon sonucu aynı türün farklı kromozom sayısına sahip olması da muhtemeldir (Hurd, 1990: 241).

Deoksiribonükleik asit veya kısaca DNA, tüm organizmalarda genetik bilgiyi taşımakta ve kromozom içerisinde paketlenmiş olarak bulunmaktadır. Her bir DNA

molekülü nükleotid adı verilen bileşenlerden oluşmaktadır. Nükleotid bileşeni, azotlu baz, beş karbonlu şeker ve bir fosfat grubunun bağlanmasıyla oluşmaktadır. DNA'da yer alan dört farklı nükleotid çeşidi vardır. Bunlar; adenin (A), timin (T), sitozin (C) ve guanin (G)'dir. Bu dört nükleotidin bir araya gelip A ile T'nin G ile C'ın karşılıklı olarak dizilmesi sonucu DNA'nın sarmal yapısı oluşmaktadır (Talo, 2021: 12-13). Bir canlının her hücresindeki DNA dizilimi aynı olup, bu dizilim canlıdan canlıya farklılık göstermektedir.

Canlıların belirli fiziksel özelliklerinin yanı sıra, belirli genetik görevlerin yapılmasını sağlayan enzim, protein, makro ve mikro moleküllerin kodlarını taşıyan DNA parçalarına ise gen adı verilmektedir. Bu genler hücrenin yapısına katılan ve hücre içi reaksiyonların gerçekleşmesini sağlayan proteinlerin üretilmesinden sorumludur. Hücrenin bu tür proteinlere ihtiyaç duyması halinde üretiminden sorumlu olan gen etkin konuma geçerek proteinin üretilme sürecini başlatmaktadır. İhtiyaç olan proteinin üretilememesi, hücredeki bir takım kimyasal fonksiyonların gerçekleşememesine sebebiyet verebilmektedir. Böyle bir durumda hücrede değişik komplikasyonlar gerçekleşebilmekte hatta hücrenin yaşamı sona erebilmektedir. Özetle canlılardaki tüm yaşamsal süreçlerin, metabolik olayların genler tarafından gerçekleştirildiği ve kontrol edildiği söylenebilir (Gürbüz, 2010: 7-8; Ertuğrul vd., 2018: 37-39).

Hücreler aynı zamanda bu genler aracılığıyla sahip oldukları kalıtsal özelliklerini bir sonraki hücreye hatta bir sonraki kuşağa aktarmaktadır. Hücreler sahip olduğu genler sayesinde kendi kendini çoğaltarak birebir aynı özelliklere sahip kopyalarını oluşturabilmektedir. Ayrıca genler hücrelerin metabolik olayları gerçekleştirmesi için gerekli olan bilgilerin aktarımından da sorumludur (Gürbüz, 2010: 8).

Hücrenin sahip olduğu genetik materyalin tamamına genom adı verilmektedir. Genom, hücrenin sahip olduğu ve gen olarak tanımladığı fonksiyonel bölgelerle, bu bölgelerin dışında kalan ve herhangi bir protein ya da enzimin üretilmesinden sorumlu olmayan DNA bölgelerini kapsamaktadır. Fonksiyonel görevi olmayan DNA parçalarına genel olarak çöp DNA adı verilmektedir (Ertuğrul vd., 2018: 115).

Hücrenin sahip olduğu genom yapısında kalıcı olan değişiklikler sonucu genetik kodun değişmesi mutasyon olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle genetik bilginin bozulması mutasyondur. Bazı mutasyonlar geri dönüştürülebilirken bazıları kalıcı olabilmektedir. Kalıcı mutasyonlar sonucunda canlının fiziksel görünüşünde değişiklik olabileceği gibi hücre içinde gerçekleşen biyolojik olayların işleyişinde de farklılık olabilmektedir (Kasap vd., 2010: 221).

İnsan Genom Projesi (HGP), insan DNA'sını oluşturan tüm baz çiftlerini belirlemek, insan genomunun tüm genlerini hem fiziksel hem de işlevsel açıdan tanımlayarak bunların yapısını ortaya çıkarmak amacıyla yapılan uluslararası bir bilim projesi olarak tanımlanmaktadır (Vikipedia, 2023). İnsan Genom Projesi, Amerika Enerji Kurumu ve Ulusal Sağlık Enstitüsü (National Institutes of Health-NIH)'nün ortak çalışmalarıyla 1990 yılında başlatılmış olup birçok ülkenin destek vermesiyle birlikte proje 2003 yılında resmen sona erdirilmiştir. Proje sonunda insan genlerinin okunması tamamlanmış ve bu durum tıp alanında yeni bir çağın açılmasına olanak sağlamıştır. Bununla birlikte proje kapsamında tüm gen fonksiyonları ne yazık ki tam olarak anlaşılamamıştır. Ayrıca proje birçok etik tartışmaları beraberinde getirmiştir. Özellikle insan genleri ile oynanabileceği düşüncesinin yanı sıra doğaya aykırı bir değişimin ortaya çıkabilme fikri, proje doğrultusunda tartışılan konuların başında gelmektedir (Demir, 2013: 318-321).

İnsan Genom Projesi'yle birlikte elde edilen genetik bilgiler genetik hastalıkların tanımlanması ve tedavi edilmesini mümkün hale getirmiştir. Yine insan genomunun dizinlenmesini takiben özellikle yetişkin bireylere yönelik çok sayıda yeni testler (kanser tarama, kardiyovasküler hastalıklara yatkınlık, diyabet hastalığına yatkınlık vb.) kullanılmaya başlanmıştır. Bu testlerin sayısının gittikçe artması ve daha geniş bir kitleye hizmet etmesi, sonuçlarının doğru değerlendirilmesi ve yorumlanmasını önemli hale getirmiştir. Çocukluk çağında ortaya çıkan genetik hastalıklar için de durum benzerdir. Bununa birlikte genetik danışmanlığın önemi de artmış bulunmaktadır. Genetik danışmanlık veya genetik servisler, aileden gelen kalıtsal bir hastalık ile süregelen ve dolayısıyla ilişkilendirilen ya da genetik hastalık açısından risk altında bulunan bireylere ve/veya ailelere tanı, araştırma yöntemleri, korunma, tedavi ve sosyal destek gibi konularda hem kendilerini hem de sonraki

nesilleri ile ilgili olarak hizmet sunan merkezler olarak bilinmektedir. Genetik danışmanlıkta, genetik hastalık taşıyan ya da taşıma riski bulunan kişilere hastalık, hastalığın seyri, varsa tedavisi ve tekrarlama riski hakkında bilgi verilmektedir. Bu süreçte, hangi testlerin yapılması gerektiği ve test sonuçları hakkında detaylı bilgi bireyin anlayacağı şekilde aktarılarak bireyin hastalığı hakkında karar vermesi sağlanmaktadır (Biesecker, 2001).

Genetik danışmanlık sadece sağlık alanında değil farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler tarafından da yakından takip edilen bir konu haline gelmiştir. Öyle ki 2020 yılında Harvard Business Review'da yayınlanan geleceğin insan kaynakları raporunda, önümüzdeki 10 yıl içerisinde genetik danışmanlık birimlerinin işletmelerde genetik çeşitlilik görevlisi (genetic diversity officer) olarak faaliyet göstereceği ifade edilmiştir. Genetik çeşitlilik görevlileri, hükümet mevzuatlarına uygun olacak şekilde organizasyonun genetik eşitlik politikaları ve prosedürlerinin oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanmasından sorumlu tutulacaktır. Temel amaç, işe alımlarda zorunlu genetik test prosedürlerinin geliştirilmesi ile birlikte çalışanların doğru işe yerleştirilmesi ve organizasyonlarda genetik çeşitliliğin sağlanarak işletmenin üretkenliğinin ve karlılığının artırılmasıdır. Ayrıca işletmede çalışan işgörenlerin doğru ve adil bir şekilde sınıflandırılması da genetik çeşitlilik görevlilerinin amaçları arasındadır (Brown vd., 2020: 52-53).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda işletmelerin genetik bilimindeki ve genetik danışmanlık alanlarındaki gelişmeleri yakından takip ettiği ve işletmelere katkı sağlayacak her alanı bünyesine kazandırmayı amaçladığı söylenebilir.

2.2.2. Genetik Testler

Genetik test; bazı hastalıklara yatkınlığa sebep olabilecek kalıtsal genetik özelliklerin veya çevresel kaynaklı genetik değişikliklerin varlığını belirlemek için kullanılan tekniklerin genel adıdır. Genetik testlerde amaç, belirli hastalıkları olan kişilerde genellikle bulunan belirli genetik materyal dizilerin olduğunu saptamak ve bu dizilerin yüksek risk gruplarını belirlemektir (Hurd, 1990: 242).

2.2.2.1. Genetik Test Türleri

Günümüzde farklı nedenlerle çeşitli genetik test türlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu testlerin başlıcaları aşağıda incelenmeye çalışılmıştır.

Yeni Doğan Tarama Testleri

Yeni doğan bir bebeğin taşıdığı bir hastalığı önceden tespit etmek ve tedavisinin olabildiğince erken başlamasını sağlamak amacıyla dünyanın hemen hemen her ülkesinde yeni doğan bebeklere uygulanan bir test türüdür. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde yeni doğan testleri günümüzde 50'den fazla metabolik hastalıklarının tespit edilmesinde kullanılmaktadır. Özellikle Fenilketonüri (PKU) hastalığı ülkemizde en çok görülen kalıtsal hastalık türlerinden biridir. T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü sitesine göre, ülkemizdeki her 100 kişinden 4'ü bu hastalığın taşıyıcısıdır. Fenilketonüri hastalığı hem anne hem de babadan gen yoluyla aktarılan bir amino asit metabolizma bozukluğu olarak tanımlanmaktadır. Özellikle akraba evliliği yapmış olan çiftlerin çocuklarında oldukça sık gözüken bir hastalık türüdür.

Fenilalanin metabolizma bozukluğu, vücutta fenilalanin aminoasittin yıkımında sorumlu olan enzimin üretilememesine ve dolayısıyla vücutta fenilalaninin birikmesine sebep olmaktadır. PKU'lu bireylerde fenilalanin kanda ve vücudun belirli dokularında zamanla birikmeye başladığı gözükmektedir. Biriken fenilalanin ileride geri dönüşümü olmayan beyin hasarına sebep olmaktadır. Ağır zihinsel geriliğin gözüktüğü bireylerde agresiflik ve otistik davranışlar da tespit edilmiştir (Kalkan Uçar, 2021: 1-5)

Hastalıklı bireylerin belirli bir zekâ seviyelerine ulaşmasını sağlamak, toplum bilincini arttırmak ve hastalığın topluma getirmiş olduğu ekonomik yükü önlemek amacıyla yeni doğan tarama testleri Türkiye de dahil olmak üzere birçok ülkede sıklıkla kullanılmaktadır.

Preimplantasyon Genetik Testi

Preimplantasyon genetik testi doğum öncesinde ve embriyo anne rahmine düşmeden yapılan gen analiz testidir. Embriyo, yumurta ve spermin döllenmesiyle

oluşmaktadır. Embriyolar genetik olarak insan olma potansiyeline sahip her türlü materyali içeren canlılardır. Normal bir embriyo hücresi vücut içinde yumurta ve sperm hücrelerinin birleşmesiyle oluşmaktadır (Konrat Kavak, 2020: 11). Ancak Preimplantasyon genetik testlerinin uygulanabilmesi için, embriyolar sperm ve yumurta hücrelerinin vücut dışında, daha çok bir laboratuvar ortamında (in vitro) fertilizasyon yoluyla oluşturulmaktadır. Oluşturulan embriyolar belirli bir hastalık için test edilmektedir. Elde edilen test sonuçlarına göre hastalık taşıdığı düşünülen embriyolar ana rahmine yerleştirilmeden imha edilirken, sağlıklı genetik bir yapıya sahip olan embriyo anne rahmine yerleştirilmektedir (Özgüç, 2011: 174). Bu yöntem aynı zamanda embriyonun cinsiyetini saptamaya da olanak vermektedir. Böylece çiftlerin arzu ettiği cinsiyetteki embriyo anne karnına yerleştirilmekte, diğerleri imha edilmektedir (Metin, 2019: 193). Bu yöntemle birlikte çiftin istediği cinsiyette ve sadece sağlıklı embriyolar anne karnına yerleştirilmekte ve bu embriyoların dünyaya gelmesine olanak verilmektedir. Bu durum birçok etik kurum tarafından eleştirilmektedir (Konrat Kavak, 2020: 12).

Prenatal Genetik Testler

Prenatal Genetik testler gebelik döneminde yapılmaktadır. Dolayısıyla embriyo anne rahmine düştükten sonra ya da ana rahmine yerleştirildikten sonra test yapılmaktadır. Prenatal genetik testin amacı gen ve kromozomdaki sayı ya da yapı değişikliğini doğumdan önce tespit etmektir. Gebeliğin 13. ve 15. haftaları arasında anne karnından amniyosentez sıvısı özel tekniklerle elde edilerek laboratuvar ortamında incelenmektedir (Özgüç, 2011: 174). İncelemeler sonucunda kromozom sayısında ya da yapısında bir değişiklik tespit edilirse anne ve baba bu sayede doğumdan önce çocuk hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Yöntemle birlikte gerek gebelik döneminde gerekse doğum sonrasında müdahale gerektirebilecek durumlar varsa açıklanmakta ve uygun tedavi yöntemleri aileler ile paylaşılmaktadır (Konrat Kavak, 2020: 12).

Teşhis (Tanı Amaçlı) Genetik Testler

Tanı amaçlı genetik testler daha çok hastalık belirtisi ve semptomları gösteren kişilere uygulanan genetik test türlerinden biridir. Bu tür genetik testler kişilerde

şüphelenilen genetik hastalıkları tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Fiziksel muayeneler sonucunda kişinin göstermiş olduğu belirtilerin tanımını yapmak ve teşhisi kesin olarak ortaya koymak amacıyla doktorlar hastalarından teşhis amaçlı genetik test isteme hakkına sahiptir. Tanı testlerinin sonuçları ilgili uzmanlar tarafından değerlendirilerek kişinin göstermiş olduğu belirtilerin hangi hastalıktan kaynaklandığı tespit edilmektedir. Böylece tanısı kesin olarak konulan hastalığın tedavi yöntemleri gündeme gelerek kişinin de tercihi doğrultusunda uygun tedavi yöntemi uygulanmaktadır. Teşhis amaçlı kullanılan genetik testlerin en yaygın örneği Frajil X sendromu (FXS) hastalığıdır (McPherson, 2006: 124). Ailesel zekâ geriliğine sebep olan ve erkeklerde daha sık görülen bu hastalık taşıyıcı genler ile bir sonraki kuşağa geçerek etkisini göstermektedir (Kurtoğlu vd., 2018: 75).

Prediktif Genetik Testler (Tarama Testleri)

Tarama testleri ise daha çok aile öyküsünde kalıtsal hastalık öyküsü bulunmayan, fiziksel olarak herhangi bir hastalık belirtisi göstermeyen kişilere yapılan test türüdür. Prediktif genetik testler kişilerin ileri yaşlarında ortaya çıkma ihtimali bulunan genetik değişiklikleri saptamak amacıyla uygulanmaktadır. Bu şekilde ileride oluşabilecek ve kişinin sağlığında büyük oranda değişiklik meydana getirebilecek hastalıkların tespiti kolaylaşmaktadır. Ayrıca toplumsal sağlığı korumak adına da bu testler büyük önem taşımaktadır (Akın ve Bolat, 2020: 2).

Genetik ve biyoteknoloji alanındaki gelişmeler sayesinde günümüzde tarama testlerinin daha fazla kullanıldığı görülmektedir. İnsan genomunun çözülmesiyle birlikte bu alana yapılan yoğun çalışmalar artmıştır. Bu sayede teşhis ve tanı amaçlı kullanılan genetik testlerin yansıra tarama amaçlı kullanılan genetik testlerin çeşitliliği de artmıştır. Öyle ki her geçen gün yeni bir tarama testi literatüre kazandırılmaktadır. Teknolojideki gelişimlerden etkin yararlanılması ve genetik test çeşitliliğinin bu denli hızlı artmasıyla birlikte tarama testlerinin maliyeti düşmüş, daha hızlı ve kolay uygulanabilir hale gelmiştir (Akın ve Bolat, 2020: 2-3.)

Genetik tarama testleri her ne kadar erken yaşta ortaya çıkan hastalıkların (SMA, Cystic Fibrosis) tespitinde kullanılsa da toplumda sonradan ortaya çıkan ve ailesel olmayan hastalıkların (kanser, kalp rahatsızlıkları, tip 2 diyabet ve bazı

psikiyatrik hastalıkların) tespitinde de kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle geç başlangıçlı bu tür hastalıklar için duyarlılık ve yatkınlık tarama testleri gün geçtikçe popüler hale gelmektedir (Akın ve Bolat, 2020: 4-5; Van El ve Cornel, 2011: 378).

Genetik tarama testlerinin sadece tıp alanında değil işe alım süreçlerinde de kullanılma fikri gündeme gelmiş ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Öyle ki işe alım sürecinde adaylardan istenen tarama testleri sonucunda sağlık tehlikelerine karşı genetik bir yatkınlığın ya da duyarlılığın tespit edilmesi söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda kişi kendisi işten kaçınabilir veya özel sağlık önlemleri alınarak kişinin işinde ya da işyerinde karşılaşabileceği tehlikelerden korunması sağlanabilmektedir (Edwards, 2003: 420). Genetik tarama testleri, iş başvurusunda bulunan adaylarda mevcut genetik yatkınlıklarını belirlemek amacıyla uygulanan ve tek seferlik yapılan bir testtir.

İşgören temin ve seçim sürecinde ilgili işletmelere başvuru yapan adaylar iki yöntem kullanılarak genetik açıdan taranabilmektedir. İlk yöntem biyokimyasal genetik tarama yöntemidir. Bu yöntem bireyin kan dolaşımındaki değiştirilmiş proteinlere veya enzimlere dayalı mutant genlerin analizlerini içermektedir. Bu şekilde kişilerin belirli toksinlere karşı aşırı duyarlı hale getiren genetik özelliklere sahip olup olmadığı kolayca tespit edilebilmektedir. Ayrıca bu yöntem sayesinde kişilerin genel genetik durumları da kolayca tespit edilebilmektedir. Biyokimyasal genetik taramalar basit kan yoluyla gerçekleştirebilmektedir. Bu bakımdan işletmeler arasında işe alım sürecinde en çok tercih edilen genetik tarama testi biyokimyasal genetik taramalardır. Genetik açıdan taramaya yönelik ikinci yöntem ise kişinin DNA'sının doğrudan incelenmesidir. Her bir kişinin DNA'sının doğrudan incelenmesi ve analizinin yapılması oldukça zaman ve maliyet gerektirdiğinden dolayı bu yöntem işverenler tarafından çok tercih edilmemektedir.

Genetik tarama testlerinden bir diğeri de genetic monitoring olarak da tanımlanan genetik izlenim yöntemidir. Genetik izlenim yöntemi iş hayatında kullanılan genetik testlerin bir diğer türü olup, çalışanların genetik materyallerinde meydana gelebilecek değişikliklerin saptanması amacıyla kullanılmaktadır. Bu yöntemin kullanılabilmesi için çalışan bireylerin periyodik olarak izlenmesi gerekmektedir. Bu testler, işyeri toksinlerinin çalışanların genetik yapısında herhangi

bir etkiye sebep olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca bu yöntem genel olarak işyerinde güvenli bir ortamın oluşturulabilmesi ve daha önceden toksin olarak görülmeyen ancak sonradan işyeri toksini olarak tanımlanabilecek toksinlerin belirlenmesi amacıyla tercih edilmektedir. Genetik izlenim testleri sadece anlık değil bir zaman diliminde meydana gelebilecek değişiklikleri kapsadığından diğer genetik testlerden ayrılmaktadır (Çetin, 2017: 20).

Gerek tıp alanında gerekse işletmelerde uygulanacak herhangi bir genetik tarama testinde dikkat edilmesi gereken en önemli konu, testin uygulanmasında ve sonuçların açıklanmasında kişiye zarar vermekten kaçınılmasıdır. Testin uygulanmasından sorumlu olanlar, genetik tarama testlerinin hem bireysel hem de toplumsal sonuçları olduğunun bilincinde olmalı ve kişilerin bu sonuçlardan dolayı zarar görmesinin önüne geçmelidir. Genetik testin uygulanacağı hedef kitlenin bilinçli ve eğitim düzeyinin yüksek olması testin uygulanabilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde eğitim düzeyinin yetersiz olduğu toplumlarda uygulanan genetik testler sonucu kişiler ayrımcılığa maruz kalabilmekte veya toplumdan dışlanabilmektedir (Akın ve Bolat, 2020: 5).

Taşıyıcılık Testleri

Bazı kalıtsal hastalık genleri kişilerde olsa bile herhangi bir hastalık belirtisi göstermemektedir. Bu tür bireyler kalıtsal hastalık bakımından taşıyıcı olarak adlandırılmaktadır. Taşıyıcılık testi prediktif tarama test türlerinden biridir. Ancak taşıyıcılık testleri, özellikle ailelerinde genetik hastalık geçmişi olan bireyler tarafından tercih edildiğinden prediktif tarama testlerinden ayrılmaktadır.

Ailelerinde kalıtsal hastalığın olduğunu bilen bireyler kendilerinde de bu hastalığa sebep olan genin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla taşıyıcı tarama testleri yaptırmaktadır (Özgüç, 2011: 174). Özellikle genetik bozukluk öyküsü olan ebeveynler çocuk sahibi olmak istediklerinde taşıyıcı olup olmadıklarını öğrenme ihtiyacı hissetmektedir. Böylece her iki ebeveyn de taşıyıcı tarama testi yaptırarak genetik hastalığa sahip olan bir çocuğa sahip olma riski hakkında detaylı bilgi sahibi olabilmektedir (Gürbüz, 2010: 27). Bu sayede olası bir risk durumunda kişilere genetik danışmanlık hizmeti verilerek farlı üreme seçenekleri sunulabilmektedir.

Örneğin ülkemizde özellikle Spinal Müsküler Atrofi (SMA) hastalığının yaygın olması sebebiyle Sağlık Bakanlığı evlenmek isteyen kişiler için evlilik öncesi tarama testlerini zorunlu tutmaktadır. Bu şekilde kişilerin olası bir risk taşıyıp taşımadığı tespit edilmekte ve kişilere alternatif üreme yöntemleri sunulmaktadır. Bu şekilde hem erken tanı ve hastalığın önlenmesi hem de toplumsal sağlığın korunması amaçlanmaktadır (Anon, 2021: 6-8).

Farmakogenetik Testler

İnsanların vücut yapısında, sindirim ve bağışıklık sistemlerinin işleyişinde kişisel farklılıklar söz konusudur. Bundan dolayı basit bir soğuk algınlığı için kullanılan bir ilaç bir kişiye iyi gelirken başka bir kişi için etki göstermemektedir. Hatta ilaca karşı alerji gösterilmesi bile mümkündür. Dolayısıyla aynı ilacın vücutta göstermiş olduğu tepki birbirinden farklı olabilmektedir. Buna göre hiçbir ilaç prospektüsünün kişinin genetiğinden daha etkili bilgilendirme içermediği söylenebilir (Ertem ve Gümüştekin, 2022). İlaçlar vücuda girdiği andan itibaren aktif bir şekilde vücut tarafından sindirilmeye başlanarak kana karışır. Kan yoluyla birlikte dolaşıma katılan ilaçlar genetik olarak kodlanan enzimler aracılığıyla etkileşim içinde bulunarak etkilerini gösterir. Dolayısıyla kişinin vücudunda bu enzim-ilaç etkileşiminden daha fazla yararlanmak ve ilacın tedavideki etkinliğini arttırmak amacıyla farmakogenetik test kullanımına gidilmiştir (Gürbüz, 2010: 34-35). Farmakogenetik testler, kişilerin ilaç tedavilerine vermiş oldukları yanıtın değerlendirildiği genetik test türüdür**.** Farmakogenetik testlerin amacı belirli bir ilacın kişini üzerinde etkili olup olmayacağının öğrenilmesini sağlamaktır. Ayrıca kişinin kullanması gereken ilacın dozu da yine bu testler aracılığıyla belirlenebilmektedir.

Bireylerin genotip bulgularına göre hangi ilacın vücutta daha etkili olacağı ya da hangi ilaçtan kaçınılması gerektiği tespit edilebilmektedir. Böylece bireyler tedavilerinde en büyük katkıyı sağlayacak ilaçlara yönlendirilmektedir. Bu şekilde tıpta "kişiye özel ilaç" başlıklı özel araştırma alanları gündeme gelmiştir. Teoride yer alan kişisel ilaç reçetelerinin klinik ortamlarda uygulanabilir olması için günümüzde birçok tıp doktoru, moleküler biyolog ve biyologlar bu alanda araştırmalarını sürdürmektedir (Özgüç, 2011: 174).

Akrabalık ve Doku Uygunluk Testleri

Genel olarak iki farklı kişi arasında genetik benzerliğin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılan adli testlerdir. Adli testler, bir bireyi yasal amaçlar doğrultusunda tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu tür testler sayesinde birden fazla örnek aynı anda analiz edilerek örnekler arasında benzerlik olup olmadığı kolaylıkla tespit edilmektedir. Günümüzde daha çok bir çocuğun biyolojik anne-babasını tespit etmek, suç veya felaket mağdurlarını belirlemek, suç zanlısı ile mağdur arasında biyolojik bağı tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz, 2010: 32).

2.2.2.2. Genetik Test Aracılığıyla Tespit Edilen Hastalıklar ve Alerjiler

Genetik testler, birçok farklı hastalığın tespitinde ve tedavisinde kullanılabilir. Bu hastalıklardan bazıları şunlardır:

Kalıtsal Hastalıklar: Kalıtsal hastalıklar, genetik materyalin değişimi veya mutasyonları sonucu ortaya çıkan hastalıklardır. Down Sendromu, Cystic Fibrosis (Kistik Fibrozis), Tay-Sachs hastalığı, Alzheimer, Şizofreni ve Hemofili gibi hastalıkların teşhisi genetik testlerle yapılabilmektedir. Genetik testler, hastalığın oluşumuna neden olan mutasyonların varlığını tespit ederek hastalığın erken tanısına ve tedavisine yardımcı olabilmektedir (Shiloh v.d., 2015; Tüysüz, 2020)

Kanser: Bazı kanser türleri, belirli genetik mutasyonlar nedeniyle oluşmaktadır. Genetik testler, kanser hücrelerindeki bu mutasyonların varlığını tespit edebilir ve bu sayede hastalığın erken tanısı ve tedavisi mümkün hale gelebilir. Örneğin BRCA1 ve BRCA2 gen mutasyonları, meme ve yumurtalık kanseri riskini artırmaktadır. Genetik testlerle bu mutasyonların varlığı tespit edilebilir.

Metabolik Bozukluklar: Metabolik bozukluklar, vücudun besinleri işleyememesi veya metabolize edememesi sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklardır. Fenilketonüri, Galaktozemi, Tirozinemi, Tip 2 diyabetik ve Tay-Sachs hastalığı gibi metabolik hastalıkların teşhisi genetik testlerle yapılabilmektedir. Genetik testler hastalığın nedeni olan gen mutasyonlarını tespit edebilmekte ve bu sayede hastalığın erken teşhisi ve tedavisi mümkün hale gelebilmektedir (Shiloh v.d., 2015).

Alerjiler: Alerjiler vücudun bazı maddelere aşırı duyarlılık göstermesi sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklardır. Bazı genetik faktörler, belirli gıdalara veya maddelere karşı alerjik olma riskini artırabilir. Örneğin, fındık ve diğer yemişlere karşı alerjisi olan insanlarda belirli genetik varyasyonlar saptanmıştır. Benzer şekilde süt, yumurta ve buğdaya karşı alerjisi olan insanlarda da belirli genetik faktörlerin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca bazı kişilerde belirli kimyasal maddeye maruz kalınması sonucu deri iltihabı (kontakt dermatit) görülebilmektedir. Toplumda oldukça sık görülen bu hastalık kişinin yaşam kalitesini sınırlandırmaktadır. Kobalt, nikel vb. maddelerin yanı sıra deri üzerine uygulanan bazı ilaçlar, lastik, çimento, deri ve kozmetik maddelerin içinde eser miktarda bulunan çeşitli kimyasal maddelere karşı bireyler alerji reaksiyonlarını gösterebilmektedir. Alerjilerin ortaya çıkmasında hem genetik faktörler hem de kişinin bulunduğu çevre oldukça önem arz etmektedir. Alerji ile mücadele etmenin birincil şartı kişinin neye alerjisi olduğunu tespit etmektir. Bunun için geliştirilen alerji testleri kişilerin genetik faktörlerini dikkate alarak bireylerin geliştirdiği ya da geliştirebileceği alerjenleri ortaya koymaktadır (Önder, 2009: 3-9).

Genetik Hastalıkların Taşıyıcılığı: Bazı genetik hastalıklar ebeveynlerin taşıyıcılığından kaynaklanır ve yalnızca anne-baba tarafından taşınabilir. Bu hastalıkların taşıyıcılığı genetik testlerle tespit edilebilmektedir. Taşıyıcılık, bir kişinin hastalığı kendisi taşımadığı halde, hastalık genlerini bir sonraki nesle aktarabilme potansiyeline sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle, ebeveynlerin taşıyıcılığı tespit edilirse, çiftler genetik danışmanlık hizmetinden yararlanarak bu hastalıkların çocuklarına geçme riskini azaltmak için önlemler alabilir.

Farmakogenetik: Farmakogenetik, bir ilacın etkisinin hastanın genetik yapısına bağlı olarak nasıl değiştiğini incelemektedir. Bu alanda yapılan genetik testler ile bir ilacın bir hastaya nasıl etki edeceği öngörülebilmekte ve bu sayede hastalar için daha etkili tedavi planları geliştirilebilmektedir. Örneğin bazı hastaların belirli ilaçlara karşı duyarlılığı yüksektir veya düşüktür. Bu nedenle ilgili hastalara farklı ilaçlar veya dozajlar verilmesi gerekebilir. Farmakogenetik testler, ilaçların yan etkilerini azaltmak, hastaların tedavi sürecini iyileştirmek ve daha iyi sonuçlar elde etmek için kullanılabilmektedir.

2.2.2.3. Genetik Testlerin Kullanım Alanları

Günümüzde genetik testler tıp alanından ilaç endüstrisine yasal konulardan iş hayatına kadar farklı alanlarda tercih edilebilmektedir. Bu alanlar aşağıda kısaca incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.2.3.1. Tıp Alanı

Moleküler biyolojide meydana gelen son gelişmeler sayesinde genetik analizlerinin tıp alanında kullanılması her geçen gün artmaktadır. Öyle ki genetik hastalıklara sebebiyet veren gen dizilerinin analiz edilmesiyle birlikte tıpta birçok hastalığın kesin teşhisi kolaylaşmıştır. Birçok ruhsal ve davranışsal bozukluğun genetik temelli olduğunun kanıtlanması, hastalıkların teşhisin ne kadar kolaylaştığının örneği olarak gösterilebilir (Gürbüz, 2010: 33).

Sadece teşhis sürecinde değil tedavi sürecinde de genetik biliminden yararlanılmaktadır. Özellikle ilaç ile tedavisi mümkün olmayan hastalıklar için gen tedavisi umut vaat etmektedir (Attar, 2017: 103). Gen tedavisiyle birlikte hastaya DNA aktarımı yapılarak hastalığa yol açan mutasyonların etkilerinin düzeltilmesi amaçlanmaktadır.

Farklı genetik testler sayesinde kişilerin ileride yakalanma ihtimali olan kalıtsal hastalıkların tespit edilmesi de kolaylaşmaktadır. Böylece bireyler ilerde oluşabilecek genetik kaynaklı bir hastalık hakkında bilgi sahibi olmakta ve hastalık semptomlarını göstermeden önleyici tedavilerden yararlanma imkânı elde edebilmektedir. Bu şekilde hem bireysel hem de toplumsal sağlığın korunması amaçlanmaktadır (Gürbüz, 2010: 34).

2.2.2.3.2. İlaç Endüstrisi

İlaç endüstrisinde de genetik alanında yapılan çalışmalardan yararlanılmaktadır. Genetik testler birçok yeni hastalıkların keşfedilmesine olanak sağlamıştır. Bu tür yeni hastalıkları tedavi etmek amacıyla ilaç sektöründe AR-GE çalışmaları hız kazanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte hastalıkları tedavi etmek amacıyla yeni ilaçlar ortaya çıkarılmıştır (Tutun ve Baydan, 2016).

Ayrıca genetik testler sonucu bireylerin genetik yapıları dikkate alınarak geliştirilen ilaçlar kişiye özel ilaç tedavisini ilgi odağı haline getirmiştir. Özellikle hastalıklarla ilgili olan bireysel genlerin analiz edilerek onlardan türeyen proteinlerin tespit edilmesi kişiye özel seçici ve etkileyici ilaçların söz konusu olabileceği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. (Gül, 2014: 67) Bu bağlamda ilaç sektöründe genetik bilimin kullanılması sonucu farmakogenetik gibi yeni alanlar ortaya çıkmış ve araştırmalar bu alanda yoğunlaştırılmıştır. Kişiye özel ilaçların kullanımı tedavilerden etkili bir şekilde yararlanılmasını sağlamaktadır (Gürbüz, 2010: 34).

Genetik bilimi sayesinde rekombinat DNA adı verilen bir teknoloji de geliştirilmiş olup bu teknolojinin ilaç sektöründe kullanılmasıyla birlikte ilaç geliştirme ve üretim sürecinde hız artışı sağlanmıştır (Altıntaş vd., 2017: 193-197). Bu bağlamda özellikle bazı hormonlar (insülin, insan büyüme hormonu ve folikül uyarıcı hormon vb.) ve bazı aşılar (hepatit B ve malariya'ya karşı) rekombinat DNA teknolojisi kullanılarak üretilmekte ve geniş kitleler tarafından kullanılmaktadır (Gül, 2014: 68).

2.2.2.3.3. Kriminal Amaçlı

Genetik testlerin bu kadar yaygın ve popüler olmadığı dönemlerde suçlu tespitinden en çok parmak izi yöntemi kullanılmaktaydı. Genetik alanındaki gelişmeler sayesinde artık suçlu tespitinde DNA analizleri kullanılabilmektedir (Gürbüz, 2010: 38; Büyükay, 2005: 364).

Bireylerin DNA'ları kendilerine özgüdür. Tek yumurta ikizleri hariç kişilerin DNA profilleri birebirinden farklıdır. Ayrıca insan hücrelerinin hepsinde aynı DNA bulunması, DNA molekülünün kişilerin tespit edilmesinde kullanılabilecek güçlü ve etkili bir araç olmasını sağlamaktadır. Bu bakımdan suç yerinden herhangi bir saç, deri, sperm ya da kan aracılığıyla DNA örneklerinin toplanması kolaylaşmış olup, DNA örneklerinin bilgisayar ortamında incelenerek DNA dizilimlerinin belirli kodlar aracılığıyla sayısal değere dönüştürülmesi sayesinde her bir bireyin kendine özgü bir barkodunun olması sağlanmıştır (Gürbüz, 2010: 38). Bu şekilde suç mahallinde kim ya da kimlerin olduğu barkod eşleşmesi ile tespit edilebilmektedir. Ayrıca alınan

örneklerin bilgisayar ortamında arşivlenmesiyle birlikte kişilerin başka suçlarla bağlantılı olup olmadığı da anlaşılabilmektedir (Büyükay, 2005: 364-365).

2.2.2.3.4. Soybağının Tespiti

Günümüzde hem toplum hem de hukuk alanında soy bağının tespiti için genetik testler kullanılmaktadır. Günlük yaşamda özellikle baba olduğundan şüphelenen kişiler, çocukları ile aralarındaki bağı tespit etmek ve olası belirsizlikleri gidermek amacıyla babalık testleri yapan laboratuvarlara başvurmaktadır. Annenin yazılı izni olmak koşuluyla hem çocuk hem de baba olduğu düşünülen kişilerden alınan tükürük, saç ya da kan örneklerinin laboratuvarlarda incelenmesi sonucu DNA dizilimleri çıkarılmakta ve DNA dizilimlerin uzmanlar tarafından incelenmesiyle birlikte baba ve çocuk arasında bir bağın olup olmadığı tespit edilebilmektedir.

Yargılama alanında da dava süreçlerinde hâkimler babalık şüphesi taşıyan kişilerin başvurusuna istinaden çocuğun biyolojik babasını tespit edebilmek amacıyla genetik test yapılmasını isteyebilmektedir. Bu bağlamda da DNA test sonucu dikkate alınarak baba ile çocuk arasında herhangi bir biyolojik bağın bulunup bulunmadığı tespit edilebilmektedir. Tespit sonucunda herhangi bir bağın bulunmadığı takdirde daha önce kurulmuş olan soy bağı hâkim tarafından bozulmaktadır (Gürbüz, 2010: 37).

2.2.2.3.5. İş Yaşamı

İş hayatında genetik testlerin kullanılması günümüzde de tartışılan önemli bir konudur. İnsan Genom Projesi'nin 2003 yılında tamamlanmasıyla birlikte genetik testlerin iş hayatında kullanımının önemli ölçüde artacağı beklentileri giderek artmış, özellikle işgören temin ve seçim, terfi ve işten çıkarılma süreçlerinde kişilerin genetik verilerinin dikkate alınacağı düşünülmüştür (Gürbüz, 2010: 35).

Genetik testler iş hayatında birden fazla amaçla kullanılabilmektedir. İlk olarak genetik testler işin ya da işyerinin özellikleri nedeniyle olumsuz etkilenecek yüksek risk altındaki çalışan gruplarının tespit edilmesi amacıyla işletmeler tarafından kullanılabilir (Brandt-Rauf v.d., 2011: 89). Bu şekilde işletmeler yüksek risk grubu altındaki kişiler için özel sağlık önlemlerinin alınmasını sağlayarak çalışanlarının bu durumdan en az şekilde etkilenmesini sağlayabilecektir. Çalışan sağlığını korumaya

yönelik alınacak bu tedbirler çalışanların motivasyonunu ve örgüte yönelik aidiyet duygularını yükseltmektedir. Bireysel sağlığın ön planda olduğu işletmelerde çalışan sağlığını korumaya yönelik uygulamalar çalışanlara kendilerini değerli hissettirmekte, güven ve bağlılığı güçlendirmektedir. Bu bakımdan iş hayatında genetik testlerin kullanılması bireysel ve örgütsel yarar sağlayacaktır. Genetik testlerin etkin olarak kullanıldığı bu tür işletmelerde çalışanların performans ve verimliliklerinin diğer işletmelerden daha yüksek olması beklenebilir.

Genetik testlerin iş hayatında tercih edilmesinin ikinci amacı; sağlıklı yaşam programlarının iş ortamında uygulanmasının kolaylaştırılmasıdır. Genetik tarama testleriyle birlikte çalışanların mevcut sağlık statüleri açıkça tespit edilebilmektedir. Bu şekilde işletmeler çalışanlarının ihtiyaçları doğrultusunda sağlıklı yaşam programlarını uygulayabilmektedir. Genel olarak uygulanan sağlıklı yaşam programları, kilo kontrolü, fitness, yoga, yürüyüş parkurları, stres yönetimi, sigara ve alkol bırakma, beslenme danışmanlığı, kadınlara özel doğum öncesi ve doğum sonrası eğitim programları, bu programlara örnek olarak verilebilir (Türk ve Yazılıtaş, 2009: 1-2). Söz konusu programlar çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu tür programlarla birlikte çalışanlar kendilerini değerli hissetmekte ve bu durum işletmeye yönelik sadakat ve bağlılığın artmasına yardımcı olmaktadır (Türk ve Yazılıtaş, 2009: 4).

Çalışanların sağlıklı olması, daha enerjik olmalarını ve daha az rahatsızlanmalarını sağlayacak ve bu durum işletmelere maliyetler açısından avantaj sağlayacaktır. Bu bağlamda işletmeler çalışanlarına sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak, işgörememezlik raporlarının sayısında düşüş ve mevcut sağlık düzeylerinin korunmasını sağlamak amacıyla işletmeler genetik test yaptırılmasını isteyebilir. Aynı zamanda işletme bünyesinde mevcut ve potansiyel çalışanların olumsuz sağlık sonuçlarından kaynaklanacak maliyetleri düşürmek için de genetik tarama testi tercih edilebilir (Brandt-Rauf v.d., 2011: 90; Gürbüz, 2010: 36). Ayrıca işletmeler iş başvurusunda bulunan adayların sağlık durumlarının iş ortamına uygun olmaması nedeniyle bu tür kişilerin iş başvurularını eleyerek istihdam sonrası ortaya çıkabilecek sağlık komplikasyonlarının önüne geçmektedir.

Genetik tarama testlerinin iş hayatında kullanılması sadece işletmeleri ve çalışanları değil aynı zamanda toplumu da etkilemektedir (Akın ve Bolat, 2020). Özellikle genetik testler aracılığıyla belirli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerdeki meslek hastalıkları net bir şekilde tanımlanabilmektedir. Bu şekilde gerekli önlemler alınarak var olan meslek hastalıklarının sayısında azalma sağlanabilecek ve toplum sağlığını olumlu yönde etkileyecek adımlar atılabilecektir (Edwards, 2003: 420)

Tüm bu değerlendirmelerin yanında işletmelerin işgören temin ve seçim sürecinde genetik tarama testlerini tercih etmelerinin bazı dezavantajları olduğu da söylenebilir. Öyle ki genetik tarama testlerini uygulamanın işletmelere maliyeti göz ardı edilmemelidir. Hemen hemen her işletme mevcut ve potansiyel çalışanlarının sağlık muayeneleri için belirli bir bütçe ayırmış olsa da genetik tarama testlerinin de uygulanacak olmasıyla ayrılan bu bütçenin yükselmesi kaçınılmazdır. Özellikle çalışan sayının yüksek olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği açısından riskli grupta yer alan işletmelerin tarama testleri için ayırması gereken bütçenin küçük işletmelere kıyasla daha yüksek olması beklenmektedir.

İş yaşamında genetik tarama testlerinin kullanılmasının bir diğer dezavantajı ise neden olduğu işgücü huzursuzluğudur. Çalışanlara özel bilgilerin paylaşılması ve bu bilginin işletme yönetimi tarafından bilinmesi, kişilerin çalıştıkları ortamda huzursuz olmalarına neden olabilmektedir. Böyle bir durumda çalışanlar işin gerektirdiği sorumlulukları eksik ya da yanlış yerine getirebilmekte hatta buradan iş kazaları ve istenmeyen birtakım olaylar ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların özellikle işin kendilerinde meydana getirebileceği olası sağlık sorunlarını bilerek faaliyetlerini sürdürmesi durumunda psikolojik olarak etkilenmesi de söz konusudur. Bu tür çalışanlar sağlık sorunlarından kaçabilmek amacıyla işten uzaklaşma ya da görev ve sorumlulukları eksik yerine getirme gibi eylemler gösterebilmektedir. Dolayısıyla işletmeler temin seçim sürecinde yapılacak tarama testleri için tüm olasılıkları incelemeli ve testlerin gerçekten gerekli olup olmadığına karar vermelidir.

Genetik testleri iş hayatında kullanmanın bir diğer dezavantajı da işletmenin temin seçim sürecinde genetik test istemesinin adayların iş başvurularını geri çekmesine neden olmasıdır. İşletmelerin temin seçim sürecindeki temel amacı, işin gerekliliklerini yerine getirebilecek uygun sayı ve nitelikte adayların iş ilanına başvuru

yapmasını sağlayarak uygun aday havuzları oluşturmaktır. Temin seçim sürecinde genetik test istenilmesi ise bazı adayların ürkmesine ve başvurularını geri çekmesine sebep olabilmektedir. Böyle bir durumda işletmeler ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte ve nicelikte kaliteli aday bulmakta zorlanabilir ve işgücü açığı ile karşı karşıya kalabilir.

2.3. GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK DÜŞÜNCELER

Teknolojideki gelişmeler sayesinde genetik araştırmalara yönelik çalışmalar hız kazanmış olup araştırmalar sonucu günümüze birçok genetik bilgi aktarılmıştır. Genetik araştırmaların nihai amacı bireylerin sağlık açısından daha kaliteli bir yaşam sürmelerini sağlamaktır. Dolayısıyla bu amaç doğrultusunda yapılan tüm araştırmalar sağlık alanına hizmet etmelidir. Ancak yapılan genetik araştırmalar sonucu elde edilen bilgilerden sadece sağlık alanında değil iş hayatı gibi farklı alanlarda da yararlanılmaya başlanmıştır. Bu durumda birçok kuruluş genetik araştırmalara yatırım yapmakta ve bu araştırmalardan maddi kazanç beklemektedir. Bu bağlamda toplumda farklı tartışmaların gündeme geldiği ve araştırma alanında genetik etiği gibi yeni bir kavramın ön plana çıktığı görülmektedir (Tazebay, 2002: 51). Dolayısıyla genetik araştırmalarda mevcut bilim etiğinin yanı sıra bu konuya özel uyulması gereken etik gereklilikler, uluslararası kuruluşların (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü-UNESCO, Amerikan Ulusal Biyoetik Kurulu-NBAC ve NIH) ortak çalışmaları ile ortaya konulmuştur. Bu gereklilikler; genetik çalışmalara katılan bireyler yönünden etik ilkeler, genetik araştırmaların konularını ve amaçlarını belirlerken göz önünde bulundurulması gereken etik ilkeler ve araştırmaların sonuçlarından yararlanacak bireyler yönünden ele alınan etik ilkeler olmak üzere farklı şekillerde sınıflandırılabilir (Çetin, 2017: 12-13).

Elde edilen genetik bilgilerin insanoğlunun merakı ve inovatif içgüdüsüyle birleşmesi sonucu genetik bilgilerin kötüye kullanılma düşüncesi ortaya atılmıştır. Bu düşünce hem birey hem de toplum açısından bir tehdit olarak görülmektedir. Öyle ki insan genomuyla oynanması sonucu yeni bir insan türünün oluşturulması düşüncesi endişelere neden olan bir konu olarak ortaya çıkmaktadır (Demir Karabulut vd., 2019: 112). Bazı din ve bilim adamlarının düşüncesi oluşturulan yeni insan türünün dünyadaki dengeyi bozacağı yönündedir. Günümüzdeki bazı hastalıklara neden

olabilecek genlerin elenip sadece sağlıklı genlerle oluşturulan ve "süper insan" olarak tasarlanıp üretilen yeni insan türünün normal insandan daha uzun yaşayabileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı birçok bilim adamı böyle bir klonlama sonucunda toplumun aşırı nüfus tehlikesi ile karşı karşıya kalabileceğinin altını çizmektedir (Metin, 2019: 44-48). Ayrıca bu tür genetiği değiştirilmiş bireylerin dünyaya gelmesi toplumda tek tip bir insan türünün artmasına ve toplum içindeki çeşitliliğin azalmasına neden olabilecektir. Ayrıca genetik değişiklik yapmaya gücü yeten insanlar ile bu güce erişemeyecek insanlar arasında bir sınıflaşmanın ortaya çıkması da muhtemeldir (Metin, 2019: 114). Geçmişteki toplum sınıflandırmalarının tekrar gündeme gelmesi, bireylerin eşitlik haklarının elden alınacağı düşüncesini de beraberinde getirmektedir.

Yine genetik bilgilerin cinsiyet ayrımcılığında kullanılacağı düşüncesi toplum içinde bazı huzursuzluklara neden olmaktadır (Demir Karabulut vd., 2019: 112). Üreme alanında genetik testlerin kullanılmasıyla beraber fetüsün cinsiyetinin belirlenme olanakları geliştirilmiştir. Amniyosentez ve ultrasonografi yöntemlerinin yanı sıra tüp bebek yöntemi sayesinde anne rahmi dışında cinsiyetin öğrenilmesi mümkün hale gelmiştir. Bu şekilde anne- baba çocuk sahibi olup olmama yönündeki kararını özgürce verebileceği gibi çocuğun cinsiyetine karar verebilme hakkını da elde etmiştir. Ancak bu hakla beraber bazı sakıncalar gündeme gelmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda erkek çocuğu oldukça önemlidir. Kadınlara yönelik farklı kısıtlamaların söz konusu olduğu ülkelerde aile soylarının erkek tarafından devam ettirilmesi düşüncesi hâkim olmakla beraber aileye ekonomik olarak yardımın ancak erkek çocuklar tarafından olabileceği kabul görmektedir. Hatta bazı toplumlarda kadın sadece erkek çocuk doğurduğu müddetçe değerli olarak kabul görmekte, aksi takdirde toplum tarafından fiziksel ve psikolojik olarak zarara uğramaktadır. Bu yüzden bu tür toplumlarda sağlıklı kız çocuklarının yaşam hakkı kürtaj ile sonlandırılmakta ve cinsiyete bağlı ayrımcılık yüksek oranda görülmektedir. Cinsiyete bağlı olarak yapılan kürtajlar neticesinde toplumun hatta dünyanın kadın erkek dengesi bozulmaktadır. Dünyadaki kadın erkek dengesinin bozulması ise uzun vadede erkeklerin eş bulup aile kurma olasılığının düşmesine neden olacaktır. Öyle ki 2001 yılında Hindistan'da yapılmış olan nüfus sayımına göre son 10 yıl da kadın oranının ciddi olarak düştüğü gözlenmiştir (Metin, 2019: 189-191). Verilere göre her 110 kız çocuğu 135 erkeğe

denk gelmekte ve bu oranın giderek artacağı öngörülmektedir. Bu yüzden Hindistan'da cinsiyet belirlemek amacıyla yapılacak olan genetik testler ve cinsiyet görüntüleme teknikleri yasaklanarak cinsiyete bağlı kürtajın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır (Shekhar ve Ram, 2003).

Çocuk sahibi olmadan önce cinsiyet seçiminin meşru olmasının tıbbi nedenleri de söz konusudur. Tıpta cinsiyete bağlı olarak kalıtımsal olan neredeyse 200 kadar genetik bozukluk kayıt altına alınmıştır. Bunların en yaygın örnekleri hemofili ve Duchenne tipi kas hastalıklarıdır (Metin, 2019: 193). Bu tür hastalıklara sahip olan erkek çocukları erken yaşta hayatlarını kaybetme riski taşımaktadır. Bundan dolayı bu tür aileler doğacak çocuklarını kız isteyebilmektedirler. Cinsiyet kromozomu ile gelecek nesillere taşınan hastalıkların yüksek olduğu bu tür ailelerin doğacak olan çocuklarının cinsiyetlerini önceden belirlemek istemeleri tıbbi nedenlere dayalı olduğundan cinsiyet seçilmesi toplumsal tarafından etik olarak görülebilmektedir.

Cinsiyet seçiminin yasal olarak kabul görmesinin bir diğer nedeni ise dengeli aile politikalarının oluşturulmak istenmesidir. Öyle ki aileler bünyesindeki cinsiyetlerin dengeli olarak planlanmasını isteyebilmektedir. Örneğin ailelerinde bir erkek çocuğu olan ailenin ikinci çocuklarını kız olarak tercih etmek istemeleri aile dengesini sağlamaya yönelik bir nedendir. Aile planlamalarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülen bu tür istekler cinsiyet ayrımcılığı olarak görülmemekte ve ahlaka aykırı sayılmamakta olup ailenin ilgili kurumlara başvurmasında da bir engel bulunmamaktadır.

İnsan genetik şifresinin çözülmesiyle birlikte tedavisi olan ve olmayan tüm hastalıkların tanımlanmasının kolaylaşacağı düşünülmektedir. Bilim adamlarına göre tedavisi mümkün olan hastalıkların kişiye özgü tedavi imkânı ile iyileştirilmesi ve bireyin olduğundan daha sağlam bir şekilde topluma kazandırılması daha mümkün hale gelecektir. Ancak tedavisi mümkün olmayan hastalıkların kişi üzerinde psikolojik bir etki bırakması kaçınılmazdır. Günümüzde tedavilere cevap vermeyen hastalıkları bile yenebilmek amacıyla yeni yöntemler geliştirilmekte ve yeni ilaçlar farklı kişiler üzerinde denenmektedir. Tedaviye cevap alınamasa da kişiler bu çabalara umut bağlamakta ve yaşayabilmek için bu tür çalışmalarda gönüllü olmaktadır. Ancak hastalığın tedavisinin kesin olarak mümkün olmadığını bilmek bireyin ruhsal

çöküşünü hızlandırmakta ve psikolojik sorunlar yaşamasını kaçınılmaz kılmaktadır (Demir Karabulut vd., 2019: 112). Ayrıca hastanın çevresindeki kişiler için de baskı oluşturan bu durum toplumsal açıdan psikolojik bir tehdit olarak düşünülmektedir.

Genetik testlere yönelik bir başka etik düşünce ise genetik testlerden elde edilecek bilgilerin kim ya da kimler tarafından nasıl kullanılacağı ve korunacağıdır. Öyle ki bu bilgilerin biyolojik silah üretiminde kullanılma riski yoğun tartışmalara neden olmaktadır. Genetik bilgilerin bilinçli olarak etik dışı kullanılmasının önüne geçecek şekilde araştırmacıların bilinçlendirilmesinin üniversite ve araştırma kurumlarının sorumluluğunda olması gerektiği savunulmaktadır. Birçok kişiye göre genetik bilginin üretildiği yer aynı zamanda bu bilginin korunmasından ve yanlış kaynaklara yayılmasını önlemekten sorumlu tutulmaktadır. Eğitim ve araştırma kurumlarının, devletin getirmiş olduğu yasa ve düzenlemeler doğrultusunda, genetik etik kuralları dikkate alarak hareket etmesi ve araştırmacıların fikir özgürlüğünü destekleyecek çalışmalar yapması gerektiği savunulmuştur (Gökçümen ve Gültekin, 2009: 26).

Genetik testlere yönelik bir diğer etik düşünce genetik testlerin işletmelerde temin seçim süreçlerinde kullanılması sonucu bazı risklerin ortaya çıkmasıdır. Genetik testlerin iş hayatında kullanılması günümüzde nadir olarak görülse de işletmeler tarafından işgören temin seçim sürecinde kullanılma düşüncesi giderek yaygınlaşmaktadır. Öyle ki genetik testleri ucuzlaştırmaya yönelik milyon dolarlık yatırımlar ve etkili pazarlama sayesinde bazı işletme yönetimleri istihdamda gelecek vaat eden genetik testleri kullanma konusunda ikna edilebilir görülmektedir (Lemmens, 1997: 59). Genetik testler kişiye erken teşhis ve tedavi imkânı sunarak bireyin yararına hizmet etse de işyerinde çalışanların genetik test sonuçları yüzünden ayrımcılığa uğrama riski gündeme gelmekte ve istihdamda genetik testlerin kullanılmaması yönündeki düşünceler artmaktadır (Çetin 2017). Özellikle temin seçim sürecinde bazı adayların elenmesi ya da işyerinde hali hazırda çalışanların işten çıkartılması veya farklı davranışlara maruz kalması riski gündeme gelmektedir. Genellikle genetik test yalnızca bir kişinin gelecekte belirli bir hastalığa yakalanma olasılığını ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu kişinin gelecekte gerçekten hastalığa yakalanıp yakalanmayacağı ile ilgili kesin bir sonuç ifade etmemektedir (Kaufmann

Stock vd., 1999: 400). Bu yüzden adayların, sonucunun yüzde yüz doğru olmadığı bir teste dayandırılarak elenmesi ya da mevcut bir çalışanın işten çıkartılması etik açıdan sakıncalı görülmektedir.

Genetik ve genetik testlere yönelik düşünceler aşağıda dört başlık halinde incelenmiştir. Burada öncelikle genetik alanında etiğin önemi üzerinde durulacak, sonrasında genetik test yoluyla ihlal edilebilecek durumlar ve genetik verilerin korunmasına yönelik uluslararası ve ulusal önlemler incelenecektir. Bölümün sonunda ise iş hayatında kullanılan genetik testlerle ilgili etik konulara yönelik birtakım örnekler sunulacaktır.

2.3.1. Genetik Bilimi ve Etik

Genetik araştırmalar, insan genomunun incelenmesi ve genetik testler gibi konularda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Ancak bu tür araştırmaların bir takım etik tartışmalara neden olduğu görülmektedir. İnsanların genetik bilgilerinin gizliliği ve mahremiyeti, genetik ayrımcılık, genetik müdahale, doğal genetik çeşitliliğin korunması gibi konular konuyla ilgilenen araştırmacıları ve uzmanları meşgul etmektedir. Bu bağlamda genetik araştırmaların etik ilkeler ile birlikte yürütülmesi gerektiği söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bilim insanları ve araştırmacılar insan haklarını korumak için meseleleri etik bağlamda da ele almalıdır. Bu amaçla etik ilkelerin genetik araştırmalarda uygulanması için çeşitli düzenlemeler de mevcuttur. Örneğin ABD'deki Ulusal Sağlık Enstitüsü tüm insan araştırmalarının belirli etik kurullar tarafından değerlendirilmesi gerektiğini belirten bir yönetmelik çıkarmıştır. Bu kurullar, araştırmalara gönüllü katılanların haklarını korumak için tasarlanmıştır. Kurulların temel ilkeleri; gönüllü katılımcıların rızası, mahremiyeti ve gizliliği, adil uygulama, adalet ve yararlanmadır. Örneğin bireyler genetik araştırmaların gerçekleştirildiği süreçte kendilerine ait bilgilerin nasıl kullanılacağı ve bu bilgilere kimlerin erişebileceği konusunda bilgilendirilmelidir. Ayrıca araştırma sonuçlarının nasıl rapor edileceği konusunda da katılımcılara açık bir şekilde bilgi verilmelidir. Araştırmacılar katılımcıların mahremiyetini ve gizliliğini korumak için gerekli önlemleri almalıdır (Borry ve Howard, 2010: 51).

Genetik araştırmalara yönelik etik bağlamında bahsedilmesi gereken kavramlardan biri de bioetiktir. Bioetik, tıp ve biyoloji gibi alanlarda ortaya çıkan etik sorunları inceleyen bir disiplin olarak tanımlanabilir. Bu sorunlar genellikle, bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve bu gelişmelerin insan sağlığı üzerindeki etkilerinin artmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bioetik, bu sorunlarla başa çıkmak için tıp etiği, araştırma etiği ve biyo hukuk gibi disiplinlerin yanı sıra, felsefe, sosyoloji, psikoloji ve diğer sosyal bilimlerin metodolojilerini de kullanmaktadır.

Bioetik konuları; genetik araştırmalar, insan ve hayvan deneyleri, sağlık hizmetleri, organ nakli, kürtaj, doğum kontrolü, cinsiyet seçimi, tıbbi karar verme, hastaların hakları, tıbbi teknolojilerin kullanımı, ötanazi ve daha pek çok konuyu içerebilmektedir. Bioetik kapsamında bu konulara ilişkin izlenen ilkeler; insan sağlığına yönelik risklerin ve faydaların dengelenmesi, bilimsel araştırmaların ve tıbbi uygulamaların etik açıdan değerlendirilmesi, hastaların haklarının korunması ve tıbbi kararların doğru ve adil bir şekilde verilmesi için rehberlik sağlamaktadır. Bioetiğe yönelik başlıca konular günümüzde birçok üniversite ve sağlık kuruluşu tarafından ele alınmakta ve birçok uluslararası kuruluş ve topluluk bu konularla ilgilenmektedir. Bioetik; toplumun, bilim ve teknolojinin etkilerini anlamasına ve bu alanlarda daha iyi bir gelecek oluşturabilmek için etik standartları belirlemesine yardımcı olan önemli bir disiplindir.

Özetlemek gerekirse genetik araştırmaların etik ilkelerle uyumlu olarak yürütülmesi gerektiği söylenebilir. Yapılacak genetik araştırmalarda etik ilkelere uygun hareket edilmesi araştırmaların bilimsel olarak doğru ve güvenilir sonuçlar üretilmesine ve katılımcıların haklarının ve mahremiyetinin korunmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle genetik araştırmaların yürütülmesi sürecinde etik ilkelerin her zaman göz önünde bulundurulması ve uygulanması gerekmektedir.

2.3.2. Genetik Testler Yoluyla İhlal Edilebilecek Durumlar

Genetik testlerin yapılması daha önce de belirtildiği üzere hastalık risklerinin belirlenmesi, uygun tedavinin planlanması veya genetik taşıyıcılık durumunun belirlenmesi gibi birçok fayda sağlayabilir. Bununla birlikte bu testlerin yapılması,

sonuçları kişisel ve özel bilgiler içerdiğinden bazı ihlallere neden olabilmektedir. Genetik test yoluyla ihlal edilebilecek durumlar aşağıda incelenmiştir.

2.3.2.1.Kişilik Hakkı İhlali

Genetik testler kişisel mahremiyet ihlallerine neden olabilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Keza bu testler bir kişinin genetik bilgilerinin ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu bilgiler kişinin özel bilgileri olarak kabul edilmektedir. Örneğin bir kişinin genetik testi sonucunda kalıtsal bir hastalığı olduğu ve bu hastalığın gelecekte ortaya çıkabileceği belirlenebilir. Bu bilgi kişinin ailesi, işvereni, sağlık sigortası şirketleri veya diğer üçüncü taraflar tarafından kullanılmak üzere ele geçirilebilir. Bu durum kişisel mahremiyet ihlallerine neden olabilir. Özellikle sağlık sigortası şirketleri, genetik test sonuçlarını kullanarak sigorta kapsamını reddetme veya hizmet fiyatlandırma konularında karar verme gibi ayrımcı uygulamalar yapabilmektedir. Ayrıca işverenler, genetik test sonuçlarına dayalı olarak bir adayı işe almama veya çalışanları işten çıkarma gibi ayrımcı uygulamalar yapabilirler.

Kişisel mahremiyet ihlalleri bireylerin aileleri içinde de huzursuzluğa neden olabilir. Örneğin bir kişinin genetik testi sonucunda bir ebeveyninin biyolojik olarak tanımadığı bir çocuğu olduğu belirlenebilir. Bu durum aile içinde önemli problemlere neden olacaktır.

Genetik test sonuçlarına yönelik kişisel mahremiyet ihlalleri birçok çalışmada ele alınmıştır. 2008 yılında ABD'de yapılan bir araştırmada 400 kişiye genetik testler hakkında sorular yöneltilmiştir. Araştırmada katılımcıların %18'i genetik testlerin sonuçlarının sağlık sigortası primlerinin artmasına veya sigorta kapsamı dışında kalmaya neden olabileceği konusunda endişe duyduklarını belirtmiştir (Kaphingst vd., 2012: 681). Ayrıca katılımcıların %15'i genetik test sonuçlarının işverenler tarafından işe alınma veya işten çıkarılma konusunda ayrımcılık yapmak için kullanılabileceği endişesi taşıdıklarını ifade etmiştir (Caselli RJ vd., 2009: 1291). 2013 yılında yapılan bir araştırmada ise genetik test sonuçlarının aileler içinde neden olabileceği huzursuzluklar incelenmiştir. Araştırmada bir grup kişiye, kalıtsal bir hastalığın aile üyelerinde tespit edilmesi durumunda, bu durumun aile üyeleri arasında nasıl bir tepkiye neden olabileceği konusunda sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğu

kalıtsal bir hastalığın ailelerinde tespit edilmesinin, aile içinde endişe ve huzursuzluğa neden olabileceğini ifade etmiştir (Botkin vd., 2014: 410).

Araştırmaların sonucunda da anlaşılacağı üzere genetik testlerin yapılması ve sonuçların kullanılması sürecinde kişisel mahremiyetin korunması ve bilgilerin gizliliğinin sağlanması önemlidir. Kişilere genetik test sonuçları hakkında bilgi vermeden önce, testlerin yapılması ve sonuçların kullanımı hakkında detaylı bilgi sunulmalıdır. Ayrıca genetik testlerin yapılması konusunda bireylerin rızası alınmalı ve test sonuçları sadece bireylerin belirlediği kişiler tarafından kullanılmalıdır. Bu şekilde kişisel mahremiyet ihlalleri en aza indirgenerek genetik testlerin faydalarına odaklanılabilecektir.

2.3.2.2. Genetik Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramı, geçerli bir neden olmaksızın bir kişiye ya da gruba karşı belirli bir özelliği nedeniyle farklı davranılması olarak tanımlanabilir. Ayrımcılık başka bir deyişle, belirli bir kişi ya da gruba karşı çeşitli önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak da tanımlanabilir. Ayrımcılık konusu hem örgütsel hem de mesleki düzeyde üzerinde yoğun tartışmaların yapıldığı konulardan biridir (Konrat Kavak, 2020: 50).

Genetik ayrımcılık kavramı ise özellikle biyoteknoloji alanında gelişmiş ülkelerde tartışılan bir kavramdır. Genetik ayrımcılık kişinin sağlıkla ilgili bilgilerine dayanmaktadır. Bundan dolayı diğer din, ırk, cinsiyet ya da siyasi temelli ayrımcılık türlerinden ayrılmaktadır. Kişilerin gen analizi sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda farklı muamele görmesi genetik ayrımcılık olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2017: 17-18). Bireylerin genetik sonuçlarını yakın çevresi ile paylaşması sonucu aileler de bu sonuçlardan etkilenip farklı muameleye maruz kalabilmektedir (Konrat Kavak, 2020: 53). Dolayısıyla genetik testler sadece bireyi değil ailesini de doğrudan etkileyebilmektedir. Bir kişinin ya da ailesinin genetik çeşitlilik nedeniyle toplum içinde kabul gören normal insandan farklı görülmesi ya da farklı olmasından kaynaklı farklı davranışlara tabi tutulması genetik ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Billings vd., 1992: 476). İnsanların doğuştan sahip olduğu genetik özellikler için hiçbir kontrol gücü olmadığı düşünüldüğünde yapılan bu tür ayrımcılığın doğası

gereği hem adaletsiz hem de sosyal olarak kabul edilemez olduğu ileri sürülmektedir (Otlowski, Taylor ve Bombard, 2012: 434).

Genetik araştırmalardaki en önemli sorun genetik bilginin paylaşılmasıdır. Öyle ki genetik bilgiler kişi sağlığı hakkında önemli bilgi sağlamaktadır. Hal böyle olunca bu bilgilerin paylaşılıp paylaşılmaması ya da kimlerle paylaşılacağı kararının verilmesi oldukça önemlidir. Genetik bilgilerin saklanmasında gizliliğin yeterli düzeyde olmadığı durumlarda çalışma hayatında ve özellikle sağlık sigortası alanında kişilerin ayrımcılıkla karşı karşıya gelmeleri kaçınılmazdır (Çetin, 2017: 13).

Genetik testler aracılığıyla kişinin sahip olduğu genetik dizilimin bazı hastalıklarla (kanser, kardiyovasküler vb.) aynı dizilime sahip olması genetik yatkınlık olarak tespit edilmiştir. Bu yüzden ilişkilendirilen hastalıklara yatkınlığı olan bireyler farklı uygulamalara ve tavırlara maruz kalabilmektedir. Özellikle eğitim kurumlarının ve sigorta şirketlerinin kişilerin genetik yapılarıyla ilgilenmesi sonucu ayrımcı davranışların ilgili kurumlarda yoğunlaştığı görülebilir (Billings vd., 1992: 476). Genetik testlerin okullarda kullanımı her çocuğun yetenek ve kapasitesine uygun şekilde eğitim verme amacıyla uygun görülebilir. Böyle bir durumda her ne kadar çocuklara uygun bireysel eğitim imkânı ortaya çıkmış olsa da genetik testlerin kullanımı eşitlik ilkesini zedeleyebilmekte ve çocukların genetik ayrımcılıkla karşı karşıya kalmasına yol açabilmektedir. Küçüklükten itibaren genetik ayrımcılığa maruz kalan çocuklar yetişkinlik dönemlerinde psikolojik sıkıntılarla karşı karşıya kalabilmektedir. (Metin, 2019: 189).

Sigortacılık alanında genetik testlerin gündeme gelmesiyle beraber hayat ve hastalık sigortaları önem kazanmıştır. Sigorta şirketleri sigorta sözleşmelerini yapmadan önce müşterilerinden gen testi yaptırmalarını isteyebilmekte ve test sonuçlarını kendileri ile paylaşmalarını ön şart olarak zorunlu tutabilmektedir. Böyle bir durumda sigortadan yararlanmak isteyen bireyler genetik test sonuçlarına göre sigorta riski yüksek olan kişiler arasında sayılabilmekte ve yüksek primler ödemek zorunda kalabilmektedir (Metin, 2019: 188-189). Bu bağlamda aynı sağlık sigortasından yararlanmak isteyen iki farklı kişinin aynı sigortacıya ödediği tutar farklılık gösterebilmekte ve bu kişilere yönelik verilen hizmet açısından adaletsizlik ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca risk altındaki kişilerin işe alımının reddedilmesi ya da

işten çıkartılmasıyla birlikte toplumda risk altında olan işsiz bireylerin sayısı artacak, toplumsal eşitliliğin gündeme gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Evsel, 2007: 41).

Çalışma hayatında kişilerin genetik ayrımcılık ile karşılaşma ihtimallerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Özellikle işe alımda ya da iş sözleşmesini sonlandırma aşamalarında işverenlerin genetik özellikler nedeniyle adaylarına veya çalışanlarına farklı muamelelerde bulunması olası bir ihtimaldir. Genel olarak bakıldığında kişilerin gen analiz sonuçları işe alımda, terfilerde ve işten çıkarmalarda yüksek etkiye sahip olabilmektedir. Dolayısıyla genetik testlerin kişilerin çalışma hayatına yön verme gücü inkâr edilmemelidir (Konrat Kavak, 2020: 54-55).

Bazı gelişmiş ülkeler çalışma hayatında bireylerin genetik ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyebilmek adına proaktif davranarak birtakım düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Örneğin 2009 yılında Almanya'da çıkarılmış olan Genetik Teşhis Kanunu'nun 19. maddesi gereğince gerek işe alımlardan önce adaylardan gerekse halihazırda çalışan kişilerden iş sözleşmesi öncesi herhangi bir genetik testin istenmeyeceği vurgulanmıştır. Kanun'un 20. maddesinde ise istenecek olursa bile genetik testin sadece iş sağlığı ve güvenliği için kullanılabileceği ifade edilmiştir. Yine aynı şekilde Fransa'da Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nda değişikliğe gidilmiş ve genetik özelliklere ya da genetik test sonuçlarına bakılarak bir hastalığa yatkınlığa dayalı ayrımcılık kesin olarak yasaklanmıştır. 1996 yılında Danimarka'da çıkarılan İş Piyasasında Sağlık Verilerinin Kullanımı Kanunu ile işverenlerin çalışanlarından ileride yakalanma olasılığı bulunan genetik hastalıkları öğrenebilmek amacıyla genetik test yaptırmalarını istemek ya da zorunlu tutmak yasaklanmıştır. Ancak makul bir neden ileri sürülerek çalışanların sağlık durumları hakkında bilgi toplamalarına izin verilmektedir. Yine 2011 yılında Finlandiya'da yapılan düzenlemelerle işgören temin seçim sürecinde adaylardan ya da iş sözleşmesi devam ettiği sırada çalışanlardan genetik testin istenmesi yasaklanmıştır. ABD'de ise Genetik Bilgilere Dayalı Ayrımcılığa Karşı Kanun çıkartılmış olup genetik özellikleri ileri sürülerek çalışanlara ayrımcılık yapılması, çalışanlar ve aileleri hakkında genetik bilgi istenmesi yasaklanmıştır. Bu yasa sadece 15 kişiden fazla çalışanların olduğu işletmeleri kapsamakta olup çalışan sayısının 15 kişiden az olduğu işletmeleri kapsam dışı bırakmaktadır. Dolayısıyla genetik testlerin küçük işletmeler tarafından istenmesi

muhtemeldir. Türkiye'de ise işgören temin seçim sürecinde adaylardan ya da iş sözleşmesi devam ederken çalışanlardan genetik test istenmesinin yasak olduğunu ifade eden bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de işgören temin seçim sürecinde adayların ya da iş sözleşmesi devam ederken çalışanların açık rızasının bulunduğu koşullarda genetik testlerin yaptırılması mümkün olmaktadır. Bu durumda Anayasanın 17. maddesi ve Medeni Kanun'un 23. maddesi göz önünde tutulmalıdır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesine uyulmalı ve çalışanların haklı çıkarı bulunan bilgilerin açıklanmaması gerekmektedir (Konrat Kavak, 2020: 55-56).

Özetlemek gerekirse çalışma hayatında istenen genetik testlerin kişilerin çalışma haklarını engelleyebileceği düşünülebilir. Ayrıca genetik test sonucu elde edilecek bilgiler neticesinde çalışanlar hastalıklara yatkın olup olmadıklarına göre sınıflandırılabilecektir. Bu tür bir ayrım hem çalışma ortamında sınıflaşmanın olmasını hem de huzursuzluğun çıkmasını muhtemel kılmaktadır. Ayrıca bu tür ayrımlar sağlıklı bireylerin genetik olarak bazı hastalıklara yatkınlığı olacak diğer bireylere karşı göstereceği tavır ve davranışların değişmesine neden olabilmektedir. Ayrıca işverenin sırf bazı hastalıklara yatkın olduğunu bildiği bazı çalışanlarının iş akitlerine son vermesi de genetik ayrımcılığa dayalı bir davranış biçimi olarak görülmektedir. Yine işverenlerin temin seçim sürecinde erken emekli olabilecek ya da hastalıklara yatkın olabilecek adayları işe almaktan kaçınması yine genetik ayrımcılığa dayalı bir davranış örneği olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de her ne kadar temin seçim süreçlerinde genetik test istenmesi yaygın olmasa da ileride bu tür taleplerin ortaya çıkmaması için herhangi bir neden bulunmamaktadır (Konrat Kavak, 2020: 57-59). Sonuç olarak herhangi bir işverenin genetik bilgi veya diğer kişisel sağlık bilgilerini talep etmesinin mümkün olduğu durumlarda çok güçlü standartların bulunması önem arz etmektedir. Bu tür taleplere yalnızca gönüllülük esasına dayanan ve makul bir şekilde tasarlanmış sağlık planları aracılığıyla izin verilmesi gerekmektedir. İzin verilse dahi bu tür bilgilere dayalı ayrımcılık yapılıp yapılmadığını kesin olarak denetleyecek görevlilerin olması ve bu kişilerin uygun şekilde yetkilendirilmesi, işverenlere ilişkin raporlamaların yapılması ve elde edilen bilgilerin gizlilik dahilinde korunup korunmadığının sıklıkla denetlenmesi gerekmektedir. Olası ayrımcılık

durumlarında işverenlere uygulanacak yaptırımların caydırıcı olması da büyük önem arz etmektedir (Lambertson ve Terry, 2016: 104).

2.3.3. Genetik Verilerin Korunması

Veri kavramı, Türk Dil Kurumu'na göre "bir araştırmanın, bir tartışmanın, bir muhakemenin temeli olan ana öge olarak" tanımlanmaktadır. Gözlem ve deney sonuçları da veri olarak kabul edilmektedir. Bilgi kavramı ise yine Türk Dil Kurumu'na göre "öğrenme, araştırma veya gözlem yoluyla elde edilen gerçek" olarak tanımlanmaktadır. Buna göre araştırma, deney ya da gözlem sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesi ile bilgi elde edilmektedir. Kişisel verilerin elde edilmesi ve üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesi hukuk dalında kişisel verilerin korunması alanını ortaya çıkarmakta ve hukuk metinlerinde yer almaktadır. Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin 24.05.1995 tarih ve 95/46/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi'nin 2. maddesinin a bendine göre kişisel veri, "kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" olarak tanımlanmaktadır.

Ülkemizde kabul edilen Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre ise kişisel veriler "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin bütün bilgiler" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda genetik testler, kişilerin genetik yapısını ve sağlık durumundaki detaylı bilgileri içerdiğinden kişisel veri olarak tanımlanmaktadır.

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde her türlü bilginin kolay elde edilmesi ülkeleri harekete geçirmiş olup, kişisel verilerin korunması gerektiği konusunda çokça kanuni düzenleme yapılmıştır. Gerek uluslararası düzeyde gerekse de ülkemizde genetik verilerin korunmasına yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler aşağıda incelenmeye çalışılmıştır.

2.3.3.1. Uluslararası Belgelerde Genetik Verilerin Korunması

Genetik verilerin korunması gerekliliği öncelikle uluslararası örgüt ve kuruluşları harekete geçirmiş, bu bağlamda farklı sözleşmeler düzenlenmiştir. Bu sözleşmeleri onaylayan devletler kendi yasalarında birtakım değişikliklere gitmiştir. Genetik verilerin korunmasına ilişkin başlıca uluslararası sözleşmeler Avrupa İnsan

Konseyi İnsan Hakları Biyotıp Sözleşmesi ve UNESCO tarafından kabul edilen bildirgedir (Konrat Kavak, 2020: 38).

2.3.3.1.1. Avrupa Konseyi İnsan Hakları Biyotıp Sözleşmesi

1997 yılında Avrupa Konseyi tarafından imzalanması başlatılan "Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi" genel olarak Avrupa'da biyoloji ve tıbbın modern teknolojiyle birlikte insan haklarını ihlal etmeye yönelik kullanımlarının önüne geçilmesi amacıyla düzenlenmiştir. 1999 yılında yürürlüğe giren İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi uluslararası düzeyde hukuken bağlayıcı bir düzenlemedir. Sözleşme, Türkiye büyük Millet Meclisi tarafından 03.12.2003 tarihinde onaylanmış olup buna ilişkin 5013 sayılı Kanun 09.12.2003 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır (Demirayak, 2012: 31).

İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi'nin nihai amacı tüm insan onurunu ve kimliğini korumak, ayrım gözetmeksizin herkesin bütünlüğüne ve diğer haklarına saygı gösterilmesini sağlamak ve biyoloji ve tıbbın uygulanmasına ilişkin temel özgürlüklerin belirlenmesini sağlamaktır (Anon, 1997: 2). Sözleşmenin 11. maddesine göre bir kimseye genetik kalıtımından dolayı herhangi bir ayrımcılık uygulanması yasaklanmıştır. Buradaki ayrımcılık kavramı, bireyin genetik bilgilerinden dolayı kişiye haksız bir şekilde davranılması olarak tanımlanmaktadır. Genetik ayrımcılık olarak da ifade edilen bu kavram, kişilerin genetik özellikleri baz alınarak haksız yere diğer kişilerden farklı bir muameleye tabi tutulmasıdır. Bu bağlamda genetik testlerin kullanılmasıyla birlikte herhangi bir kişiye uygulanacak ayrımcılık kesin olarak yasaklanmıştır.

Sözleşmenin 12. maddesinde ise genetik testlerin hangi şartlara bağlı olarak yapılması gerektiği belirtilmektedir. Maddeye göre, genetik hastalıkları teşhise veya kişinin bir hastalığa neden olan bir geni taşıdığını belirlemeye ya da genetik bir yatkınlığı veya bir hastalığa eğilimi ortaya çıkarmaya yönelik testler, sadece sağlık amaçlarıyla veya sağlık amaçlı bilimsel araştırma için ve uygun genetik danışma şartıyla yapılabilmektedir. Bu bağlamda yapılacak genetik testlerin amaçlarının net bir şekilde ortaya konulduğu söylenebilir. Sözleşmede her ne kadar genetik testlerin hangi

amaçla yapılması gerektiği belirtilmiş olsa da genetik test sonuçlarının kullanımına ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu nedenle herhangi bir nedenle yapılacak olan genetik testin sonucunun, kişilerin açık rızası olmak kaydıyla işletmelerle paylaşılması mümkündür (Demirayak, 2012: 37- 38).

2.3.3.1.2. UNESCO'nun Genetik Testlere İlişkin Bildirgeleri

UNESCO'nun genetik testlere ilişkin iki bildirgesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1997 yılında kabul edilen "İnsan Genomu ve Hakları Evrensel Bildirgesi", diğeri ise 2003 yılında kabul edilen "UNESCO Genel Konferansı İnsan Genetik Verileri Uluslararası Bildirgesi"dir (Demirayak, 2017: 40).

İnsan Genomu ve Hakları Evrensel Bildirgesi'nin amacı, insan genomunu konu alan her türlü araştırma, teşhis ve tedavi sürecinde insan haklarını korunmaya yönelik evrensel standartlar getirmek ve genetik testlerin kullanılmasının etik sınırları belirlemektir (Demirayak, 2017: 40-41). Bildirgeye göre, her ne amaçla olursa olsun genetik testlerin yapılması için kişilerden özgür ve aydınlatılmış bir onayın alınması gerekmektedir. Onayı olmayan herhangi bir kişiye genetik test yaptırılması söz konusu değildir. Sözleşmenin 5. maddesinin b bendine göre her bireyin, genetik inceleme ve bunların doğuracağı sonuçlar hakkında bilgi sahibi olmak veya olmamak kararına saygı gösterilmelidir. Buna göre kişi açık rızası ile genetik test yaptırmış olsa dahi sonuçlarını öğrenmek istemeyebilir. Böyle bir durumda kişinin kararına saygı duyulması ve genetik test sonuçlarının insan hakları ve gizliliğin korunmasına dair yasalar çerçevesinde saklanması gerekmektedir.

Sözleşmenin 6. maddesi ise genetik ayrımcılık kavramı ile ilgilidir. Sözleşmeye göre hiç kimse genetik özellikleri nedeni ile insan hak ve temel özgürlükleri ile onurunu ihlal etmeye yönelik veya bunları ihlal edici sonuçlar doğuracak bir ayrımcılığa maruz bırakılmamalıdır.

UNESCO'nun genetik testlere ilişkin bir diğer bildirgesi ise 2003 yılında kabul edilen İnsan Genetik Verileri Uluslararası Bildirgesi'dir (Demirayak, 2017: 41). Bildirgenin amacı; insan genetik verilerinin elde edilmesi, işlenmesi, kullanılması ve saklanmasının insan haklarına uyumlu bir şekilde gerçekleşmesini sağlayacak ilkeleri ortaya koymaktır. Bildirgenin 2. maddesinde genetik ile ilgili terimlerin açıklaması

yapılmış olup 4. maddesinde ise genetik verilerin özel konumundan bahsedilmiştir. 4. maddede genetik testlerin özel konuma sahip olma nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

a) Genetik testler bireylerin genetik yatkınlıkları hakkında tahminde bulunmayı sağlayabilir.

b) Genetik testler bazı durumlarda söz konusu kişinin ait olduğu tüm topluluk üzerinde ve nesiller boyu aile ve çocuk için önemli bir etkiye sahip olabilir.

c) Genetik testlerle toplanan biyolojik örnekler, toplandığı zaman diliminde önemi anlaşılmayan bilgiler içerebilir;

d) Genetik testler bireyler ve topluluklar için kültürel bir öneme sahip olabilir.

Bahsedilen nedenlerden dolayı genetik verilere özen gösterilmesi ve bu verilerin gerekli düzeyde korunması önemli görülmektedir.

Bildirgenin 7. maddesi ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. 7. maddeye göre, genetik verilerin kullanılmasında bireyin, ailesinin ve topluluğun insanlık onurunu ihlal edecek ya da toplum önünde aşağılanmasına yol açabilecek her türlü amaç ve faaliyetten uzak durulması gerektiği ifade edilmektedir.

Genetik verilerin saklanmasına ilişkin ifadeler ise bildirgenin 14. maddesinde yer almaktadır. 14. maddeye göre, kişilerin genetik verilerinin korunmasında ve gizlenmesinde devletlerin gerekli önlemleri alması gerektiği vurgulanmıştır. 14. maddenin b bendine göre ise, kişilerin açık rızası ile alınan genetik test sonuçlarının işverenler, sigorta şirketleri, eğitim kurumları ve aileler gibi üçüncü kişilerin erişimine kapalı olması gerektiğinden bahsedilmektedir.

2.3.3.2. Ülkemizde Kamu Hukukunda Genetik Verilerin Korunması

Genetik verilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemeler ülkemizde de gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle Anayasa hükümleri dikkate alınarak kanun düzeyinde yasal düzenlemeler hazırlanmıştır. Genetik verilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemeler, başta Anayasa olmak üzere Kişisel Verilerin Korunması

Kanunu, DNA Verileri ve Milli DNA Veri Bankası Kanunu Tasarısı ve Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu'dur (Demirayak, 2012: 45).

2.3.3.2.1. Anayasada Genetik Verilerin Korunması

Kişisel verilerin korunması, Anayasa hukukunda insan onurunun korunması ve kişiliğinin özgürce geliştirilmesi hakkının bir uzantısı olarak görülmektedir. Öyle ki her Türk vatandaşının Anayasasının temel hak ve hürriyetlerinden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu ifadesi, 1982 Anayasa'sının başlangıç kısmında yer almaktadır. Bu bağlamda genetik testler sonucu elde edilen bilgilerin kullanımı, kişilerin Anayasa'yla kazanmış olduğu haklara aykırı olmamalıdır.

Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı ile ilgili ifadeler ise Anayasa'nın 17. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz. Anayasa'nın 17. maddesi kişisel verilerin korunmasına yönelik dolaylı hükümler içerse de bunun açık ve yeterli olmadığı ifade edilmiştir. Bunun üzerine Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Anayasa'nın 17'nci maddesi baz alınarak hazırlanmıştır.

Özel hayatın gizliliğine ilişkin ifadeler Anayasa'nın 20. maddesinde yer almaktadır. 2010 yılında eklenen bir fıkra ile de açıkça kişisel verilerin korunması hakkında ifadeye yer verilmiştir. Buna göre, herkesin kendisi ile ilgili olan verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmiş olup, kişinin kendisi ile ilgili kişisel verilere erişme, bu verilerin düzeltilmesini veya silinmesinde talepte bulunma hakkının da olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kişisel verilerin elde edilmesi için kişilerin açıkça rızasının olması gerektiği belirtilmiştir. Böylece kişilerin kendi verileri üzerindeki hakları garanti altına alınmıştır.

2.3.3.2.2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) 23.03.2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilmiş ve 29677 sayılı Resmî

Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun amacı 2. maddede açıkça ifade edilmiştir. Buna göre temel amaç; kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir. Ayrıca kişisel verileri işleyecek kişilerin uyması gereken usul ve esasları belirlemek de kanunun bir diğer amacıdır.

Kanuna göre kişisel veriler, kişilerin ırkı, cinsiyeti, inancı, mezhebi, vakıf ya da sendika üyeliği, cinsel hayatı, kılık ve kıyafeti, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleri ile ilgili olan bilgiler, biyometrik ve genetik testler olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu genetik testler kişilerin etnik kökeni, cinsiyetleri ve ırkları hakkında kesin bilgiler içermekte hatta kişilerin sahip oldukları genel sağlık durumları hakkında bilgilerin elde edilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu bakımdan genetik testler kişisel veri olarak sayılmaktadır (Demirayak, 2012: 28-29).

Kanunun 5. maddesine göre, kişilerin açık rızası bulunmadığı sürece kişisel veriler hiçbir kişi ya da örgüt tarafından işlenememektedir. Ancak kanunun 6. maddesinin 2. fıkrasına göre ise kamu sağlığını korumak, belirli bir sağlık planlanmasının yapılması ya da tıbbi bir teşhisin konulması vb. gibi amaçları gerçekleştirmek için kişilerin sağlık ve cinsel hayata ilişkin verileri üçüncü kişi ya da tüzel kişiler tarafından izin istenmeksizin işlenebilmektedir. Böyle bir durumda sır saklama yükümlülüğü bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından yeterli önemlerin alınması şart koşulmuştur.

2.3.3.2.3. DNA Verileri ve Milli DNA Veri Bankası Kanunu Tasarısı

DNA Verileri ve Milli DNA Veri Bankası Kanunu Tasarısı sekiz bölüm ve 44 maddeden oluşan bir kanun tasarısıdır. Tasarının amacı; kimlik tespiti veya adli amaçla DNA örneklerinin alınması, analiz yapılması, verilerin saklanması, verilerden yararlanılması ile Türkiye Milli DNA Veri Bankasının kuruluş ve görevlerine ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Tasarıya göre DNA analizinin yapılmasına yönelik süreçler ilgili kanunların öngördüğü usuller çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Kanun

tasarısının 4. maddesinde DNA analizinde uyulması gereken belirli temel ilkeler tanımlanmıştır. Buna göre DNA verilerinin;

a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun işlenmesi,

b) Kanunların belirtmiş olduğu meşru amaçlar için toplanması ve bu amaçlara aykırı olarak kullanılmaması ve aktarılmaması,

c) Toplandıkları amaçla bağlantılı, yeterli ve orantılı olması,

d) Kanunlarla belirtilen süre sonunda kadar saklanası,

e) Doğru olması ve gerektiğinde güncellenmesi gerekmektedir.

Bu ilkeler doğrultusunda kişilerin DNA verilerine erişmek için şeffaf olunması gerektiği vurgulanmış ve DNA verilerinin amacına uygun işlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu DNA verileri kişilerin biyolojik birçok özelliğini taşıdığından dolayı diğer verilerden ayrı tutulmalıdır.

Tasarıda DNA analizini elde etmek için gerekli olan esas ve usuller 5. maddede açıkça belirtilmiştir. 5. maddeye göre DNA analizi;

a) 04/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nda belirlenen esas ve usuller çerçevesinde vücuttan,

b) Bir suç sebebiyle olay yerinden,

c) Kim olduğunu tespit etmek amacıyla, hukuki ve fiili sebeplerle kimlik tespit edilemeyen kişiler ile vücut parçalarından ve ölmüş kişilerden,

ç) Görevi sebebiyle hayati risk taşıyanlardan,

d) Gönüllü kişilerden alınan biyolojik örnekler üzerinden yapılabilir.'

Tasarının 5. maddesinin 1. fıkrasında yer yer alan c ve ç bendindeki durumlarda DNA analizinin yapılması ancak Cumhuriyet Başsavcısının Gözetimi altında olmalıdır. Bu durum tasarının 5. maddesinin 2. fıkrasında yer almıştır. Yine 5. maddenin 3. fıkrasında ise kişilerin DNA örneklerinin analizi yapacak olan kişilerden saklanması gerektiği belirtilmiştir. Tasarının 6. maddesinde ise DNA analizi yapma yetkisi olan kurum ve kuruluşlar belirtilmiştir. Bu kurum ve kuruluşlar Adli Tıp Kurumu, Jandarma Genel Komutanlığı, Kriminal Daire Başkanlığı ve Emniyet Genel

Müdürlüğü Kriminal Polis Laboratuvarı Dairesi Başkanlığı'dır. Ancak Sağlık Bakanlığı, DNA bankasının görüşünü almak suretiyle, diğer gerçek ve tüzel kişilere ait olan laboratuvarlarda da kanun hükümlerine göre DNA analizi yapılmasına izin verebilmektedir. DNA analizi yapacak kurumlar sınırlandırılmış gözükse de aynı maddenin 3. fıkrasında "DNA analizi yapacak gerçek ve tüzel kişilere ait olan laboratuvarlarda uyulması gerekli esas ve usuller yönetmelikte gösterilir" ifadesine yer verilerek üçüncü kurum ve kuruluşların da DNA analizi yapmalarına izin verilmiştir. Söz konusu üçüncü kurum ve kuruluşların DNA analizi yapması belirli kurallara tabi tutulmuş olsa da gerekli iznin verilmiş olmasının birey ve toplum açısından birtakım sakıncalar doğurabileceği ve gizliliğin korunmasının güçleştireceği düşünülmektedir.

2.3.3.2.4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu

Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu 06.04.2016 tarihinde kabul edilmiş ve 20.04.2016 tarihinde resmî gazete de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı insan onurunu temel alarak korumak, kişilerin eşit muamele görme haklarını güvence altına alma ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda faaliyet göstermektir. Ayrımcılık kavramı genel olarak geçerli bir sebep olmaksızın sırf kendilerine atfedilen özellikleri sebebiyle kişilerin eşit davranışlara maruz kalmadıkları durum olarak tanımlanmaktadır (Özatalay ve Doğuç, 2018). Bu tanıma ek olarak kanunun 2. maddesinde ayrımcılık olarak görülmeyen her türlü davranış ya da uygulama sonucu bir ayrımcılık söz konusu olma durumu da dolaylı ayrımcılık olarak tanımlanmıştır.

Kanunun 3. maddesinde cinsiyet, ırk, renk, dil, inanç, mezhep, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaşa dayalı olarak yapılacak her türlü ayrımcılığın yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. Buna göre genetik testlerin sonuçları kişilerin cinsiyet, yaş, ırk, renk, etnik köken ve sağlık durumlarına ilişkin detaylı bilgileri içerdiğinden dolayı genetik testlere dayalı bir ayrımcılığın da yasak kapsamında olduğu söylenebilir.

Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasında ise işveren veya işveren tarafından yetkilendiren kişi ya da kişilerin işyerindeki çalışanlara veya çalışma amacıyla işe başvuran kişilere başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona erme süreçleri dahil tüm aşamalarda ayrımcılık yapamayacağı net olarak ifade

edilmiştir. Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrasında bir iş yerinde meslekte yükselme durumunun birinci fıkra kapsamına girdiği ifade edilmiştir.

İlgili maddeler doğrultusunda işgören temin seçim süreçlerinde adaylardan istenecek olan genetik testlerin kişileri herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakmaması, işverenlerin çalışanlarına genetik testlere bağlı olarak farklı muamele göstermemesi, işe alımdan sonraki süreçlerde de terfi, yükselme ve işten çıkarılma gibi konularda genetik test sonuçlarının etkili olmaması gerektiği anlaşılmaktadır.

2.3.3.3. Ülkemizde Özel Hukukta Genetik Verilerin Korunması

Kişilik hakkı bireyin içinde bulunduğu toplumda saygınlığını ve kişiliğini özgürce geliştirmesi sağlayan ögelerin tümü üzerindeki haklar olarak tanımlanmaktadır. Bu haklar kişinin yaşamı, ruhsal ve fiziksel sağlığı, onuru, saygınlığı, özel yaşamın gizliliği, engelliliği, ismi ve resmi gibi insani değerlerini korumaya yönelik haklardır (Demirayak, 2012: 64). Kişilik haklarının korunmasına ilişkin kanun Türk Medeni Kanunu'nun 23. ve 24. maddelerinde yer almaktadır. 23. maddeye göre kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez veya bunlar hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlanamaz. Kanuna göre yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılanması ve nakli mümkündür. Ancak biyolojik madde verme borcu altına girmiş olandan edinimi yerine getirmesi istenemez; madde ve manevi tazminat isteminde bulunulamaz. Genetik testin uygulanabilmesi için kişinin vücudundan örnek alınması bir zorunluluktur. Örnek alınması için kişinin vücut bütünlüğüne bir müdahale girişimi söz konusu olmaktadır. Fiziksel olarak kişiye yapılan bu müdahale kişinin fiziksel bütünlüğünü üzerindeki hakkın ihlaline girmektedir. Bu noktada kişinin yazılı rızası olması şarttır. Genetik testler bireylerin güncel sağlık durumlarının yanı sıra gelecekteki sağlık koşulları hakkında detaylı bilgilerin elde edilmesini sağlayan testlerdir. Aynı zamanda sadece test yaptıran kişinin değil onunla kan bağı bulunan bireyler hakkında da bilgi edinilmesine olanak vermektedir (Gürbüz, 2010: 58-59).

Kişinin sağlık durumuna ilişkin verileri kişinin maddi varlığına dahil olmaktadır. Kişinin hastalıkları, genetik yatkınlıkları ve sağlık problemleri aynı zamanda kişinin gizlik alanına da dahil olmaktadır. Bu bakımdan kişi bu bilgilerin

üçüncü tarafların öğrenmesini istememe hakkına sahiptir. Bu sebepten ötürü bu bilgilerin üçüncü taraflardan paylaşılması kişinin haklarına bir saldırı olarak nitelendirilebilir (Demirayak, 2012: 65-66). Kişilik haklarına yönelik saldırıya uğrayan kişi Medeni Kanun'un 24. maddesi uyarınca hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı koruma isteme hakkına sahiptir. Bu bakımdan kişinin izni olmadan alınan bir biyolojik verinin üçüncü kişiler tarafından paylaşılması kişilik hakkının ihlalini ortaya çıkarmakta ve hukuki sürecin başlamasına neden olmaktadır.

Genetik testler sonucu elde edilen bilgiler sadece sağlık alanında değil sosyal hayatın birçok alanında oldukça önem taşımaktadır. İşverenler tarafından yürütülecek işgören temin seçim süreçlerinde, sigortacılık alanında, suçluların tespit edilmesinde, babalık davalarında ve aile planlamalarında genetik testlerin kullanılması gittikçe yaygınlaşmaktadır. Bu bakımdan genetik analizlerin sadece kişilik hakkı ile ilgili değil diğer birçok alanda da hukuki sorunlara neden olduğu/olacağı düşünülmektedir (Gürbüz, 2010: 59).

2.4. İŞ HAYATINDA KULLANILAN GENETİK TESTLERLE İLGİLİ ETİK KONULARA YÖNELİK ÖRNEKLER

Genetik testlerin iş hayatında kullanımı ilk defa ABD'de gündeme gelmiştir. Siyah ırktan olan kişilerin çeşitli kimyasallara tepki vermeleri ve düşük basınçta solunum güçlüğü çekmelerinden dolayı Amerikan ordusu bünyesindeki Hava Savunma Akademilerine girişleri engellenmiştir (Metin, 2019: 188). Aynı uygulama 1978 yılında DuPont şirketinde de gerçekleşmiştir. Şirket ortak hücreli anemi hastalığını tespit etmek amacıyla istihdam öncesi özellikle Afrika kökenli kişilerden kan örnekleri istemiş ve hastalığı taşıyan bireylerin işe alımını kısıtlamıştır. Aynı yıllarda başka bir kimyasal şirket olan Dow Kimyasal Şirketi (Dow Chemical Compony) on yıllık bir süre boyunca benzen ve epiklorohidrine kimyasallarına maruz kalan çalışanların gelecekte olası kanser ve üreme sorunlarına karşı kazanılmış bir bağışıklık geliştirip geliştirmediklerini analiz etmek amacıyla bazı genetik belirteçler kullanarak sitogenetik anormalliklerle ilgili deneyler yürütmüştür. Deney sonuçları istihdam kararlarına bir etki etmemiş, sosyal alanda işyeri genetik testlerinin etik, yasal

ve sosyal etkilerine yeni bir bakış açısını ortaya çıkarmıştır (Brandt-Rauf ve Brandt-Rauf: 2004, 143).

1982 yılında Amerika Birleşik Devletleri Teknoloji Değerlendirme Bürosu (Office of Technology Assessment – OTA)'nun yapmış olduğu bir araştırmaya göre; araştırmaya katılan 366 şirketin %1,6'sının istihdam amacıyla adaylardan bir ya da birden fazla genetik test istedikleri belirlenmiştir. 1997 yılında Amerikan Yönetim Birliği (American Management Association – AMA) yine benzer bir araştırma gerçekleştirmiş; katılımcı şirketlerin %6-10'unun genetik testleri kullandığı sonucuna varılmıştır. Genetik test sonucunda genetik yapıları itibariyle yüksek risk altında olduğu ifade edilen 1000'e yakın bireyin katılımıyla gerçekleştirilen başka bir araştırmada ise katılımcı bireylerin %22'sinden fazlasının genetik hastalık riski taşımalarından dolayı genetik ayrımcılığa maruz kaldığı belirlenmiştir. 1989 yılında Amerika Birleşik Devletleri Teknoloji DeğerIendirme Bürosu (Office of Technology Assessment- OTA) Fortune 500'de yer alan şirketler kapsamında çalışanların genetik testlerden geçip geçmediğini belirlemeye yönelik bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonucunda katılımcı 330 işletmeden 12'sinin çalışanlarına yönelik genetik testleri kullandıkları belirlenmiştir (Çetin, 2017: 21-22).

Yakın tarihli bir dava sonucu şirketlerin gelecekte genetik test yaptırma olasılığını etkileyebilecek niteliktedir. Bu olayda Chevron Petrol Şirketi'ne iş başvurusunda bulunan bir kişi, işletmedeki kimyasal maddelere maruz kalma sonucunda kronik Hepatit C enfeksiyonuna yakalanabileceği düşüncesiyle, işgören temin sürecinden elenmiş ve bunun sonucunda dava açmıştır. Şirket ilgili kişinin karaciğer fonksiyon tahlili kullanılarak yapılan muayenesi sonucu karaciğer fonksiyonunun sorunlu olduğunu ve rafineri çalışmasına özgü kimyasallara maruz kalması durumunda kişinin daha fazla hasar alabileceği gerekçesine dayanarak temin sürecinin olumsuz sonuçlandığını belirtmiştir (Lomax, 2002: 504). Davayı inceleyen Yüksek Mahkeme, durumu ADA (Engelli Amerika Yasası)'ya dayanarak iş yeterlilik standardı olan "birey, işyerindeki diğer bireylerin sağlık ve güvenliğine doğrudan tehdit oluşturamaz" şeklinde yorumlayarak Chevron şirketinin uygulamasını doğru bulmuştur. Bu olay temelde belirli işyeri maruziyetleri ile birlikte belirli hastalıklara yatkınlık gösteren bireylerin istihdamının işverenler tarafından reddedilmesinin önünü

açmaktadır. Sonuç olarak bu tür bireylerin istihdam edilmesi işverenler için bir tehdit olarak görülebilmektedir (Brandt-Rauf ve Brandt-Rauf: 2004, 143-144).

2001 yılında ise yaralanma iddiasında bulunan bir demiryolu işçisinin sonrasında kan örneği vermeyi reddetmesi üzerine işçinin işten çıkarılmakla tehdit edilmesi üzerine olay yargıya taşınmıştır. Burlington Northern demiryolu şirketi çalışanlarından kan örneği istemiş ve bunu karpal tünel sendromu formlarına yatkın hale getirebileceğine inandıkları 17. kromozom üzerinde genetik bir kusurun var olup olmadığını tespit etmek için talep ettiği açığa çıkmıştır**.** Karpal tünel sendromu ellerde ve kollarda ağrı ve uyuşukluğa neden olan ve genellikle tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan bir sendromdur. Bazı durumlarda genetik olarak da bireylerde gözükebilmektedir. (Lewin, 2001: 10). İşletmede yaralanan çalışanlardan kan örneğinin istenme amacı, çalışanların daha önceden genetik olarak bu yatkınlığa sahip olduğunu kanıtlayarak çalışanların işverenden tazminat almalarının önüne geçilmek istenmesidir. Öyle ki şirket sözcüsü Richard Russack'ın "bireyin vücut kimyasında, işle ilgisi olmayan karpal tünel sendromunu geliştirmeye yatkınlık olabilir'' açıklaması bu amacı doğrular niteliktedir. Ayrıca testleri reddeden çalışanlara herhangi bir disiplin cezasının uygulanmadığı belirterek tehdidin söz konusu olmadığını iletmiştir. Burlington Northen şirketi çalışanları üzerinde genetik test kullandığını kabul eden ilk şirketlerden biridir (Gottlieb, 2001: 449).

Başka bir örnek ise, aile geçmişinde orta yaşlarda birden ortaya çıkan ve öldürücü niteliği olan Hungtington hastalığı bulunan genç bir kadının yaşam sigortası talebinin, teşhise tabi tutulmamasına rağmen sigorta şirketi tarafından reddedilmesidir (Metin, 2019: 204).

Bir başka olayda bir kişiye sağlık bakım organizasyonu tarafından MPS-1 teşhisi konulmuştur. MPS-1 hastalığı vücuttaki tüm sistemleri etkileyen ve organ hasarına neden olan genetik bir hastalıktır. Sağlık bakım organizasyonu hastalığın tedavisi için ödeme yapmayı, kişinin önceden var olan genetik bir hastalığı olduğunu ileri sürerek reddetmiştir (Rifkin 1998: 185, 186).

Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleşen başka bir olayda ise, Terri Seargent isimli başarılı bir çalışan, kendisinin solunum yolu hastalıklarına yatkın

olduğu gerekçesi ile işten çıkarıldığını iddia ederek Birleşik Devletler Çalışma Fırsat Eşitliği Komisyonu'na başvurmuştur. Yapılan araştırmalar sonucu Komisyon Seargent'in işten çıkarılmasını genetik ayrımcılık olarak tanımlamıştır.

Connecticut'ta gerçekleşen bir olayda ise enerji şirketinde çalışan Pamela Pink adlı bir kadına yönelik 2010 yılında işletme tarafından yapılan bir testte kadının göğüs kanserine yakalanma riskinin yüksek olduğu tespit edilmiş ve kendisinin iş akdinin sonlandırılmasına karar verilmiştir (Konrat Kavak, 2020: 59).

Bu örneklere ilaveten Türkiye'de 2007 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada genetik testlerin kullanımına yönelik halkın tepkisi ölçülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre katılımcıların %44,2'si genetik bilginin paylaşılmasının toplum içinde eşitsizlik yaratacağını düşünmektedir. Aynı çalışmada genetik bilgilerin üçüncü kişilerle ya da kuruluşlarla paylaşılmaması gerektiğini savunan kişilerin oranı %83,4 olarak tespit edilmiştir. Genetik analiz testlerinin sonuçlarının sigorta şirketleri tarafından sağlık sigortalarını sınırlandırmak amacıyla kullanabileceği düşüncesine katılanların oranı %71,6'dır. Katılımcıların %61,7'si genetik analiz testlerinin meslek içi ayrımcılık amacıyla kullanılabileceğini düşünmüş olup bu beyanda yanıt vermiştir (Evsel, 2007: 130-136).

Genetik testlerin iş hayatında kullanılmasına yönelik elde edilen tüm bu verilerin sonucunda, genetik ayrımcılığın özellikle biyoteknolojik gelişmeler bakımından zengin ülkelerde gözüktüğü ve genetik ayrımcılığın uygulanmasında olası potansiyelin yüksek olduğu görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE ALIM SÜRECİNDE KULLANILAN GENETİK TESTLERE YÖNELİK ETİK ALGININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın konusu, amacı, önemi ve kapsamından bahsedilecek olup, araştırma sürecinde izlenecek yol, araştırmanın sınırlılıkları, değişkenleri ve bunların ölçümlenmesi, veri analizi, elde edilen sonuçlar ve bunların yorumlanması yer alacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın konusu, "İşe Alım Sürecinde Kullanılan Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma" olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı, çalışanların işe alımda kullanılması muhtemel genetik testlere yönelik etik algılarının belirlenmesi ve bu algıların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Genetik testlere yönelik etik algının ölçülebilmesi için geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi de araştırmanın temel amaçları arasındadır. Bu araştırma ile gelecekte yapılması muhtemel araştırmalarda yararlanılabilecek bir ölçeğin ortaya konulduğu ve ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca ülkemizde konuyla ilgili daha önce benzer araştırmalar yapılmadığından araştırma kapsamında elde edilen verilerin değerli olduğuna inanılmaktadır.

Bunun yanında araştırmanın havacılık sektöründe gerçekleştirilmiş olması ve Türkiye'de özel sektörde uçucu personel unvanı ile çalışan kişilerin işe alımda genetik testlere yönelik etik algılarının incelenmesinin araştırmayı daha da önemli kılmaktadır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda, havacılık sektöründe kullanılma ihtimali daha yüksek olan genetik testlere yönelik çalışanların etik kaygıları ayrıntılı ortaya konabilecek, çalışanların demografik farklılıkları da göz önünde

bulundurularak bu kaygıların giderilmesine yönelik önlemler daha etkin şekilde alınabilecektir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma Türkiye'de havacılık sektörü kapsamında gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de çeşitli özel sektör işletmelerinde kabin memuru, kabin amiri ve kaptan olarak çalışan kişiler araştırmanın ana kütlesini oluşturmaktadır. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ilgili ana kütleden 366 çalışana ulaşılmıştır. Çalışanlar en az 18 yaşındadır. Araştırma kapsamında ilgili kişilere hem yüz yüze hem de elektronik ortamda ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLARI

Araştırma amacına en uygun veri toplama yönteminin anket olduğu ve kullanılan ölçeğin gerekli olan verileri elde etme konusunda yeterli olduğu varsayılmıştır. Ayrıca çalışmaya katılım gösteren uçucu personellerin ankette yer alan her bir ifadeyi doğru ve tam bir şekilde algıladıkları, aynı zamanda içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

Araştırmanın kapsamı sadece havacılık sektöründe çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Kabin memuru, kabin amiri ve kaptan olarak çalışanlar dışında havacılık sektöründe faaliyet gösterenlerin araştırmanın kapsamı dışında tutulması da araştırmanın sınırlılıkları arasındadır. Uygulamada anketin sadece ulaşılabilen uçucu personel üzerinde uygulanması da araştırma için bir sınırlılıktır.

3.4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma temelde keşfedici kısmen ise tanımlayıcı niteliktedir. Keza araştırmanın amaçlarından biri; işe alım sürecinde yararlanılabilecek genetik testlere yönelik etik algıların ölçülmesinde kullanılabilecek bir ölçeğin geliştirilmesidir. Bu yönüyle araştırmanın keşfedici niteliktedir. Araştırmanın bir diğer amacının genetik testlere yönelik etik algının demografik özelliklere göre değişip değişmediğinin belirlenmesi olduğu dikkate alındığında da araştırmanın tanımlayıcı nitelikte olduğu söylenebilir.

3.4.1. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada katılımcıların genetik testlere yönelik algılarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Ölçme aracının geliştirilmesinde öncelikle yazın incelenmesi, madde havuzu oluşturulması, ölçme aracının formatına karar verilmesi, uzman görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesi, madde analizlerinin yapılması, örnekleme uygulamasının yapılması, geçerlilik, güvenirlilik ve faktör analizlerinin yapılıp nihai ölçek formunun oluşturulması adımları izlenmiştir.

Yazın incelenmesinde yerli ve yabancı literatür incelenerek 25 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Anket soruları 5'li Likert tipinde ölçek (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, fikrim yok, katılıyorum, tamamen katılıyorum) kullanılarak hazırlanmıştır. Bu maddeler olumsuz yargılarda 5-4-3-2-1, olumlu yargılarda ise 1-2-3-4-5 değerleri alınmıştır. Daha sonrasında uzman görüşleri alınarak sorular gruplara ayrılmıştır. Gruplandırma sonucunda gereklilik, ayrımcılık, psikolojik ve gizlilik olmak üzere toplam dört ana grup ortaya konulmuş olup ölçek içerisindeki 25 soru bu gruplara dağıtılmıştır. Genetik testlere yönelik etik algıya, genetik testlerin kullanımına ve demografik özelliklere yönelik oluşturulan maddeler ve sorular, tez danışmanına danışılarak araştırmacının kendisi tarafından belirlenmiştir. Demografik özellikler içerisinde yaş, cinsiyet, medeni durum, mezuniyet, iş unvanı, çalışma süresi ve gelir düzeyi gibi yedi soru yer almaktadır.

Ölçek oluşturulduktan sonra maddelerin ön analizi için 155 kişi kapsamında ilk birinci çalışma yapılmıştır. Yapılan birinci çalışmada, araştırmaya katılanların meslekleri birbirinden farklılık göstermiş olup olabildiğince her türlü meslekten kişiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Birinci çalışma sonucu elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuş ve geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçek maddelerinin analizinde SPSS uygulaması kullanılmıştır. Herhangi bir ölçek geliştirme aşamasında örneklem sayısının madde sayısının 5 ya da 10 katı kadar olmasının yeterli olduğu düşünülmektedir (Bryman ve Cramer, 2001; Seçer, 2015). Bu bağlamda birinci çalışma 155 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin bir kısmı Google Form aracılığıyla bir kısmı da anket yoluyla elde edilmiştir. Birinci çalışmaya ilişkin verilerin tümüne tezin araştırma bulguları kısmında yer verilmiştir.

Birinci çalışmanın sonucunda anketin geçerlilik ve güvenirliliğini düşüren maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Geliştirilen ölçeğin haricinde havacılık sektöründe genetik testlerin kullanılmasına yönelik genel düşünceleri belirlemek amacıyla uzman görüşleri de alınarak katılımcılara dört farklı soru sorulmuştur. Bu sorular aşağıda görüldüğü gibidir;

- Havacılık sektöründe genetik testler kullanılmasını destekler misiniz?
- Daha önce genetik test yaptırdınız mı?
- Kendinizde ya da ailenizde genetik bir rahatsızlık söz konusu mu?
- Havacılık sektöründe maruz kalınan radyasyonun ileride genetik bir bozukluk olarak kendini belli edeceğini düşünüyor musunuz?

Gerek bu sorular gerek demografik sorular gerekse de son hali verilen ölçekten oluşan anketin son hali tezin ekler kısmında sunulmuştur. Bu şekilde üç bölümden oluşan anket kullanılarak ikinci araştırmaya geçilmiş ve havacılık sektöründe birden fazla işletmede uçucu personel olarak çalışan kabin memurları, kabin amirleri ve kaptanlar kapsamında ana araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinin bir kısmı anket yoluyla bir kısmı da Google Form aracılığıyla elde edilmiştir. İkinci araştırmaya toplam 366 uçucu personel katılmıştır. Araştırmanın nihai sonuçlarına tezin araştırma bulguları kısmında yer verilmiştir.

3.4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında test edilmiş hipotezler aşağıdaki gibidir;

H_1: Katılımcıların demografik özelliklerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Katılımcıların cinsiyetine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Katılımcıların medeni durumlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Katılımcıların yaşlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1e} Katılımcıların eğitim düzeylerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1f}: Katılımcıların iş unvanlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

H_{1g}: Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algıları farklılık göstermektedir.

3.4.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada kullanılacak analiz yöntemleri verilerin dağılım durumları göz önüne alınarak belirlenmektedir. Veri dağılımı, uygulanacak testlerin nonparametrik ya da parametrik olmasını belirlemektedir. Örneklem sayısının 30'un altında olması durumunda parametrik olmayan yöntemler kullanılırken örneklem sayısının 30'un üzerinde olması, veri dağılımının normal ve gruplar arası varyansın eşit olması durumunda parametrik testler kullanılmaktadır (Eymen, 2007: 87-91)

Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin iç tutarlığını ölçmek amacıyla güvenirlilik analizi uygulanmıştır. Ölçüm aracının güvenirliliğini ortaya koymak için Cronbach's Alpha katsayısının hesaplanması yapılarak iç tutarlılık analizi yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formunun son bölümünü oluşturan sosyo-demografik verilere frekans analizi uygulanmıştır. Genetik testlere yönelik tutumların demografik faktörlere göre değişip değişmediğini analiz etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T- testi, ANOVA, Welch-Brown Forsythe ve Tamhane's T2 analizleri kullanılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular üç ana başlık altında ele alınmıştır. İlk başlıkta ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlara, ikinci başlıkta ölçeklere uygulanan geçerlilik ve güvenirlilik analizleri

sonuçlarına ve son başlıkta araştırma hipotezlerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

3.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizinden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1 üzerinde görülebilir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Frekans (N)	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Kadın	195	53,3
	Erkek	171	46,7
Yaş	18-30	101	27,6
	31-40	182	49,7
	41 ve üzeri	83	22,7
Medeni Durum	Bekâr	193	52,7
	Evli	173	47,3
En Son Mezuniyet Derecesi	Lise ve altı	18	4,9
	Ön lisans ve Lisans	273	74,6
	Lisans üstü	75	20,5
İş Unvanı	Kabin Memuru	190	51,9
	Kabin Amiri	96	26,2
	Kaptan	80	21,9
Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl	100	27,3
	6-9 yıl	104	28,4
	10 yıl ve üzeri	162	44,3
Aylık Gelir Düzeyi	35.000 TL'den az	94	25,4
	35.001 TL ve üzeri	272	74,6
TOPLAM		**366**	**100**

Tabloya bakıldığında, ankete katılan uçucu personellerin 195'inin (%53,3) kadın ve 171'inin (%46,7) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların 101'i (%27,6) 18-30 yaşlarında, 182'si (%49,7) 31-40 yaşlarında, 83'ü (%22,7) 41 yaş ve üzeridir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında 193 katılımcının (%52,7) bekar, 173 katılımcının ise (%47,3) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların 18'i (%4,9) lise ve altı, 273'ü (%74,6) ön lisans-lisans ve 75'i (%20,5) lisansüstü mezuniyet derecesine sahiptir. Katılımcıların iş unvanına bakıldığında 190 katılımcının (%51,9) kabin

memuru, 96 katılımcının (%26,2) kabin amiri ve 80 katılımcının ise (%21,9) kaptan olarak görev aldığı görülmektedir. İşyerinde toplam çalışma süresi incelendiğinde 100 katılımcının (%27,3) 0-5 yıl, 104 katılımcının (%28,4) 6-9 yıl, 162 katılımcının ise (%44,3) 10 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların gelir düzeyine bakıldığında ise 272 katılımcının (%74,6) gelir düzeyinin 35.001 TL'den yüksek; 94 katılımcının (%25,4) gelir düzeyinin 35.000 TL'den düşük olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların havacılık sektöründe genetik testlerin kullanımına yönelik genel düşünceleri de belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda sorulan dört soruya verilen cevaplara yönelik sınıflandırma Tablo 2'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2: Havacılık Sektöründe Genetik Testlerin Kullanılmasına Yönelik Düşünceler

	Evet		**Hayır**	
	N	**%**	**N**	%
Havacılık sektöründe genetik testler kullanılmasını destekler misiniz?	98	26,8	268	73,2
Daha önce genetik test yaptırdınız mı?	48	13,1	318	86,9
Kendinizde ya da ailenizde genetik bir rahatsızlık söz konusu mu?	52	14,2	314	85,8
Havacılık sektöründe maruz kalınan radyasyonun ileride genetik bir bozukluk olarak kendini belli edeceğini düşünüyor musunuz?	249	68,0	117	32,0

Tabloya bakıldığında katılımcıların 98'inin (%26,8) havacılık sektöründe genetik test kullanılmasını desteklediği, 268'inin (%73,2) havacılık sektöründe genetik testlerin kullanımını desteklemediği görülmektedir. Katılımcıların 48'i (%13,1) daha önce genetik test yaptırdıklarını beyan ederken, 318'i (%86,6) daha önce genetik test yaptırmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların kendilerinde ya da ailelerinde genetik bir rahatsızlığı olup olmadığı incelendiğinde ise 52 katılımcı (%14,2) ailesinde ya da kendisinde herhangi bir genetik rahatsızlığın var olduğunu söylemiş, 314 katılımcı ise (%85,8) kendisinde ya da ailesinde genetik bir rahatsızlık olmadığını ifade etmiştir. Havacılık sektöründe maruz kalınan radyasyonun ileride genetik bir

rahatsızlık olarak kendini belli edip etmeyeceği sorusuna ise 249 katılımcı (%68) evet, 117 katılımcı ise (%32) hayır cevabını vermiştir.

3.5.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Birinci Çalışma İçin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin standart olarak tanımlanabilmesi amacıyla "geçerlilik" ve "güvenirlilik" olarak adlandırılan iki özelliğe de sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla geçerliliğini ve güvenirlilik belirlemek amacıyla ölçeğin faktör yapıları saptanmış ve Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır.

Birinci Çalışma İçin Faktör Analizi

Katılımcılardan elde edilen verilerin faktör analizine uyup uymadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testleri ile açıklanabilir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüöztürk, 2012; Büyüközütürk; 2010; Karagöz ve Köstereliođlu, 2008). Faktör analizinde KMO katsayısının ,60'tan büyük olması, Barlett Küresellik Testinin ise anlamlı çıkması, elde edilen verilerin faktör analizi için örneklem uygunluğunun bir göstergesi niteliğindedir (Yarım, Akan ve Morkoç, 2021: 390). Birinci çalışma için elde edilen sonuçlar Tablo 3 üzerinde görülebilir.

Tablo 3: Birinci Çalışmanın KMO ve Barlett Testi Sonucu

Kaise-Meyer-Olkin (KMO) Yeterlilik Testi	,922	
Barlett Küresellik Testi	χ^2	2354
	df	300
	p	,001

Faktör sayısı dört olarak belirlenen ölçeğin maddelerin faktörlere dağılımı Varimax dik döndürme işlemi yardımıyla SPSS uygulaması kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma maddelerinin faktör yük değerlerinin alt kısmı 0,45 olarak belirlenmiştir. Bunun altındaki değerler dikkate alınmamış ve tabloda gösterilmemiştir. Birinci çalışma için faktör analizi sonuçları Tablo 4'te görülebilir.

Tablo 4: Birinci Çalışmanın Faktör Analizi

	Faktör			
	1	**2**	**3**	**4**
Gereklilik1	,722			
Gereklilik2	,568			
Gereklilik3	,683			
Gereklilik4	,783			
Gereklilk5	,706			
Gereklilik6	,594			
Gereklilik7	,577			
Ayrımcılık1			,714	
Ayrımcılık2			,640	
Ayrımcılık3			,787	
Ayrımcılık4			,799	
Ayrımcılık5		,504		
Ayrımcılık6			,514	
Psikolojik1		,524		
Psikolojik2		,624		
Psikolojik3		,743		
Psikolojik4		,533		
Psikolojik5		,705		
Gizlilik1				
Gizlilik2		,631		
Gizlilik3				,555
Gizlilik4				,747
Gizlilik5	,513			,693
Gizlilik6				,498
Gizlilik7				,556

Faktör yük değerinin alt sınırı ,45 olarak belirlendiğinden yapılan analiz sonucunda gizliliği ölçen 1. madde, faktör alt değerinin altında bir yük değeri göstermiştir. Bu maddenin herhangi bir faktördeki yük değeri ,45 değerini geçememiştir. Uzman görüşü de alınarak bu maddenin ölçekten tamamen çıkarılması uygun bulunmuştur.

Ölçekteki diğer maddelere bakıldığında ise gizlilik boyutuna katkı vermesi beklenen 2. maddenin ölçeğin gizlilik boyutuna değil ,631 değerle psikolojik boyutuna yüklendiği gözlenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda bu ifadenin aslında psikolojik boyutu ölçen bir madde olarak nitelendirilmesi gerektiğine karar verilmiş ve ilgili ifade psikolojik boyuta altıncı ifade olarak dahil edilmiştir. Benzer durum ayrımcılık boyutuna katkı vermesi beklenen 5. madde için de geçerlidir. Psikolojik boyut altında ,50 değerle yüklendiği görülen ilgili ifadenin, uzman görüşleri doğrultusunda psikolojik boyutla ilişkilendirilmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmış ve ifade ölçekten tamamen çıkarılmıştır.

Gizlilik boyutuna dahil olması beklenen 5. ifadenin iki farklı boyuta ,18 farkla yüklendiği gözlenmektedir. Analiz sonuçlarında iki farklı faktöre yüklenen maddenin faktör yük değerleri arasında farkın en az 0.10 olması gerekmektedir. İlgili literatürde bu farktan az olan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2017). Dolayısıyla bu maddedeki faktör yük değerleri arasındaki farkın ,10'dan büyük olması sebebiyle, uzman görüşleri alınarak maddenin ,69 değerle 4. faktöre yüklendiği kabul edilmiştir. Yapılan düzeltmeler sonucunda ölçekte kalan ifadeler tekrar faktör analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Uzman Görüşleri Doğrultusunda Birinci Çalışmanın Faktör Analizi

	Faktör			
	1	**2**	**3**	**4**
Gereklilik1	,710			
Gereklilik2	,563			
Gereklilik3	,690			
Gereklilik4	,790			
Gereklilk5	,708			
Gereklilik6	,597			
Gereklilik7	,575			
Ayrımcılık1			,714	
Ayrımcılık2			,638	
Ayrımcılık3			,793	
Ayrımcılık4			,806	
Ayrımcılık6			,521	
Psikolojik1		,586		
Psikolojik2		,683		
Psikolojik3		,746		
PSikolojik4		,621		
Psikolojik5		,708		
Psikolojik6		,557		
Gizlilik3				,558
Gizlilik4				,786
Gizlilik5				,629
Gizlilik6				,506
Gizlilik7				,550

Tablo 5'te görüldüğü üzere ölçeğin son halinde maddelerin faktör yükleri ,50 ile ,80 arasında değişmektedir. Gizlilik boyutunu ölçen 3. maddenin (Gizlilik 5) 4. faktöre yüklendiği kabul edilmiştir. Tablo 5 sonucuna göre ölçekteki maddelerin tümünün yeterli seviyede faktör yüküne sahip olduğu söylenebilir. Açıklayıcı faktör

analizi sonucunda dört boyut tespit edilmiş ve bu boyutlarda yer alan maddeler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Birinci Çalışmanın Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Boyutları ve Bu Boyutlarda Yük Alan Maddeler

Boyutlar	Madde Sayısı	Madde numaraları
Gereklilik	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Ayrımcılık	5	8, 9, 10, 11, 12
Psikolojik	6	13, 14, 15, 16, 17, 18
Gizlilik	5	19, 20, 21, 22, 23

Tablo 6'da görüldüğü üzere açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek; birinci boyutu 7 madde, ikinci boyutu 5 madde, üçüncü boyutu 6 madde ve dördüncü boyutu 5 madde olmak üzere toplam 4 boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 6., 8., 9., 10., 11., 12., 14., 15., 19., 20., 21., 22., ve 23. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğin boyutları ve boyutlara ait maddeler belirlenmesi aşamasından sonra ölçeğin güvenirlilik çalışmasına geçilmiştir.

Birinci Çalışmanın Güvenirlilik Analizi

Ölçeklerin güvenirliliğini ortaya koymak için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmaktadır. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Cronbach Alpha katsayısı ne kadar yüksek ise ölçek o derece yüksek güvenirliliğe sahip demektir. Literatürde bir ölçeğin güvenirlilik analizi sonucunun 0.70'ten yüksek olması o ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha değerinin 0.50'den düşük olması ise ölçeğin güvenilir olmadığını göstermektedir. Genel olarak bir ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.90'ın üzerinde ise çok iyi, 0.70 ile 0.90 aralığında ise iyi, 0.50 ile 0.60 aralığında ise zayıf düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

Araştırmada kullanılacak olan ölçeğin güvenirlilik düzeylerini belirlemek amacıyla öncelikle her bir boyutun kendi içinde güvenirlilik analizi hesaplanmış, sonrasında bir bütün olarak güvenirlilik analizi yapılmıştır. Ölçeğin boyutlarına ilişkin güvenirlilik analizi Tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7: Birinci Çalışmanın Boyutlarının Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	İfade Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach Alpha Değeri α
Gereklilik	7	3,00	,936	,890
Ayrımcılık	5	2,24	,913	,859
Psikolojik	6	2,80	,987	,891
Gizlilik	5	2,55	,939	,868

Tablo 7'de elde edilen veriler üzerinde güvenirlilik analizi sonuçlarına bakıldığında Cronbach Alpha değerlerinin literatürde kabul edilen ,70 ile ,90 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Özellikle her bir boyutun ,90 değerine yakın olması, her bir boyutun tek başına güvenilir olduğunu söylemeye imkân vermektedir. Boyutlardaki olumsuz ifadeler ters kodlandıktan sonra Cronbach Alpha analizi uygulanmıştır. Her bir boyutun kendi içinde güvenirlilik analizi yapıldıktan sonra bir bütün olarak güvenirlilik analizi yapılmış olup, analiz sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Birinci Çalışmanın Güvenirlilik Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach' α
Ölçek	2,68	,783	,941

Cronbach Alpha değeri 1'e ne kadar yakınsa ölçeğin güvenirliliğinin o kadar yüksek olduğu literatür tarafından kabul edilmektedir. Dolayısıyla birinci çalışmada uygulanan ölçeğin uzman görüşleri alınarak düzenlenmesi sonucu elde edilen güvenirlik katsayısı Tablo 8'de gözüktüğü üzere ,941'dir. Cronbach Alpha katsayısı ,90'dan büyük olan ölçeklerin güvenirliliği çok iyi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla araştırmada kullanılmak üzere geliştirilen ölçeğin güvenirlilik düzeyinin ,941 olması ölçeği çok iyi düzeyde güvenilir kılmaktadır.

İkinci Çalışma İçin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Birinci çalışma sonucu uzman görüşleri alınarak elde edilen 23 maddelik ölçek, havacılık sektöründe kabin memuru, kabin amiri ve pilot olarak faaliyet gösteren toplam 366 uçucu çalışana 2022-2023 yılları arasında gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Ölçeği standart olarak ifade edebilmek amacıyla geçerlilik ve güvenirlilik analizi tekrar yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda görülebilir.

İkinci Çalışma İçin Faktör Analizi

İkinci çalışmaya katılan kişilerden elde edilen verilerin faktör analize uygunluğunu saptamak amacıyla KMO ve Barlett Küresellik Testi yapılmıştır. KMO değerinin ,60'tan büyük olması, ölçeğin faktör analizi uygulanabilecek düzeyde yeterli örneklem sayısına ulaştığını ifade etmektedir. KMO değerinin ,60'tan küçük olması ise faktör analize devam edilemeyeceği şeklinde yorumlanmaktadır (Çokluk v.d., 2012: 207).

Tablo 9: İkinci Çalışmanın KMO ve Barlett Testi Sonucu

Kaise-Meyer-Olkin (KMO) Yeterlilik Testi	,939	
Barlett Küresellik Testi	χ^2	5306
	df	231
	p	,000

Anket katılımcılarından elde edilen verire uygulanan analiz sonucuna göre ölçeğin KMO değeri ,939 olduğu bulunmuştur. Bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için neredeyse "mükemmel" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barlett Küresellik Testi sonucunda anlamlılık ,05'ten küçük ise verilerin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmektedir (Barlett, 1950: 77-85). Dolayısıyla Tablo 9 sonucuna göre anlamlılık değeri ,05'ten küçük olduğundan dolayı veriler faktör analize uygun kabul edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini ölçmek için faktör analizi yapılmıştır. Araştırmadaki faktör sayısı birinci çalışmada olduğu gibi dört faktör olarak belirlenmiş ve ölçek maddelerinin faktörlere dağılımı Varimax dik döndürme işlemi yardımıyla SPSS uygulaması kullanılarak incelenmiştir. İfadelerin faktör yük değerlerinin alt

kısmı birinci çalışmada olduğu gibi 0,45 olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: İkinci Çalışmanın Faktör Analizi

	Faktör			
	1	**2**	**3**	**4**
1	,691			
2	,724			
3	,748			
4	,786			
5	,694			
6	,562			
7	,625			
8		,590		
9		,609		
10		,832		
11		,698		
12		,623		
13				,528
14				,570
15				,741
16				,638
17				,637
19			,638	
20			,750	
21			,724	
22			,703	
23			,560	

Tablo 10'da elde edilen verilere göre faktör yükleri ,52 ile ,83 arasında değişmektedir. Uygulanan faktör analizi sonucunda 18. ifadenin faktör alt sınırının (,45'in) altında kalması nedeniyle analize dahil edilmesi uygun görülmemiş ve ilgili ifade ölçekten çıkartılmıştır. Böylece dört boyuttan ve 22 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Elde edilen dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %61,4'tür.

Gereklilik boyutu varyansın %20,1'ini; ayrımcılık boyutu %14,9'unu; psikolojik boyutu %14,5'ini ve gizlilik boyutu %11,9'unu açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde geliştirilen bir ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olduğu görülmektedir (Tavşancıl, 2002). Ölçeğin son hali Ek 1 kısmında sunulmuştur.

İkinci Çalışmanın Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirlilik düzeyini tespit etmek amacıyla hesaplanan Cronbach's Alpha değeri Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Ölçeğin Güvenirlilik Analizi Sonucu

	Madde Sayısı	**Cronbach Alpha Değeri**
Gereklilik Boyutu	7	,913
Ayrımcılık Boyutu	5	,856
Gizlilik Boyutu	5	,876
Psikolojik Boyut	5	,887
Genel Ölçek	22	,944

Tablo 11'de verilen bilgiler doğrultusunda ölçeğin ,944 ile çok iyi düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Güvenilirlik analizi yirmi iki maddenin on üçü olumsuz kodlanarak yapılmıştır.

3.5.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeğin her bir maddesine ve maddelerin tüm boyutlarına verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin ortaya konması ile katılımcıların işe alım süreçlerinde kullanılacak genetik testlere yönelik etik algılarının hangi düzeyde olduğunun tespiti mümkün olacaktır. Araştırmaya katılanların işe alımda kullanılacak genetik testlere yönelik etik algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12: Araştırma İfadelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

		N	Ort.	Std. Sapma
Gereklilik Boyutu		366	2,84	,970
1	Her işletmenin işe alımda genetik test istemesinin gerekli olduğunu düşünüyorum.	366	2,45	1,20
2	İşletmeler işe alım sürecinde genetik testler yaptırılmasını isteyerek ileride karşılaşabilecekleri beklenmedik sağlık maliyetlerinden kurtulabilir.	366	2,86	1,25
3	İşe alım sürecinde yapılacak genetik testler meslek hastalıklarının tespitini kolaylaştıracaktır.	366	3,00	1,18
4	İşe alım sürecinde yapılacak genetik testler ile daha sağlıklı çalışma ortamlarının ortaya çıkacağını düşünüyorum.	366	2,82	1,18
5	Bir işe giriş sürecimde genetik test yaptırmam isteniyorsa bunun işletme için bir ihtiyaç olduğunu düşünürüm.	366	2,74	1,24
6	Bir işe giriş sürecimde benden genetik test yaptırmamın istenmesinin gereksiz bir talep olduğunu düşünürüm.	366	2,64	1,26
7	İşe alım sürecinde yapılacak genetik testler kişilerde iş ortamına bağlı olarak gelişebilecek alerjenleri tespit edilmesini kolaylaştıracaktır.	366	3,35	1,03
Ayrımcılık Boyutu		366	2,16	,884
8	İşe alım sürecinde uygulanacak genetik testler, adaylar arasında bazı ayrımcılıkların yapılmasına neden olabilecektir.	366	2,23	1,13
9	İşe alımda yapılacak olan genetik testlerin sonuçlarının sonrasında terfi, ikramiye ve yükselme gibi konularda dikkate alınmasından endişe ederim.	366	2,41	1,26
10	Genetik test sonuçları, işe alım sürecinde olan bir adayın haksız yere elenmesine neden olabilir.	366	2,06	1,08
11	Genetik test sonuçlarına göre bazı adaylara yönelik olumsuz tutum ve davranışlar söz konusu olabilir.	366	2,10	1,04
12	Genetik testler işe alım sürecinde sağlıklı kişilerin kusurlu olarak tanımlanmasına neden olacağından bu kişilerin iş bulmalarını zorlaştırabilir.	366	2,03	1,00
Psikolojik Boyut		366	2,70	,981
13	Bir işe giriş sürecimde genetik test yaptırmamın istenmesi moralimi bozmayacaktır.	366	2,71	1,25
14	İşe girişte yaptırılması zorunlu bir genetik test, endişe ve kaygı düzeyimin artmasına neden olacaktır.	366	2,46	1,17
15	Bir işe giriş sürecinde genetik test yaptırmamın istenmesi psikolojimi olumsuz etkileyerek oraya	366	2,85	1,19

	yaptığım başvurumu geri çekmeme bile neden olabilecektir.			
16	İşe girişte genetik test yaptırmamın istenmesi moralimi hiçbir şekilde olumsuz etkilemeyecektir.	366	2,58	1,20
17	Bir işe giriş sürecimde genetik test yaptırmamın istenmesi yaptığım başvuruyu geri çekmeme asla sebep olamaz.	366	2,90	1,178
Gizlik Boyutu		366	2,42	,939
18	DNA'mın iznim olmadan başka testler için kullanılmasından endişe ettiğimden genetik test yaptırmaya sıcak bakmıyorum.	366	2,49	1,19
19	İşe alımda yapılacak olan genetik testler kişinin mahremiyet alanının ihlal edilmesine neden olabilecektir.	366	2,31	1,11
20	Genetik test sonuçlarına erişimin sadece kişinin kendisi tarafından olması gerektiğini düşündüğümden ilkesel olarak işe alım süreçlerinde genetik testlerin yaptırılmasına karşıyım.	366	2,39	1,16
21	İşe alım sürecinde yapılan genetik testin sonuçlarının diğer çalışanlarla ve yöneticilerle paylaşılmasından endişe ederim.	366	2,12	,99
22	İşe girişte genetik test yaptırmamın istenmesi biyolojik verilerim üzerinde söz sahibi olamayacağım anlamına gelir.	366	2,78	1,17
Tüm Ölçek		366	2,56	,778

Araştırmada kullanılan ölçeğin ifadelerini değerlendirmede 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte bu beş değerin karşılığı 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim Yok, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklindedir. Buradan hareketle etiksel algının en olumlu olduğunu ifade eden değerin 5 ve en düşük ifade eden değerin 1 olduğu söylenebilir. Yani ölçekte verilen cevapların ortalamasının 1 olması, katılımcıların çalışanların işe alımda kullanılacak genetik testere yönelik etik algılarının çok olumsuz olduğunu, 2 olması olumsuz olduğunu 3 olması orta düzeyde olduğunu, 4 olması etik algıların olumlu olduğunu ve 5 olması etik algıların çok olumlu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ifadelerin tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında, katılımcıların en düşük etik algılarının 2,03 ortalama ile 12. ifadede olduğu, en yüksek etik algılarının ise 3,35 ortalama ile 7. ifade de olduğu görülmektedir. Çalışanların işe

alımda genetik testlerin kullanılmasına yönelik etik algılarının ortalaması ise 2,56'dır. Buna göre katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının olumsuz ile normal arasında bir düzeyde olduğu söylenebilir. Boyutlara bakıldığında en olumlu etik algının 2,84 ortalama ile gereklilik boyutunda, en olumsuz etik algının ise 2,16 ortalama ile ayrımcılık boyutunda olduğu gözükmektedir. Buna göre katılımcıların bazı hastalıkların tespitini kolaylaştıracağı düşüncesiyle genetik testleri gerekli gördükleri ve bu nedenle testlerin kullanılmasına yönelik etik algının daha olumlu çıktığı söylenebilir. Bununla birlikte katılımcıların genetik testlerin kullanımının ayrımcılığa neden olabileceği konusunda daha fazla etik kaygı taşıdıkları görülmektedir.

3.5.4. Hipotezlere İlişkin Analizler

Hipotezlere ilişkin analizlere başlamadan önce hangi analiz tekniklerinin kullanılması gerektiğine karar verilmelidir. Bazı analiz tekniklerinin uygulanabilmesi için birtakım şartlara uyulması gerekmektedir. Literatürde verilere uygulanacak analizler bazı özelliklere göre parametrik ya da parametrik olmayan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genellikle nitel verilerin analizinde parametrik olmayan testler kullanılırken, nicel verilerin analizinde parametrik testler kullanılmaktadır. Ancak nicel veriler normal dağılım göstermiyorsa ve az sayıda birimden elde edilmişse, bu verilerin analizinde de parametrik olmayan testler kullanılmaktadır (Yılmaz ve Yılmaz, 2005: 179). Verilerin normallik analizi test edilirken, örneklem sayısı küçük olan veriler için Shapiro-Wilk normallik testi kullanılırken örneklem sayısının 30'dan büyük olması durumunda Kolmogorov- Smirnov testlerinin kullanılması önerilmektedir (Demir vd., 2016: 130-134).

Örneklem sayısının 30'dan büyük olması durumunda kullanılan Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi sonucu elde edilen p değerinin 0,05'ten büyük olması, literatürde verilerin normal dağılımının var olduğunun kanıtı olarak kabul edilmektedir (Eren, 2020: 90-91). Verilerin normal dağılıp dağılmadığını saptamak için çarpıklık ve basıklık katsayıları da kullanılabilir. Normal dağılımdaki verilerin çarpıklık ve baskınlık katsayıları sıfıra eşittir. Fakat -2 ile +2 arasındaki değerler de verilerin normal dağıldığını söylemek için kabul edilebilir düzeydedir (Eren, 2020: 90-91).

Merkezi Limit Teoremi (CLT) doğrultusunda, örneklem sayısının 30 ve üzeri olması durumunda örnek ortalamalarının ve standart sapmalarının normal bir dağılım gösterdiği belirtilmektedir. İstisnai durumlar söz konusu olsa da bu kural örneklem sayısının büyük olduğu ve gerçek verilerin dağılımı için çoğu zaman geçerlidir (Devore ve Berk, 2007).

Merkezi Limit Teoremi'ne göre, örneklemenin ortalamaları ve standart sapmalarının ortalaması, popülasyon ortalamasına ve standart sapmaya eşit kabul edilmektedir. Bu sayede farklı dağılım özelliği gösteren veriler, örnekleme yöntemleri ile normal dağılıma benzetilerek süreç modellemesinin normal dağılım kriterlerine göre analiz edilmesine olanak sağlamaktadır.

Hem Merkezi Limit Teoremi doğrultusunda, örneklem hacminin 30'un üzerinde olduğu göz önünde bulundurularak (n= 366) hem de verilerin çarpıklık ve basıklık kat sayılarının -2 ile +2 arasında olmasından dolayı örneklerin normal dağılım gösterdiği ve bundan dolayı parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Çalışmada demografik faktörlere göre genetik testlere yönelik tutumların farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla farklılık analizlerinden Bağımsız Örneklem T-Testi ve One Way ANOVA testi kullanılmıştır. One -Way ANOVA testi için gerekli olan homojenlik testinin sağlanamadığı durumlarda ise Welch ve Brown Forsythe testi uygulanmış olup Tamhane's T2 testi kullanılmıştır.

Katılımcıların Cinsiyetine Göre İşe Alımda Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların cinsiyetlerine göre, işe alımda genetik testlere yönelik etik algıların farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi uygulanmıştır. T-testi için öncelikle Levene testinin sonuçları değerlendirilmiş ve T-testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonucu incelendiğinde gereklilik boyutu hariç tüm boyutlar için varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir. Homojenliği sağlayan ifadeler için T-testi sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır**.**

Tablo 13: Cinsiyete Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ort.	Std.Sp	t	p
Gereklilik Boyutu	Kadın	195	2,990	,997	3,174	,002
	Erkek	171	2,671	,913		
Ayrımcılık Boyutu	Kadın	195	2,276	,863	2,489	,013
	Erkek	171	2,048	,895		
Gizlilik Boyutu	Kadın	195	2,539	,946	2,540	,012
	Erkek	171	2,291	,918		
Psikolojik Boyut	Kadın	195	2,851	,969	3,081	,002
	Erkek	171	2,538	,995		
Tüm Ölçek	Kadın	195	2,694	,792	3,453	,001
	Erkek	171	2,413	,759		

Uygulanan test sonucunda kadın ve erkek çalışanların genetik testlere yönelik etik algıları arasında ,001 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı belirlenmiş ve buna göre H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların medeni durumlarına göre işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi uygulanmıştır. T-testi için öncelikle Levene test sonuçlarına bakılmıştır. Levene test sonucuna göre tüm boyutların p değerleri 0,05'ten büyüktür. Dolayısıyla varyansların eşit yani homojen olduğu kabul edilmektedir. Homojenliği sağlayan tüm ifadeler için T-testi sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14: Medeni Duruma Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

	Medeni Durum	N	Ort.	Std.Sp	t	p
Gereklilik Boyutu	Bekar	193	2,985	,976	3,040	,003
	Evli	173	2,680	,941		
Ayrımcılık Boyutu	Bekar	193	2,213	,894	,995	,321
	Evli	173	2,121	,873		
Gizlilik Boyutu	Bekar	193	2,561	,943	1,469	,003
	Evli	173	2,269	,915		
Psikolojik Boyut	Bekar	193	2,776	,968	3,003	,143
	Evli	173	2,625	1,01		
Tüm Ölçek	Bekar	193	2,666	,792	2,673	,008
	Evli	173	2,447	,770		

Uygulanan T-testi sonucunda çalışanların medeni durumlarına göre işe alımda kullanılan genetik teste yönelik etik algılarının bazı boyutlarda anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir **(p=,321>0.05 ve (p=,134>0.05)**. Ancak boyutların bir bütün olarak alındığı genel ölçeğin T-testi sonucuna bakıldığında ise p değerinin ,005'ten küçük olduğu görülmektedir **(p=,008<0.05)**. Dolaysıyla katılımcıların medeni durumlarına göre genetik testlere yönelik etik algılarının anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Bekar olan çalışanların evli olanlara kıyasla işe alımlarda kullanılacak genetik testere yönelik etik algılarının yüksek olmasının nedeninin evli olan kişilerin daha fazla işini kaybetme korkusu yaşaması olduğu düşünülmektedir (2,666>2,447).

Katılımcıların Aylık Gelir Düzeyine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların gelir düzeylerine göre, genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi uygulanmıştır. T-testi için öncelikle Levene test sonuçlarına bakılmıştır. Levene test sonucuna göre tüm boyutların p değerleri 0,05'ten büyüktür.

Dolayısıyla varyanslar eşit ve homojen olduğu kabul edilmektedir. Homojenliği sağlayan tüm ifadeler için T-testi sonuçları Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15: Gelir Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

	Gelir Düzeyi	N	Ort.	Std.Sp	t	p
Gereklilik Boyutu	17.000TL-35.000TL	94	2,972	,911	1,522	,129
	35.001 TL ve üzeri	272	2,796	,987		
Ayrımcılık Boyutu	17.000TL-35.000TL	94	2,161	,813	-,105	,917
	35.001TL ve üzeri	272	2,172	,908		
Gizlilik Boyutu	17.000TL-35.000TL	94	2,538	,853	1,375	,441
	35.001TL ve üzeri	272	2,383	,966		
Psikolojik Boyut	17.000TL-35.000TL	94	2,772	,899	,772	,170
	35.001TL ve üzeri	272	2,681	1,00		
Tüm Ölçek	17.000TL-35.000TL	94	2,644	,732	1,16	,247
	35.001TL ve üzeri	272	2,538	,806		

Tablo sonucuna göre gelir düzeyi farklı olan katılımcıların genetik testlere yönelik algıları birbirinden farklı olsa da aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmamasının, kişilerin etik algılarının maddi değerlere göre değil manevi değerlere göre değişmesinden kaynaklı olabileceği sonucuna varılmıştır. H_{1c} hipotezi reddedilmiştir **(p=,247>0.05)**.

Katılımcıların Yaşlarına Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların yaşlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış. Tek yönlü varyans analizi için öncelikle uygulanan homojenlik testi yapılmış olup test sonuçlarına Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16: Yaşa Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İst.	df1	df2	p
Gereklilik Boyutu	1,678	2	363	,188
Ayrımcılık Boyutu	,787	2	363	,456
Gizlilik Boyutu	,641	2	363	,527
Psikolojik Boyut	1,947	2	363	,054
Tüm Ölçek	,153	2	363	,858

Yapılan homojenlik testi sonucunda tüm varyansların homojen olduğu ve tek yönlü varyans analizi için gerekli olan ön koşulu sağlamış olduğu gözükmektedir **(p=,858>0,05).** Tek yönlü varyans analizi sonucuna ise Tablo17'de yer verilmiştir.

Tablo 17: Yaşa Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılık Analizi

	Yaş	N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Gereklilik Boyutu	18-30	101	3,230	,859	12,406	,000
	31-40	182	2,732	,996		
	41 yaş ve üzeri	83	2,607	,913		
Ayrımcılık Boyutu	18-30	101	2,364	,863	4,480	,012
	31-40	182	2,148	,894		
	41 yaş ve üzeri	83	1,980	,850		
Gizlilik Boyutu	18-30	101	2,774	,861	13,944	,000
	31-40	182	2,390	,949		
	41 yaş ve üzeri	83	2,069	,870		
Psikolojik Boyut	18-30	101	2,980	,858	5,865	,003
	31-40	182	2,627	,972		
	41 yaş ve üzeri	83	2,539	1,081		
Tüm Ölçek	18-30	101	2,873	,725	12,923	,000
	31-40	182	2,498	,791		
	41 yaş ve üzeri	83	2,327	,748		

Katılımcıların yaşlarına göre, genetik testlere yönelik etik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan One Way Anova testinin sonucuna

bakıldığında katılımcıların genetik testlere yönelik etik tutumları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş **(p=,000<,005)** ve H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden LSD yapılmıştır. Buna göre yaşı 18-30 arası olan katılımcılar ile hem 31-40 yaş grubundakiler hem de 41 yaş ve üzeri olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür 18-30 yaş grubundaki katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının diğer iki gruba göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (2,873>2,498>2,327). Yaşa bağlı olarak gelen işi kaybetme korkusunun, çalışan kişilerin farklı kuşaklar arasında olmasının etik algıların farklılaşmasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların eğitim düzeylerine göre, işe alımda kullanılacak genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış. Tek yönlü varyans analizinin öncesinde uygulanan homojenlik testi sonucu Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18: Eğitim Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İst.	**df1**	**df2**	**p**
Gereklilik Boyutu	,811	2	363	,445
Ayrımcılık Boyutu	1,688	2	363	,186
Gizlilik Boyutu	,295	2	363	,745
Psikolojik Boyut	,020	2	363	,980
Tüm Ölçek	1,243	2	363	,290

Yapılan test sonucunda grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiş ve tek yönlü varyans analizi yapabilmek için gerekli olan ön koşulun sağlandığı görülmüştür **(p=,290>0,05).** Sonrasında One Way Anova testi uygulanarak analiz sonuçlarına Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19: Eğitim Düzeylerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılık Analizi

	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Gereklilik Boyutu	Lise ve altı	18	2,611	,862	1,131	,324
	Ön lisans-Lisans	273	2,823	,968		
	Lisans üstü	75	2,961	1,000		
Ayrımcılık Boyutu	Lise ve altı	18	1,911	,767	1,918	,148
	Ön lisans-Lisans	273	2,146	,865		
	Lisans üstü	75	2,317	,862		
Gizlilik Boyutu	Lise ve altı	18	2,366	,999	,887	,413
	Ön lisans-Lisans	273	2,391	,934		
	Lisans üstü	75	2,552	,946		
Psikolojik Boyut	Lise ve altı	18	2,288	,965	2,520	,082
	Ön lisans-Lisans	273	2,691	,979		
	Lisans üstü	75	2,853	,972		
Tüm Ölçek	Lise ve altı	18	2,323	,732	2,036	,132
	Ön lisans-Lisans	273	2,541	,772		
	Lisans üstü	75	2,697	,846		

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların eğitim düzeylerine göre genetik testlere yönelik etik algılarının anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir **(p=,13>,0.05)**. Dolayısıyla H_{1e} hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların İş Unvanına Göre Genetik Testlere Yönelik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların iş unvanlarına göre, genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış. Tek yönlü varyans analizinin öncesinde uygulanan homojenlik testi sonucu Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20: İş Unvanlarına Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İst.	df1	df2	p
Gereklilik Boyutu	,505	2	363	,604
Ayrımcılık Boyutu	2,321	2	363	,100
Gizlilik Boyutu	4,021	2	363	,019
Psikolojik Boyut	2,133	2	363	,120
Tüm Ölçek	2,620	2	363	,074

Yapılan test sonucunda tek bir boyut hariç (gizlilik), tüm boyutlarda grup varyansların eşitliği kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği boyutlar için ve tek yönlü varyans analizi için gerekli olan ön koşulun sağlandığı görülmüştür **(p=,074>0,05).** One Way Anova sonuçlarına Tablo 21'de yer verilmiştir.

Tablo 21: İş Unvanına Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılık Analizi

	İş Unvanı	N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Gereklilik Boyutu	Kabin Memuru	190	3,01	,955	7,245	,001
	Kabin Amiri	96	2,736	,971		
	Kaptan	80	2,557	,929		
Ayrımcılık Boyutu	Kabin Memuru	190	2,263	,870	3,307	,038
	Kabin Amiri	96	2,158	,936		
	Kaptan	80	1,962	,824		
Gizlilik Boyutu	Kabin Memuru	190	2,648	,922	12,464	,000
	Kabin Amiri	96	2,239	,991		
	Kaptan	80	2,110	,776		
Psikolojik Boyut	Kabin Memuru	190	2,837	,951	3,706	,026
	Kabin Amiri	96	2,577	1,062		
	Kaptan	80	2,542	,916		
Tüm Ölçek	Kabin Memuru	190	2,720	,775	8,931	,000
	Kabin Amiri	96	2,456	,815		
	Kaptan	80	2,317	,705		

Analiz sonucuna göre katılımcıların iş unvanına göre genetik testlere yönelik algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir **(p=,000<,005)**. Dolayısıyla H_{1f} hipotezi kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden LSD yapılmıştır. Buna göre kabin memuru olarak çalışanlar ile kabin amirleri ve kokpit çalışanları arsında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre kabin memuru olarak çalışanların işe alımlardaki genetik testlere yönelik etik algılarının kokpit ve kabin amirlerine göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (2,720> 2,456>2,317).

Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algıların Farklılık Analizi

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların toplam çalışma sürelerine göre, genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış. Tek yönlü varyans analizinin öncesinde uygulanan homojenlik testi sonucu Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22: Toplam Çalışma Sürelerine Göre Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Farklılaşma Durumuna İlişkin Homojenlik Testi

	Levene İst.	**df1**	**df2**	**p**
Gereklilik Boyutu	3,617	2	363	,028
Ayrımcılık Boyutu	,642	2	363	,527
Gizlilik Boyutu	2,026	2	363	,133
Psikolojik Boyut	2,453	2	363	,087
Tüm Ölçek	4,632	2	363	,010

Yapılan test sonucunda bazı boyutlarda (ayrımcılık, gizlilik ve psikolojik) p değerinin 0.05'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu boyutlar için grup varyanslarının eşit ve homojen olduğu kabul edilmiş olsa da boyutların bir bütün olarak ele alındığı genel ölçeğin p değerinin ,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tek yönlü varyans analizi için gerekli olan ön koşulun sağlanmadığı tespit edilmiştir **(p=,010<0.05).** ANOVA analizi için gerekli ön koşul sağlanamadığından

alternatif analiz olan Welch ve Brown- Forsythe testinden yararlanılmıştır (Taysı ve Çelik, 2018: 1).

Welch ve Brown Forsythe Test sonucuna göre ölçeğin p değeri 0.05'ten küçüktür. Dolayısıyla gruplar arasında farklılık ortaya çıktığından H_{1g} hipotezi kabul edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla varyansların eşit olmadığı durumlarda kullanılan ikili karşılaştırma testlerinden Tamhane's T2 testi kullanılmıştır. Tamhane's T2 testi sonucuna göre 10 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olan katılımcılar ile 0-5 yıl arası iş tecrübesine sahip katılımcılar ve 6-9 yıl arası iş tecrübesine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Özetlemek gerekirse; katılımcıların demografik özelliklerine göre işe alımda kullanılacak genetik testlere yönelik etik algılarının farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi sonucunda; etik algıların cinsiyete, yaşa, medeni duruma, iş unvanına ve çalışma sürelerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İncelenen diğer iki demografik faktör olan gelir düzeyi ve eğitim düzeyine göre ise etik algılara yönelik herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla H_1hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Hipotez testlerinin sonuçlarına yönelik özet tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 23: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H_1	Katılımcıların demografik özelliklerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**KISMEN KABUL**
H_{1a}	Katılımcıların cinsiyetine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1b}	Katılımcıların medeni durumlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1c}	Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1d}	Katılımcıların yaşlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1e}	Katılımcıların eğitim düzeylerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1f}	Katılımcıların iş unvanlarına göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1g}	Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre, işe alımda kullanılan genetik testlere yönelik algıları farklılık göstermektedir.	**KABUL**

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi devrimi ile sayılarının hızlıca arttığı işletmelerin nihai amacı toplum yararına mal veya hizmet üreterek topluma değer katmaktır. Gerek üretim gerekse hizmet sağlamak amacıyla insanlara ihtiyaç duyan işletmeler, sektörde rakiplerine karşı üstünlük sağlamak için farklı stratejiler geliştirmektedir. Bilim ve teknolojideki gelişmelerle birlikte küreselleşme meydana gelmiş, işletmelerin sadece bulunduğu yerde değil aynı zamanda uluslararası rekabet ortamında da devamlılıklarını sürdürme çabaları gün yüzüne çıkmıştır. İşletmelerin küresel rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmeleri bilim ve teknolojideki yenilikleri hangi ölçüde bünyesine kattığı ile doğru orantılıdır.

İşletmelerin stratejileri ve politikaları sadece kendilerine özel olmayıp rakipleri tarafından da benimsenerek uygulanabilmektedir. Ancak her işletmenin taklit edilmesi zor temel olgusu insan kaynağıdır. Dolayısıyla yetenekli çalışanların çekilebilmesini ve işletmede kalmasını sağlamak amacıyla işletmeler, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini öğrenerek istihdamın devamlılığını sağlayacak adımları atmalıdır.

Bilimdeki gelişmeler sayesinde her alanda farklı yöntemler ortaya çıkmakta, sağlık alanında da hastalıkların tespit edilmesi kolaylaşmaktadır. Özellikle genetik testler sayesinde her bireyin gen haritası çıkartılarak hangi hastalıklara yatkın olduğunu tespit etmek her geçen gün kolaylaşmaktadır. Hastalıkların tespit edilebilir olması aynı zamanda korunma ve tedavi yöntemlerinin de gelişmesine olanak vermektedir. Böylece herhangi bir hastalığı önlemek amacıyla kişinin ya da toplumun nasıl davranması ve hangi korunma yöntemlerini kullanması gerektiği kolayca tespit edilmektedir. İşletmeler tarafından genetik testlerin kullanılmasının, sağlıklı bir çalışma ortamı sunulmasına, daha bilinçli işe alım süreçleri izlenmesine, riskli işgörenler için ilave tedbirlerin alınmasına ve çalışanlarını bilinçlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Genetik testlerin kullanımı çalışanların fiziksel ve mental sağlıklarının korunmasına destek olacaktır. İşletmeler işe alım süreçleri tamamlanıp istihdam ilişkisi başladıktan sonra çalışanlarının sağlık vb. konulardan dolayı devamsızlık yapmasının önüne geçebileceğini düşünerek verimliliği yükseltmeyi hedeflemektedir. Bir işletmenin öncelikli olarak çalışan sağlığını

düşünmesi toplum tarafından o işletmenin rakiplerine kıyasla daha fazla sorumluluk aldığı düşüncesini doğurabilmektedir. Bu durum marka itibarını yükselterek uluslararası seviyede üst düzey yeteneklerin işletmeye çekilmesini sağlamakta ve global rekabet ortamında işletmeyi bir adım öne geçirmektedir. İşletmelerin öncelikli olarak çalışan sağlığını düşünmesi ve bu bağlamda ilgili uygulamaları benimsemesi işgörenler üzerinde iş tatmini, aidiyet duygusu ve etik algıya önemli derecede katkı sağlamaktadır.

İşletmelerde genetik testlerin kullanımı ve etik arasındaki ilişki oldukça karmaşık ve çok yönlüdür. İşletmelerin genetik testleri kullanması potansiyel fayda sağlasa da bu potansiyel faydalar etik kaygılara da neden olabilmektedir. İşletmelerde genetik test kullanımının neden olduğu etik kaygılara; ayrımcılık potansiyeli, mahremiyet ihlalleri ve belirli genetik özelliklerin damgalanması verilebilir. Ek olarak işletmelerde çalışanlara ait genetik bilginin kullanılması gizlilik endişelerini artırmaktadır. İşverenlerin çalışanlarından genetik bilgi toplaması durumunda bu bilgilere yetkisiz erişimin önüne geçilmesi için gerekli tüm önlemlerin alınması esastır. Çalışanların genetik bilgilerinin üçüncü kişiler tarafından erişebilir olması, ayrımcılık ve önyargıya sebebiyet verebilmektedir. İşletmelerin bu tür istenmeyen durumların önüne geçebilmesi, tüm çalışanların ve iş adaylarının haklarını ve onurunu koruma taahhüdü ile sağlanmasıyla mümkündür. Bunun yanında genetik testlerin kullanımına ilişkin etik algıların, kişisel değerler ve inançlar doğrultusunda değişebileceği unutulmamalıdır. Kişilerin genetik test bilgisi, daha önce genetik ayrımcılığa maruz kalma durumu, test sürecindeki adalet algısı vb. birçok faktörün kişilerin etik algılarının şekillenmesinde önemli rol oynadığı söylenebilir.

Araştırmada geliştirilen ölçek kullanılarak katılımcıların genetik testlere yönelik etik algıları ve bu algının demografik faktörlere göre değişip değişmediği saptanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların işe alım süreçlerinde genetik testlerin kullanımına yönelik etik algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; ölçeğin genelinde ve boyutlar itibariyle olumsuz ile kararsız arasında bir sonucun ortaya çıktığı görülmektedir. En olumlu etik algı genetik testlerin kullanıma yönelik gereklilik; en olumsuz etik algı ise genetik testlerin neden olabileceği ayrımcılık konusundadır. Dolayısıyla katılımcıların işe alım süreçlerinde genetik testlerin

kullanımına yönelik gereklilik konusunda daha olumlu olduğu; ancak genetik testlerin neden olabileceği ayrımcılık konusunda önemli ölçüde kaygı duydukları söylenebilir. Özellikle havacılık sektöründe radyasyona maruz kalan çalışanların bu tür genetik testlerin potansiyel hastalıklıları belirlemede gerekli görmeleri sonucu gereklilik boyutunda yüksek bir etik algı göstermeleri beklenen bir sonuçtur. Ayrıca çalışanların işlerini yaparken maruz kaldıkları radyasyon sonucunda meydana gelebilecek olan mutasyonların çalışanların sağlık koşullarında değişikliğe sebebiyet verebileceği göz önünde bulundurulmuş olabilir. Bu nedenle de işe alımda genetik testlerin kullanılmasına yönelik etik algı diğer boyutlara kıyasla daha olumlu çıkmış olabilir. Farklı etik düşünceler ve kültürel faktörlerin de etkisiyle, genetik testlerin neden olabileceği ayrımcılıklar dikkate alındığında katılımcıların etik algılarında ciddi bir düşüş olduğu gözlenmektedir. Katılımcılar, işe alımda kullanılacak genetik testlerin her ne kadar belirli hastalıkların tespit edilmesinde gerekli olduğunu düşünseler de bu testlerin çalışanlara haksız muamele yapılmasına neden olabileceği konusunda önemli kaygılar taşımaktadır. Etik algıya yönelik en olumsuz puanların ayrımcılık boyutunda görülmesi bu sonucu doğrulamaktadır. Ölçek genel olarak değerlendirildiğinde de katılımcıların işe alım süreçlerinde genetik testlerin kullanılmasını az düzeyde desteklediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucunda havacılık sektöründe uçucu olarak çalışan katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının cinsiyete, medeni duruma, yaşa, iş unvanına ve toplam çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınlar ve erkekler arasındaki farklılığın empati ve sosyal sorumluluktaki cinsiyete dayalı farklı görüşlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Kadınların gelişmiş bir empatiye sahip olmalarından, bireysel çıkarlardan çok toplumsal refaha önem vermelerinden dolayı genetik testlerin kullanılmasının etiksel açıdan ciddi bir problem olmadığı sonucuna varmış olabilecekleri düşünülmektedir. Erkek katılımcıların ise kadın katılımcılara kıyasla empati yeteneklerinin daha düşük olması ve bireysel kazanca daha çok odaklanmaları nedeniyle böyle bir sonucun ortaya çıktığı düşünülebilir.

Medeni durumun bir bireyin etik çerçevesini şekillendiren temel değerler ve inançlarla bağlantı olması, çalışanların işe alma süreçlerinde genetik testlerin

kullanımına ilişkin etik algılarını etkileyeceği düşünülmektedir. Araştırma sonucunda da katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha olumlu bir etik algıya sahip olduğu görülmektedir. Evli olan çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişi ya da kişilerin olmasından kaynaklı işe alınmama, işini kaybetme korkularının etiksel algılarını etkileyebileceği düşüncesine varılmıştır. Ayrıca bekar olan çalışanların genetik test sonuçlarının eş ya da çocuk üzerindeki etkisini düşünmeleri gerekmediğinden genetik testlere olumlu bakma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir. Öte yandan, evli olan çalışanların korumaları gereken bir aileleri oldukları için genetik testi etik dışı bulmaları muhtemel olup test sonuçlarının ailelerinin geleceğini etkileyebileceği düşüncesi de daha baskın olabilmektedir.

Araştırmada katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının gelir düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Gelir düzeyinin yüksek ya da düşük olmasının kişilerin genetik testlere yönelik etik algılarını etkilememesi, etiğin maddi olarak bir karşılığının bulunmamasından kaynaklı olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Aynı zamanda gelir düzeylerinin birbirine yakın olması, farklı gelir düzeylerinin araştırmaya katılmaması sonucun anlamlı çıkmamasının sebebi olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

Araştırma sonucunda katılımcıların genetik testlerin kullanımına yönelik etik algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeylerinden bağımsız olarak genetik ve bunun iş performansı üzerindeki etkileri konusunda sınırlı bir anlayışa sahip olmalarının, farkın anlamsız olarak sonuçlanmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca katılımcıların benzer çalışma ortamlarına sahip olmaları, ortak işyeri değerlerini paylaşmaları ve benzer sosyo-ekonomik geçmişlere sahip olmaları, genetik testlere yönelik etiksel algının eğitim durumuna göre farklılaşmamasının nedenleri arasında düşünülebilir.

Katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının yaşa göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir**.** Özellikle yaşı genç olan katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının diğer yaş gruplarına oranla daha olumlu olduğu görülmüştür. Genç katılımcıların etik algılarının daha olumlu olması, gençlerin teknolojiyi daha çok kullanmalarından ve kişisel bilgilerinin çevrimiçi paylaşılmasında daha rahat bir

eğilim göstermelerinden kaynaklı olabilir. Dolayısıyla genç çalışanların muhtemel olarak genetik testi başka bir veri biçimi olarak algılamaları ve bu bilginin paylaşılmasında etik olarak bir sorun görmemeleri muhtemel bir sonuçtur. Bununla birlikte genç çalışanların mahremiyet anlayışı ile yüksek yaş grubundaki katılımcıların mahremiyet anlayışının birbirinden farklı olmasının da etik algının yaşa bağlı olarak değişme nedenleri arasında olabileceği düşünülmektedir. Yüksek yaş grubundaki bireyler mahremiyetin daha yakından korunan bir kavram olduğu ve daha az kişisel bilginin üçüncü kişilerle paylaşıldığı farklı bir çağda büyümüştür. Dolayısıyla özellikle acil bir ihtiyaç olarak görülmemesi durumunda genetik testlerin kullanımı nispeten yaşı fazla katılımcılar için etik çizgiyi aşma ve mahremiyete bir saldırı olarak görülebilir. Yaşı yüksek olan çalışanlar yeni teknolojilere karşı daha şüpheci yaklaşmakta ve teknolojiyi daha zor kabullenmektedir. Ayrıca genç katılımcıların genetik verilerinin paylaşılmasını daha iyi bir iş imkânı için adil bir davranış olarak görebilmeleri mümkündür. Özellikle genç katılımcılar ayrımcılığı azaltmak ve çeşitliliği arttırmak amacıyla da genetik testlerin işe alımda kullanılmasını faydalı görmüş olabilir.

Katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının iş unvanlarına göre de anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Kabin memuru olarak çalışanların genetik teste yönelik etik algılarının kabin amirlerine ve pilotlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların unvanlarına göre iş rollerinin ve sorumluluklarının değişmesi etik algının farklılaşmasına neden olmuş olabilir. Havacılık sektöründe geniş bir yolcu kitlesine etkin bir şekilde hizmet vermekten sorumlu olan kabin memurları çeşitliliğin önemi konusunda daha yüksek bir farkındalığa sahip olabilir. Bununla birlikte genç popülasyonun oluşturduğu kabin memurlarının diğer çalışma gruplarına oranla yeniliklere daha açık olması da genetik testin kullanılmasına yönelik etik algıyı olumlu etkilemiş olabilir.

Katılımcıların genetik testlere yönelik etik algılarının çalışma sürelerine göre de anlamlı olarak değiştiği görülmektedir. 0-5 yıl iş tecrübesine sahip olan katılımcıların 10 yıllık iş tecrübesine sahip katılımcılara oranla işe alımda kullanılacak olan genetik testlere yönelik etik algılarının olumlu olması, yeni işe başlayan kişilerin genellikle daha genç olması ve genetik test sonuçlarına bağlı olarak iş kaybetme

korkusunun daha düşük olması ile açıklanabilir. Aynı şekilde 6-9 yıl arasında iş tecrübesine sahip olan çalışanların genetik testlere yönelik etik algılarının 10 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanlardan daha olumlu olması da kuşak farklılığı, teknolojiye daha kolay uyum sağlayabilme ve gizlilik algısının farklılaşması ile açıklanabilir. Analiz sonucunda 0-5 yıl iş tecrübesine sahip katılımcılarla 6-9 yıl arası iş tecrübesine sahip katılımcıların genetik testlerin kullanımına yönelik etik algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu yaş gruplarındaki katılımcıların benzer mesleki kültüre ve ayrımcılık, mahremiyet, gizlilik gibi konularda benzer bir bakış açısına sahip oldukları düşünülebilir. Çalışma sürelerinin daha detaylı gruplandırılmaması nedeniyle de bu iki grup arasında anlamlı bir farkın çıkmadığı düşünülebilir.

Genetik testlerin işe alımlarda kullanılmasının etik, yasal ve pratik sorunları gündeme getiren karmaşık bir konu olduğu söylenebilir. Farklı nedenlerle genetik test kullanmak durumunda olan işletmelerin bu süreçte dikkat etmeleri gereken başlıca konular olarak; genetik testlerin kullanılmasının gerekçeleri konusunda net ve şeffaf olunması, genetik test kullanımı için açık ve ikna edici bir nedenin olması, test sonucu elde edilen bilgilerin yetkisiz erişime veya kötüye kullanımına karşı korunması için gerekli adımların atılması, işe alım kararında genetik test sonuçlarının tek veya birincil faktör olmaması, testlerin uygulanmasında ve sonuçların değerlendirilmesinde kişilere adil davranılması ve ilgili süreçlerde yasal ve etik genelgelerin takip edilmesi belirtilebilir.

Literatürde oldukça az araştırılan bir konu olan işe alımda genetik testlerin kullanımı ve bu konuya ilişkin çalışanların algılarının belirlenmesine odaklanan bu tez çalışmasının ortaya koyduğu bulgu ve sonuçlarla ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırma sadece havacılık sektöründe kabin memuru, kabin amiri ve kokpit çalışanları kapsamında gerçekleştirilmiştir. Gelecekte bu konuyla ilgili olarak farklı sektörde çalışanlar kapsamında, farklı değişkenler bir araya getirilerek karşılaştırılmalı çalışmalar yapılması literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, Ahmet C., "**İnsan Kaynakları Yönetimi",** Ataat, İsmail Durak v.d., 4.bsk., İstanbul, Beta Basım, 2009, s.85-155.

Akın, H., Bolat, H.: "Genetik Tabanlı Tanı ve Tarama Testlerine Yaklaşım". Akın H, Editör, Güncel Genetik Tabanlı Tarama Testleri, 1.bsk., Ankara, Türkiye Klinikleri; 2020, s.1-5.

Aktaş, Yaşar, Cesur Ekrem E., Cesur Esra., Özkan, Ergün, Sosyal, Pınar: **Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi,** Bursa, Dora Yayım, 2015.

Aktürk, Esin B.: **Kurumsal Yönetim Çerçevesinde Uygulanan Etik Kurallara İlişkin Algı: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma,** İksad Yayın Evi, 2018.

Altın, Fatma: "Bireylerin Kişilik Özelliklerinin AIDS Konusundaki Bilgi ve Tutuma Etkisinin Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bursa, 2005.

Altıntaş, L., Enver, H., Tutub, H.: " Rekombinant DNA Teknolojisi ve Veteriner İlaç Geliştirmede Kullanımı Recombinant DNA Technology and Use in Veterinary Drug Development," **MAKÜ Salık Bilimleri Enstitüsü Dergisi,** s.193-204.

ANON: "Spinal Musküler Atrrofi Taşıyıcı Tarama Programı Saha Rehberi." T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü- Çocuk ve Ergen Sağlığı Daire Başkanlığı, 2021.

Arsenijevic, O., Andjelkovic, M., Lilic, V.: " Recruitment and Selection of Human Resources"**, International Journal of Economics and Law,** No:6, pp.9-18, 2016.

Arslan, Zeliha A.: " Çalışanların İşe Alım ve Performans Algılarındaki Farklılıkların İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Örneği"**, Yüksek Lisans Tezi,** Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Attar, Azade: " Gen Terapisi Yöntemleri: Fiziksel ve Kimyasal Metotlar," **Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi,** No:74(1), s. 103-112.

Aydın, İnayet: **Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik,** 9.bsk., Ankara, Pegem Akademi, 2021.

Aydın, Meral: " Çalışanların Demografik Özellikleri ve Bireysel Etik Değerleri Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.

Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu: **T.C. Resmî Gazete**, 6701, 06.04.2016.

Barlett, M.S.: " Test of Significiance in Factor Analysis", **British Journal of Psychology**, Statistical Section,C:III, 1950, s. 77-85..

Başaran, Ethem İ.: **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi**, Yayın No: 139, Ankara, 1985.

Bayraktaroğlu, S., Ersoy Yılmaz, S.: "İş Etiği ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonların Bazında Bir Tartışma,"**Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi,** No:14(1), 2012.

Bayram, Seda: "İşletme Etiğ ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma",**Yüksek Lisans Tezi,** Uludağ

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2005.

Biesecker, B. B.: "Mini Review Goals of Genetic Counseling", **Clinical Genetics**, Vol. LX, 200, pp. 323-330.

Bilgin, Devrim: **Meslek İlkeleri ve Mesleki Etik**, t.y., s. 63-68.

Billings, R.Paul, Kohn, Mel A., De Cuevas, M., Beckwith, J., Alper, Joseph S., Natowicz, Marvin R.: " Discrimination as a Consequence of Genetic Testing", **Am J Hum Genetics**, No:50, 1992, pp. 476-482.

Brandt-Rauf, Paul W., Brandt-Rauf., Sherry I.: "Genetic Testing in the Workplace: Ethical, Legal, and Social Implications," **Annual Review of Public Health**, 2004, p. 139–153.

Brandt-Rauf, Sherry I., Brandt-Rauf, Elka, Gershon, Robyn, Brandt-Rauf, Paul W.: " The Differing Perspectives of Workers and Occupational Medicine Physicians on the Ethical, Legal and Social Issues of Genetic Testing in the Workplace," **New Solutions**, Vol: XXI, No:1), 2011, pp. 89–102.

Brown, Robert H., Meister, Jeanne,Styr, Caroline, Pring, Ben: "HR JOBS OF THE FUTURE Getting-and Staying-Employed in HR by Helping Employees Find the Future of Work," (Çevrimiçi), https://hbr.org/2020/08/21-hr-jobs-of-the-future , 15 Ağustos 2020.

Büyükay, Yusuf: "Gen Analizleri ve Mukyeseli Hukuktaki Düzenlemeler," **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: IX, 2005, s. 355–82.

Büyüköztürk, Şener: **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,** 23. Bsk., Ankara, Pegem Yayıncılık, 2017.

Byrne, Edmund F.: **Work, INC. A Philosophical Inquiry,** Temple University Press, Philidelphia, 1990.

Çabuk, Soner: " Otel İşletmelerinde İşgören Seçimi ve Bir Alan Çalışması", **Yüksek Lisans Tezi**, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2005.

Çakırel, Yasin: "Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009.

Çavdar, H., Çavdar, M.: " İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları", J**ournal of Noval Science and Engineering,** Vol:VI, No:1, 2010, pp.79-93.

Çelikkol, Melek Ş.: " Etik, İş Etiği, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe İş Etiği", **Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.

Çetin, Başak I.: " Gen-Etik bilgi ve çalışma hayatında ayrımcılık: Türkiye için proaktif bir model önerisi", **İş Ahlakı Dergisi**, C:X, No:1 10, 2017, s. 7-46.

Çetin, Tan: " İnsan Kaynakları Yönetiminde Peronel Seçimi ve Kişilik Testlerinin Önemi", **Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.

Çetinkaya, Deniz B.: "Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık Kapsamında Whistleblowing (Bilgi Sızdırma) Davranışı Üzerindeki Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2017.

Ceylanlar, Nur A.: "Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Çalışanların Etik Algıları, Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi",**Yüksek Lisans Tezi**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2017.

Cook, Mark: **Personnel Selection: Adding Value Thtough People- A Changing Picture,** Ed.by John Wiley & Sons, Incorporated, 2016.

Delice, Murat: " Polislerin Meslek Etiği Algılarının İncelenmesi", **Atatürk Ünivesitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** C: VIII, No:1, 2014, s. 363-385.

Demir Ayşe: " Etik Açıdan İnsan Genom Projesi," **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No:23, 2013, s. 317-327.

Demir, Ergül, Saatçioğlu, Özkan, İmrol, Fatih: " Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi," **Current Research in Education,** C: II, No:3, 2016, pp. 130-148.

Demir Karabulut, Seyhan, Kasapoğlu Naz, Arkan İbrahem, Kocak Amjad, Külhaş, İbrahim B., Andıran, Ayşe N.: "İnsan Genom Projesinin Korkulan Rüyası; Ayrıcalıklı İnsan Yaratma," **Turkish Journal of Bioethics**, VolVI, No: 3, 2019, pp. 109-115.

Demirayak, Ezgi B.: " Hayat ve Sağlık Sigortası Sözleşmelerinde Genetik Test Sonuçlarının Kullanılması", **Doktora Tezi**, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2012.

Denizli, Umut: " İşe Alım Sürecinde Sosyal Ağ Siteleri Kullanımı: Tehlikeler ve Fırsatlar," **The Journal of International Scientific Researches,** Vol: IV, No:3, 2019, p. 283-303.

Devore, Joy L., Berk, Kenneth N.: **Modern Mathematical Statistics with** Applications, 2017, Spinger

Dewey, John. Tufts, James H.: **Ethics,** British Library Cataloguing in Publication Data, 2013.

Diamond, Ann L.: "Genetic Testing in Employment Situations a Question of Worker Rights," **Journal of Legal Medicine,** Vol: IV4, No:2, 1983, p. 230-256.

DNA Verileri ve Milli DNA Veri Bankası Kanunu Tasarısı: (Çevrimiçi). https://www.ttb.org.tr/205ydcq, 15 Ocak 2023.

Edwards, S.D.: "Pre-Employment Genetic Screening," **Journal of Medical Ethics**, Vol: XXX, No: 4, 2003, p. 448-453.

Erarslan, D., Deniz N., Yıldırım, H., İnel Mehmet N.: "İşe Alım Sürecinde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikasının Çalışanların Örgüte Bağlılığı Üzerindeki Etkisi," **Öneri Dergisi, C**: X, No: 39, 2013, s. 11-21.

Eren, Gülçin: " Ücrete Yönelik Adalet Algısının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü", **Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020.

Ertem, Özge, Gümüştekin, Mukades: "Farmakogenetik çalışmaları", Özet A, Tunçok Y, Özdemir N, Yazıcı O, editörler, **Klinik Araştırmalar,** 1. Bskı, Ankara, Türkiye Klinikleri**,** 2022, s.158-163.

Ertuğrul, Okan, Balcı, Faruk,Şamlı, Hale, Kul, Çınar: **Temel Veteriner Genetik**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018.

Eymen, Erman U.: **SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri**, İstatistik Merkezi Yayın, No:1, 2007.

Evsel, Gülsevim: "Genetik Analiz Testleri ve Bu Testlerin Kullanımın İlişkin Algılar: Ankara Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Biyoteknoloji Enstitüsü, Ankara, 2007.

Gider, Sinem: "İşe Alım Sürecinde Kişilik Envanteri Kullanımının Doğru Personel Seçimindeki Rolü Üzerine Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Beyket Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Gökçümen, Ömer, Gültekin, Timur: "Genetik ve Kamusal Alan, " **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C: XLIX, No:1, 2019, s. 19-31.

Göktaş, Pınar, Çetinceli, Koray: " Bankacılık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Yetenek Yönetimi Üzerine Bir Araştırma", **International Journal of Social Sciences and Educational Research**, Vol: III, No:3, 2017, s. 720-733.

Gottlieb, Scott: " US Employer Agrees to Stop Genetic Testing," **British Medical Journal,** 2001, p. 449

Gravitz, Lauren, Pincock, Stephen: " Sickle -Cell Disease", **Natureoutlook** , Vol: DXV, 2014, https://doi.org/10.1038/515S1a

Gül, Ülkiye D.: " Sağlık Alanında Biyoteknolojik Uygulamalar: Kırmızı Biyoteknoloji," **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi,** C: I,No: 1, 2014.

Günay, Ahmet, Çarıkçı Hüseyin İ.: " İnsan Kaynakları İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Psikoteknik Testlere İlişkin Bir İnceleme," **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,** 2019, s. 178-194.

Gürbüz, Meral: " Kişilik Hakkı Açısından Tıbbi Genetik Analizler", **Doktora Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2010.

Hurd, Sandra N.: " Genetic Testing: Your Genes and Your Job", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol. III, No. 4, 1990.

İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi: (Çevrimiçi), **T.C. Resmi Gazete**, 25439, 20.04.2004.

İnsan Genom Projesi Vikipedi, Özgür Ansiklopedi, (Çevrimiçi), https://tr.wikipedia.org/w/index.php?title=%C4%B0nsan_Genom_Projesi&oldid=29399390 , 2023

İşseveroğlu, Gülsün.: " İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik," **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, C: VIII, No: 2, 2001, s. 55-67.

Kalkan Uçar, Sema: "Fenilalanin metabolizma bozuklukları-fenilketonüri", Kalıtsal **Metabolik Hastalıklarda Güncel Tanı ve Tedavi Yaklaşımları**,1. Bs. Ankara, Türkiye Klinikleri, 2021, s.1-8.

Karaküçük, Burak.: " Effects of Accountants Demograhic Characteristics on Ethical Behaviors", **Yüksek Lisans Tezi**, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2017.

Kasap, Halil, Kasap, Mülkiye, Demirhan Osman, Alptekin Davut, Lüleyap, Ümit, Pazarbaşı, Ayfer,Güzel, İrfan.: " **Tıbbi Biyoloji ve Genetik,**", Adana, Nobel Kitapevi, 2010.

Kaufmann Melinda B.: Genetic Discrimination in the Workplace: An Overview of Existing Protections, **Loyola University Chicago Law Journal**, Vol: XXX, No: 3, 1999.

Kelsen, Hans.: " Adalet Nedir?" **TBB Dergisi,** Çev. Ali Acar**,** 2013.

Keskin Ömer, Yazıcı Uğur.: " İşgören Seçiminde Kulanılan Kaynaklar Üzerine Bir Araştırma: Bartın Örneği," **JOMELİPS**, C: I, No: 2, 2016, s. 1-16

Khan Geldi, Abdul Bashir: " Ayrımcılığın İşgören Seçimi Üzerindeki Etkisi: Afganistan Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2019.

Kırel, Çiğdem: **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2000.

Kızıloğlu, Sıdıka D.: " İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım", **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Blimler Enstitüsü, İstanbul, 2012

Köksal, Kemal, Gürsoy, Ali.: " İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü," **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C: XVII, No:2, 2019, s. 347-366.

Konrat Kayak, Gizem E.: " Genetik Verilerin Korunlası ve Genetik Ayrımcılık", **Doktora Tezi**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2020.

Kurtoğlu, Elçin L., Demiral, Emine, Tekedereli İbrahim.: " Frajil X Sendromu: Moleküler ve Klinik Genetik Yönleri," **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**,C: VII, No: 4 , 2018, s. 74-88.

Kurtuluş, Esra.: " İşe Alım Sürecinde Yetenek ve Kişilik Testlerinin Önemi: Bir İlaç Firmasında Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

KVKK: Kişisel Verilerin Korunumu Kanunu, **T.C.Resmi Gazete,** 6698, 07.04.2016.

Lambertson, Katherine, Terry, Sharon F.: "Genetic Testing and the Workplace," **Genetic Testing and Molecular Biomarkers**, Vol: XX, No: 3, 2016, s. 103–104.

Lemmens, Trudo.: "“What About Your Genes?” Ethical, Legal, and Policy Dimensions of Genetics in the Workplace,"**Politics and the Life Sciences**, Vol: XVI, No: 1, 1997, pp. 57-75.

Lewin, Tamar.: "Comission Sues Railroad To End Genetic Testing In Work Injury Cases," **The New York Times**, 10 February 2001, pp. 10.

Lomax, Geoffrey.: " Chevron v. Echazabal:ASobering Decision forEnvironmental Health Research," **Environmental Health Prespectives,** Vol: CX, No: 9, 2002

McPherson, Elizabeth.: "Genetic Diagnosis and Testing in Clinical Practice," **Clinical Medicine & Research**, Vol: IV, No: 2, 2006, pp.123–129.

Metin, Sevap.: **Biyo-Tıp Etiği ve Hukuk**, 2. Bsk, İstanbul, Betim Yayınlığı, 2019.

Miller, Micheal J., Woehr, David, Hudspeth, Natasha.: " The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory," **Journal of Vocational Behavior**, Vol: LX, No: 3, 2002, pp. 451-489.

Mirzayeva, Nermin.: " Yönetsel Etik İle Nepotizm İlişkisi: Ankara ve Bakü’de Yapılan Karşılaştırılmalı Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018

Ntabeni-Bheme, Faith.: **Global Human Resources Management**, Society Publishing, 2019.

Olian, Judy D.: " Aids Testing For Employment Purposes? Facts And Controversies," **Journal of Business and Psychology**, Vol: III, No:2, 1988, pp. 135-153.

O'Meara, Bernard, Petzall, Stanley.: **The Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A System Approach**, 2013.

Otlowski, M., Taylor, S., Bombard, Y.: " Genetic Discrimination: International Perspectives," **Annual Review of Genomics and Human Genetics**,Vol: XIII, 2012, pp. 433-454

Örücü, Edip.: " Turizm İşletmelerinde Orta Ve Üst Kademe Yöneticilerin İşgören Seçme Ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri, Marmaris Ve Çevesindeki Üç Yıldızlı İşletmeler Örneği,"**D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, C: XVII, No: 2, 2002, s. 119-132.

Özatalay, Cem, Doğuç, Selim.: **Türkiye Ayrımcılık Algısı, Türleri, Failleri, Boyutları**, İstanbul, Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2018.

Özer, Mehmet Akif, Sökmen, Alptekin, Akçakaya Murat, Özaydın, Merve.: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitapevi, 2017.

Özer, Merve N.: "Çalışanların Etik Liderlik Algılarının Ve Bireysel Etik İdeolojilerinin İfşa Etme Davranışına Etkileri: Türk Sigorta Sektörüne Yönelik Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2020.

Özgüç, Meral.: "Genetic Testing: Predictive Value of Genotyping for Diagnosis and Management of Disease," **EPMA Journal,** Vol: II, No:2**,** 2011, pp.173–79.

Özkan, İlayda.: " Türkiye ve ABD İş Etiği Yazınlarının Ele Aldıkları Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi", **Yüksek Lisans Tezi**, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Özkan, Mehmet A.: " Türkiye'de Kamu Kuruluşlarında İşgören Temini-Seçimi ve Bu Sürece İlişkin Entegrasyon Yaklaşımı", **Yüksek Lisans Tezi,** İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Özkan, Mehmet.: " İnsan Kaynakları Performans Yönetimi, " **Akademik Gıda Dergisi, C**: IV, No: 2, 2006.

Paçacı, Öznur.: "Çalışanların İş Sağlığı Ve İş Güvenliğine Yönelik Etik Algı Düzeyleri", **Yüksek Lisans Tezi**, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Pelit, Elbeyi, Çetin, Ahmet.: " Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak İnsan Kaynakları Planlaması ve Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme," **MANAS Sosyal Araştırma Dergisi**, C: IX, No: 2, 2020, s.1268–87.

Putti, Joseph M.: **Human Resource Management: A Dynamic Approach**, Laxmi Publications, 2015.

Raciot, Bernadette M., Williams, Kevin J.: " Perceived Lnvasiveness and Fairness of Drug-Testing Procedures for Current Employees," **Journal of Applied Social Psychology**,Vol: XXIII, No:22, 1993, pp. 1879-1891.

Rm.coe.int.: " Convention for the Protection of Human Rights and Dignity of the Human Being with Regard to the Application of Biology and Medicine: Convention on Human Rights and Biomedicine" (Çevrimiçi), https://rm.coe.int/168007cf98, 22Aralık, 2022

Pynes, John E.: **Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations, A strategic Approach**, 4. Th Edition, John Wiley & Sons, Incorparated, 2013.

Sabuncuoğlu, Zeyyat.: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayıları, 2000.

Şimşek, Şerif, Öge, Serdar H.: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Bsk, Eğitim Akademi Yayınevi, Konya, 2011.

Sivas, Hülya,

Demircioğlu S, Yasemin, Özcan, Asiye Safa,Ermiş, Emel, Çelik İlhami Öztetik, Elif.: **Hücre Kimyası**, Eskişehir, Anadolu Yayınları, 2018

Talo, Furkan.: " DNA Tabanlı Kriptoloji Uygulaması", **Yüksek Lisans Tezi,** Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, 2021

Tanova, Cem, Karadal, Himmet.: " Kurumsal Strateji İle İnsan Kaynakları Politikaları Arasındaki İlişkinin Analizi, " **D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi,** C:XIX, No: 2, 2004, s.123–36.

Taysı Mehmet R., Çelik,Şenol: " Homojen Olmayan Varyans Varsayımı Altında Ortalamaların Eşitliği İçin Brown-Forsythe ve Welch İstatistiklerinin Mısır Verim Örneğinde Kullanılması," **Fırat Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, C: XXX, No: 1, 2018, s. 23-27.

Tazebay, Uygar H.: "Genetik Araştırmalar ve Etik," **Avrasya Dosyası**, C: VIII, No: 3, 2002, s. 51–61.

Tekin, Mehmet S.: "Muhasebe Eğitiminde Etik ve Etik Algısı: Bir Uygulama Örneği", **Yüksek Lisans Tezi,** Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2021.

Temiz, Nurcan Cingöz,Kısmet: " İşgören Seçim Sürecindeki Kritik Faaliyetlerin Analitik Hiyerarşi Süreci ile Değerlendirilmesi," **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** C: XVII, No: 4, 2016, s. 531-553.

Tengilimoğlu, Dilaver, Atilla Asuman, Bektaş, Meral.: **İşletme Yönetimi- Temel Kavramlar-Çağdaş Yaklaşımlar İşletme ve Yönetim Fonksiyonları**, 8.bsk., İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2020.

Tiyek, Ramazan, Peker, Kadir.: " Örgütsel Etik Davranışlar: Bir Araştırma," **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: VI, No: 1, 2015, s.113–36.

Türk Medeni Kanun: Türk Medeni Kanunu, **T.C. Resmi Gazete**, 4721, 22.11.2001.

Türk, Murat, Yazılıtaş, Ahmet.: " İşyeri Sağlıklı Yaşam Programlarının İşletmeler Üzerindeki Etkisi," **Verimlilik Dergisi,** No:3, 2009, s.69-77.

Tutar, Hasan: **İşletme Yönetimi**, 3. bsk., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015.

Tutun, Hidayet, Baydan, Emine.: " İlaç Geliştirmede Reseptör Analizinin Önemi," **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, C: IV, No: 1, 2016, s.42-49.

Tuysuz, Murat.: " İnsan Kaynakları Departmanı Rollerinin Yöneticilerin İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Algısına Etkisi ve Bu Süreçte Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolü", **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Tüysüz, Beyhan: **Psikiyatride Genetik Tanı, 1.bsk., Ankara,** Türkiye Klinikleri, 2020, s.s. 1-10.

Van El, Carla G., Cornel Martin C.: " Genetic Testing and Common Disorders in a Public Health Framework," European **Journal of Human Genetics,** Vol: XIX, No: 4, 2011, pp. 377–81

Velasquez, Manuel G.: **Business Ethics: Concepts and Cases**, Pearson Education, 2014.

Vitell, Scott J., Hidalgo, Encarnación Ramos.: " The Impact of Corporate Ethical Values and Enforcement of Ethical Codes on the Perceived Importance of Ethics in Business: A Comparison of U.S. and Spanish Managers," **Journal of Business Ethics**, Vol: LXIV, No: 1, 2006, pp. 31–43.

Yarım,Mehmet A., Durdağı, Akan, Markoç, Serap: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anotomi Ölçeği, **İş Ahlakı Dergisi**,C: XIV, No:2, 2021, s. 381-421.

Yetimaslan, Sezer.: " Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi'nde İşe Alım Süreci (Bir Uygulama) ", **Yüksek Lisans Tezi,** Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Yılmaz, Yusuf ve Yılmaz, Yıldırım: "Parametrik Olmayan Testlerin Pazarlama Alanındaki Araştırmalarda Kullanımı: 1995-2002 Arası Yazın Taraması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** C: VII, Sayı:3, 2005, s. 177-199.

Yıldız, Burcu.: " Psikoteknik Testlerin Personel Seçme Süreci Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020.

EK : ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Dalı'nda yürütülmekte olan "İşe Alım Sürecinde Kullanılan Genetik Testlere Yönelik Etik Algının Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezi için yapılmaktadır. Elde edilen veriler, özenle korunacak olup, tamamen bilimsel bir amaç için kullanılacaktır. Gönüllülük esasına dayanan bu çalışmada vereceğiniz tüm bilgiler çalışmanın sonuçları açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırıp destek verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

Tuğba Peyker ERTÜRK (Yüksek Lisans Öğrencisi)
Doç. Dr. Rıza Demir (Tez Danışmanı)

Kişilerin aileden gelen herhangi bir kalıtsal hastalığı olup olmadığını tespit etmek amacıyla işe alım süreçlerinde işverenler genetik test yaptırılmasını isteyebilir. Bir işe alım sürecinde sizden genetik test yaptırılmasının istendiğini göz önünde bulundurarak aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi lütfen belirtiniz.

(1) : Kesinlikle Katılmıyorum (2): Katılmıyorum (3):Fikrim Yok
(4) :Katılıyorum (5): Tamamen Katılıyorum

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Her işletmenin işe alımda genetik test istemesinin gerekli olduğunu düşünüyorum.					
2	İşletmeler işe alım sürecinde genetik testler yaptırılmasını isteyerek ileride karşılaşabilecekleri beklenmedik sağlık maliyetlerinden kurtulabilir.					
3	İşe alım sürecinde yapılacak genetik testler meslek hastalıklarının tespitini kolaylaştıracaktır.					
4	İşe alım sürecinde yapılacak genetik testler ile daha sağlıklı çalışma ortamlarının ortaya çıkacağını düşünüyorum.					

5	Bir işe giriş sürecimde genetik test yaptırmam isteniyorsa bunun işletme için bir ihtiyaç olduğunu düşünürüm.					
6	Bir işe giriş sürecimde benden genetik test yaptırmamın istenmesinin gereksiz bir talep olduğunu düşünürüm.					
7	İşe alım sürecinde yapılacak genetik testler kişilerde iş ortamına bağlı olarak gelişebilecek alerjenleri tespit edilmesini kolaylaştıracaktır.					
8	İşe alım sürecinde uygulanacak genetik testler, adaylar arasında bazı ayrımcılıkların yapılmasına neden olabilecektir.					
9	İşe alımda yapılacak olan genetik testlerin sonuçlarının sonrasında terfi, ikramiye ve yükselme gibi konularda dikkate alınmasından endişe ederim.					
10	Genetik test sonuçları, işe alım sürecinde olan bir adayın haksız yere elenmesine neden olabilir.					
11	Genetik test sonuçlarına göre bazı adaylara yönelik olumsuz tutum ve davranışlar söz konusu olabilir.					
12	Genetik testler işe alım sürecinde sağlıklı kişilerin kusurlu olarak tanımlanmasına neden olacağından bu kişilerin iş bulmalarını zorlaştırabilir.					
13	Bir işe giriş sürecimde genetik test yaptırmamın istenmesi moralimi bozmayacaktır.					
14	İşe girişte yaptırılması zorunlu bir genetik test, endişe ve kaygı düzeyimin artmasına neden olacaktır.					
15	Bir işe giriş sürecinde genetik test yaptırmamın istenmesi psikolojimi olumsuz etkileyerek oraya yaptığım başvurumu geri çekmeme bile neden olabilecektir.					
16	İşe girişte genetik test yaptırmamın istenmesi moralimi hiçbir şekilde olumsuz etkilemeyecektir.					
17	Bir işe giriş sürecimde genetik test yaptırmamın istenmesi yaptığım başvuruyu geri çekmeme asla sebep olamaz.					
18	DNA'mın iznim olmadan başka testler için kullanılmasından endişe ettiğimden genetik test yaptırmaya sıcak bakmıyorum.					
19	İşe alımda yapılacak olan genetik testler kişinin mahremiyet alanının ihlal edilmesine neden olabilecektir.					

20	Genetik test sonuçlarına erişimin sadece kişinin kendisi tarafından olması gerektiğini düşündüğümden ilkesel olarak işe alım süreçlerinde genetik testlerin yaptırılmasına karşıyım.					
21	İşe alım sürecinde yapılan genetik testin sonuçlarının diğer çalışanlarla ve yöneticilerle paylaşılmasından endişe ederim.					
22	İşe girişte genetik test yaptırmamın istenmesi biyolojik verilerim üzerinde söz sahibi olamayacağım anlamına gelir.					

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Yaşınız
( ) 18-30 ( )31-40 ( ) 41 yaş ve üstü

Cinsiyetiniz
( ) Kadın ( ) Erkek

Medeni Durumunuz
( ) Bekar ( ) Evli

En Son Mezuniyet Dereceniz
( ) Lise ve altı ( )Önlisans-Lisans ( ) Lisansüstü

İş Unvanı
( )Kabin Memuru ( )Kabin Amiri ( ) Kaptan

Toplam Çalışma Süreniz
( )0-5 yıl ( ) 6yıl -9 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri

Aylık Gelir Düzeyiniz
( ) 35.000 TL'den az ( )35.001 TL ve üzeri

Havacılık sektöründe genetik test kullanılmasını destekler misiniz?
( ) Evet ( ) Hayır

Daha önce hiç genetik test yaptırdınız mı?
( ) Evet ( ) Hayır

Kendinizde ya da ailenizde herhangi bir genetik rahatsızlık söz konusu mu?
( ) Evet ( ) Hayır

Havacılık sektöründe maruz kaldığınız radyasyonun ileride genetik bir bozukluk (kanser vb.) olarak kendini belli edeceğini düşünüyor musunuz?
( ) Evet ( ) Hayır

ANKETİMİZE KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.