

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MEDYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN
SORUNLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**RADYO, TELEVİZYON VE SİNEMA ANABİLİM DALI
YENİ MEDYA İLETİŞİM VE HABERCİLİK BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Esra YÜKSEKDAĞ**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Semiha Ümit ARAT**

İSTANBUL-2019

TEZ TANITIM FORMU

- ADI SOYADI** : Esra YÜKSEKDAĞ
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma.
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Radyo, Televizyon ve Sinema
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 20 / 06 / 2019
- SAYFA SAYISI** : 115
- TEZ DANIŞMANI** : Dr. Öğr.Üyesi Semiha Ümit ARAT
- DİZİN TERİMLERİ** : İstihdam, Kadın İstihdamı, Medya, Kadın, Etik, Meslek Etiği.
- TÜRKÇE ÖZET** : Medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarının belirlenmesine yönelik bir çalışmadır. Bu kapsamda, medya sektöründe; kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesine yönelik konular literatür kısmında ve çalışmanın analiz bölümünde ele alınmıştır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
YÖK Ulusal Tez Merkezine

Esra YÜKSEKDAĞ

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MEDYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN
SORUNLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**RADYO, TELEVİZYON VE SİNEMA ANABİLİM DALI
YENİ MEDYA İLETİŞİM VE HABERCİLİK BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Esra YÜKSEKDAĞ**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Semiha Ümit ARAT**

İSTANBUL-2019

BEYAN

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığı, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Esra YÜKSEKDAĞ

.../.../....



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Esra YÜKSEKDAĞ'ın "Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Radyo, Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı Yeni Medya İletişim ve Habercilik Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan *Dr. Öğr. Üyesi Semiha Ümit Arat*

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Eren Efe*

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Hale Torun*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2019

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmektedir. Fakat kadınların ekonomik yaşama yaptıkları katkı ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı değildir. Kadınların yazılı medyada daha çok yayın bölümlerinde görev aldığı belirlenmiştir. TÜİK rakamlarına göre editörlük, grafikerlik ve yazı işleri alanında çalışan kadın sayısının, erkeklere yakın olduğu konusuna değinilmiştir. Medyada çalışan nitelikli, entelektüel iş gücü söz konusu olduğunda kadının önünün hızla kesildiği, ulusal-uluslararası siyasetin yorumlanmasında ve analizinde ekranlarda neredeyse sadece erkek sunucuların olduğundan bahsedilmiştir. Kadınların ise gündüz kuşakları, yemek pişirme, sanat, kültür ve magazin gibi “hafif” programlarda çokça boy gösterdiği konusuna değinilmiştir.

Bu çalışmada medyada görev alan kadınların karşılarına çıkan engellerin neler olduğu, toplumsal cinsiyet rollerinin iş üzerindeki etkilerinin neler olduğu, ücret sorunları, terfi sorunları, yönetsel pozisyon sorunları gibi konular ele alınacak, aşağıda yer alan sorularla yapılacak olan anketlerle gerekli bilgi alınmaya çalışılarak sorulan sorulardan elde edilen cevapların analizi SPSS 21 programında analizleri yapılacak, elde edilen bilimsel sonuçlar ve öneriler tüm ilgili tarafların bilgisine sunulacaktır.

Bu çalışmanın amacı öncelikle aşağıdaki problemlere cevap oluşturacak bilimsel bulgu ve önerilere ulaşmaktır:

- Medya sektöründe çalışan erkek yöneticiler kadın çalışanlara karşı egosantrik (ben merkezli davranış) davranışlar sergiliyor mu?
- Medyada çalışan kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıyor mu?
- Medya işletmelerinde kadın çalışanlar daha az girişim fırsatı mı buluyor?
- Medya işletmelerinde çalışan kadın çalışanlara saygılı davranılıyor mu?
- Medya endüstrisinde kadın çalışanlar ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutuluyor mu?
- Medya işletmelerinde kadınların işe alımında fiziki ve dış görüntüsü daha fazla dikkate alınıyor mu?

Ayrıca bu çalışmada, kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması,

kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasındaki ilişki için; kadınların cinsel bir obje olarak görülmesi, kadınlara karşı ön yargılı tutum sergilenmesine ve kadınların medya sektöründe sorun yaşamasına neden olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, kadınların cinsel bir obje olarak düşünülmesini engellemek amacıyla, kadınların da bir birey olarak değerlendirilmesi için tüm ilgili tarafların girişimlerde bulunulması önerilmiştir.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki için; medya sektöründe üst kademe yöneticilerinin işletmelerdeki istihdam yapılarını oluştururken erkek ve kadınlara aynı şekilde muamele etmesi ve her iki cinse de aynı oranda değer vermesi işletme verimliliğini arttıracak konusuna değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kadın İstihdamı, Medya, Kadın, Etik, Meslek Etiği.

SUMMARY

Today, about half of the world's population is women. One side of economic and social life is women and the other is male. However, women's contribution to economic life and their level of social and economic development are not directly proportional. It has been determined that women have more publications in the written media. According to TURKSTAT figures, the number of women working in the field of editorial, graphic designer and editorial staff and the fact that they are close to men are mentioned. When the qualified, intellectual labor force working in the media is mentioned, it is mentioned that the woman is quickly cut off, and that there are almost only male servers on the screens in the interpretation and analysis of national-international politics. It was also mentioned that women showed a lot in "light" programs such as daytime zones, cooking, art, culture and magazines.

In this study, it will be discussed the obstacles against women in the media, the effects of gender roles on the job, wage problems, promotion problems, managerial position problems, and the questions asked by trying to get the necessary information. The analysis of the responses will be analyzed in the SPSS program, and the scientific results and suggestions will be presented to all interested parties.

The aim of this study is to reach the scientific findings and suggestions that will answer the following problems:

- Are media workers subject to severe working conditions?
- Is there social discrimination on media workers?
- Are there social security and wage issues on media workers?
- Are there insecurity on media workers?
- Are there glass ceiling problems on the media employees?
- Do women in the TV more harassed than other branches of the media?
- Do male managers working in the media sector display egosentric behavior towards female employees?
- What is the ratio of the number of female journalists working in the media sector to the number of male journalists working in the same sector?
- I think that women employees have less opportunity to work in media companies.
- Are female employees working in media businesses treated with respect?
- Are women in the media industry subject to class separation due to ideological preferences?

- Is the physical and external appearance of women recruited more in the media business?

As a result of the regression analysis, a significant difference was found between negative discrimination against women and considering women as sexual objects and prejudice against women. For the relationship between women's bias against women, negative discrimination against women, mobbing against women, and thinking of women as sexual objects; In the media sector, it has been mentioned that upper level managers will treat men and women in the same way while creating the employment structures in the enterprises and they give the same value to both sexes and will increase the operational efficiency.

In addition, in this study, it was found that there was a significant difference between women's prejudice and female sexual object. For the relationship between women being considered as sexual objects and prejudice against women, negative discrimination against women and application of mobbing against women; women are seen as a sexual object, prejudiced attitudes towards women and women are reported to cause problems in the media sector. For this reason, it has been suggested that all interested parties should take initiatives to evaluate women as an individual in order to prevent women from being considered as a sexual object.

Keywords: Employment, Women Employment, Media, Women, Ethics, Professional Ethics.

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET.....	I
SUMMARY.....	III
İÇİNDEKİLER.....	V
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
TABLolar LİSTESİ	X
ÖN SÖZ.....	XI
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
KADIN İSTİHDAMI.....	4
1.1. İSTİHDAM VE EMEK KAVRAMLARI.....	4
1.1.1. İstihdam Kavramı.....	4
1.1.2. Emek Kavramı	4
1.1.3. İş Ortamında Kadın.....	5
1.1.4. İş Ortamı Dışında Kadın	6
1.2. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	7
1.2.1. Ücret.....	8
1.2.2. Kadınların Eğitim Seviyesi	9
1.2.3. Kadınların Yaşı	9
1.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği	10
1.2.5. Kayıt Dışı İstihdam.....	11
1.2.6. İktisadi Kalkınma.....	12
1.2.7. Kadınların Medeni Hali.....	12
1.2.8. İstihdam Yapısı	13
1.3. KADIN İSTİHDAMININ ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR	14
1.3.1. Evlilik ve Boşanmalar.....	15
1.3.2. Tek Ebeveyne Sahip Aileler	15
1.3.3. Nüfus Kaynaklı Problemler.....	17
1.3.4. Çocuk Bakımının Dışsallaştırılması.....	17
1.3.5. Yalnız Yaşama.....	18
1.3.6. İş Bölümlerinin Toplumsal Cinsiyete Dayalı Yapılması	18
1.3.7. Mobbing (Psikolojik Taciz)	19
1.4. KÜRESELLEŞMENİN KADIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ	20
1.4.1 Eğitim Farkları, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	21
1.4.2 Ekonomik Büyüme, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	22
1.4.3 Enflasyon, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	22
1.4.4 Kayıt Dışı İstihdam, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	24
1.4.5 Göçler, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	24
1.4.6 Yasal Düzenlemelerdeki Yetersizlikler, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	24
1.4.7 Gelir Dağılımında Eşitsizlik, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	25
1.4.8 Ücret Ayrımcılığı, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı.....	26
1.5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI.....	27
1.5.1. 2000-2017 Yılları Arası Kadın İstihdamı.....	27
1.5.2. 2000-2017 Yılları Arası Medyada Kadın İstihdamı	28

İKİNCİ BÖLÜM	29
ETİK, MESLEK ETİĞİ	29
2.1. ETİK VE MESLEK ETİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	29
2.1.1. Etik Kavramı	29
2.1.2. Meslek Etiği Kavramı	30
2.1.3. Çalışanlar Açısından Etiğin Önemi.....	31
2.1.4. İşletmeler Açısından Etiğin Önemi	32
2.1.5. Toplum Açısından Etiğin Önemi.....	33
2.2. ETİK TÜRLERİ	33
2.2.1. Betimleyici Etik.....	34
2.2.2. Normatif Etik	35
2.2.2.1. Erdemlilik Etiği	36
2.2.2.2. Teolojik Etik	36
2.2.2.3. Pragmatik Etik.....	37
2.2.2.4. Deontolojik Etik	37
2.2.3. Meta-etik.....	38
2.3. ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ	40
2.3.1. Adalet	40
2.3.2. Tarafsızlık	40
2.3.3. Sorumluluk.....	41
2.3.4. Doğruluk	42
2.4. KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ETİK	42
2.4.1. Kişisel-Örgütsel Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar.....	42
2.4.2. Kişisel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar.....	43
2.4.3. Örgütsel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar.....	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	45
TOPLUMSAL CİNSİYET, AYRIMCILIK, MEDYA VE KADIN	45
3.1. TOPLUMSAL CİNSİYET VE MEDYA İLE İGİLİ KAVRAMLAR	45
3.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	45
3.1.2. Geleneksel Medya	47
3.1.3. Yeni Medya.....	48
3.1.4. Yeni İletişim Teknolojileri ile Medya	49
3.2. AYRIMCILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR	50
3.2.1. Doğrudan Ayrımcılık	50
3.2.2. Dolaylı Ayrımcılık	51
3.2.3. Yatay ayrımcılık	51
3.2.4. Dikey ayrımcılık	52
3.3. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK.....	53
3.3.1. Kadın Çalışanların Medya Sektöründeki Yeri.....	53
3.3.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ile Toplumsal Cinsiyet İlişkileri.....	54
3.3.3. Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	54
3.3.4. Medya Sektöründe Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	55
3.4. MEDYA SEKTÖRÜNDE AYRIMCILIK.....	55
3.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığından Korunma Hakkı	55
3.4.2. Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kalanların Eşit Muamele Görme Hakkı ..56	

3.4.3. Cinsiyet Ayrımcılığı Yaşayanlar ile Benzer Şartlarda ve Durumda Olmak	57
3.4.4. Medya Sektörünün Ayrımcılıktan Arındırılmasının Önemi	57
3.4.5. Kadınların Medyada Temsil Edilme Biçimleri	58
3.4.6. Medya Sektöründe Kadın Temsil Sorunları	59
3.4.7. Kadının Medyada Eşitlikçi Bir Temsil Olanağına Kavuşmasıyla İlişkili Yasal Düzenlemeler.....	59
3.4.8. Medya Sektöründeki Kadın Çalışanların Medya Ürünleri Üzerindeki Etkisi.....	60
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	61
MEDYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	61
4.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	61
4.1.1. Araştırmanın Amacı	61
4.1.2. Araştırmanın Önemi.....	62
4.1.3. Araştırmanın Kapsamı	62
4.1.4. Araştırmanın Problemi	62
4.1.5. Araştırmanın Modeli.....	63
4.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	63
4.1.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü.....	63
4.1.8. Araştırmanın Varsayımları	63
4.1.9. Araştırmanın Hipotezleri	63
4.1.10. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği.....	65
4.1.11. Güvenilirlik Analizi.....	65
4.1.12. Demografik Özellikler.....	67
4.1.13. Faktör Analizi	68
4.1.13.1. Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği İçin Faktör Analizi.....	70
4.1.14. Veri Analizi.....	71
4.1.14.1. Yaş ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki.....	72
4.1.14.2. Medeni Hal ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki.....	73
4.1.14.3. Eğitim Durumu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki	74
4.1.14.4. Hizmet Yılı ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki.....	76
4.1.14.5. Çalışma Pozisyonu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki	77
4.1.15. Regresyon Analizi.....	78
4.1.15.1. Kadına Karşı Önyargılı Davranılması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi	79
4.1.15.2. Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ile Kadına Karşı Önyargılı Davranılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi	81

4.1.15.3. Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadına Karşı Önyargılı Davranılması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi.....	83
4.1.15.4. Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi ile Kadına Karşı Önyargılı Davranılması, Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ve Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi.....	84
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	87
KAYNAKÇA.....	93
EKLER	-
EK-A Kişisel Bilgi Formu	-
EK-B Medya Endüstrisinde Çalışan Kadınlara Yönelik Yapılan Ayrımcılık İfadelerine İlişkin Görüşleri Ölçeği	-



KISALTMALAR LİSTESİ

A.G.E	:	ADI GEÇEN ESER
BM	:	BİRLEŞMİŞ MİLLETLER
CÜ	:	CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
ÇSGB	:	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
IKV	:	İKTİSADİ KALKINMA VAKFI
İ.İ.B.F	:	İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
KMÜ	:	KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
KSGM	:	KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
OECD	:	EKONOMİK İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA TEŞKİLATI
S	:	SAYFA
SS	:	SAYFALAR
T.C.	:	TÜRKİYE CUMHURİYETİ
TBBM	:	TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
TEPAV	:	TÜRKİYE EKONOMİ POLİTİKALARI ARAŞTIRMA VAKFI
TUSİAD	:	TÜRK SANAYİCİ VE İŞ ADAMLARI DERNEĞİ
VB	:	VE BENZERİ
VD	:	VE DEVAMI

TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo-1 Güvenilirlik Katsayısı Tablosu	66
Tablo-2 Güvenilirlik Analizi	66
Tablo-3 Demografik Değişkenler Tablosu	67
Tablo-4 Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği İçin Faktör Analizi Tablosu	70
Tablo-5 Yaş ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu	72
Tablo-6 Medeni Hal ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin F-Testi Tablosu	73
Tablo-7 Eğitim Durumu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu	74
Tablo-8 Hizmet Yılı ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu	76
Tablo-9 Çalışma Pozisyonu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu	77
Tablo-10 Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki	79
Tablo-11 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları	80
Tablo-12 Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ile Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki	81
Tablo-13 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları	82
Tablo-14 Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki	83
Tablo-15 Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi ile Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması, Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ve Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması Düzeyleri Arasındaki İlişki	84
Tablo-16 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları	85

ÖN SÖZ

Yüksek Lisans Tez sürecinde olduğu kadar, aynı zamanda İstanbul Gelişim Üniversitesi'ndeki eğitimim sırasında da desteğini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Semiha Ümit Arat'a ilgi ve anlayışından dolayı teşekkürlerimi sunarım, saygılarımla.

Esra YÜKSEKDAĞ



GİRİŞ

Kadınlar, aile içi yükümlülüğün toplumsal olarak daha çok kadına atfedilmesi, algılarla kadının iş yaşamına katılamaması, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı, mobbing ve tacize uğrama gibi pek çok olumsuz durumla karşılaşmaktadır. Gün geçtikçe yaşanan gelişmelerle çeşitli iş gücü kollarında hizmet ve üretim sağlayan kadın emeği tam olarak karşılığını bulamamıştır. Kadınların iş yaşamını zorlaştıran sebepler; kadının doğası gereği üreme sağlığını riske atabilecek; fiziksel şart ve koşullar, elverişsiz alanlar, yetersiz iş güvenliği, koku, dokunma yoluyla oluşabilecek hastalık riskleriyle karşı karşıya kalınan çalışma ortamları vb. durumlar olmaktadır. Kadınların iş hayatında yaşamış olduğu bu sorunlar, medya sektörü başta olmak üzere bütün sektörlerin cinsiyet ayrımcılığı uygulanmasından kaynaklanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve kadın hakları, dünya genelinde 1970'li yılların başında başlamış, Türkiye'de ise 1980'lerden sonra kamusal alanda görünürlük kazanmıştır. Kadınların kimliği ile toplumsal rollerinin tekrar belirlenmesi, kadınlara yönelik çalışmaların yapılmasını da hızlandırmıştır. Kadınlara yönelik yapılan çalışmalar, kadınların medya sektörü başta olmak üzere bütün sektörlerde yer almaya başlamasını sağlamıştır. Medya sektörü, toplumun tam odak noktasında olması, bu sektörün erkeklerin sahip olduğu bir alan olduğu kanısını da ortaya çıkarmıştır. Medya sektörünün sahip olmuş olduğu bu cinsiyetçi yapı, çalışan bireylerin içinde bulunmakta oldukları ideolojilerden kaynaklanmaktadır.

İletişim, yani medya sektörü kadınları; eş, anne, ev kadını gibi geleneksel bir rol ile çekicilik, sansasyon ve en çok izlenme gibi kadının bedeninin teşhir edilmesi şeklinde iki farklı kalıp içine sokmaktadır. Kadınlara yönelik geliştirilen bu kalıpların yanında, medya sektörü, cinsiyet ayrımcılığının yapıldığı mesleklerin başında yer almaktadır. Kadın çalışanlar kariyerlerinde erkekler ile eşit yol alsalar bile, karşılık konusunda negatif ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Birçok önemli işletme, muayyen düzeyde mesuliyet isteyen makamlara kadınları istihdam etmeleri konusunda, kadınların hamilelik ve annelik ile alakalı psikolojik hallerini gerekçe belirterek, ayrımcılık yapmaktadır.

Kadınların medya alanında sayıca çoğalmasının cinsiyetçi simgelemeleri dönüştürmede gerekli etkiyi gösteremediği konusunda hemen hemen bir fikir birliğine ulaşılmıştır. Medya sektöründe çalışan kadın işçilerin sayısının yükselmesinin temsillerinin değişimini sağlamasına ve kadınların bu sistem

içerisinde daha fazla söz sahibi olmaları, bu alanların eşeye göre ayrıştırılmaması, kadınların arasında bağlar kurulması, türlü eğitimlerle sosyal cinsiyet farkındalığının pekiştirilmesine ve benzer çabalara gereksinim duyulmaktadır. Kadınların medya ustaları içerisinde ağ üretme ve de danışmanlık benzeri araçlar ile medya sektöründe çalışmakta olan kadınların kuvvetlenmelerine ve de kariyer yollarındaki engelleri aşmalarına yardım da bulunmak önemlidir.

Bu kapsamda çalışma dört bölüm olarak hazırlanmıştır. Bölümlerde işlenen konular şu şekilde sıralanabilir;

Birinci bölümde “Kadın İstihdamı” ana başlığı altında; istihdam ve emek kavramları açıklanmış, ayrıca iş ortamında ve iş dışında kadının yer aldığı konumdan bahsedilmiştir. Ardından ücret, kadınların eğitim seviyesi, kadınların yaşı, ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam, iktisadi kalkınma, kadınların medeni hali ve istihdam yapısı gibi kadın istihdamını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Daha sonra, kadın istihdamının ortaya çıkardığı sorunlar başlığı altında; evlilik ve boşanmalar, tek ebeveyne sahip aileler, nüfus kaynaklı problemler, yalnız başına yaşama, iş bölümlerinin toplumsal cinsiyete dayalı yapılması ve mobbing yani psikolojik taciz konularına açıklık getirilmiştir. Küreselleşmenin kadın çalışanlara etkisi başlığı altında; ekonomik büyüme, küreselleşme ve kadın istihdamı, enflasyon, küreselleşme ve kadın istihdamı, kayıt dışı istihdam, küreselleşme ve kadın istihdamı, göçler, küreselleşme ve kadın istihdamı, yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler, küreselleşme ve kadın istihdamı, gelir dağılımındaki eşitsizlik, küreselleşme ve kadın istihdamı ile ücret ayrımcılığı, küreselleşme ve kadın istihdamı konuları incelenmiştir. Son olarak bu bölümde; 2000-2017 yılları arası kadın istihdamı, 2000-2017 yılları arası medyada kadın istihdamının nasıl olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde “Etik, Meslek Etiği” başlığı altında; etik ve meslek etiği ile ilgili kavramlardan etik kavramı, meslek etiği kavramı, çalışanlar açısından etiğin önemi, işletmeler açısından etiğin önemi ve toplumsal açıdan etiğin önemi irdelenmiştir. Akabinde, betimleyici etik, normatif etik ve meta-etik gibi etik türleri ele alınmıştır. Daha sonra adalet, tarafsızlık, sorumluluk ve doğruluk gibi etik davranış ilkelerine açıklık getirilmiştir. Son olarak bu bölümde; kişisel-örgütsel düzeyde yaşanan çıkar çatışmasından kaynaklanan etik sorunlar, kişisel-toplumsal düzeyde yaşanan çıkar çatışmasından kaynaklanan etik sorunlar ve örgütsel-toplumsal düzeyde yaşanan çıkar çatışmasından kaynaklanan etik sorunlar konusu üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde “Toplumsal Cinsiyet, Ayrımcılık, Medya ve Kadın” başlığı altında; toplumsal cinsiyet kavramı, geleneksel medya kavramı, yeni medya ve yeni iletişim teknolojileri ile medya konuları incelenmiştir. Daha sonra ayrımcılıkla ilgili kavramlar başlığı altında; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, yatay ayrımcılık ve dikey ayrımcılık konularına açıklık getirilmiştir. Ardından cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koyan; kadın çalışanların medya sektöründeki yeri, cinsiyete dayalı ayrımcılık ile toplumsal cinsiyet ilişkileri, kadın istihdamı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, medya sektöründeki kadın istihdamı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık başlıkları ele alınmıştır. Son olarak ise bu bölümde; medya sektöründe ayrımcılık hususunda; cinsiyet ayrımcılığından korunma hakkı, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalanların eşit muamele görme hakkı, cinsiyet ayrımcılığı yaşayanlar ile benzer şartlarda ve durumda olmak, medya sektörünün ayrımcılıktan arındırılmasının önemi, kadınların medyada temsil edilme biçimleri, medya sektöründe kadın temsil sorunları, kadının medyada eşitlikçi bir temsil olanağına kavuşmasıyla ilişkili yasal düzenlemeler, medya sektöründeki kadın çalışanların medya ürünleri üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur.

Son olarak dördüncü bölümde; “Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma” başlığı altında alan uygulaması yapılmıştır. Yapılan bu alan uygulamasından elde edilen veriler; güvenilirlik analizi, demografik özellikler, faktör analizi, veri analizi ve regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Bu analizler sonucunda elde edilen sonuçlar ise geliştirilen önerilerle birlikte “Sonuçlar ve Öneriler” başlığı altında ilgili taraflara sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde istihdam ve emek kavramları, kadın istihdamını etkileyen faktörler, kadın istihdamının ortaya çıkardığı sorunlar, küreselleşmenin kadın çalışanlara etkisi, Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımı başlıkları üzerinde durulacaktır.

1.1. İSTİHDAM VE EMEK KAVRAMLARI

Bu kısımda; istihdam kavramı, emek kavramı, iş ortamında kadın ve iş ortamı dışında kadın başlıkları üzerinde durulacaktır.

1.1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam bir kişiyi bir işte konumlandırma, görevlendirmedir. İstihdam, iş yaşamına katılımı gösteren, ekonomik yapının içinde faaliyette bulunan kişilerin, o ülkenin bir yıl içerisindeki çalışma gücünün sahip olduğu potansiyeldir. İktisadi alanın önemli bir konusu olan istihdam aynı zamanda sosyal ve ekonomik politikaların da merkezinde bulunmaktadır. Ülkemizin en önemli problemlerinden biri istihdamla ilgili birçok politik çalışma yapılmakla beraber yapılan çalışmaların, sorunun çözümüne tam olarak katkıda bulunduğunu söylemek mümkün değildir. İŞKUR, istihdam sorununda aktif olarak çalışmalar yürütmekte ancak yapılan araştırmalarda sorunun çözümünde yeterli olmadığını ortaya çıkarmaktadır. İşsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları ile ilgili çalışmalar görülmektedir¹.

1.1.2. Emek Kavramı

Sosyolojik ilişkileri meta üzerinden tanımlayan iktisat teorisi, ekonominin belirleyicisi olmayan ancak üretimin en önemli faktörü olan emek kavramını sorun olarak görmektedir. Emeğin ve üretimin yok sayılması emeğin gücünü meta haline dönüştürmektedir. Üretim ve hizmet süreçlerinde yaşanan gelişmeler emek ve emek gücü kavramlarının değiştiğini, bu gelişmelerin ticari döngü ve toplumsal ilişkileri etkilediği söylenmektedir².

¹ Rebi Savaşır, *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları*, Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999, s. 81.

² Fuat Ercan ve Şemsa Özer, “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış”, *Toplum ve Bilim*, 2000, Cilt: 86, Sayı: 2, 22-71, s. 30.

1.1.3. İş Ortamında Kadın

Uzun yıllar kadınların iş hayatındaki yeri ve hakları üzerine yapılan çalışmaların, kadınlar açısından yeterince karşılığını bulabilmesi için daha önemli adımların atılması gerektiği söylenebilir. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları olumsuzluklara örnek olarak; aile içi yükümlülüğün toplumsal olarak daha çok kadına atfedilmesi, algılarla kadının iş yaşamına katılamaması, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı, mobbing ve tacize uğrama şeklinde sıralamak mümkündür. Ayrıca iş yeri olumsuzluklarına ek olarak; daha çok mesai harcayarak çalışmasına rağmen çoğu zaman yöneticilik gibi terfi konularında ikincil durumlarda kalma, daha fazla efor sarf edip, daha az maaşlarla çalıştırılma, eşit haklar elde edebilmek için daha fazla emek ve yıpranma, sigorta gibi yasal haklardan yoksun bırakılma örneği verilebilir. Kadın iş gücünün iş hayatına katılımı Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Böylelikle kadının görünmeyen emeği tarımsal faaliyetlerin dışında hizmet alanında da kendini göstermiştir. Sanayileşmeyle birlikte değişen iş gücü ihtiyacı; kadını ev içi üretimine katkı sağlayan ücretsiz işçi emeğinden çıkarıp, tarımsal faaliyetlerinin dışına, tekstil gibi fabrikalarda çalışma yaşamına katılımını sağlamıştır³.

Tarihsel süreç içerisinde yaşanan gelişmelerle çeşitli iş gücü kollarında hizmet ve üretim sağlayan kadın emeğinin tam olarak karşılığını görmediği düşünülmektedir. Ülkelerin yaşadığı toplumsal, siyasi ve ekonomik sıkıntıların çözümünde kadın istihdamının arttırılması önemli bir adım olarak görülmektedir. Ülkemize bakıldığında kadınların iş gücü istihdam oranlarının istenilen rakamlara henüz ulaşmış olduğu söylenemez. İş yaşamını zorlaştıran sebeplerden biri, kadının doğası gereği üreme sağlığını riske atabilecek; fiziksel şart ve koşullar, elverişsiz alanlar, yetersiz iş güvenliği, koku, dokunma yoluyla oluşabilecek hastalık riskleriyle karşı karşıya kalınan çalışma ortamları sayılabilir. Kadın sağlığına etki edecek faktörlerin belirlenip gerekli önlemlerin alınması konuyla ilgili karşılaşılabilecek sıkıntıların yaşanmaması adına önemli bulunmaktadır. İş gücüne katılımı olumsuz etkileyen faktörlerin iyileştirilmesi, kadının istihdam oranını arttırmakla birlikte halk refah düzeyi yüksek, yaşam kalitesi gelişmiş ülkeler oluşmasına etki edebilecektir. Mutlu ve okur-yazar çocukların yetişmesinde ebeveynlerin önemi vurgulanmaktadır. Çalışma koşullarından memnun ve emeğinin karşılığını alabilen kadın, ev giderleri ve çocukların ihtiyaçlarına katkıda bulunduğu gibi sosyal ve psikolojik gelişimlerine de olumlu etkilerinden söz edilmektedir. İş dünyasında yer alan mevcut kadın

³ Müşerref Küçük, "Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2015, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-17, s. 3.

haklarının düzenlenmesi, eksikliklerin onarılması çalışan sağlıklı birey ve kaliteli üretimin çıktısı için önemli bir unsur olduğu anlatılmaktadır. İşverenin, çalışma ortamındaki yeterli fiziki ve psikolojik şartların sağlanması, çalışanlara maddi manevi destek, iş dışında motivasyonu arttıracak başka alanlarla ilgili bilgi edinme gibi olanakların olumlu sonuçları ortaya konmaktadır⁴.

1.1.4. İş Ortamı Dışında Kadın

Ev içi sorumluluklar ve iş hayatındaki yoğun çalışma saatleri kadını yıpratmakta, ev, iş arasındaki sorumluluklarını yürütebilmek için gösterdiği üstün emeğin kadını sosyal faaliyetlerden, günlük yaşamdan uzaklaştırdığı görülmektedir. Maddi gelir kazancının düşük olması kadının yaşadığı güçlüklerden en önemlisi sayılmaktadır. Çalışan kadın, çocuk bakımında maddi geliri düşük olması sebebiyle bir başka kişiden yardım alamamakta bu da çocukların tek başına, düzensiz bir şekilde büyümelerine yol açmakta ve ileride sorunlu yetişkinler olmalarında sebep olarak gösterilmektedir. Bu durum kadını psikolojik olarak olumsuz etkilemekte ve kadın kendini sıkışmış hissetmektedir. Kadının sadece iş yaşamında zorluklar yaşamadığı, iş dışında bulunduğu ortamlarda da cinsiyetçi ayrıma maruz kaldığı, baskı altında hissettiği, fazlaca sorumluluk yüklenildiği, kadının yeri evidir düşüncesinin var olduğu anlaşılmaktadır. Erken yaşta evlilik yapan kadınların eğitimini tamamlayamaması iş gücü niteliği yüksek işlerde yer alma olasılığını azaltmakta, bu nedenle koşulları daha düşük işlerde, daha düşük maaşlarla çalışmasına sebep olmakta bu da kadını zorlamaktadır. Kadın şartları daha normal işlerde çalışabilmek için ilerleyen yaşlarda eğitimini tamamlamak istemekte, bu da hem çalışma hem eğitim hayatını birlikte yürütmekte olan kadını zorlamaktadır⁵.

Son dönemlerde zaman, mekan ve saatlerdeki değişiklikler istihdamın atipikleştiğini göstermekte bu biçim de, iş çalışma saatlerinin ve dinlenme zaman kavramlarının belirsizleşmesine sebep olmaktadır. Çalışan ve iş yaşamı dışında ev içinde yükümlülüklerini beraberinde yürütmekte olan kadın, teknolojik gelişmelerle iş yerindeki çalışma saatlerinin dışında iş yükünün eve de taşındığı günümüzde, bunca sorumluluğu olan kadının hayatını daha zora sokmakta olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal statü ve konum nedenleriyle bu çalışma biçimleri görülmektedir. Bu tez iş faaliyetlerinin iş çalışma saatlerinin dışında, dinlenme zamanında, iş yeri dışında üretim yaklaşımını kabul etmemektedir. Çalışmanın boş zaman içinde

⁴ Hülya Gül, Nilgöl Yalçinoğlu ve Zahide Ceren Atlı, "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2014, Cilt: 13, Sayı: 2, 169-176, s. 196.

⁵ Küçük, a.g.e., s. 8.

gerçekleştirilen bir faaliyet olduğu hem çalışmak hem de boş zaman ihtiyacını değerlendirmek anlamına geldiğini varsayan bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşım kişinin alışlagelmiş çalışma koşullarının belirli bir alanda üretimi gerçekleştirmek, uygulanan saatler içerisinde çalışma zamanının değişimini ortaya koymakta ve istihdam biçimindeki değişikliklere vurgu yapmaktadır. Yaşanan gelişmelerle çağdaş kapitalizmle beraber çalışma saatlerinin esnekliği, zaman ve mekandan bağımsız iş gücü yaratma, günümüzün istihdam biçimini oluşturmada ve belirlenmiş saatlerin aksine esnek çalışma saatleri oluşturmaktadır. Dijital teknolojilerin gelişmesiyle maddi olmayan emek ve bunlarla birlikte meydana gelen yeni istihdam biçimleri gelecekte nasıl bir oluşum ortaya çıkaracağı, toplumsal yaşam biçiminde ne gibi değişiklikler yaratacağı konusu belli bir varlık ortaya koysa da bir soru işareti içermektedir. Çalışma saatlerinin dışında kalan zaman için bu istek, politik uygulamalar haricinde değerlendirilmektedir. Klasik çalışma biçimlerinde iş gücü, bireyin yaşamının büyük bir alanını kaplamakta birey bu kapitalist sistemde iş dışı faaliyetler oluşturabilmek için gönüllü olmakta ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri ve çalışma düzenlerinin bu durumu tehdit ettiği görülmektedir. Post-fordist anlayışın oluşturduğu istihdam biçimi, dijital tabanlı iş gücü ve yoğun emek ve ağır çalışma koşullarından dolayı fordist anlayışın klasik iş gücü sonuçlarını doğurabilmektedir⁶.

1.2. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sosyo-kültürel, nüfus dağılımı ve ülke ekonomisi gibi unsurlar kadınların çalışma hayatına katılımlarında belirleyici faktörlerdendir. Bu faktörler ülkeden ülkeye değişiklik gösterebildiği gibi bazı etkenlerin de değişmediği görülmektedir. Kadının yaşı, evli olup olmadığı, kendisinin ve eşinin eğitim seviyesi, çocuk sahibi olup olmadığı, yasal olarak uygulanan sosyal politikalar, toplumsal ve kültürel algılarla kadına bakış, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ve kayıt dışı istihdam Türkiye’de kadınların çalışma hayatıyla ilgili belirleyici rol oynamaktadır. Ekonomi üzerinde kadınların çalışma hayatına katılmalarının önemini yanı sıra ekonominin büyümesi için yapılan çalışmalarda da kadın istihdamı önemli bir yer tutmaktadır. Çalışan kadınların ekonomik özgürlüğe sahip olması sağlık ve eğitim için daha çok bütçe ayrılmasına, kazancın artmasıyla harcama alışkanlıklarına, doğurganlık

⁶ Emek Önder Ünlü, “Çalışma ve Boş Zaman Üzerine Tartışmalar”, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 2017, Cilt: 3, Sayı: 15, 303-318, s. 310.

oranına, çocuk ölümlerinin azalmasına ve bunların etkisiyle mevcut ekonominin büyüme ve kalkınmasına yansımaları önemlidir⁷.

Bu kısımda ücret, kadınların eğitim seviyesi, kadınların yaşı, ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam, iktisadi kalkınma, kadınların medeni hali ve istihdam yapısı başlıklarına yer verilmiştir.

1.2.1. Ücret

Toplumsal cinsiyet algısı gözetilmeksizin, kadın haklarına yönelik yapılan çalışmalar kadın-erkek arasında kültürel, ekonomik, toplumsal uçurumlar oluşturabilmektedir. Ülkelerin kalkınması için belirleyici olan politika, ekonomi, eğitim alanlarında yapılan uygulamalarda kadın-erkek eşitliğinin önemli unsurlardan biri olduğu görülmektedir. Düşük maaş, çalışanlar arasında ücret ayrımcılığı iş hayatının önemli problemleri arasında sayılabilir. Ücret ayrımcılığının erkeğe göre kadında daha belirgin olması kadının iş gücüne katılımını etkileyebilmektedir. Aynı tecrübeye sahip, aynı işi yapan kadın-erkek arasındaki ücret eşitliğinin sağlanması kadınların iş gücü devamlılığı ve motivasyonu açısından belirleyici olduğunu söylemek mümkündür⁸.

Kadın istihdamının tarihsel gelişimine bakıldığında gerçek anlamda kadın iş gücünün konuşabildiği başlangıç olarak sayılabilecek Sanayi Devrimi öne çıkmaktadır. Kadına atfedilen geleneksel rollerin yerine getirildiği, çalışma hayatında görülmeyen kadınlar, Sanayi Devrimi ile birlikte emek-ücret karşılığı iş gücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Konunun tarihsel gelişimi araştırılırken iş gücüne katılımın ilk görüldüğü Sanayi Devrimi dönemi ele alınacaktır. Ücret eşitsizliği ve istihdamda yer alamama nedenlerinden biri kadınların belirlenen alanlarda sıkıştırılması, toplumsal sebeplerden ötürü erkeklerle daha çok iletişimin kurulduğu satış, hizmet, üretim ve ulaştırma gibi sektörlerde daha çok erkeklerin yer aldığı görülmektedir. Eğitim seviyesi düşük kadınların yüksek ücretli işlerde istihdam edilmemesi, kadınların daha çok emek gücü gerektiren düşük ücretli işlerde yer

⁷ Gülsen Kırıl ve Selin Karlılar, "Türkiye'de Kadın İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, Cilt: 26, Sayı: 3, 272-286, s. 272.

⁸ Adem Korkmaz ve Gülsüm Korkut, "Türkiye'de Kadının İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, Cilt: 17, Sayı: 2, 41-65, s. 57.

almasına, bu da aynı zamanda çocuk bakım ve sorumluluğu olan kadınların, düşük ücretlerde çalışmaktansa ev içinde kalmayı tercih etmesine sebep olmaktadır⁹.

1.2.2. Kadınların Eğitim Seviyesi

Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılımını belirleyen sebeplerden birinin eğitim durumu olduğu belirtilmektedir. İş gücüne katılım faktörlerinde, eğitim seviyesi iki açıdan etkilidir. Eğitim, nitelikli iş gücü dışında daha yüksek ücretleri sağlayan emek piyasasında yer almayı, böylelikle yüksek maliyetleri olan eğitimin karşılığı iş gücüne katılımı sağlanmaktadır. Kadın iş gücü katılım oranlarına bakıldığında istatistiksel olarak Türkiye’nin, diğer ülkelerden oldukça geride kaldığı ortaya çıkmaktadır. Kadınların piyasadaki iş gücüne katılımın az olma sebepleri; çoğu zaman toplumsal algılardan kaynaklı düşük eğitim seviyesi, toplumsal cinsiyet algısı, aile içi yapı, iş gücünün erkek egemen talebi ve hukuksal haklardaki eksiklikler şeklinde sıralanabilir¹⁰.

Dünyada kadın iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının erkeklere göre daha az olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne dahil olamama nedenleri arasında; çalışma koşulları, doğurganlık, aile yapısı, toplumsal cinsiyet algısı, kültürel olgular dışında en etkili faktörlerden birinin eğitim seviyesi olduğu söylenebilir. Dünyada kadınların iş gücü katılımı ve istihdamını belirleyen sebeplere, ülkemiz açısından bakıldığında da eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesinin artması kadınların iş hayatında daha önemli bir rol oynayacağını göstermekle birlikte sebebin sadece buna bağlı olmadığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır¹¹.

1.2.3. Kadınların Yaşı

Kadınların iş gücüne katılımını belirleyen en önemli faktörlerden olan eğitim durumu son 20 yıl içerisinde yüksekokul seviyesinde artmasına rağmen beklenenin aksine kadınların iş gücüne katılım oranlarının azaldığı görülmektedir. Bu duruma çeşitli unsurların yanı sıra kadının yaşı, yaşamını sürdürdüğü yerlerdeki iş gücü istihdam alanları ve evlilik hali de etkili olmaktadır. Belli yaş aralığında kadınların iş gücüne girişi yüksek oranlarda görülürken belli bir yaş aralığında ise istihdama giriş oranının azalmakta olduğu belirtilmektedir. Uzun vadede kadının çalışma hayatında yer almasını evlilik ve çocuk sahibi olma kararlarının etkilediği görülmektedir.

⁹ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Panel Veri Analizi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004, Cilt: 3, Sayı: 1, 55-86, s. 56.

¹⁰ Dilek Kılıç ve Selcen Öztürk, “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, 2014, Cilt: 47, Sayı: 1, 107-130, s. 118.

¹¹ Şebnem Er, “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi”, *Öneri*, 2013, Cilt: 10, Sayı: 40, 35-44, s. 35.

Kadınların ortalama iş yaşam sürelerine bakıldığında ülkemizde bu oranın düşük olduğunu söylemek mümkündür. Evlilik, çocuk sahibi olma ve ev içi sorumluluklar kadınların çalışma hayatına katılmalarını etkilemekte, 30'lu yaşlara gelindiğinde bu sebeplerden dolayı kadının istihdamdaki payının azaldığı görülmektedir. Türkiye'de iş hayatında yer alan kadınların yaş grupları açısından oranlarına bakıldığında 15-19 ile 20-25 yaş arasında birinci en yüksek seviyeleri gösterirken, 25 ile 40 yaş arası çalışan kadın istihdamının azaldığı görülmekte, 40-45 yaş arası ise ikinci en yüksek katılım görülürken 45 yaş sonrası sayı azalmaktadır. Yaş grupları açısından kadınların çalışma oranları değerlendirildiğinde çok görünür olmasa da "M" tipi olduğu açıklanmaktadır¹².

Kadınların istihdam edilme olasılıklarını etkileyen en önemli faktör olan eğitim unsurunun dışında yaş faktörü de önemli bir unsur olmaktadır. Evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların daha çok 25-35 yaş aralığında iş gücü istihdamında yer aldığı görülmektedir. Ekonomilerin kalkınmasında kadınların istihdam oranlarının artması ciddi anlamda etkili olmaktadır. Bu oran incelendiğinde kadın istihdamının beklenenden çok daha az olduğu ortaya çıkmaktadır¹³. Yaş faktörünün de etkilendiği unsurlardan olan çocuk büyüme sebebiyle 25-35 yaş aralığında bir kısım kadının işten ayrıldığı veya yarı zamanlı işlerde çalıştığı, sorumlulukların azalmasıyla birlikte yine bir kısmının tam zamanlı çalışma koşullarına devam ettiği görülmektedir. Ancak bu durum kadın istihdamına olumsuz etki ederek, iş hayatında yükselmesine ve uzun vadede süreklilik olmamasından kaynaklanan düşük maaşlarla çalışmasına neden olmaktadır. Kadınların iş ve sosyal hayattaki haklarının güçlendirilmesi için öne çıkan yasal düzenlemelerdeki eksiklikler vurgulanmaktadır¹⁴.

1.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği

Üretim ve hizmet anlayışının değişimiyle kırsaldan kente geçiş, tarlada ev üretimine katkıda bulunan kadının işlevini ev içine taşımıştır. Bu yapısal gelişme kadını, üretim ve istihdamın dışına çıkarmıştır. Tarımsal üretimde faaliyet gösteren kadınların, kent ekonomisinde yer bulamamaları kırsalda daha yoğun yer aldığını göstermektedir. Ekonomik kalkınmada önemli bir paya sahip, eğitim ve tecrübe gerektirmeyen ürün, kadını daha ucuz iş gücü olarak konuşlandırmaktadır. Tarım

¹² Özlem Ayvaz Kızılgöl, "Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012, Cilt: 13, Sayı: 1, 88-101, s. 100.

¹³ Aslı Tunç, "Türk Medyasında Kadın Olmak", t24.com.tr/haber/turk-medyasinda-kadin-olmak,392149 (Erişim Tarihi: 04.03.2019).

¹⁴ Savaş Erdoğan ve Sema Yaşar, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018, Cilt: 20, Sayı: 34, 18-28, s. 18.

istihdamında iş gücünün yüksek olmasının sebebi, çoğunluğu oluşturan ücretsiz aile işçisi kadına bağlanırken, genel olarak bakıldığında kırsaldan kente göç tarımsal istihdamda görünür bir azalmaya neden olmaktadır. Kırsal alanda üretim yapan kadın, büyük şehirlere göçtüğünde tarım dışı sektörlerde yer alamadığı için ev içinde kalmaktadır¹⁵.

Kadın iş gücü istihdamının giderek azaldığı ve buna bazı olumsuz sebeplerin neden olduğu ortaya konulmuştur. Kırsalda faaliyet gösteren kadının, kente göçle birlikte istihdamın içinde yer bulamaması bu olumsuzluğun başlıca sebeplerinden biri olarak gösterilmektedir. Sosyal güvence ve ekonomik haklara sahip olmayan ücretsiz aile işçisi kadın, istihdamın içine dahil edilirken kentte ev içine sıkıştırılan kadın, iş gücünden yoksun bırakılmaktadır. İş gücü istihdamına yönelik yürütülen çalışmaların içine, işsiz statüsünde değerlendirilmeyen ev içindeki kadınların alınmaması sorunu çözümsüz bırakılmaktadır. Kırsalda ev içi üretime katkı sağlayan kadın ücret, sigorta, güvenlik, sağlık gibi normal çalışan haklarından yoksun bırakılmakta ancak iş gücü oranlarında çalışan nüfus içinde değerlendirilmektedir¹⁶.

1.2.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam kadınların çalışma hayatına katılım oranlarını etkilemenin yanı sıra iş gücüne dahil olmalarının önünde bir engel olarak görülmektedir. Verilere bakıldığında çalışma hayatında aktif olmayan kişilerin kayıt dışı çalışanlar olduğu ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenceden uzak kayıt dışı istihdam, ek maliyetlerden kaçınan gündelik çalışma biçimiyle ortaya çıkan tekstil alanlarında kendini göstermektedir. Çalışan kadınların yaşadığı en önemli sorunlardan çocuklarını bırakabilecekleri kreş gibi eğitim merkezlerinin yüksek maliyetleri kayıt dışı istihdama sebep olan nedenler arasındadır. Çocukların bakımını kendi üstlenmek durumunda kalan kadınlar, ev içerisinde üretim yapabileceği alternatifler iş fırsatları yaratarak maddi gelir kaynağı oluşturmaktadırlar. Kadın-erkek ücret farklılıkları, eşit şartların sağlanmaması iş gücüne katılımı belirleyen olumsuz birçok neden arasında gösterilmekte ve bu durumun sonucu kayıtlı iş gücü varlığının oluşumuna tehdit olarak görülmektedir¹⁷.

¹⁵ Gülferah Bozkaya, "Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, Cilt: 3, Sayı: 5, 69-89, s. 71.

¹⁶ Nurcan Önder, "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Görünümü", *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2013, Cilt: 1, Sayı: 1, 35-61, s. 36.

¹⁷ Merve Yılmaz ve Yeliz Zoğal, "Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", *18-20 August, 2015; IRES*, Torino, Italy, 1-25, s. 18.

Küreselleşmeyle birlikte 1980'lerde değişen ekonomi politikaları iş gücü emek piyasaları üzerinde değişiklikler yaratmış ve istihdamı doğrudan etkilemiştir. Bu gelişmeler bilinen çalışma koşullarının dışında farklı çalışma biçimlerini ortaya çıkartmış, belli başlı meslek gruplarına yenilerinin eklenmesine yol açmıştır. İş gücünün en önemli sorunlarından kayıt dışı istihdam, çalışanlara hiçbir güvence vermeyen, emeğin düşük ücretlerle karşılandığı, kişiyi yasal tüm haklarından yoksun bırakmaktadır. Kayıt dışı istihdama en çok eğitim seviyesi düşük, nitelikli iş gücü eksik, meslek sahibi olamayan, gelir düzeyi az kişiler mecbur kalmaktadır. Yaşanan siyasi, ekonomik ve toplumsal gelişmelerle artan kayıt dışı istihdam, olumsuz çalışma şartlarını barındırmakta ve toplumsal olarak gelir seviyesini düşürmektedir¹⁸.

1.2.6. İktisadi Kalkınma

Birçok sebepten dolayı iş yaşamında çeşitli zorluklarla mücadele eden kadınlar, istihdama katılım ve iş devamlılığını sürdürebilmekte eskiden beri sıkıntılar yaşamaktadır. Dünyada kadınların iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında Türkiye'de bu oranın daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücü piyasasındaki varlıklarının önemi yapılan politik çalışmalar, çeşitli yasal düzenlemelerle vurgulanmış ancak çalışmalar yeterli bir sonuca ulaşamamıştır. 1950'lerde kadının iş gücüne katılım ve istihdam sorununun gerilediği ancak Cumhuriyet Dönemi'nden bugüne kadar sorunların çözümü ile ilgili yürütülen çalışmaların devamlılığının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ekonomik kalkınma ve kadınların iş gücü piyasasına katılım sayıları "U" şekilli bir ilişki üzerinden incelenmektedir. Temel ekonomik gelirin tarım olduğu dönemlerde kadınların iş gücü katılım oranları yüksek seviyelerde ölçülürken, ekonomik kalkındırma çalışmalarıyla köyden kente kayan iş gücü istihdamı, tarlada üretim yapan kadını kentte ev içine sokmuştur. Kadının, pazar üretimi için aranan vasıflara sahip olmamasının istihdamın önündeki engeller olarak gören "U" şekilli ilişki biçimi sebepleri; eğitim seviyesi, çocuk, aile içi sorumluluk ve toplumsal algılarla sıralamaktadır¹⁹.

1.2.7. Kadınların Medeni Hali

Kadının evli veya bekar olması iş gücüne katılımı belirleyen faktörlerden biri olarak görülmektedir. Evliliğin kadın istihdamı ile ilişkisi incelendiğinde evlenmemiş ve boşanmış kadınların iş gücüne katılım oranının, evli kadınlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Maddi sebeplerden dolayı kadınların boşanma

¹⁸ Melek İpek, "Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler", *Çalışma ve Toplum*, 2014, Cilt: 40, Sayı: 1, 163-186, s. 163.

¹⁹ Şerife Durmaz, "İş Gücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, Cilt: 2, Sayı: 3, 37-60, s. 37.

sonrası çalışma hayatına katılımları çoğalmaktadır. Evli olan kadınların iş gücüne katılımını engelleyen sebeplerden dolayı istihdamda daha az olduğu, evli çalışan kadın sayısının daha çok kısmi çalışma saatlerinde yer aldığı ve ülkemizde bu sayının oldukça yüksek olduğu belirtilmektedir. Evli ve çocuklu kadının sorumluluğundaki ev içi işlerinin yanında, çalışma hayatına girmesi ile birlikte eklenen iş yükümlülüğü kadının sıkıntılar yaşamasına sebep olmaktadır. Çocuk sayısının artmasıyla birlikte durumun daha da zorlaştığı ancak, bu noktada aile yakınlarının desteği görülmektedir. İş yaşamında yer alan kadın oranlarında evli ve çocuk sahibi kadın sayısının daha az olduğu ortaya çıkmaktadır. Ortalamaya bakıldığında kadınların doğum yaş aralığında sahip olduğu çocuk sayısı genel tablo üzerinden değerlendirildiğinde istihdama katılması beklenen iş gücünü olumsuz etkileyeceği öngörülmektedir²⁰.

1.2.8. İstihdam Yapısı

Ülkemizde çalışma çağındaki (15-64) nüfus oranı artarken, nüfus artış hızının ise azaldığı görülmektedir. Doğurganlık oranının yüksek olduğu geçmiş dönemin neslinin bugün iş gücünde aktif olması Türkiye’de çalışma hayatına katılım oranlarının yüksek olmasına olumlu katkı sağlamaktadır. Ülkelerin ekonomik ve demografik alanlarındaki değişimler, ülke istihdamının gereksinimleri üzerindeki ihtiyaçların belirlenmesinde önemli bir faktör olmakta, bu alanlarda yapılan çalışmaların ve politika faaliyetlerinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Türkiye’deki iş gücü piyasası değerlendirildiğinde ortalamada OECD ülkelerinin altında olduğu, işsizlik oranının yüksek olduğu, özellikle genç nüfusun işsizlik oranının göze çarptığı, istihdam içindeki kadınların toplamının az olduğu, tarım işçiliğinde kayıt dışı istihdam durumunun devam ettiği görülmektedir. İstihdamın, iş gücü piyasalarının anlaşılmasında ve ihtiyaçlarının belirlenmesindeki önemi vurgulanmaktadır. İstihdam basit anlamıyla bakıldığında emeğin gücünün hizmete katılımı, geniş anlamıyla ise tüm hizmet faaliyetlerinin üretime dahil olması demektir. Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen en önemli sebeplerden biri ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışan kadının kayıt dışı istihdamı belirtilmektedir. Kayıt dışına istihdamda faaliyet gösteren kadının bu talebinin sebebi sosyal güvenceli kurumlarda iş bulamaması gösterilmektedir. Sosyal güvence, hak ve hukuklardan kayıt dışı istihdamda bulunan kadın faydalanamamakta ve bu hakların dışında kalmaktadır. Kayıt dışı istihdamda yer alan kadın, birçok yasal haklardan hemen hemen hiç fayda görememektedir. Aynı zamanda kamu haklarından da yoksun kalmakta veya çok az bir hizmet

²⁰ Erdoğan ve Yaşar, a.g.e., s. 27.

alabilmektedir. Resmi güvencesi, yasal hakları olan işlerde çalışanların, resmi olmayan kayıt dışı istihdamda çalışan kişilere oranla daha yüksek ücretler kazandığı, erkeklere oranla ise kayıt dışı istihdamda çalışan kadınların maddi olarak daha yoksul olabilme ihtimali görülmektedir²¹.

1.3. KADIN İSTİHDAMININ ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR

Kadınların iş yaşamındaki sorunları ve kariyer odaklı yaşadıkları sıkıntıların sebepleri aşağıdaki gibi anlatılmaktadır: Kadınların kariyerlerine mecburi ara vermesi ve iş hayatında zorluklar yaşamasına aile içindeki rolü ve çocuk yetiştirme sorumlulukları etkilemektedir. Düşük eğitim seviyesi kadınların iş hayatında yükselmesini engelleyen sebeplerdendir. Çocuk sahibi olan birçok kadın ya kendi isteğiyle işten ayrılmakta ya da işten uzaklaştırılmaktadır. İşe tekrar başlayan kadın ise ara verdiği için mesleki konumunun düştüğünden şikayet etmektedir. Rol çatışmasının kadınların kariyerlerini negatif etkilediği görülmektedir. Kadınlara toplumsal ve geleneksel normlarla yüklenen eş, çocuk, ev gibi sorumlulukların yanında kadının iş hayatında da yer alması bir çelişki olarak görülmekte buna sebep olan kültürel öğretilerin kadınların iş yaşamında yer almasını ve yükselmesini etkileyen nedenler olarak sayılmaktadır. Kariyer noktasında belli bir yere ulaşmış, ücret olarak daha yüksek kazançlar elde eden elit meslek sahibi kadınlar kariyerlerini riske atmamak için çocuk bakımında dışarıdan başka bir kadından yardım almakta ve böylece sorumluluklarını bu şekilde dengeleyerek mesleki konumunu korumaktadır. Meslektaşlarıyla evli olan kadınların iş hayatı olumlu olarak devam etmekte ve iş hayatının sürekliliği konusuna katkı sağlamaktadır. Aynı sektör alanında, benzer işlerde çalışan bir erkekle evlilik yapan kadının mesleğiyle ilgili bazı durumlarda evliliğin olumlu yansıması olduğu görülmektedir²².

Bu kısımda kadın istihdamının ortaya çıkardığı sorunlar başlığı altında; evlilik ve boşanmalar, tek ebeveyne sahip aileler, nüfus kaynaklı problemler, yalnız başına yaşama, iş bölümlerinin toplumsal cinsiyete dayalı yapılması ve mobbing yani psikolojik taciz başlıkları ele alınacaktır.

²¹ Ferhat Şentürk, "Türkiye'de İş Gücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı", *Sosyal Güvence*, 2015, Sayı: 7, 113-143. s. 141.

²² Faruk Kocacık ve Veda B. Gökçaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005, Cilt: 6, Sayı: 1, 195-219, s. 210.

1.3.1. Evlilik ve Boşanmalar

Kadınların iş gücü piyasasına katılımını engelleyen faktörlerin yanında kadınların iş gücünde yer alması da bazı sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Evliliklerin azalması, boşanma oranlarındaki artışın sebepleri ile kadınların iş yaşamında yer alması arasında bir ilişki kurulmaktadır. Kadının evlenme durumu, çocuk sahibi olma isteği, boşanma gibi kararlarında içerisinde bulunduğu iş hayatının etkisinin yanında, kadının evli veya bekar olup olmadığı durumu da istihdam oranını belirlemekte etkilidir. Boşanma ve doğurganlık oranlarının kadınların iş gücüne katılımıyla etkilendiği görülmektedir. Emek piyasasındaki değişimle birlikte kadının 20. yüzyılda iş gücü katılımının arttığı görülmekte, sebebi batı ülkelerinde ekonomik refahın sonucu meydana gelen hizmet alanındaki değişimlere bağlanmaktadır. Maddi gelire sahip kadının çocuk bakımı ve ev işleri için ayırabileceği bütçe olanaklarına sahip olması, zamanını daha verimli hale getirmektedir. Ancak bu durum boşanma halini daha kolay kılıp, evliliğin önemini azaltmaya sebep olarak gösterilmektedir. Evliliklerde boşanma olasılıklarının artması, boşanma sonrası çocuk sorumluluğunun zorluğundan dolayı doğurganlık oranını etkilemektedir. Evliliklerin sonlanması durumunda yaşanabilecek bütçe sorunlarına karşı önlem, boşanma sonrası çalışma durumuna katılımın daha çok olması, kadının iş gücü piyasasındaki varlığını daha görünür hale getirmektedir²³.

1.3.2. Tek Ebeveyne Sahip Aileler

Dünyada birçok ülkede tek ebeveynli aileler çoğalırken aynı durumun ülkemizde de arttığı görülmektedir. Tek ebeveynli ailelerin yapısını ve resmini çıkartabilmek için geniş araştırmaların sonuçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Tek ebeveynli ailelerin araştırılmasındaki amaç bu yapısal özellikte yaşayan bireylerin nasıl bir ortamda buldukları, yaşadıkları zorluklar ve neye ihtiyaç duydukları gibi durumları anlayabilmektir. Tek ebeveyn olarak çocuğunu yetiştirecek olan kadınların durumla baş başa kaldığı ilk zamanlarda tedirgin oldukları belirtilmiştir. Annelerin yaşadığı bir diğer tedirginlik ise günlük hayatta yaşadığı sıkıntılar ve tek ebeveyn olarak maddi ihtiyaçların karşılanma zorluğudur. Toplumsal algılardan kaynaklanan ön yargılar, tek ebeveynli aile olma durumunu bireylerin açısından zorlaştıran bir başka sıkıntı olarak görülmektedir. Tek ebeveynli bireylerin ruhsal durumlarının korunması veya gerekli koşullarda destek olunması mutlu aile yapısına bu da sağlıklı bir toplumun temellerinin oluşması adına önemli bulunmaktadır. Özgüvenli,

²³ Aziz Kutlar vd., "Kadınların İş Gücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 2012, Cilt: 7, Sayı: 1, 149-168, s. 154.

mutlu, saygı ve sevginin korunduğu kuvvetli aile yapısının, sağlıklı bir toplumun oluşumundaki önemi vurgulanmaktadır. Erkek ya da kadın, tek ebeveynli aile yapısında yaşanan başlıca ortak sorunun ekonomik güçlük olduğu belirtilmektedir. Belirli bir aylık maddi geliri olan ailelerin, tek ebeveynli aile bireyi olma durumlarında, alışma süreçleri ve yükümlülükleri yerine getirebilmekte ekonomik durumun etkisi anlatılmaktadır²⁴.

Boşanma, ölüm, bir nedene bağlı olarak ayrı yaşama gibi durumlarla bir veya birden fazla çocuğun anne ya da babasıyla birlikte yaşamını sürdürdüğü aile yapısı, tek ebeveynli aile yapısını tanımlamaktadır. Akrabalık bağı olan aileler arasında tek ebeveynli aileler de dahil olmak üzere bir iletişim mevcuttur. Çekirdek aile arasında para, hizmet, bakım, ortak mal, duygusal olarak birbirine tutunma ve yardımlaşma söz konusudur. Her iletişim grubunda olduğu gibi çekirdek aile yapısında da anlaşamama, çözüm bulma, birlik olma ve rekabet yaşanmaktadır. Sanayileşme-kentleşme sürecinde çekirdek aile yapısı, geniş aile yapısının bazı özelliklerine devam etmektedir. Akraba olmadan aynı evi paylaşan, yalnız oturan, sadece anne ya da babadan birinin çocuklarıyla birlikte yaşadıkları, akrabalık ilişkisi olanların bir arada olduğu yaşantılar vardır. Kadın aile içinde sözü geçen, aktif olan, düzeni sağlayıcı kişidir. Geniş ya da çekirdek kadın egemenliğinin olduğu aile biçimleri anaerkil aile tipi olarak tanımlanmaktadır. Sayıca daha az yapıdaki ailelerde egemenliğin anaerkil olabileceği görülmektedir. Anaerkil yapıyı gördüğümüz bir diğer yapı ise tek ebeveynli ailelerde ebeveynin anne olma durumundadır. Ebeveynliğin iki kişi arasında paylaşımına alışkın olan birey, tek ebeveynlik rolünü üstlendiğinde bu değişikliğe alışma durumu söz konusudur. Bu durumda tek ebeveynli ailelerin çevresindekilerden, diğer aile bireyleri ya da arkadaşlarından duyacağı ihtiyaçtan söz edilmektedir. Toplumsal algılarla eleştirilen tek ebeveynli aile yapısındaki anne ya da babaya çekirdek aile destek vermektedir. Ölüm, evliliğin sonlanması, bir seçim veya farklı sebepler dolayısıyla tek ebeveynli aile yapıları oluşmaktadır. Maddi anlamda sıkıntılar, çocuğun bakımıyla ilgili sorumlulukların çoğalması, zaman bulamama, sosyal hayattan uzaklaşma, ev ile ilgili tüm yükümlülüklerde tek olma, tüm bunlarla birlikte ebeveynlik görevini tam olarak sağlayamama tek ebeveynli aile yapısında yaşanan sorunlar olarak görülmektedir²⁵.

²⁴ Semiha Feyzioğlu ve Ceren Kuşçuoğlu, "Tek Ebeveynli Aileler", *Aile ve Toplum*, 2011, Cilt: 7, Sayı: 26, 97-110, s. 97.

²⁵ Rahime Beder Şen vd., *Tek Ebeveynli Aileler*, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 1 Baskı, Ankara, 2018, 1-152, ss.19-20.

1.3.3. Nüfus Kaynaklı Problemler

Bilgi toplumunun doğuşuna sebep olan dünyadaki yapısal ve ekonomik gelişmeler, günümüzde hızla değişen dünyanın kaçınılmaz bir parçasıdır. Bu değişim süreci küreselleşme ve ülkelerin uluslararası boyuttaki ilişkilerinin önemini arttırmakta ve istihdamın boyutunu değiştirmektedir. Başlıca en önemli sorunlardan biri olan işsizlik, sadece ekonomik temelli değil, hem sosyal hem de politik açıdan farklı birçok soruna yol açmaktadır. Ülkelerin kalkınması ve süreklilik gösterebilmesinde günümüzün önemli sorunlarından kadınların işsizlikle mücadelesi için yapılan istihdam çalışmalarının önemine vurgu yapılmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımının ehemmiyeti ekonomik kalkınma ve girişimciliğe katkısının ne kadar önemli ve gerekli olduğunun altı çizilmektedir. 2023 yılında ülkemizin dünyanın en büyük 10 ekonomiye sahip ülkeler arasında yerini alabilme hedefinin gerçekleşmesinde, ekonomik temelli ihtiyaçlara bakıldığında kadının girişimcilikle ekonomiye katkı etkisinden söz edilmektedir. İş gücünde yer almayan kadınlar incelendiğinde iş talebi olmamakla birlikte çalışma için hazır durumda olduğu belirtilmektedir²⁶.

1.3.4. Çocuk Bakımının Dışsallaştırılması

Annenin çalışma durumunun ortaya çıkardığı en önemli sonuçlardan birinin çocuğun bakımının dışsallaştırılması görülmektedir. Çocuk sahibi olan kadınların iş hayatına engel olarak görülen çocuk bakımları, devletin kadına destek amaçlı hizmet verdiği alanları ortaya çıkarmıştır. Dışsallaştırılan çocuk bakım ve yetiştirilmede ev dışında geçirilen zaman, yaş, cinsiyet gibi durumların çocuklarda ruhsal ve fiziksel açılardan farklı olumsuz etkiler yarattığı ve yaratabileceği durumu nöroloji, psikoloji ve pediatri uzmanlık alanlarında yapılan çalışmalarla anlatılmaktadır. Çocuk bakımlarına yönelik hizmet veren yerlerin koşulları, çocukların beyin gelişimlerine olumsuz etki edebilmekte ve ilerleyen yaşlarda psikolojik olarak bazı şartlarla mücadele edebilme durumlarını güçleştirebilmektedir. Çocuklukların gelişimsel ve duygusal ihtiyaçlarının eksikliği ileriki yaşamlarını zorlaştırdığı gibi alkol ve anti depresan kullanımlarına yol açmaktadır²⁷.

²⁶ ÇSGB, "Kadın İstihdamı Eylem Planı", *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, 17 Mayıs 2016, 1-24, s. 5.

²⁷ Seyhan Büyükcoşkun, "Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2017, Sayı: 73, 85-105, s. 87.

1.3.5. Yalnız Yaşama

1995 yılında Dünya Kadın Konferansı Eylem Planında, kadınların işletmelerde istihdam edilmesi ile ilgili olarak “yoksulluğun kadınlaşması” kavramına yer verilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda bu kavramın ilk olarak, Birleşik Devletlerdeki tek ebeveynli aileler (kadın+çocuk) ile tek başına yaşayan yoksul kadınlar için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu yüzden kadınların yoksulluk düzeyinin daha iyi anlaşılabilmesi için yoksulluğu belirleyen faktörlerin de ele alınması gerekir. Dolayısıyla, kadınların eğitim imkânından faydalanabilmesi için işletme piyasalarının konumu büyük önem taşımaktadır. Ülkemizde, iş piyasalarında çalışan kadınların, genellikle ikinci derecede yer aldığını gösteren birçok veri bulunmaktadır. Genellikle kadınlarda, iş gücü piyasalarına katılım düşük olmakta, işe katılım sağlansa bile düşük ücretle işe alınmakta, fason çalıştırılmakta, ücretsiz aile işçiliği yapmaktadırlar. Ayrıca kadınlar, kayıt dışı sektörlerde çalıştırılmakta, kazanç elde edilen gelirlere yoksul olmakta, kırsal kesimlerde söz sahibi olamadıklarından farklı göstergelerde değerlendirilmektedirler. Yoksulluk, sadece kadınlar ile ilgili bir sorun olmamakta, mekâna ve zamana göre değişebilmekte, belli sosyal sınıf, belli bir etnik grup ya da göçmenlerle ilişkili olabilmektedir. Azınlık grup içerisinde bulunan erkek ve kadın yoksulluğu farklı biçimde yaşayabilmekte, yoksulluk sürecinde ise erkek ve kadınları değişik şekillerde etkileyebilmektedir²⁸.

1.3.6. İş Bölümlerinin Toplumsal Cinsiyete Dayalı Yapılması

Nitelikli kadın iş gücünü arttırmak için yapılan siyasi ve ekonomik politika çalışmalarının düzenlenmesi ve hayata geçirilmesinde, kadınların iş gücü piyasasına katılım özelliklerini sağlayacak durumların oluşturulması için gerekli olan kültürel ve işlevsel vasıfların ön planda tutulması, kadının iş gücü piyasasında yer edinmesi ve eğitim alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği sorununun aşılması adına önemli bir unsur olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yok edilebilmesi için önemli olan adımlardan eğitim ve iş alanlarında yapılacak düzenlemeler, kadının iş gücüne katılımını arttırmak ve istihdamda yer edinmesi adına olumlu sonuçlar doğurmasına fayda sağlayacaktır. Kadınların birincil görevi olarak algılanan ev-içi işler ve çocuk bakımı, kültür ve gelenek ekseninde oluşan toplumsal cinsiyet anlayışına bağlı olarak gelişmekte, erkeklerden farklı olarak istekleri yok sayılarak görevi haline getirilen sorumluluklar, kadının çalışma hayatındaki varlığının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Ev içi sorumluluklar her on kadından altısının iş gücüne katılmasını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. İş

²⁸ Ülker Şener, *Kadın Yoksulluğu*, TEPAV, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu, Eylül 2009, 1-11, s. 2.

gücüne katılımı kısıtlayan ev-içi sorumlulukları kadınların evli olup olmadığı ile ilişkilendirilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda büyük şehirlerde çalışan kadın oranına bakıldığında iş hayatının içerisinde yer alan evli kadınların düşük sayıda olduğu ön plana çıkmaktadır²⁹.

1.3.7. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Mobbing durumuna daha çok maruz kalan, psikolojik etkisini daha çok hisseden kadınlar, erkeklere oranla bu durumla daha fazla karşılaşmakta ve yıpranmaktadır. Kadınların çokça karşılaştığı mobbingin sebebi çalışan olmaktan daha çok kadın olmaktan dolayı yaşanmaktadır. Duruma toplumsal algılar bağlamında bakıldığında kadın, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığından dolayı mobbinge uğramaktadır. Ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının yanında kadının iş yerinde mobbinge uğraması sıkıntılarını çoğaltmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ayrımcılıklardan dolayı kadınların iş ve özel hayatında önemli sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Ev sorumluluklarının yanında, iş hayatındaki mobbing eklenince kadının fiziksel ve psikolojik olarak sağlığı bozulmakta, buna yol açan sebepleri işten çıkarılmamak için göz ardı etmekte, baskı altında çalışmaya mecbur bırakılmakta, bu da huzursuz bir iş ortamı yaratmakta ve sonuç olarak iş saygısını kaybetmekte ve zorlamalar karşısında işten ayrılmayı mecbur kılmaktadır. Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını zedeleyen mobbingin sağlık ve sosyal politikalar alanının bir sorunu olduğu görülmekte, bu neticeler sonucunda kadınların iş gücü istihdamında bulunma durumlarını olumsuz etkilemektedir³⁰.

Mobbing; iş yerinde çalışan kişi ve grupların bir başka kişi veya grubu söz ve davranışlarla taciz etme, huzursuz etme, değersiz hissettirme, zorlama ve psikolojik baskı kurmasıdır. Kurumsallığı düşük, denetleyici organları eksik, alt üst ilişkisinin kuvvetli olduğu iş yerlerinde konum veya kıdem olarak daha güçlü olanın daha zayıf olan üzerinde psikolojik savaş açma durumudur. Fiziksel taciz, çalışan kadın-erkek oranının denk olduğu yerlerde daha az görülmektedir. Fiziksel taciz daha çok erkek sayıları baskın iş ortamlarında görülürken, psikolojik taciz ise kadın çalışan sayısının çok olduğu yerlerde ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışan sayısının daha yoğun istihdam edildiği kamu sektöründeki sağlık, eğitim, sosyal yardım kurumları

²⁹ Feride Acar vd., "Türkiye'de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması", **BM Ortak Programı Taslak Rapor**, Mayıs 2013, 1-187, s. 30.

³⁰ Elif Özlem Aşkın ve Umur Aşkın, "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 2018, Cilt: 9, Sayı: 24, 255-282, s. 256.

alanlarında mobbingin daha sık yaşanması, kadının kadına uyguladığı psikolojik baskının daha yoğun olduğunu göstermektedir. Cinsiyet üzerinden mobbing ile ilgili yapılan araştırmaların sonucunda farklı değerlerin elde edilmesi, kadınların erkeklere oranla daha çok psikolojik tacize uğradığı gerçeğini değiştirmemektedir³¹.

1.4. KÜRESELLEŞMENİN KADIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ

İstihdam ve işsizlik geçmişten bugüne toplumların ekonomik, kültürel ve siyasal alanda önemli bir sorunu olmuştur. Toplumsal ilerleme ve refah düzeyini artırmak için işsizlik ve istihdam sorunlarının çözümü önemli bulunmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte kadınların emek piyasasında daha çok istihdam edildiği ve çalışma hayatına katılımlarının arttığı gözlemlenmiştir. Aile içi üretim ve tarım işçiliğinden sonra ekonomik gelişmelerle birlikte ücretli çalışan statüsü kadının iş yaşamına katılımını arttırmış, üretimin sanayileşmesiyle düşük ücretlerle, sonrasında hizmet sektöründe erkeklere oranla kadın daha düşük ücretlerle iş gücü alanlarında yer almıştır. Ücret karşılığı çalışan kadınların iş hakları konusunda yapılacak çalışmalara katkı sağlamak ve birlik olmak amacıyla örgütlenmeleri, erkeklerin kendi haklarını savunmalarına oranla kısıtlanmıştır. Küreselleşmenin kadınlar üzerinde etkili olan olumlu gelişmeleri kadının nüfus olarak kentlerde yoğunlaşmasıyla eğitim haklarına daha rahat ulaşılmasını sağlamakta bu da yüksek düzeyde eğitim alma şansını yükseltmekte, böylelikle sosyo-kültürel alanda kendilerini geliştirme imkanı bulan kadın, iş gücü hizmet sektöründe yer alarak kariyer yolunda önemli katkılar yaşamaktadır³².

Bu kısımda küreselleşmenin kadın çalışanlara etkisi başlığı altında; ekonomik büyüme, küreselleşme ve kadın istihdamı, enflasyon, küreselleşme ve kadın istihdamı, kayıt dışı istihdam, küreselleşme ve kadın istihdamı, göçler, küreselleşme ve kadın istihdamı, yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler, küreselleşme ve kadın istihdamı, gelir dağılımındaki eşitsizlik, küreselleşme ve kadın istihdamı ile ücret ayrımcılığı, küreselleşme ve kadın istihdamı başlıkları irdelenecektir.

1.4.1. Eğitim Farkları, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Ülkelerdeki kadın istihdamı, o ülkenin kalkınma seviyesinin belirleyicileri arasında en önemli unsur olarak görülmektedir. Yoksulluğun kadınlaşması kavramı dünya geneline bakıldığında beklenen oranlara ulaşmayan kadın istihdamına dikkat

³¹ Gökalp İzmir ve Aygül Fazlıoğlu, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, TBMM Basımevi, Ankara, 2010, 1-89, s. 3.

³² Büşra Sağlık ve Hacer Yeliz Çelik, "Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü", *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018, Cilt: 2, Sayı: 2, 95-120, s. 95.

çeken en önemli unsurdur. İş hayatında kendine yer bulmakta zorlanan kadın, düşük ücretlerle yaratıcılık gerektirmeyen işlerde çalışmak zorunda kalma, ev katkısı için ücretsiz tarım işçisi olarak istihdam etme, kendi kazancında söz hakkı olmama, emeğin karşılığını alamama, ikinci sınıf muamele görme nedenleri kadının, iş gücü piyasasına dahil olmasını kısıtlamaktadır. Erkeklerle göre kadınların eğitim imkanlarına ulaşma ve faydalanması, az gelişmiş ülkelerde en önemli sorunlardandır. Eğitim düzeyi kadının hangi alanlarda istihdamda bulunacağını belirlemektedir. Eğitim düzeyinin azalması elde edilen gelirin düşük olmasına işaret etmekte, böylelikle az gelir, yoksullukla mücadelenin önüne geçmekte ve kalıcı kılmaktadır. Toplumu kalkındıran üretim, hizmet, istihdam alanlarındaki eşitsizlikleri azaltmayı amaçlayan kapsayıcı büyüme çalışmaları, olanaklardan tüm kesimin faydalanmasını amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli, kadına yönelik ayrımcı tutumlar her alanda kendini göstermekte, ülkelerin ekonomik kalkınmayı amaçlayan çalışmaları bu durumun önüne geçememektedir. Küreselleşmenin yarattığı değişimler kadının toplum ve kültür alanlarındaki konumlarını etkilemektedir. Kadının eğitim derecesinin yükselmesi gelir seviyesini de doğrudan etkilemektedir. Aile içindeki toplumsal roller kadının eğitim derecesinin yükselmesiyle birlikte istihdama katılımıyla değişiklikler göstermektedir. Çalışma hayatına giren kadın kendisine atfedilen ev içindeki sorumluluklarını destek olarak veya hizmet veren kurumlar aracılığıyla halletmekte böylelikle aile içi geleneksel roller farklılık göstermektedir³³.

1.4.2. Ekonomik Büyüme, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Küreselleşmenin etkisiyle bir tarafta farklı iş alanlarının ortaya çıktığı ve istihdamın arttığı, diğer bir tarafta ise küresel işsizlik kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Birçok alanda yansımaları görülen küreselleşmenin, ekonomik yapıya en ciddi etkisinin istihdam olduğu anlaşılmaktadır. Teknoloji alanındaki gelişmelere de yol açan küreselleşme, alanında uzmanlaşmış kalifiye eleman ihtiyacını doğurmaktadır. Üretimle ilgili yöntemlerin değişmesi, çalışanlarda aranan özellikleri değiştirmekte düşük vasıflı işçi sayısında artış gözlemlenmektedir. Teknoloji alanındaki gelişmeler değişen iş gücü ihtiyacını bilgi işçilerine çevirmiştir. İş gücü ihtiyacındaki değişimler çalışma yaşamında yer almak isteyen kişiler için göçe sebep olmaktadır. Kadınların ücret karşılığında çalışma hayatında yer alması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Bu dönem ile birlikte kadınların istihdam oranı görünür olarak artmaya başlamıştır. Esnek çalışma saatlerinin özellikle Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuk sahibi kadınların istihdam oranlarını arttırdığı

³³ Gökhan Demirtaş ve Nuray Yayla, "Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", *Journal of Yaşar University*, 2017, Cilt: 12, Sayı: 48, 339-349, s. 339.

görülmektedir. Teknolojik gelişmeler ve üretim modellerinin değişmesi kadınların yer aldığı imalat sanayisindeki eleman ihtiyacının farklılaştırdığını ve bunun da kadın iş gücü kayıplarına neden olduğu görüşleri de yer almaktadır. Ancak hizmet sektöründe eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, turizm gibi alanlarda oluşan ihtiyaçlar, kadın istihdamının genişlemesini sağlamaktadır³⁴.

1.4.3. Enflasyon, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

1980'lerle birlikte başlayan küreselleşme süreci dünya ekonomisi üzerinde birçok önemli değişime yol açmıştır. Ekonomi piyasasında 1990'lı yıllarda kendini gösteren karma ve sosyal düzenin etkileri bu değişimlerden biridir. Bu gelişmeler dünyanın ekonomi sistemlerini etkilediği gibi süreci yaşayan ülkelerde de değişikliklere yol açmıştır. İş gücü piyasaları da küreselleşmeyle birlikte yaşanan bu ekonomik değişimden etkilenmiştir. Kadının iş gücü piyasasında yer alması için konuyla ilgili, işin niteliği ve istihdam alanlarındaki gelişmelerin önemi vurgulanmaktadır. İstihdam konusuyla ilgili yapılan politik düzenlemeler, ekonomik büyüme ve kalkınma çalışmaları sonucunda kadının iş alanları üzerindeki öneminin etkisinin anlaşılmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Ülkelerin ekonomik kalkınmasında etkili olan faktörlerden kadın istihdamı sorununa dikkat çekilmesi, konuyla ilgili çalışmaları arttırmakta, ekonomi alanında yaratması beklenen olumlu gelişmeler açısından önemli bulunmaktadır. Bu durum kadın istihdamını artırma politikalarına yönelik gelişmeleri öne çıkarmaktadır. Kadın istihdamının öneminin anlaşılması ekonomi ve iş gücü alanında farklı sonuçlar ortaya çıkarmakta bu da yeni düzenleme ve ihtiyaçların doğmasına sebep olmakta ve kadın iş gücü piyasası için yapılması gereken yeni politik gelişmelere yol açmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde kalkınmışlığın önemli bir göstergesi olan kadın iş gücünün önünü açacak olumsuz çalışma şartları, ikame edilecek iş alanları, iş hukukuyla ilgili eksikliklerin çalışmaları yapılmaktadır³⁵.

1.4.4. Kayıt Dışı İstihdam, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Kayıt dışı istihdam, iş hayatının olumsuzlukları düzeyinde konuya dikkat çekmek anlamında önemli bir noktaya işaret eden, kayıtlı istihdamın sağladığı tüm sosyal güvencelerin dışında kalan bir istihdam türüdür. Küreselleşmenin etkisi, yaşanan ticari ve teknolojik dönüşümlerin etkisiyle üreticiler arasında artan rekabet,

³⁴ Fatma Zeren ve Burcu Kiliç Savrul, "Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2017, Cilt: 15, Sayı: 30, 2017, s. 88.

³⁵ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Panel Veri Analizi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, Cilt: 3, Sayı: 1, 55-86, s. 64.

üretim biçiminin değişimi, Post-Fordist düzene geçiş, süregelen çalışma sistemlerinin biçim değiştirmesiyle kayıt dışı istihdam daha görünür hale gelmiş ve bilinen sistemlerinin dışında farklı çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Kayıt dışı istihdamı küreselleşmenin biçim değiştirmesiyle ülkeler bazında hızlandıran sebeplere bakıldığında; siyasi ve ekonomi alanlarda yaşanan dönüşümler, iletişim ve teknolojinin gelişimi, sanayileşmede yaşanan gelişmelerle üretimin hizmet sektörüne doğru kayması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanım alanlarının yaygınlaşması, iş gücü niteliklerinin değişimi, neo-liberal politikalarla birlikte ticari ve ekonomik sıkıntıların çözümleri için oluşturulan yöntemler görülmektedir. Yaşanan yapısal değişimler toplumsal olgular açısından değerlendirildiğinde, kayıt dışı istihdamın köyden kente göçle birlikte kentleşme, istihdam edilecek nüfus oranındaki artış, işveren ve iş istihdamı oranındaki ihtiyaçların farklılığı ile yoksulluk ve yeni yoksulluk olgularının ortaya çıkmasıdır. İş gücü yapısındaki değişiklikler küreselleşme sürecinin etkisiyle kayıt dışı istihdamın artmasının nedenleri ve durumu oluşturan sebepleri daha iyi anlayabilmek için önemli bulunmaktadır³⁶.

Küreselleşme ile birlikte kadınlarda eğitim seviyesi yükselmekte ve iş gücüne katılım oranı artmaktadır. Bu yüzden, kadınların eğitim almalarına yönelik kampanyalarda ve sosyal aktivitelerde devlet desteği sağlanılmaktadır. Sanayileşme ile birlikte ekonomik gelişmelerin hızlandırılması nedeniyle küreselleşme yeni iş imkânları yaratmakta, iş gücüne olan katılım oranlarında da artış göstermektedir. Tarımsal alanlarda, ekonomik açıdan güçlü olanlar ile olmayanlar yeni istihdam alanlarında iş bulabilmektedirler. Küreselleşme neticesi büyüme sağlayan şehirli kadınlar sanayilerde yaratılan hizmetlerden ve istihdam kapasitelerinden gereği gibi faydalanamamaktadırlar. Kadınların kayıt dışı istihdamlara yönelmesi, iş gücünde oluşan katılım oranlarının düşmesini hızlandırmaktadır. Kentlerde yaşam mücadelesi veren eğitim seviyesi düşük kadınlar, kayıt dışı ve sigortasız işlerden aldığı ücretleri genel olarak; yemek pişirme ve çocuk bakımında kullanılmaktadır. Kayıt dışı sektörlerde çalışma şansları bulunan bu kadınlarda iş gücü arzı düşük olduğu gibi, temizlik için ev işlerinde çalıştıklarında da ödenen paralar düşük olmaktadır. Eğitim getirilerinin ve ücretlerin düşük olması nedeniyle iş gücüne katılımlar zayıf olmakta, kız çocuklarının öğretime daha az yatırım yapılmaktadır. Dolayısıyla bu durum, iş gücü piyasalarına yansyarak iş gücü arzını azaltmakta ve ücretin daha düşük seviyede olmasını sağlamaktadır³⁷.

³⁶ İpek, a.g.e., s. 167.

³⁷ Serap Palaz ve Olcay Çolak, "2008 Küresel Finans Krizi ve Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı", *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 2011, Cilt: 14, Sayı: 25, 99-115, s. 114.

1.4.5. Göçler, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Tüm dünyayı etkileyen küreselleşme sürecinin iş gücü alanında yarattığı etkiler, ülkemizde de yapısal değişimler yaratmaktadır. Kırdan tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, sanayileşmenin etkisiyle oluşan istihdam ihtiyacından dolayı kentlere göç ederek, ev içi üretimden çıkmış, dışarıda maddi gelir sağlayabildiği üretim alanlarında kendine yer edinmiştir. Daha çok tarım alanında faaliyet gösteren kadın, sanayileşmeyle birlikte üretimin makineleşmesi, emeğin yer değiştirmesi, iş alanlarının kentlere kurulması, tarımın önüne geçen girişimler, yerleşimi kırdan kente geçen kadının, istihdama katılım oranlarının azalmasına sebep olarak gösterilmektedir. Medeni durum, çocuk sahibi olma, göç unsurları kadının iş gücüne katılımını etkilemektedir. Kadın emeğinin iş gücü alanında edindiği yer, cinsiyetçi bakış açısıyla toplumsal olarak kadına biçilen iş bölümü, kadın emeğinin ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir³⁸.

1.4.6. Yasal Düzenlemelerdeki Yetersizlikler, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Gelişmişlik ya da az gelişmişlik seviyelerine bakılmaksızın birçok ülke ve Türkiye’de kadınların iş gücü katılım ve istihdam oranları düşük seviyeleri göstermektedir. Kadının birincil görevi görülen ev-içi sorumluluklar, farklı sebeplere bağlı oluşan eğitim düzeyi, köylerden göçle kentlerde yoğunlaşan nüfus, toplumların sosyal ve kültürel yapıları, olumsuz iş koşulları, kadın hakları üzerine yapılan yetersiz çalışmalar ve hukuki düzenlemeler iş gücü piyasasında kadın çalışan oranlarını olumsuz etkilemektedir. Bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğu kadını tam zamanlı ve yasal haklarının korunacağı iş alanlarından uzak tutmaktadır. İş haklarından yoksun kadın maddi manevi daha düşük şartlarda çalışmak zorunda bırakılmakta ve durum başka nedenlere yol açmaktadır. Var olan yasal haklardaki düzenlemeler, toplumsal olguların belirleyiciliği ile kadının içinde bulunduğu şartlar, iş gücünü belirsizleştiren piyasa koşulları kadını var olan koşullara mecbur bırakmaktadır. Gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında duruma daha fazla dikkat çekildiği, mevcut koşulların iyileştirilmesi için daha farklı çalışmalar yapıldığı öne çıkmaktadır³⁹.

³⁸ Nazan Şahbaz Kılınç, “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2015, Cilt: 4, Sayı: 9, 120-135, s. 122.

³⁹ Namık Hüseyinli ve Tahire Hüseyinli, “Çocuk Bakımının Kadın İş Gücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt: 16, Sayı: 34, 108-137, s. 109.

1.4.7. Gelir Dağılımında Eşitsizlik, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Akademik çalışmalarda incelenen, birçok farklı alanda yapısal ve işleyiş biçiminde dönüşüme sebep olan küreselleşme kavramı, ekonomik açıdan değerlendirildiğinde ülkelerin maddi olarak gelişimi ve kalkınmasını, ulus devlet olgusunu ve istihdam oranlarındaki artışları etkilemektedir. Küreselleşmenin gelir dağılımı üzerindeki dengesizliği araştırmaların başlıca konularından biri olarak görülmektedir. Gelir dağılımındaki dengesizliğin küresel boyutta ne anlama geldiği, bu durumu oluşturan faktörlerin sebeplerinin belirlenmesi boyutunda akademik olarak yapılan çalışmalarda, sorunun nasıl çözüleceği konusunda farklı alternatifler üretilmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte ülkeler bazında sermaye payının eşit bir oranda gerçekleşmediği, gelişmiş, az gelişmiş ülkeler arasındaki para dağılımının aynı düzeye ulaşabilme durumu göstermediği, bu da ülkelerin tamamının kalkınmasında aynı etkiyi oluşturmadığı, sürecin daha kuvvetli yansıdığı ülkelerin her tabanında aynı gücün meydana gelmediği, neo-liberal düşünce savunucularının aksine bir kısım iktisatçılar tarafından ülkeler ve de ülkeler arasındaki eşitsizliğin giderek çoğaldığı düşünülmektedir⁴⁰.

Günümüz dünyasının karşı karşıya olduğu en ciddi problemlerden biri gelir dağılımındaki eşitsizlik ve birçok faktörün sebep olduğu yoksulluk durumudur. Geçmiş zamanlardan günümüze kadar gelen maddi gelir dağılımındaki adaletsizliğin ülkelerin kalkınması önünde önemli bir engel olduğu kabul edilen bir sorun olarak görülmektedir. Bu durum tüm ülkeler bazında sosyal ve ekonomik açıdan kategorileştirilmeksizin genel bir probleme dikkat çekmektedir. Erkek egemen anlayışının ortaya çıkardığı toplumların şekillendirdiği toplumsal cinsiyet kavramı, yaşayış biçimi ve değer yargılarını oluşturmada ve kadın-erkek rollerinin tutumlarını belirlemektedir. Kültürel aktarımlarla beraber bu tutumlar, kişiler üzerinde alışlagelmiş bir duruma dönüşmektedir. Bu ayrışmanın bir sonucu olarak aile içindeki sorumluluklar, yüklenen bazı kodlarla istihdama katılamama, iş gücü alanlarında yoğun olarak hizmet alanlarında yer alma, sosyal güvenlik haklarının yoksunluğu, maaş eşitsizliği, çalışma koşulları, cinsiyet ayrımcılığının net olarak görüldüğü alanlardır. Bu mantıkla yürütülen çalışmalar buna yakın politikalar üretmekte bu da dünya çapında yüksek bir gelir eşitsizliği yaratmaktadır. Bir ülkenin gelişmişliğini gösteren sosyal, ekonomik, toplumsal boyutların içinde en önemli göstergelerden biri, o ülkenin gelir dağılımındaki adaletidir. Gelir dağılımının

⁴⁰ Soner Uysal ve Nursen Vatansver Deviren, "Küreselleşmenin Gelir Eşitsizliğine Olan Etkisinin Analizinde Yeni Bir Yöntem: Küresel Gelir Dağılımı Endeksi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, Cilt: 9, Sayı: 44, 1307-9581, s. 1250.

adaletsiz olduğu ülkelerde yoksulluk gelişmişlik bakımından önemli bir tanımdır. Evrensel boyutta bir sorun olan yoksulluk durumunun iyileştirilebilmesi için adaletsiz gelir dağılımının ortadan kalkması, ekonomik gelirin en düşük paylaşıldığı alanların gelir düzeylerinin yukarı çekilmesi ve eşit bir denge oluşturabilmek, ülkelerin her açıdan kalkınması adına çok önemli bulunmaktadır⁴¹.

1.4.8. Ücret Ayrımcılığı, Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Emek üzerinden okunan kadın üretiminin biçim, nitelik ve istihdam açısından ucuz iş gücü kaynağı olarak görülmesi, ucuz iş gücü talebi olan ekonomi piyasası için önemli bir durumdur. Sermaye piyasası için iş gücü dışındaki, kadını istihdam edebilecek duruma düşük ücret ve kolay şartlarla ikna edebilecek koşullar oluşturması, emeğin değersizleştirilmesi, çalışmanın karşılığında kazanılan ücretin toplumsal bakış açısıyla “ikincil gelir” olarak okunması, ev içinde yükümlülüğü olarak görülen, çalışma hayatına girdikten sonra da hiçbir şekilde değişmeyen sorumlulukları iş hayatıyla birlikte yürütme zorunluluğu tam zamanlı çalışma sistemlerinin içerisinde olamamayı, bunun yerine atipik çalışma sistemlerine uyum sağlamayı, koşulları zor ve tekrarlayıcı işlerde yoğunluk göstermekte, mecburi şartları kabullenme, örgütlenememe, gözden kolayca çıkarılacak çalışan olarak görülmesi, ucuz iş gücü olarak değerlendirilen kadın iş gücünü çekici hale getirmektedir. Kadın ve erkeğin ücret eşitsizliği, toplumun farklı alanlarında da görülen cinsiyet eşitsizliğinin iş hayatındaki göstergelerinden biridir. Aynı değerdeki emeğe farklı ücret uygulaması, durumu açıklayan en belirleyici unsurdur. Kadınların cinsiyete dayalı ayrıştırılan iş bölümlerinde düşük ücretlere tabi tutulan çalışma alanlarındaki sayısal yoğunluğu, durumu anlatan bir diğer sebep olarak gösterilmektedir. Sağlık sektörü de dahil farklı birçok alanda yatay ayrımcılığın oluşturduğu ücret eşitsizliği ortaya çıkmaktadır⁴².

Kadınların daha düşük ücretlerle, süreklilik gerektirmeyen, düşük kaliteli iş alanlarında istihdam edilmesi, istihdam oranlarına katılıp katılmama oranlarını etkilemekte, kadınların iş gücü oranını azaltmakta, uzun yıllar kadının iş hayatında yer almasına engel olmaktadır. Kadınların iş yaşamına katılımlarındaki en önemli sebeplerden biri olarak görülen aile bütçesine katkı düşüncesi kadını niteliksiz, ihtiyaç halinde hangi iş olursa çalışabilecek, yeteneklerini ve performansına yatkın

⁴¹ Fethi Anıl Mayda ve Sibel Vurkun, “Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi”, *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 2018, Cilt: 4, Sayı: 2, 230-244, s. 214.

⁴² Betül Urhan ve Nilay Etiler, “Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, *Çalışma ve Toplum*, 2011, Cilt: 2, Sayı: 29, 191-215, s. 192.

işlerde sadece çalışmak, üretmek ve iş hayatında olmak için değil bir zorunluluktan dolayı çalışma algısı kadınları, yedekte bekletilen bir işçi olarak görmektedir. 1980 sonrası Türkiye’de yaşanan ekonomik sıkıntılar sonrası kadınların istihdam oranının yükseldiği görülmektedir. İş gücü alanında varlık gösteren kadınların en çok yoğunlaştığı alanlara bakıldığında üstlenilen emeğin daha fazla olduğu, kazanılan ücretlerin az, yoğun ve niteliği düşük işlerde istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır. Kadın istihdamının daha az değerinde ve yedekte anlayışı, kadının bu alanlarda yoğunluk göstermesine sebep olarak düşünülmemekte, bunun yanı sıra iş yaşamında kadın-erkek arasındaki dengesizliğe sebep olmaktadır. İş yaşamında devam eden kadın-erkek arasındaki ücret eşitliğinin sebepleri bu şekilde ortaya konmaktadır. Ülkemizdeki kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğini değerlendirebilmek için yeterli bilgi olmadığı görülmektedir. Ancak durumun diğer batılı ülkelere göre eşit görüldüğü bazı kurumsal şirketlerin olduğuna dair bilgi tespit edilmektedir⁴³.

1.5. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI

Bu kısımda; 2000-2017 yılları arası kadın istihdamı, 2000-2017 yılları arası medyada kadın istihdamı başlıkları araştırılacaktır.

1.5.1. 2000-2017 Yılları Arası Kadın İstihdamı

Türkiye’de 2000 ile 2017 yılları arasındaki dönemlerde, tarım sektörlerindeki istihdamı sağlanan erkeklerin oranı düşmekte iken inşaat, hizmet sektörü ve sanayide arttığı görülmektedir. Yıllara göre iktisadi faaliyetler incelendiğinde ise ülkemizde tarım alanında istihdam edilen kadınların payı da giderek düşmektedir. Yıllar içinde kırsal kesimden kentlere yapılan göçler nedeniyle kadınların tarım alanlarındaki istihdam payı erkeklere göre çok düşük seyretmektedir. Türkiye’de kadınların, hizmet sektöründe ve sanayi kesiminde istihdam edilmesinde artış olduğu halde inşaat sektöründe cinsiyet ayrımcılığının henüz aşılamadığı gözlemlenmektedir. Son zamanlarda kırsal kesimde yaşayan kadınlarda iş gücü katılım oranları düşmekte iken, kentlerde yaşayan kadınlarda iş gücü katılım oranları daha da artmaktadır. Tarım alanında yevmiyeli veya ücretli olarak çalışan erkeklerin oranı kadınlara göre daha yüksek seviyelerde bulunmaktadır. İşverenler açısından her iki cinsiyet de düşük ve aynı seviyede ücret almakta iken, tarım alanındaki erkeklerin çoğunluğu kendi hesabına çalışmakta, kadınlarda ise bu oran düşük seyretmektedir. Tarımda istihdamı sağlanan kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçiliği şeklinde çalışmakta, sosyal güvenceden ve ekonomik bağımsızlıktan yoksun

⁴³ Kocacık ve Gökkaya, a.g.e., s. 212.

kalabilmektedir. İş hayatında kadınlar belli seviyelere kadar yükselebilmek, devamında ise daha çok ilerleme imkânı bulamamaktadır. Bu yüzden Türkiye’de, “cam tavan”ın halen istenen düzeyde kırılmaması nedeniyle kariyer basamakları arttıkça kadınların temsili de azalmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılığı, kadınların istihdam edilmesini etkileyen önemli faktör olarak görülmektedir. Dolayısıyla bütün eğitim düzeyindeki kadınlar, aynı eğitim düzeyinde olan erkeklere göre daha düşük seviyede ücret alabilmektedirler⁴⁴.

1.5.2. 2000-2017 Yılları Arası Medyada Kadın İstihdamı

Sosyal medya açısından televizyonlar, insanların gündelik hayatına ilişkin bilgilendirmeler yapmakta ve Türkiye’nin toplumsal gündemini hayli etkilemektedirler. Bu yüzden Türkiye’de, en popüler televizyon programlarını yerli diziler oluşturmakta, kadınlar bu dizilerde farklı öyküleri farklı kurgularla sunabilmektedirler. Genellikle yerli televizyon dizilerindeki kadın tiplerinde kadınlar anne olarak sunulmakta ve aileler ile bir tutulmaktadır. 2000’de yapılan “Popüler Kültürde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Öğeler” adlı araştırmada, kadınların statü ve konumuna yer verilmektedir. Genellikle kadınların aile odaklı anne kimlikleriyle ya da ev kadını olarak temsil edildiği, ev dışındaki alanda erkeklerin, ev içi alanda ise kadınların olduğu dile getirilmektedir. Dolayısıyla, kamusal alanlar ve sokaklar daha çok erkeklere ayrılmakta, kadınlar ise çoğunlukla özel alan veya evler ile özdeşleşmektedirler. Ülkemizde kadın kahramanlar ve tipler bulunsa da, gelenekselleşen cinsiyetçi söylemler ağırlığını hissettirmektedir. Piyasadaki mevcut ürünlerde ise genellikle cinsiyetçi zihniyetler yansıtılmaktadır. Sektörlerde, çalışma koşullarının yoğun olması, “erkek egemen” topluluğunun fazla olması sebebiyle kadına olan bakış açıları ürünlere yansıtılmamaktadır. Televizyon dizilerinde kadınlarla ilgili olarak genellikle; kariyer ve evlilik ya da kariyer ve aşk temalarına yer verilmektedir. Bu yüzden seçim yapılırken ya zorlu kamusal yaşamlar ile erkeklerin himayesi arasında olmaları ya da çocuklar ile iş arasında olmaları gerekmektedir. Toplumumuzda kadın ve erkeğin bulunduğu karşıt durumlarda kadınların istihdam edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu durumda çıkabilecek karşıtlıklardan ilkinin; ev içi işler ve çocuğun büyütülme işinin ataerkil toplumlarda kadına verilmesi ile özdeşleşmektedir. İkincisini ise, kısmen de olsa kamusal rekabet alanlarının erkeğin tekelinde olması sebebiyle kadınlara yönelik erkek baskınlarından kaynaklanmaktadır⁴⁵.

⁴⁴ Merve Özcan, *AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin Kadın İstihdamı Karnesi*, İKV, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, Ocak 2019, 1-39, s. 8.

⁴⁵ KSGM, *Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Öğeler*, Ankara, KSSGM Yayınları, 2000, s. 111.

İKİNCİ BÖLÜM

ETİK, MESLEK ETİĞİ

Bu bölümde etik ve meslek etiği ile ilgili kavramlar, etik türleri, etik davranış ilkeleri, kadın çalışanlar açısından etik başlıkları üzerinde durulacaktır.

2.1. ETİK VE MESLEK ETİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Gelenek, görenek ve ahlak kavramlarıyla etik, benzer anlamda ifade edilmekle birlikte farklı anlamlarda da kullanılmaktadır. Etik, meslek etiği ve etik dışı kavramlar günümüzde insanların davranışları üzerinden tanımlanan ifadelerle birlikte çokça kullanıldığı görülmektedir. İnsanın yaşamsal tüm davranış biçimlerini etik değerler çerçevesinde ölçmek doğru olmamakla birlikte, insan davranışlarını ahlaki tutum ve normlardan uzak değerlendirmek de güçtür. İnsanın ve iletişimin olduğu her yerde etik davranış biçiminden söz etmek ve etiğin tüm insan ilişkilerinde çok önemli bir unsur olduğu belirtilmektedir. Bu kısımda etik kavramı, meslek etiği kavramı, çalışanlar açısından etiğin önemi, işletmeler açısından etiğin önemi ve toplum açısından etiğin önemi başlıklarına yer verilmiştir⁴⁶.

2.1.1. Etik Kavramı

Etik, kişilerin toplumsal tutum ve davranış biçimlerini tanımlayan bir kavramdır. Toplumsal normların belirlediği davranış biçimlerinin oluşturduğu ahlak kavramı, bu davranışları meydana getiren sebep ve tutumlar hakkında görüşler ortaya koymaktadır. Etik, ahlaki kurallar ve davranışları meydana getiren ölçülerin kaynağını ve değerlerini anlamaya çalışan bir disiplindir. Ayrıca etik, bireylerin bir arada, daha iyi bir yaşam için gereken koşulların sağlanması adına düşündükleri kişisel katkılar şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda etik, iyi ve kötü arasındaki farklılığı ortaya koymaktadır. Topluların kabul ettiği genel değerler çerçevesinde doğru-yanlış, ödev-yükümlülük gibi tutumları etik, felsefi bir bakış açısından görmeye çalışmaktadır. Etik kavramı ahlaki davranış biçimi üzerine bilinçli bir şekilde düşündürmektedir. Birey ortaya koyduğu davranışların sebeplerini ve hangi yollarla yaptığını kendince doğru olduğuna inanmadan ve bunun doğruluğuna ikna olmadan hayatını sürdürmesi mümkün görünmemektedir. Birey, ister istemez ahlaki davranış biçimi çerçevesinde sorgulama yapmaktadır. Sadece insana ait olan ahlaki

⁴⁶ Mehmet Murat Payam, "Polislerin ve Polis Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri: Elâzığ ve Malatya Örneği", *İş Ahlakı Dergisi*, 2016, Cilt: 9, Sayı: 1, 7-24, s. 8

yargılamalarda kişi doğru bulduğu şeye doğru veya haklı, yanlış bulduğu şeye yanlış veya haksız tanımlarını vermektedir⁴⁷.

Etiğin kabul edilen iki tanımının ilki şöyle açıklanmaktadır; toplumun genel kesimi tarafından kabul gören, toplumsal olarak alışılmış ve öğrenilmiş, gelenek ve göreneklere uyumlu davranan birey etik davranışlar sergilemektedir. Bir diğer tanımla etik; bireye toplumsal olarak verilen, genel olarak kabul gören öğretilerin hangisinin doğru, hangisinin yanlış olduğuna dair bireysel bir anlayış biçimi geliştirmesidir. Kişi inandığını ve yaşam biçimini ona göre şekillendirdiği birey-toplum-doğa ilişkilerini etik değerler çerçevesinde ele almaktadır. Toplumların yaşam biçimlerini etkileyen unsurlarla şekillenen bireyler, bu unsurların etkilediği ortak yaşamsal faaliyetlerini meydana getirmektedir. Doğaya gösterilen etik davranışların kişinin kendisine ve topluma olan özeni ve gelecek nesillere karşı olan mesuliyet duygularının aktarımı olarak görülmektedir⁴⁸.

2.1.2. Meslek Etiği Kavramı

Meslek etiği, mesleklerin yürütülmesi için gerekli olan işleyişin meslek mensupları tarafından kabul gördüğü kurallardır. Meslek mensuplarının birbirlerine meslek etiği kuralları çerçevesinde, adil yaklaşımı ve nasıl hizmet verdiği, kendi alanlarında diğer muhatapların güvenini ve inancını arttırmanın yanında gönül rahatlığıyla kendi tecrübe ve işleyiş yapısına olan güveni sağlamaktadır. Meslek etiği kavramı için yapılması gereken eylem, yerine getirilmesi beklenen görev ve üstlenilen vazife önem taşımaktadır. Meslek mensubu kişiler meslek etiği hassasiyetini sadece kendi faydasına değil, diğer çalışan kişilere, topluma, hizmetin verildiği müşteriye ve devlete karşı aynı hassasiyet ve mesuliyetleri taşıması gerektiği vurgulanmaktadır. Genel kabul görmüş kurallar çerçevesinde iş eylemini yerine getiren, zaman yönetimini kontrol edebilen, kullanılan kaynakların verimini arttıran kişiler toplum tarafından da onay almaktadır. Bir meslek grubuna dahil kişinin bireysel faydanın yanı sıra toplumsal faydaları da gözeterek sorumlulukların bilincinde davranması gerekmektedir. Bir işin doğası gereği belirlenmiş olan işleyiş ve yönetim dinamikleri benimsenmiş ve o unsurlar göz önüne alınarak düzeni neyin bozup neyin bozmayacağı kurallarının bütünü meslek etiği kavramını açıklamaktadır. Toplumların, kişilerin, kurum veya kuruluşların etik davranış biçimi

⁴⁷ Aydın Usta, "Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, Cilt: 1, Sayı: 2, 39-50, s. 41.

⁴⁸ Annemarie Pieper, *Etik*, Ayrıntı Yayınları, Ankara, 1999, s. 30.

meslek etiği kavramını etkilemektedir. Meslek etiği kavramı diğer meslek gruplarından, toplumun etik normlarından, devletin yasalarından etkilenmektedir⁴⁹.

İş etiği kavramı dünya ekonomisindeki küreselleşmesi sebebiyle iş dünyası için vazgeçilmez bir hale gelmiştir. İşletmelerin başarısı açısından iş etiği kavramını benimseyen ve uygulayanlar, rakiplerine göre daha avantajlı durumda ve daha uzun vadede devamlılıklarını sürdürürken, bu kavramı dikkate almayan işletmelerin geride kaldığı ve başarısız oldukları görülmektedir. Etik kavramını yapısal olarak gördüğümüz alanlardan iş etiği, çalışan kişiden beklenen üretimde, işin hangi koşullarda doğru ve yanlış yapılacağını farkında olmak ve doğru olanı yapmaya çalışmaktır. İşletmeler belli bir üretim ve karşılığında kar elde amacıyla hizmet veren ekonomik birimlerdir. Belli bir amaçla faaliyet gösteren bu kuruluşlar sadece ekonomik açıdan değerlendirilmemektedir. İşletmeler yapısal olarak etkilendikleri, içinde buldukları toplumun kuralları, kültürel öğretileri, yaşam biçimi ve değerlerinden ayrı düşünülemez. İş etiğinin tek olmamakla birlikte birçok tanımı yapılmaktadır. İşletmelerin ekonomik menfaat ve amaçları ile toplumun sosyal refahı arasındaki doğru ilişki kurmak, kurallara ve inançlara dayalı bir bilinç oluşturduğu düşünülmektedir⁵⁰.

2.1.3. Çalışanlar Açısından Etiğin Önemi

İşletmelerin, gelişmekte olan ya da yeni oluşan pozisyonlar ile ilgili bilgi sahibi olmaları mesleki etik açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden işletme çalışanlarının yeniliğe açık olmasında; bireylerin işletme yönetimlerine dâhil olması, hizmetlerden istifade edilmesi açısından daha çok fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla, kurum kararlarının vatandaşa duyurulmasında ve karar alınma sürecinde etiksel davranışların ihmal edilmemesi gerekmektedir. Ayrıca, işletmelerde gerekli olan resmi bilgi ve belgelerin yönetimden istenilmesine ve vatandaşa karşı tarafsız davranılmasına da meslek etiği olanak vermektedir. Kamu hizmetinde bulunan kurum ve kuruluşlarında görev alan kişilerin; dürüst, adil, doğru tutum sergilemesi, hakkaniyetli olması, gerektiğinde hesap verebilir olması gerekir⁵¹.

Mesleki etik davranışları, çalışanlar arasındaki etki alanlarının sorgulanabilmesi açısından birçok farklı nedene dayandırılmaktadır. Etik ile ilgili

⁴⁹ Burcu İşgüden ve Adem Çabuk, "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006, Cilt: 9, Sayı: 16, 59-86, s. 59.

⁵⁰ Nilhun Doğan, "İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküşü", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009, Cilt: 10, Sayı: 16, 179-200, s. 179.

⁵¹ Mustafa Lütfi Şen, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, T.C. Başbakanlık Yayınları, Ankara, 2012, s. 28.

yapılan uygulamalarda, işletme yöneticileri sadece etiğe önem vermemekte, çalışanlarının fikir ve düşüncelerine de değer vermektedirler. Etik konusunda çalışan personele verilen eğitimlerle farkındalık sağlanabildiği gibi, işletmelerde yapılan Ar-Ge çalışması ile de çalışanlarının moral ve motivasyonunu arttırabilmektedir. Çalışanların, işletme veya işe bağlılığının arttırılması amacıyla meslek etiği konusunda belli sürelerde eğitim verilmesi önemli fayda sağlamaktadır. İşgörenler açısından etik dışı ya da etiksel davranışların sergilenmesinde bireysel ve sosyal birçok faktör etkili olmaktadır⁵².

2.1.4. İşletmeler Açısından Etiğin Önemi

Etik çalışma standartlarının olmadığı iş yerleri çalışanlar üzerinde etiksel ikilem yaratmaktadır. Mevcut çalışanlar ya da iş hayatına yeni başlayacaklar için etik ikilimde kalma durumuna karşı etik kuralların iyi bilinmesi yaşanacak sıkıntıların engellenmesi açısından önemlidir. Kişi veya gruplar açısından davranışların etik olup olmadığına karar verebilmek için doğru, yanlış, iyi, kötü değerlendirmelerini yapabilmeye yol açmaktadır. Kişisel satışta etik kavramında çalışanın hem bağlı bulunduğu iş yerine hem de tüketiciye karşı etik olmayan yaklaşımlardan uzak, ilkeli, dürüst davranmasını sağlayacak kuralların toplamı ortaya çıkmaktadır. Çalışan bireyin üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken etik olan veya olmayan davranış biçimini ayırt edebilmesini belirleyen kurallar olarak da açıklanmaktadır. İşleyiş yapısının etik dışı kurallarla yürütülmesi hem müşteri için olumsuzluklara yol açmakta hem de işletmeler açısından maddi gelirleri yükselmektedir. İş etiğinin yeterince uygulanmadığı işletmelerde ortaya çıkan bu sonuç, özellikle emeğe dayalı üretim yapan iş yerleri için daha önemli olmaktadır⁵³.

Etik ilkelerin uygulanması örgütlerde verimli, huzurlu ve etik bir ortamın sağlanmasında önemli bir faktördür. Görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde etik kuralların belirleyici olduğu ve işletmelerin ahlaki kurallar çerçevesinde davranış gösterebilmesinde etkili olduğu görülmektedir. İş etik anlayışını benimseyen ve bu doğrultuda faaliyet gösteren örgütler uzun yıllar boyunca varlığını gösterebilme şansını elde etmekte, hizmet verdiği kesimin güvenini kazanmakta ve alanındaki diğer işletmelerinin önüne geçebilmektedir. Etik yaklaşımları benimseyip bu doğrultuda hareket eden işletmelerin iş bilinci daha fazla gelişmektedir. İşletmelerin etik davranış ve kurallarla hareket etmesi ürettikleri hizmet, doğaya zarar verecek

⁵² Melisa Erdilek Karabay, *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2015, s. 106.

⁵³ İnci Varinli, "Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2004, Cilt: 4, Sayı: 1, 44-53, s. 45.

tüm etkenlerden uzak üretim ve bu konuda bilinçli bir yaklaşımı benimseyen, gelecek nesle daha temiz ve güvenilir kaynak bırakmak, çalışma yaşamını etkileyecek olumsuz şartları tespit edip önlem almak, çalışanların performansını artıracak olanaklar yaratmaktadır. Ayrıca etik anlayışı benimseyen örgütler toplumun ekonomik ve kültürel seviyesini yükseltecek olan alanlarda etkili olacağı gibi, etiğin en önemli unsuru olan doğruluk ve dürüstlük ilkeleriyle hareket etmenin önemi vurgulanmaktadır⁵⁴.

2.1.5. Toplum Açısından Etiğin Önemi

Dünya nüfusunun her geçen gün artması nedeniyle insanlar bir arada yaşamının gerekliliği için sosyal, siyasi, ekonomik ve coğrafi gruplar oluşturmuştur. Topluluklar halinde yaşayabilmek için bireylerin oluşturduğu bu yapıların anlaşılması önemlidir. Bireylerin temel hak, hukuk ve değerlerinin anlaşmazlık noktasında toplumsal açıdan ele alarak değerlendirilmesinde ve uygulanmasında etik kuralların amacı vurgulanmaktadır. Bireysel tutum ve davranışlar her ne kadar önemli bulunsa da genelde bir arada yaşamının getirdiği sebeplerle toplumsal değerlendirmeler öne çıkmaktadır. Toplumsal olarak yaşamın hedeflediği öğeler, gerçek hata, kabul edilebilir edilemeyen, uygun olan olmayan gibi toplumsal olarak karşılığı olan değerleri düzenlemektedir. Örgütler de bu haklarla belirlenen tutumların iradesiyle işletme ve toplum özelinde yarar sağlamaktadır. Bu kurallar çerçevesinde hem ekonomik işletme, hem toplumsal alanda sağlanması gerekli olan sorumluluk ve uygun şartlar elde edilmektedir⁵⁵.

2.2. ETİK TÜRLERİ

Etik türünün hedefinin belirlenmesi ve etiğin farklı ayrımlara tabi tutulması için iyyinin tanımlanması gerekmektedir. İyi, ahlak öğretilerinde; mutluluk, haz, iyilik, doğruluk, sevgi, ödevlerin yerine getirilmesi gibi anlamları içermektedir. İyi daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için değişik ahlak tiplerine ayrılabilir. Kısaca iyi, ahlak öğretilerinin birbirinden ayırmakta olan iyi üzerinde bulunan bütün anlayışlar şeklinde tanımlanabilir. Yürürlükte olan ahlak eğitimcilerinin birleştiği asıl nokta; çalışanların kötü ya da iyyinin ne olduğuna inanılmasından geçmektedir⁵⁶.

⁵⁴ Selen Doğan ve Abdullah Karataş, "Örgütlerde Sosyal Sorumluluk Bilinci ve Güven Ortamının Oluşturulmasında Etiğin Önemi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2012, Cilt: 26, Sayı: 1, 93-109, s. 94.

⁵⁵ Hasan Gül ve Hakan Gökçe, "Örgütsel Etik ve Bileşenleri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008, Cilt: 13, Sayı: 1, 377-389, s. 382.

⁵⁶ Bedia Akarsu, *Mutluluk Ahlakı*, İnkılâp Yayınları, İstanbul, 1998, s. 9.

Bu kısımda; betimleyici etik, normatif etik ve meta-etik gibi etik türleri ele alınacaktır.

2.2.1. Betimleyici Etik

Betimleyici etik için geçmişten günümüze gelen ahlaki tutum ve davranışların belirleyici olduğu görülmektedir. Betimleyici etiğin ortaya çıkması için normatif etiğin oluşumunun önemi vurgulanmaktadır. Etik yargıların oluşumu için toplumların kendiliğinden meydana getirdiği bu unsurların belirleyiciliğinde belli bir gruba ihtiyaç duyulmaktadır. Bireyin hangi tutumlarının ahlaki olduğu, bu tutumların nasıl oluştuğuna dair bilgiler elde etmek ahlak bilimi olarak bilinen bilime, betimleyici bir işlev kazandırmaktadır. Yaşamsal faaliyetini sürdüren insanın kendi için olması gerekenin dışında betimleyici ahlak, genel bir etik davranış durumu ortaya çıkarabilmek için her insanın kendi için gerekli olanında uzaklaşarak, toplumsal bir genelleme yapmaktadır. Yani betimleyici ahlak, durum ve durumu oluşturan davranışları göstermektedir⁵⁷.

Betimleyici etik, toplumsal ve evrimsel algı açısından ele alındığında etiğin, güçlü ve uyarıcı manalar taşıdığı görülmektedir. Dolayısıyla betimleyici etiğin, bilimsel verilere dayanan bilgileri dışarıdan gözlemleyebilen bir yaklaşımla tanımlanmaktadır. Betimleyici etik, ahlaki eylemler açısından, değerlerin yerine bilimsel verilerle ilgilenmekte, olması gerekenlerin yerine de olmuşları ele almaktadır. Bu yüzden ahlaki inançlarımızla ilgili olarak psikolojik ya da sosyolojik olgular incelenmektedir. Dolayısıyla, ahlak yasalarında oluşan yaklaşımlar, belli biçimlilik üzerine kurulamamaktadır. Diğer taraftan Wilson, akli referansa odaklı ahlaki fikirleri tanımadığını belirtmektedir. Wilson'un betimleyici etiği, ahlak ile güdülenmelerin gelişimini tamamlamayan, birbiriyle farklı ve çelişkili durumun uyarlanılmasına dayandırılmaktadır. Canlıların karşılaştığı problemin çözümünde farklı evrimlerden geçmesi nedeniyle, belli kurallar üzerine kurulan ahlaki yasaların aranmadığı görülmektedir. Norm ve kuralların oluşturulması yerine betimleyici etik, bireylerin yaptığı eylemlerin sonucuna odaklanmaktadır. Betimleyici etiğin, insanların inancı ve ahlaki bakış açıları üzerinde de olguya dayanan etik türü olduğu kabul edilir. Betimleyici iş etiğinde, işletme çalışanlarının sıkıntıları ve ahlaki boyutları incelenmekte, tutum ya da eylemlerin etik içerikleri üzerinde durulmaktadır. Ayrıca

⁵⁷ Ahmet Kesgin, "Etik Üstüne", *Dini Araştırmalar*, 2009, Cilt: 12, Sayı: 35, 143-160, s. 154.

betimleyici etiğin, çözüm üretebilmek için analitik yaklaşımlarla çalıştığı bilinmektedir⁵⁸.

2.2.2. Normatif Etik

Normatif etik ahlaklı bir yaşam için ortaya konan davranış, tutum ve düşünceleri açıklamaktadır. Normatif etik kodlamalarla aktarılan davranışların, ahlaki normların gerçeklikle ilgisini ortaya koymaktadır. Ahlak kavramıyla ilgili hissiyatın çıkarımlarının doğruyla olan ilgisini “erdemli bir yaşamın nasıl olabileceği” sorusu üzerinden anlatmaktadır. Normatif etik doğru bir yaşamın nasıl olacağı, doğru eylem ve insan olmanın erdemleri ile ilgilenmektedir. Ahlaki bu tutumların belirlenmesinden çok normatif etik bu normların oluşma sebepleri üzerinde durmaktadır. Normatif etiğin bu anlayışı “en doğru” olana gönderme olarak kabul edilmektedir. Toplumlari oluşturan bireylerin birbirleriyle yaşamlarını sürdürürken ahlaki tutumlarında belirleyici rol oynayan normatif etik, neyin gerçek neyin gerçek olmadığı, neyin uygun neyin uygun olmadığı, bazı şeylerin neden yapılması bazılarının neden yapılmaması gibi yanlış ve doğrunun ayırt edilebildiği bir yaşamın benimsenmesidir. Normatif etik daha adil ve etik bir yaşamın sürdürülebilmesi için bireye iyi bir insan olmanın değerlerini, ilişkilerin temelini oluşturan saygı ve hakların neler olduğu, insan davranışlarını etkileyen ve düzenleyen tutumlarda yol gösterici olmaktadır⁵⁹.

Etik, ahlak ve moral olguları normatif etiğin yapısıyla bağdaşmaktadır. Ahlak felsefesinin yapısıyla değerlendirildiğinde etik, ahlakın ortaya çıkış biçimine benzetilmektedir. Normlar, belirlenir, uygular ve eylemin ortaya çıkmasına zemin oluştururlar. Normatif etik, betimsel etiğe göre insanların kendi önzeleriyle hayatın içinden doğan anlamlarıyla, toplumdan uzak olmayan doğal akışıyla onu oluşturan, belirli çerçeveler koyan bir disiplin oluşturmaktadır. Her birey doğuştan itibaren ahlaki kuralları belirlenmiş bir topluma doğmakta ve her ortaya konan tutum bu değerler içerisinde ele alınmaktadır. İnsana yaşama biçimini gösteren ahlak kavramı insan hayatı için çok önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Geçmişten bugüne bireyler tarafından kendisine göre oluşturulan tutumlar doğal olarak görülmektedir. Normatif etiğin anlam biçimi bu şekilde anlatılmaktadır⁶⁰.

⁵⁸ Mahmut Arslan ve Ümit Berkman, *Dünya'da ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi*, TUSİAD Yayınları, İstanbul, 2009, s. 33.

⁵⁹ İrfan Erdoğan, “Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2006, Sayı: 23, 1-26, s. 6.

⁶⁰ Kesgin, a.g.e., s. 156.

2.2.2.1. Erdemlilik Etiği

Erdem ifadesi, kavramsal açıdan; yiğitlik, ahlaklılık, adaletlilik ve bilgelik gibi özellikleri içermektedir. Erdemli bir insanın; adaletli, cesur, bilge ve ahlaki değere sahip olması beklenilmektedir. Erdemlilik kavramı, özüne ya da değerine uygun bir şekilde benimsendiğinde işletmede; yöneticiler, çalışanlar ve hizmet verilenler arasındaki uyumun daha iyi sağlandığı görülmektedir. Bu yüzden, günlük hayatımızda her meslek dalında çalışan insanların erdemli hareket etmesi gerekmektedir. Sosyal hayatta erdemsiz insanlar, birçok problemin çıkmasına sebep olmaktadır. Toplumumuzda görev yapan öğretmenin, avukatın, mühendisin, sporcunun, politikacının ve gazeteci gibi bireylerin erdemli olması, ülkenin gelişimi açısından önem taşımaktadır. Erdemli etiksel davranış sergileyen insanların; adil, ön yargısız, dürüst ve tarafsız bir duruş sergilemesi gerekir. Erdemsiz bireyler ise, küçük de olsa kendi çıkarı için fırsat kollamakta ve her türlü hile ve tuzağa başvurabilmektedirler. Toplumda, ahlaki değerlerin esas alınarak, davranışların özümsetilmesi neticesinde eyleme dönüştürülerek erdemli nesiller yetiştirilebilir. İşletmedeki faaliyetlerde, erdemli bir davranış sergileyen çalışanların işletmeye sağladığı katkı nedeniyle hedefler daha uygun şekilde gerçekleşebilmektedir. Günümüz insanları çalışma hayatında ve sosyal hayattaki sorunlarını, erdemli davranışlar sergileyerek minimize etmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, meslek gruplarının erdemli ve nitelikli bireylerden oluşması, ülkenin gelişmesi bakımından büyük bir önem taşımaktadır⁶¹.

2.2.2.2. Teolojik Etik

Teolojik etik ifadesi kısaca erek etiği şeklinde de kullanılmaktadır. Teoloji kavramı, Yunancada, “tamamlama” (telos) ve “bilgi” anlamına gelen sözcüklerden türetilmektedir. Dolayısıyla bu tür yaklaşımları hayal ederek, belirlenen hedeflere ulaşarak istenilen sonucun elde edilebilmesi; ahlaki yükümlülük ve doğru davranışlarla mümkün olabilir. Bu yüzden teolojik gelenekler, Bentham ve Mill ile birlikte anılmakta, faydacılığın modern anlamları olarak da bilinmektedir. Teolojik etik geleneğinde kararlar, ahlaki sorumluluğa göre alınmakta sonuçlar ise doğru davranışa göre değerlendirilmektedir. Teolojik teorilerin, ahlaki eylemlerin değerini belirleyen sonuçlar olduğu ileri sürülmektedir. Teolojik teoriler ile ahlaki eylemlere ulaşılabilmesi için nihai sonucun ahlaki davranışlar ve iyilikler ile gerçekleşebileceği savunulmaktadır. Teolojik teorilerinin temel problemiğini, kendini en iyi şekilde gerçekleştiren, bireysel mutluluğu yakalayan “en yüksek iyi” davranışının

⁶¹ Mehmet Türkeri, *Etik Değer Açısından, Eğitim, Siyaset, Kamu, Çalışma Hayatı ve Bilim*, Lotus Yayınevi, İstanbul, 2015, s. 75.

özümsemesinden kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre; bir kararın ya da eylemin teolojik etik bakımından değerinin anlaşılması; beklenen ya da elde edilen sonucun ancak fayda sağlaması ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle teolojik eylemler, insanlar için daha çok faydalı olduğu sürece etiksel açıdan değer kazanmaktadırlar⁶².

2.2.2.3. Pragmatik Etik

Ahlaki açıdan iyi görülen eylemler her daim doğru olmayabilir, aynı şekilde doğru kabul edilen eylemlerde her daim ahlaki açıdan iyi bir eylem olmayabilir. Her hatalı eylem de ahlaki yönden mutlaka kötüdür denilemez. Bir davranış ya da eylem hem pragmatik hem de ahlaki yönden doğruysa etik olarak kusursuzdur. Ancak herhangi bir davranış ya da eylemin gerçek manada kusursuz mu veya kusurlu mu olduğunu anlayabilmek deneysel düzlem içinde oldukça zor olmaktadır. Bunun nedeni eylemin altındaki iradenin bilinmesi oldukça güçtür. Kant, gerçekleştirilen eylemlerin ahlaki açıdan doğru olduğunu deneysel düzlemde yalnızca iddia edebileceğini, fakat bu kalitesinden kesinlikle emin olunamayacağını ifade etmektedir. Etik alanda en mükemmel iyi; eksiksiz biçimde gerçekleştirilmiş, bütün şeklinde başarılı olmuş, kendinden daha iyisinin olması imkansız ve pratik olan demektir. Bu durum da insan olabilmenin en kusursuz halini sembolize eder. Günümüzde özveri düşünce yapısı meşruluğunu kaybetmiş; insanlar artık ahlaki açıdan ideallerine ulaşmak ve ahlaki yönde değerlerini korumak için teşvik edilmiyorlar ve bu sebeple kendi çizgilerini zorlama taraftarı değiller. Politikacıların ütopyaları tam anlamıyla öldürmüş olması nedeniyle dün idealist olanlar bugün artık pragmatik duruma gelmişlerdir. Bauman “bizimkisi katıksız bireycilik çağı ve sadece hoşgörü talebiyle sınırlanan iyi yaşam arayışı revaçta” ifadesiyle modern ahlak biçimini eleştirmektedir. Bauman etik bakımından en mühim meselelerinin toplumsal adalet, insan hakları, bireysel yetki ile barışçıl işbirliği arasında bulunan denge, kolektif refah ile bireysel davranışın uyumlu hale getirilmesi gibi aktüelliğini koruduğunu belirtmektedir⁶³.

2.2.2.4. Deontolojik Etik

Deontolojik etik alanında, Kant ve Aquinas genellikle birliktelik göstermektedir. Kararlar prensiplere ya da görevlere dayandırılır. Deontolojik kuram çeşitleri, gerçekleştirilen eylemin yanlış, doğru ya da eylem olmasında etken şeyin, eylemin

⁶² Mustafa Demirci, “Kamu Yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri”, *Kamu Yönetimi Yazıları*, (Editörler: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen), Nobel Yayınevi, Ankara, 2007, s. 200-220, s. 202.

⁶³ Annemarie Pieper, *Etiğe Giriş*, (Çeviren: Veysel Atayman ve Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999, s. 148.

sonuçlarının iyiliğinin, kötülüğünün beraberinde ikinci şey olacağı görüşünü savunmaktadırlar. Deontolojik etik teolojik etiğin karşısında yer almaktadır ve eylemlerin neticesinden ziyade daha çok doğru eylemler probleminin üzerinde yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda ahlaki eylemlerin yanlışlığı ya da doğruluğunun eylemin neticelerinden bağımsız biçimde, onun bazı ödev ya da ahlaki eylem kurallarını tam olarak yerine getirmesi ya da getirmemesinin belirlediğini öne sürmektedir. Eylemin dayanmış olduğu ve temel olarak kabul ettiği bir takım kural ya da ilkelerdir. Ahlakta eylemlerin sonucundan çok, eylemin temelinde yatan niyetler, ilkeler ve gerçekleştirmiş olduğu ödevin emniyetli olduğunu savunan deontolojik etik düşüncesi, insanın sorumlu ve akıllı bir canlı olarak ifa etmekle yükümlü olduğu bazı ödevlerinin bulunduğu fikrinden hareket ederek, ödevi ahlakın temelinde yerleştirir. Deontolojik etiğe göre doğrudan davranışın kendisi esas alınmaktadır. Bir takım davranışlar, neticesine bakılmaksızın ahlaki açıdan bir yükümlülük taşımaktadır. Ödev, irade, ilke, yükümlülük, kural ve yasa gibi terimler deontolojik yaklaşımda anahtar kelimelerdir. Deontolojik etik, yükümlülük veya ödev etiğidir. Bir davranışın veya eylemin ahlaki yönünü belirlemek bakımından sonuçların herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Yaklaşımda hedeflere ulaşıldığı veya ulaşılmadığı değerlendirilmez. Etik, "kural etiği" olarak da adlandırılan deontolojik etiğe göre insanları nelerin ahlaki nelerin doğru olduğunu bilirler tezini savunmaktadır. İnsanlar dikkat etmesi gereken her durumda doğruyu seçmektir. Deontolojik yaklaşım, karar ve eylemleri temel alınan düşüncenin niteliği oranında değerli veya değersiz saymaktadır⁶⁴.

2.2.3. Meta-etik

Meta etik, normatif etik tarafından getirilen ahlaki açıdan yargıların, tüm gerekçelerini kavram niteliğinde yorumlayarak niteliğine ve anlamına göre değerlendirmektedir. Meta etik, etik olan olguların bireysel amaç ve çıkarlar doğrultusunda eylemleşmesine yönelik tartışmaları da içermektedir. Düşünce biçimi ve felsefi düşünce tarzı olarak değerlendirilen meta etik, aynı zamanda etiğin temel esaslarında bulunan ifade biçimini de yansıtmaktadır. Normatif etik ile uygulamalı etik arasındaki çizgilerin analiziyle oluşan meta etik; bireylerin, hayatı boyunca nihai hedefleri ya da tercihlerini sorgulayarak, amaçlarına ulaşmak adına hangi metotlar ve yolların izlenilmesi gerektiği konusunda da bilgiler vermektedir. Normatif etik kuramsal yönden, yapılması gerekenler hakkında eylemlere kılavuzluk edip düzenleyici ilkeler ve normlarla sürecin tanımlanmasını hedeflemektedir⁶⁵.

⁶⁴ Ahmet Cevizci, *Etığe Giriş*, Paradigma Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 16.

⁶⁵ İnalet Aydın, *Eğitim ve Öğretimde Etik*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2015, s. 16.

Meta etik, normatif etik tarafından konulmuş ahlaksal yargılar üstüne konuşup, bu yargılar içerisinde geçen terimleri analiz ederek bu kavramlar ve yargıların taşıdığı anlamların birbirlerine karşı olan durumlarını ve mahiyetlerini inceler. Meta-etik, etik ile alakalı temellendirmeler ve çözümlenmelere verilmiş genel tanımdır. Bu tanımlamanın neleri kapsadığı konusunda tam anlamıyla bir fikir uyuşması bulunmamaktadır. Genel olarak benimsenmiş olan tutum doğrultusunda meta etik görev bakımından ahlaki yargılar ve ahlak kuralları üzerine çözümlenmeler getirmekle sınırlanmaktadır. Meta-etik, bulunduğu dolaylı sonuçlar haricinde eylemle alakalı olarak herhangi bir hedef ya da ahlaksal ilke önermez. Temel olarak bütünüyle felsefi analizlerden oluşmaktadır. Eleştirel etik ve 17 analitik diye de adlandırılan ve ahlak felsefesi kapsamında modern yaklaşımı ifade etmekte olan meta-etik; ahlak filozoflarının normatif etik ile meşgul olmamaları gerektiğini savunmaktadır. Çünkü ahlaki filozoflara ahlaki gerçeklere nüfuz edebilme imkânı sağlayacak özel bir algılama güçleri bulunmamaktadır. Türdeşlerine ahlaki anlamda vaazlar verebilme ya da yaşamlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğini ifade etme hakları yoktur. Meta-etik, ahlaki yaşamla ilgili görüşlerde bulunan etiğin üst düzeyinde bir söylem olmalıdır. Bu nedenle genel olarak kabul gördüğü üzere, meta etik aşağıda belirtildiği gibi bir takım sorular sorar⁶⁶:

1. İyi, kötü, doğru, yanlış gibi kavramların ya da terimlerin tanımı ya da anlamı nedir? Bu tür kavramları ya da terimleri içeren yargıların tabiatı, işlevi ya da anlamı nedir?
2. Bu tarz terimlerin ahlaksal anlamda kullanım biçimi, ahlaksal olmayan manada kullanılmasından nasıl ayrılabilir?
3. Eylem, söz verme, niyet, özgür irade, vicdan gibi birbiri ile bağlantı halindeki kavramların ya da terimlerin anlamı ya da açıklaması nedir?
4. Değer yargıları ya da etik yargıların geçerlilikleri gösterilebilir mi ya da kanıtlanabilir mi? Evetse ne şekilde ve nasıl?
5. Meta-etik temel olarak ahlaksal yargıların metodolojisini ve doğasını ele alan, "gerekliliğin" ve "iyi" nin anlamını soruşturup, ahlaki gerçekleri tartışarak yanlış ve doğru ile alakalı kanaat ya da inançların nasıl haklandırılacağını ya da temellendirileceğini araştırmaktadır. Meta-etik iki temel unsur taşımaktadır. Bunlardan ilki, ahlaksal yargıların doğası ya da özünü ilgili olup daha çok "iyi"nin tanımının karşılığı olan kısmıdır. İkincisi kısım ise, metodolojiyle alakalı olup ahlaksal ilkelerin ne şekilde belirleneceğini inceleyen parçadan oluşmaktadır.

⁶⁶ Harun Tepe, *Etik ve Meta Etik*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 1998, s. 85.

2.3. ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

Bu kısımda etik davranış ilkeleri başlığı altında; adalet, tarafsızlık, sorumluluk ve doğruluk başlıkları üzerinde durulacaktır.

2.3.1. Adalet

Adalet, menfaat ve hak dağılımında toplulukların ve kişilerin, karar veren mercilerin eşit, tarafsız ve adil olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Adalet teriminde; herkes için eşit derecede özgürlük ve fırsatların sunulması, ceza ve suçun eşit şartlarda tanımlanması, hata ve tahrik ilişkisinin iyi gözetilmesi ve eşit ölçüde adaletli olma anlayışıyla hüküm verilmesi gibi terimler ön plandadır. Toplumda bireylerin yaratıcılık özelliklerini sergileyerek çalışmalarına olanak sağlamak, temel hakların ve de ödevlerin eşit oranda tanınmasını, birey erdemlerinin teminat altında korunmasını öngören hukuk ve etik ilkesidir. Firmalarda, eşitlik ilkeli adalet yaklaşımı çalışanların; yasal, sosyal ve ekonomik hakları, eşit ölçülü uygulamalar ile korunabilir. Özgürlükçü ve eşit adalet biçimiyle de kişisel özgürlük hakları, eşitlik ilkesi esas alınmak suretiyle sağlanmaktadır. Adalet terimi, suçun hak ettiği cezanın karşılığını eksiksiz bulması adına suçun zeminini oluşturan hata ve eksiklerin, hata-tahrik dengesi ile değerlendirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Alınan kararlar, adil olan bir değerlendirmenin sonucunda herhangi biçimde ayrımcılık gözetmeksizin, geçerli ve eşit hükümlerin ışığında alınmaları gerekmektedir⁶⁷.

2.3.2. Tarafsızlık

Tarafsızlık ya da nesnel olma, kişilerin, karşılaştıkları nesnelere veya kişiler hakkında kendilerinin beklenti, düşünce, saplantı ve duygularını dikkate almadan muamelede bulunmalarını anlatmaktadır. Tarafsızlığı anlatmakta olan bu ilke, yansız değil, saygılı olmak anlamını taşımaktadır. Başka bir deyişle, özünü, kişileri ve objeleri çarpıtarak değiştirmeme kabiliyetidir. Siyasal anlamda hesap verebilme açısından, kamusal kaynakların siyasi amaçlarla kullanılması yasaklanmalı, siyasi harcamalar önlenmeli, siyaset ayağına kamusal kaynaklar kullanılarak finans sağlanmalı, kamusal hizmetlerin sunumlarında tarafsız olunmalı ve siyasi bağış ve yardımların çerçevelerinin çok iyi saptanması gerekmektedir. Rüşvet ile mücadele kapsamında medyanın esas görevi rüşvet skandallarının ortaya çıkarılarak halkın bilinçlendirilmesidir. Bu bağlamda tarafsızlık ve nesnellik kilit noktadır. Bu nedenle medyanın menfaat çevreleriyle ilişki içinde olmaması gerekmektedir⁶⁸.

⁶⁷ Mehmet Ali Gürol, *Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006, s. 94.

⁶⁸ World Bank, *Anticorruption in Transition a Contrubition the Policy Debate*, The World Bank, Washington, 2000, ss. 39-56.

2.3.3. Sorumluluk

İşletmelerde lider profiline, mutlaka sorumluluk duygusu taşıyanlar üzerine yapılandırılması gerekmektedir. Lider kişilerde sorumluluk duygusu oluşmasının yanında liderlerden taşıdıkları bu sorumluluk duygusunu buldukları ortama taşıyıp, ortamdakilerin de bu duyguyla hareket etmesini sağlayacak anlayışı geliştirmeleri beklenmektedir. Her bireyin sorumluluk duygusu taşıyarak hareket etmesi çalışmalarda amaçlanan başarıya, çok daha kolay ve kısa süre içinde ulaşabilmeyi sağlayacaktır. İnsanın yaradılışıyla gelişmeye başlayan sorumluluk hissiyatının, ilk önce her bireyin kendi sorumluluğunda bulunan davranış ve eylemlerdeki sorumluluklarından yola çıktığı bilinmektedir. Çağımızda sorumluluk taşıma anlayışı; toplumları yöneten, yönlendiren makam ve kurumların da faaliyet alanlarını kapsamaktadır. Kişilerin çalışma hayatları dışında yaşadıkları toplumsal yaşama karşı da bazı sosyal yükümlülükleri bulunmaktadır. Biçimleri doğrultusunda sorgulanmakta olan davranışların içinde barındırdığı olumsuz ve kötü eylemler, etiğe aykırı davranış biçimi olarak ifade edilmektedir. Sorumluluk ve dürüstlük tarzındaki olumlu davranışlarda etik davranışlar olarak kabul edilmektedir. Sorumluluk, iş hayatı bakımından ele alındığı zaman, meslek etiği kapsamında kabul görmektedir. Mesleki kalite ve toplumsal içerikler bakımından ilişkilendirilen davranışlar da sorumluluğun kapsamını oluşturmaktadır⁶⁹.

Sorumluluk, ödev, yükümlülük, gibi terimler etik bakımından oldukça önemlidir. Meslek mensupları kendi bireysel çıkarlarının yanında, meslektaşlarının, müşterilerinin, devletin ve toplumun da çıkarlarını korumalı ve yükümlülüklerini yerine getirmelidirler. Mesleğini önceden belirlenmiş standartlar ve kurallar çerçevesinde ifa eden kişiler kaynak ve zaman israfını önlerken toplumun da güvenini kazanırlar. Toplumların meslek sahiplerinden beklentileri adil olmaları ve herkesin saygı gösterdiği davranışlar sergilemeleridir. Meslek sahiplerinin hem toplumun hem de kişisel menfaatlerini gerçekleştirmek adına sorumluluklarının bilincinde olmaları gerekmektedir. Doğru tutumlar sergilemekte olan bir toplumun içerisinde, toplumsal menfaatler bireysel menfaatlardan önce gelmektedir. Toplumda refah seviyesi yükselirken ekonomik ve siyasi istikrar sağlanmaktadır. Sorumluluklar, firmaların hukuki ve ekonomik şartları, iş ahlakı, işletmenin çevresinde ve içinde bulunan kişi ve kurumların beklentileri doğrultusunda çalışma politikasını ve planlarını yapma, insanların mutlu ve memnun olmalarıyla ilişkilendirilmektedir. Firmaların ekonomik koşullara uygun görülen davranışları; devletin kendisine

⁶⁹ Beril Akıncı Vural ve Gül Coşkun, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik", *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2011, Cilt: 1, Sayı: 1, 61-87, s. 61.

işletilmek üzere vermiş olduğu kaynakları en etkili ve verimli şekilde değerlendirmesi, toplumun ihtiyaçlarına uygun miktarda ve kalitede üretimini yapması zorunluluğunu getirmektedir. Firmaların yasal koşullara uygun biçimde davranması, içinde bulunduğu ve faaliyetlerini sürdürdüğü toplumun kanunlarına, kararlarına, adet ve örflerine ters gelecek hareketlerde bulunmamasına bağlıdır. İş ahlakındaysa fırsatçılıktan kaçınma, fiyatların uygun düzeyde tutulması, alacaklılara karşı dürüst davranış sergileme gibi hususları içermektedir⁷⁰.

2.3.4. Doğruluk

İşletmelerin, bilimsel alandaki çalışmalarında bireylerle olan ilişkilerinde ve bütün mesleki faaliyetlerinde bilhassa danışma aşamasında dürüstlüğü, gerçekliği ve doğruluğu ilke edinerek söz konusu ilkeyi hayata geçirmeleri beklenmektedir. İdarecilerin kendilerini tanııtma sırasında; araştırmalarından, eğitimlerinden ve mesleki özelliklerinden bahsederken abartıdan kaçınmaları ve doğru bildirimlerde bulunmaları faydalı olacaktır. Yönetim içerisinde görev alan idarecilerin kendi inanç ve duyularının, değerler sistemi ve ihtiyaçlarının güçlü veya güçsüz taraflarının farkında olmalarına ihtimam göstermeleri işletme çalışanları ile iletişimlerinde kolaylık sağlayacaktır. Yöneticilerin güvenilir, dürüst, tutarlı ve samimi olmaları işletme çalışanlarının motivasyonlarını arttırabilmektedir.⁷¹

2.4. KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ETİK

Bu kısımda; kişisel-örgütsel düzeyde yaşanan çıkar çatışmasından kaynaklanan etik sorunlar, kişisel-toplumsal düzeyde yaşanan çıkar çatışmasından kaynaklanan etik sorunlar ve örgütsel-toplumsal düzeyde yaşanan çıkar çatışmasından kaynaklanan etik sorunlar irdelenecektir.

2.4.1. Kişisel-Örgütsel Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar

İşletmelerde kişisel, örgütsel seviyede yaşanan çatışma neticesinde oluşan etik sorunlara, adam kayırma, rüşvet, işletmenin fonlarının zimmete geçirilmesi biçimindeki davranışlar çatışma nedenlerine örnek verilebilir. Etik çatışmada ilk boyut, kişisel-örgütsel seviyede yaşanmakta olan çatışmadır. Çatışma biçimi, bireyin kişisel etik değerlerinin ve örgüt ile örgütte bulunan diğer bireylerin etik değerlerinin arasında farklılık olduğu zaman görülmektedir. Örneğin, birey firması tarafından

⁷⁰ Burcu İşgüden ve Adem Çabuk, "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006, Cilt: 9, Sayı: 16, 59-86, ss.66-67.

⁷¹ Türk Psikolojik Danışma Derneği, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar, Ankara, 2011, s. 9.

üretilen bir mamulün reklamının kendi dergilerinde yayınlanması durumuna kendi kişisel etik değerleri bakımından karşı koyabilir. Fakat işletmenin kendi politikası bu durumu gerekli görebilir. Örnekte görüldüğü üzere, örgütsel değerler direkt olarak, kişinin bireysel değerleriyle çatışma içine girmiştir. Kişisel etik değerler ve örgütün etik değerleri kendi aralarında ikilem yaşamak durumuna düşmüştür. Kişiler genel olarak örgüt bünyesinde tam anlamıyla bir sosyalleşme aşamasından geçmeden evvel böyle problemlerle sıkça karşılaşmaktadırlar. Çatışmanın çoğunlukla işletme uygulamaları ve ilişkilerinden kaynaklandığı görülmektedir. Çıkar çatışmalarının yaşanmaması için, bireylerin kişisel özel menfaatleri ile işletme menfaatlerinin birbirlerinden ayrı tutulması gerekmektedir. Genel de bu sebeple, yöneticiler ile çalışanların arasında rüşvet alışverişi, şahsi ödemelerin kabul edilmesi, hediye alınması tarzındaki eylemler etik dışı davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Nitekim gerçekleştirilen çalışmalardan da anlaşıldığı üzere en fazla çatışma durumu bu alanda görülmektedir. İşletmeler içerisinde gerginliklere şahit olunmaktadır. Gerçekleştirilen bir araştırma kapsamında yöneticiler, çatışmaların kökenleri bakımından incelenmiştir. Gelişmekte olan iş dünyası içinde etik yükümlülüklerin yerine getirilmesinin önemi, işletmeler bakımından sürekli artmaktadır. Etik sorumluluklar açısından idarecilerin bakış açılarının değerlendirmeye alınması, firma yöneticilerince iş etiği ilkelerinin ihlal edilmesiyle firmanın çevre şartlarına uyumu bozulmaktadır. Bu durum ileriki zamanda işletmenin devamlılığı açısından tehlike oluşturmaktadır⁷².

2.4.2. Kişisel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar

Günlük hayatta toplumsal açıdan yaşanan gelişmeler, etik değerlerin oluşması ve şekillenmesi sürecinde ciddi bir rol üstlenmektedir. Son yıllarda dünya genelinde yaşanan sosyal ve ekonomik değişimler, etik davranışların üzerinde ciddi düzeyde etki yarattığı belirtilmektedir. Siyasi alandaki gerilmeler, ekonomi alanında yaşanan krizler, kamu borç yönetimi, yaşanmakta olan örgütsel ve kurumsal değişimler sebebiyle mevcut olan düzenin tekrar ele alınmasının gerekliliği meydana çıkmaktadır. Toplumsal ve kurumsal beklentilerin kişilere benimsetme yöntemi olarak kabul edilen etiğin sayesinde, kişisel beklentiler evrensel boyutlarda karşılanabilirler. Çatışma biçiminde, toplumsal değerlerle kişisel değerlerin arasında farklılıklar bulunmaktadır. Toplumsal değerden farklı olan değerler taşıyan kişilerin, bazı zamanlarda sapkın bireyler olarak nitelendirildikleri görülmektedir. Bu bireylerin

⁷² Aydın Yılmaz ve Hamdi Çevik, "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, Cilt: 9, Sayı: 2, 161-189, s. 184.

toplum değerlerine karşı çıkması durumunda, kişi toplumdaki dışlanabilir. Toplumsal değerler çoğunlukla düzenlemeler ve yasalarda da yer almaktadır. Toplum, bir eylemi etiğe aykırı buluyorsa tutumun yasal bile olsa yasa dışı tutum olarak adlandırılmasını isteyebilmektedir. Toplumsal ve kişisel düzeyde yaşanmakta olan etik çatışma, iki grubun arasında mevcut olan anlayış, değer farklılığından oluşmaktadır. Her iki grubun uyumlaştırılması neticesinde bu çatışma halinin ortadan kalkabileceği düşünülebilir. Ancak her daim değerler arası farklılıklar olacağından, söz konusu çatışma hali var olmaya devam edecektir⁷³.

2.4.3. Örgütsel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar

Gelişmekte olan iş hayatında son dönemlerde en çok bahsedilen konulardan biri de iş etiğidir. Çalışanlar ve yöneticiler, bilgileri, tecrübeleri, eğitim düzeyleri fark etmeksizin etik (ahlak) düzeyde değerlendirmeye alındıktan sonra işletme bünyesinde çalışmaya başlamaktadırlar. Çünkü birey etik ilkelerini oluşturamamış ise organizasyon için faydalı olabilmesi olanaksızdır. Bir örgüt içinde mevcut değerler ve normlar eğer ki genel anlamda toplum içerisinde kabul edilmiş değerlerle uyum sağlamıyorsa, çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Özellikle, firmanın pazara yeni mamul sürmesi aşamasında toplum ile karşı karşıya gelebilme olasılığı bulunmaktadır. Toplum içerisinde bu yeni ürüne karşı negatif tepkiler olabilir. Örneğin bir otomobil üretiminden önce kullanılan geleneksel vesait araçlarını benimseyenler, otomobil üretimini istemeyebilirler. Yaşanan bu çatışmanın temeli, toplum ve örgüt arasında gerçekleşen bir ahlaki çatışmadır. Böyle bir çatışmayla karşılaşan firmanın önünde toplumla mücadele etme, malı satmaktan vazgeçme, gruplarla uzlaşma biçiminde üç tercih bulunmaktadır⁷⁴.

⁷³ Aydın, a.g.e., s. 16.

⁷⁴ Yılmaz ve Çevik, a.g.e., s. 184.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET, AYRIMCILIK, MEDYA VE KADIN

Bu bölümde toplumsal cinsiyet ve medya ile ilgili kavramlar, ayrımcılıkla ilgili kavramlar, cinisyete dayalı ayrımcılık, medya sektöründe ayrımcılık başlıkları üzerinde durulacaktır.

3.1. TOPLUMSAL CİNSİYET VE MEDYA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Toplumsal alanda cinsiyet eşitsizliğinin ve rollerinin oluşmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Medya bu etkenlerin en güçlü olanlarından biridir. Medyanın kişilerin düşünceleri, değer yargıları ve davranışlarının şekillendirilmesi ve oluşturulmasında oynadığı rolün önemi bilinmektedir. Bir medya, cinsiyet konulu söylemler sunarak toplumsal alanda cinsiyet ayrımcılığının normalleşmesini sağlayabilecek güce sahiptir. Aynı zamanda, cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırma gücü de bulunan önemli bir toplumsal araçtır. Belli ideolojik emeller sonucunda biçimlenmiş olan toplumsal cinsiyet, kişilerin yaşamlarında belirleyici etkendir. Cinsiyet, toplum içinde kişiye atfedilmiş bir statüdür. Kişilerin toplumun kendilerine atfettiği statülerde kontrol hakimiyeti bulunmamaktadır. Kişiler, meslekleri veya gördükleri eğitimleri sayesinde kazanılmış olan statülerini kendi iradeleriyle belirleyebilirler. Toplumca atfedilmiş temel statü olma özelliği bulunan cinsiyet statüsünü değiştiremezler. Bunun sebebi cinsiyetin her toplumda önemli ölçüde sosyal anlam taşımasıdır. Uluslararası ölçekte cinsiyet eşitsizliği, yaşanan toplumsal sorunların en büyüğü olarak kabul edilmektedir. Erkek ve kadının toplum içinde üstlendikleri rolleri işaret etmekte olan cinsiyet kalıpları, toplumun cinsiyeti belli yargılar doğrultusunda şekillendirilmesiyle oluşmaktadır. Erkek ve kadın için uygun görülen rolleri belirlemekte olan bu sosyal terim, toplum içerisinde kadın-erkek ayrımcılığına sebep olmakta toplumda kadının üstlendiği rolü ikinciliğe atmaktadır⁷⁵.

Bu kısımda; toplumsal cinsiyet kavramı, geleneksel medya kavramı, yeni medya ve yeni iletişim teknolojileri ile medya konuları incelenecektir.

3.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet teriminin sorgulayıcı gücünden faydalanarak erkek ve kadın ilişkileri değerlendirildiğinde, kadın rol modelinin maruz bırakıldığı cinsiyete bağlı ayrımcılığın kaynağının cinsiyete bağlı iş bölümünün temeli olduğu

⁷⁵ Esra Bayhantopçu, "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerinde Yazılı Basında Kadın Temsilinin Rolü," *The Journal of Social Science*, 2017, Cilt: 2, Sayı: 1, 83-93, s. 83.

görülmektedir. Cinsiyetin toplum içerisinde yapılandırılmasının odağında cinsiyetçi iş bölümü bulunmaktadır. Cinsiyetçi iş bölümünün toplumsal alanda cinsiyet ayrımcılığının ve asimetrinin ne şekilde korunduğu ve tekrardan kurulduğunu anlamak için kilit nokta olduğu benimsenmektedir. Zira söz konusu iş bölümü, basite indirgenerek kadın ve erkeğin toplumsallaşma aşamasında ifa ettikleri farklı türde işlevlerin bir kısmı gibi düşünülemez. Aksine toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumun belirlenme şeklinin gözlemlenebileceği, otorite ve iktidar alanlarının belirlendiği, toplumsal cinsiyetin işleyiş ve kurgu biçimlerinin meydana çıktığı özgün biçimli toplumsal pratiğe dikkat çekmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü terimi gizli asimetri ve biyolojik ön yargı içermektedir. Kavram, aleni olarak erkekler ve kadınların birbirinden farklı vazifeleri kendi içlerinde basit biçimde böldüğü düşüncesini savunuyor gibi dursa da, erkeklerin üstlenmiş oldukları görevler çoğunlukla “gerçek” insan vazifeleri olarak görülmekte; kadınlar, doğalarına bahşedildiği iddia edilen ve ayrımcılığın saklandığı “ikincil” vazifeleri üstlenmektedir. Böylece kadın ve erkek arasında bulunan tahakküm ilişkisinin gizlendiği görülmektedir⁷⁶.

Toplumsal cinsiyet terimini açıklayabilmek için, ilk önce cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasında bulunan temel fark nedir bilmek gerekir. Ann Oakley, kadın ve erkek kimliklerinin belirlenmesini sağlayan cinsiyet ayrımlarının başlangıç noktalarının biyolojik olduğu tezini savunmaktadır. Oakley; cinsiyet biyolojik bir kavramken toplumsal cinsiyet kültürel ve psikolojik bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet terimi, cinsiyetin oldukça karmaşık yapıda toplumsal ilişki ağı içerisinde kurulduğunu, bu ağın basit şekilde biyolojik cinsiyetin referansı olarak kullanılıp anlaşılmasının olanaksız olacağını belirtmektedir. Cinsiyet teriminin arka yüzünde yatan düşünce, toplumsal yapı olduğudur. Erkeklik ve kadınlık olgusu doğuştan gelen biyolojik niteliklerden çok, birer toplumsal kurgu olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal cinsiyeti ise bir tür inanç yöntemi olarak kabul etmektedir. Bu yöntem, kadın ve erkek kavramları arasında birtakım temel farklılıklar olduğu inancıyla ilgilidir. Toplumsal cinsiyet inanç sisteminde, kadınların ikinci sınıf konuma tahakkümünü ve düşürülmesini doğrulamaktadır⁷⁷.

Kişiler cinsiyetlerinin kimliklerini ev teknolojilerini kullanma biçimiyle de göstermektedirler. Hayatın her safhasında etkileri büyük olan son derece hızlı

⁷⁶ Akın Atauz vd., *Toplumsal Cinsiyet Eğitimi*, El Kitabı, KSGM, Ankara, 1999, s. 4.

⁷⁷ Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*, Gower Publishing Company Limited, England, 1985, 83-93, s. 84.

biçimde üretilen, sosyal ilişkilerimiz ve yaşantımızı etkisi altına almış teknolojinin bilhassa ev teknolojisinin kullanımının ne şekilde olduğu ve cinsiyet terimi ile olan ilişkisi, toplumsal cinsiyet teriminin araştırılması ile mümkündür. Cinsiyet kimliğinin belirlenmesinde ev işlerinin yapılması sırasında sergilenen tutum oldukça etkilidir. Ev teknolojisi alışılmış cinsiyet rollerini belirleyici ana göstergelerden biridir. Erkek ve kadın için kültür ve toplum tarafından belirlenen ve iki cinsinde benimsediği görev, rol, hak, davranışlar ve sorumluluk olarak ifade edilen toplumsal cinsiyet terimi, kültürler arasında bile farklılıklar gösterebilirken aynı zamanda değiştirilebilmektedir. Toplum, kişinin cinsiyetine göre rolünü ve sahip olması gereken nitelikleri belirler. Belirlenen nitelikler ve rol o toplumda herkes tarafından bilinmektedir⁷⁸.

3.1.2. Geleneksel Medya

Medyanın en etkili olduğu mecra televizyondur. Televizyonda belirlemiş olduğu gündem kapsamında bazı temsillerin inşa edilmesi mevzu bahistir. Bu temsillerin vasıtasıyla yapılandırılan gündem kapsamında toplum içerisinde sosyal hegemonya ortamı oluşturulmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmalar; ön plana alma, sıradan yargılar ve çerçeveleme aracılığıyla, farklı toplumsal tabaka ve grupların, yabancıların, azınlıkların, kadınların ve birtakım meslek kümelerinin, kitlesel haberleşme araçlarında dengesiz ve taraflı temsil edilip sunulduğunu tespit etmiştir. Feminizm yanlısı çalışmalar, televizyonların sembolik biçimde kadını yok farz eden, anne ya da ev kadını olmadıkça kadınların önemli olmadıkları mesajını yaydıklarını göstermektedir. TV programlarında sürekli olarak kadının erkeğe bağımlı, ayakları üstünde duramayan, güçsüz imgeler kullanılarak ifade edilmesini sembolik biçimde kadınların karalanması şeklinde görmektedirler. Geleneksel medyada yayınlanan temsiller dünya genelinde en fazla kullanılan sosyal video paylaşma sitesi "Youtube" ile karşılaştırıldığı zaman ilginç neticeler çıkmaktadır. İnsanların özgürce videolarını paylaştıkları, neredeyse hiç denetimsiz olarak diğer insanlar tarafından bu videoların izlendiği - geleneksel olan medya ile mukayese edildiğinde daha çok "doğal" bir akış olduğu web sitesi kapsamında erkek ve kadın temsillerinin oldukça az miktarda kalıp yargı barındırdığı, daha abartısız, daha çeşitli ve "gerçekçi" olduğu gözlemlenmiştir⁷⁹.

Yeni medyada etkileşimli olan ekran, diğer geleneksel olan medya ekranına ek olarak, işitme ve görme duyularının yanı sıra, dokunma duyularının da iletişimin

⁷⁸ Cynthia Cockburn, "Domestic Technologies: Cinderella and the Engineers", *Women's Studies International Forum*, 1997, Volume: 20, No: 3, 361-371, s. 361.

⁷⁹ Murat Karaduman, "İnternet ve Gazetecilik", *Yeni İletişim Teknolojileri ve Medya*, (Derleyen: Sevdal Alankuş), BIA-IPS İletişim Vakfı Yayınları, 2003, ss. 52-53.

süreci içerisinde dahil olmasını sağlar. Yeni medyanın ekranının kullanımına başlayan “Ekran Kuşağı” şeklinde adlandırılabilen yeni kuşak, yeni olan medyayı diğer geleneksel olan medyaya göre çok fazla değişik ve kendisine mahsus biçimde kullanıp, yaşamın pratiklerinin içerisinde asıl iletişimin gereksinimlerini de bahsedilen ekranlar ile beraber devam ettiren farklı kuşağa denk gelmektedir. Aslında medyanın da günlük yaşam stillerimizi, düşünceler sistemimizi, diğer insanlarla aramızdaki ilişkilerimizi etkileme gücünün olduğu anlaşılmaktadır. Medya, insanların ve de olayların temsil şekliyle toplumdaki belli olan değer yargılarını da oluşturabilmekte, mevcut olan değer yargılarının devam ettirilmesi için içerdiklerini bu doğrultuda belirleyebilmektedir. Ve medya içerisinde kadına da yer verme şekilleri kadının toplumdaki yerini saptama ve de toplumdaki cinsiyet tabularını şekillendirmekte etkili olabilmektedir. Ek olarak gazetelerin de kadınları temsil etme şekli, konulan manşetler, kadınların haberleri içerisinde kullanılan görseller kadınların toplumun içindeki yerlerinin nerede olduğu, nedeniyle toplumdaki cinsiyet tabuları hakkında herkese fikirler vermektedir⁸⁰.

3.1.3. Yeni Medya

Bireylerini ve toplumu tanımlayan büyük önemli hususlardan biri, toplumlar ve bireyler arasındaki çok taraflı iletişim ve ilişkiler kurabilmelerini kolaylaştıracak teknolojik imkanların olmasıdır. Bu imkanlar, toplumsal ve bireysel kapsamda gerçekleşen bütün pratiklere tesir etmesi ya da bütün pratiklerde farklı koşulların özünü dayatması sebebiyle çok mühim bir faktör haline almaktadır. İnsanların günlük yaşamlarında farklı olanaklar farklı fırsatlar manasına gelirken bu aynı anda, yeni sualler ve eşiti olmayan alanları manasına da gelmektedir. Yerküremiz, giderek haberleşme ve iletişimin teknolojileriyle donatılan bir gezegen olurken, aynı anda toplumda cinsiyet, soy, etnik ve engellilik konularının esasında tabakalaşmış, imtiyazların ve olumsuzlukların olduğu gezegen olmaktadır. Yeni medya şeklinde ifade edebildiğimiz gelişmiş olan bilişimin ve iletişimin teknolojisinin çıkardığı sanal ortamın hangi şekilde tanımlandığıyla alakalı olarak farklılaşmaktadır. Yakınsaklık örneği ve sanal devrim örneği. Yakınsaklık yönlü medya alanlarındaki içerik akışının ve yönlü medya sanayileri ile aynı medya seyircilerinin kavrayacakları deneyimlere bağlı göç hareketi arasındaki duruma işaret eder⁸¹.

Yakınsaklık örneği yeni ve eski medyanın fazla kompleks şekillerde etkileşimde bulunacağını kabul görmektedir. Dijital devrimin paradigması da yeni

⁸⁰ Bayhantopçu, a.g.e., s. 84.

⁸¹ Rosalind Gill, *Gender and Media*, Polity Press, Cambridge, 2007, p. 38.

olan medyanın önceki medyayı konumundan edeceğini ayrıca her şeyini yenilemeye başladığını düşünmektedir. Yeni medyayla ilişkilerindeki içtimai cinsiyet esaslı konumlarının oluşturulmasında ve yasallaştırılmasında, bu alanda çalışan tecrübeli kadınların pozisyonları da mühim rol almaktadır. Nitekim İrlanda, Hollanda, Avusturya, İspanya, İngiltere ve Finlandiya olmak şartıyla altı Avrupa'nın ülkesini kapsayan bir çalışmanın klas, kreatif ve adaletçi olarak gözüken yeni medyanın sanayisinin toplumdaki cinsiyet esaslı eşitsizliğini, bunu nasıl tekrardan ürettiğini veya buna aynı dönemde eşitlikçi olan maske kuşandığını ortaya çıkarmaktadır. Kadınların kişisel özerkliklerine doğru kimlik savaşı, onların kendine yer buldukları aile bünyesinden ve de sosyal-kültürel çevrelerinden özgür olmamaktadır. Ayrıca yeni medyada kadınlara bağımsızlık, özerklik, adalet gibi imkanlar sunulmasının temelinde devamlı gelişen, bir de karmaşıklaşan bir yeni medyanın teknolojisine hâkim olmalarına ayrıca onları etkili şekilde yönetebilme becerileri edinmelerine dayanmaktadır. Var olan toplumsal eşey anlayışının kapsadığı dinamikleri özenle incelediğimizde, kadınların hareketlerinin diğer toplumdaki hareketlere kıyasla daha güçsüz ve ağır seyredeceğini düşünebiliriz⁸².

3.1.4. Yeni İletişim Teknolojileri ile Medya

Yeni iletişim teknolojileri, tüm toplumlarda mühim olan dinamik alanlar oluşturmaktadır. Bahsedilen teknolojilerin üzerinden tüm toplumlar, kültürel, sosyal, siyasal, vb. bölümlerde küreselleşebilmekte, bu sayede çeşitli yerlerin ilişkileri global alana geçebilmektedir. Sürecin meydana çıkardığı neticeler üstünden duyarlılık kazanan kadın davranışları, yeni medyanın olanaklarının içinde global dünyaya eklenebilir. Farklı coğrafyalardaki kadın davranışları, yeni medyanın ortamında, global dünyanın davranışları ile aralarındaki ilişkilerini bir şekilde geliştirebilmekte, davranışların yerel olan dinamikleri temel halinde farklılıkları ve de ara sentezleri oluşabilir. Kadınlara verilen medya imkanları ile bu kadınların imkanlardan yararlanma seviyeleri üzerinde, hala yerel toplumsallaşmış dinamiklerin tesirli olduğu görülür. Kadınların farklı medya ortamları içerisinde temsili, erkeklerin egemen olduğu dünyanın bir de farklı sektörlerin istekleri doğrultusunda şekillenmektedir. Sosyal şartlar tüm dünyada kadınlarımızın yeni olan iletişim teknolojilerinin kullanma uygulamalarını etkilemektedir ve onları da erkeklerin arkasında bırakmaktadır⁸³.

⁸² Gill, a.g.e., p. 39.

⁸³ Dilek Yeşiltuna, "Yeni Medya Etkileşim Ortamlarında Kadın Hareketlerinin Önündeki Toplumsal Engeller", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, Cilt: 8, Sayı: 1, 103-116, s. 103.

Toplumdaki sorunların çözümü için yardım bekleyen veya çözümsüzlükler içerisinde yönünü kaybeden tüm kadınların, bütün yeni medya olanaklarını elde etme seviyeleri de az olmaktadır. Yeni medyada önceki medyadan çeşitli imkanları, örgütlenme şekilleri ve farklı aktörlere davranış serbestliği vermesi, yeni medyanın toplumsal problemlerin tartışılabilir olduğu, geleneksel olan medyadan ayrı olarak, güncel zıt kamusalılıkların kapsadığı bir alan olmaktadır. Yeni medya imkanları herkesi denk ve bağımsız kılıyor gibi görünse bile, özellikle tüm kadınların üzerinde çeşitli sosyal zorlukların olduğu görülür. Global dünyada post modern kültürlerinin meydana getirdiği bireyselleşmeler, kadınlığa elverişli görülen adımlar, problemlerin çözümüyle alakalı duyarlılığı güçsüzleştirmekte, sistemin kadınlara yüklediği doğru olmayan bilinçlerin de etkileriyle kadınlar, kamusallaşmış alanlardan uzak tutulabilmektedirler. Post modern kültürler, kadınları hem bireyselleştirilerek yalnızlaştırılmakta hem de kadınları tüketime yöneltip asıl gereksinimleri bulanıklaştırılmakta, aralarındaki tüm dayanışmalar kırılabilir, kadınların duyarlılığının gelişimlerini yavaşlatabilmektedir. Hem gelişmiş olan dünyanın hem de gelişmekte ki dünyanın bu alanlardaki sorunları pek çok yönden birbiri ile kesişebilmektedir⁸⁴.

3.2. AYRIMCILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu kısımda ayrımcılıkla ilgili kavramlar başlığı altında; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, yatay ayrımcılık ve dikey ayrımcılık başlıkları üzerinde durulacaktır.

3.2.1. Doğrudan Ayrımcılık

Legal düzenlemelerle durdurulmaya çalışılan ayrımcılığın konusunda eşey unsurunun olması, iş hayatının da erkekler veya kadınlara karşı bu şekildeki eşitsizliklerin yasalarla alakalı olmaktan başka uygulama problemi olduğunu gösterir. Cinsiyetin ayrımcılığı, bireysel yetenekler veya iş performanslarından çok cinsiyetine bakılıp yapılan değerlendirmelerini içermekte olup ayrımcılık uygulamalarını örtülü ve açık olarak göstermektedir. Açık olan cinsiyet ayrımcılığı içerisinde; cinsiyetlerin arasında, doğrudan olarak ayrımcılık olduğu somut olan bir şekilde görülebilir. Çalışan gereksinimini gidermek için olan bir ilan içerisinde, yalnızca erkek üyelerinin başvurmasının isteği, ücretlerde uygulanan erkekler yararına bir farkın olması, tüm kadınların, hamileliklerinin sebep gösterilerek işlerinden çıkarılmaları benzeri uygulamaların bu türden ayrımcılıkların somut örnekleri olabilir. Çalışanların

⁸⁴ Yeşiltuna, a.g.e., s. 104.

benzeyen özellikleri olmasına rağmen, diğer cinsten birisine, ayrıcalıklı şekilde davranılması manasına gelen bir açık eşey ayrımcılığının örgütsel problemlerin kolaylıkla meydana çıkmasını tetikleyebilmesidir. Nesnel yaklaşımla ayrımcılığın düşündürdüren, şüpheli veya üzerinde düşünülen durum bulunmamasına, olmamasına rağmen karşın özellikle belli olan bir eşey grubunun kötü olarak etkilenmesinin örtülü eşey ayrımcılığının kadın-erkek ayrımcılığının sergilendiği olayları göstermektedir⁸⁵.

3.2.2. Dolaylı Ayrımcılık

Ayrımcılık engeli, birbirlerinden farklı olan bireylerin arasında (dahası insanlarla diğer canlılar arasında) mevcut, eşit bir muamele görmeleri durumunu tanımlayabilir. Ayrımcılık yasağı olmasının birkaç türü vardır. Doğrudan ayrımcılık, tekrar kadın-erkek olarak iki farklı cinsiyetin kategorisi üstünden giderek, kadınların kazançsız olduğu, bir de erkeklerden olumsuz ve farklı muameleler gördüğü tüm durumları tanımlayabilir. Medya sektöründen örnek verirsek: kadınların bedenlerinin duygusal ve dayanıksız yaradılışı olduklarının savıyla gazeteciliğe, özellikle muhabirliğe müsait bulunmamaları direkt ayrımcılık örneğidir. Dolaylı ayrımcılık da bahsedilen ikili kategorinin içerisinde, kadınlarla erkeklerin arasındaki dengesiz güç ilişkilerinin görmezden gelindiği, “cinsiyet körlüğü” denilen ayrımcılığın bir türüdür. Yasal mevzuatta, devletin politikalarında ya da herhangi ayrımcı bir ibarede, hüküm bulunmazken, eylem olarak bu ayrımcılıktan söz edilmesi dolaylı ayrımcılıktır. Ayrıca dolaylı ayrımcılık, sıklıkla pozitif ayrımcılıkla kadınlar tarafına kotalar koyarak aşılmaya çalışılır. Medyanın, özel olan sektörün hakiminde olduğu ve yarışçı olan bir yapıya yaslandığından medyada kadınların kotasıyla ilgili olan öneriler çok karşılık bulmaz⁸⁶.

3.2.3. Yatay ayrımcılık

Yatay ayrımcılık, üstte belirttiğimiz gibi, kadın olan gazetecilerin tercihi gerekçelerinden bahsederken belirttikleri “sektörel ayrışma” şeklinde meydana çıkar. Farklı bir deyişle, basındaki bazı “sayfaları” veya servisleri içerisinde kadınların daha çok istihdam edildiği, bazılarında da sayıları çok az olur. Fransa’da, çeviri ve steno servisleri, dışarı taraftan yazıları yazanlar bir de düzeltmenler içindeki kadınların oranı %100'lere gelirken, foto-muhabirleri kameramanlar, fotoğrafçılar ve çizerler arasındaki kadınlar çok azdır. Normal olarak bir yerden sonra da yatay ayrımcılık bir

⁸⁵ Tülin Dalkırançoğlu ve Fatma Gül Çetinel, “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, Cilt: 1, Sayı: 20, 277- 298, s. 279.

⁸⁶ Seçil Büker, *Medyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, 1. Basım, Nika Yayınları, Ankara, 2018, 3-132, s. 44.

çeşit kısır döngü oluşturabilir; özellikle iş hayatında ilerlemiş olan kadın gazetecilerin “kadınlara özgü” olan alanlarda profesyonelleştikçe, kendilerine sunulan yeni imkanlar bu durumları daha da kuvvetlendirici olacaktır. Ve bu şekilde, çalıştıkları gazeteye ilişkin olan dergilerin grubundan birçok derginin de sorumluluğunu alan ve bahsedilen ilerlemeden mutlu olan gazeteci, görüşmemiz içinde, bunların mutfak ve yemek, çocuk bakımı ve gelin-evlilik dergileri olmalarını hem bu olanağı geri çevirmediğini, hem de yadırgamadığını belirtmiştir⁸⁷.

3.2.4. Dikey ayrımcılık

Belirli özelliklerinin başarılı şeklinde gösterimine, kreatif alanlarda zamanla daha da yoğun bir şekilde çalışmalarına, bunlarla beraber yüksek bir eğitim seviyesi ve de entelektüel, sanata dair birikimleri olmalarına rağmen, sinema dalında çalışan bütün kadınların, diğer tüm zorlukları aşsalar bile “yönetmenlik”e ulaştıran son saydam zorluğu pek çok zaman kıramadıkları gözlemlenir. Bu durumun en açık olan göstergesi, günümüz itibariyle tam 160 üyesi olan Film Yönetmenleri Derneği'nin sahip olduğu kadın olan üye adedinin 9 olması; bu, oransal şekilde söylersek %6'dan daha az olması demektir⁸⁸.

Dikey ayrımcılıkta yükselme, yönetici, karar verici pozisyonlarına gelirken yapılan ayrımcılığa denir. Ayrımcılığın sınırlarına karar veren mekanizmalarına katılamamak, çalışma hayatında zorluklarla karşılaşma, iş yerlerinde tacize ya da sendikal faaliyetlere katılamama ya da haksızlığa uğrama gibi farklı konuların girmesidir. Görüştüğümüz bütün kadın olan gazeteciler, dikey ayrımcılığın mevcudunu kabul ettiler. Değerlendirmelerinde çeşitlilikler olsa bile, içlerinde meritokratik ve voluntarist düşünenler dahil olmak üzere, olgusal şekilde bugün basın ortamında üst olan kademelerin “erkek” olduklarını belirtmiş ve de bunun değiştirilmesinin gerekliliğini savunmuşlardır. Bahsedildiği gibi zamanla medya alanında iş yapan kadınların oranı hayli artmıştır. Fakat buradaki oranlardaki artış dikey ayrımcılık, cam tavan sendromu gibi olan olguları birlikte getirmiştir. Ayrıca kadınların sektörlerdeki sayıları artsa bile kadınların yönetici düzeyindeki pozisyonlardan uzakta durmaları sürmektedir. Yani pozitif bir iyileşme şeklinde görülebilecek, sektörde iş gören kadınların sayısının yükselmesi sektörün eşeye dayalı ayrımcılık taşıyan yapısının dönüşmesi ile sonuçlanmamaktadır⁸⁹.

⁸⁷ Lisbet Van Zoonen, *Feminist Media Studies*, Sage Publications, Londra, 1994, s. 49.

⁸⁸ Hülya Tufan Tanrıöver, “Medya Sektöründe Kadın İşgücü”, *Toplum*, 2000, Sayı: 86, 171-193, s. 187.

⁸⁹ Zoonen, a.g.e., s. 53.

3.3. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların iş gücüne ortak olması önünde başlıca büyük pürüzlerden biridir, zira kadınlara topluluklarda biçilen ana rolünün haricinde değişik bir biçimde ekonomik hürriyetini kazanmayı arzulayan kadınlar "kadın işi", "erkek işi" engellemeleriyle karşılaşabilmektedirler. Bu vaziyet zaten çalışma gücüne iştirak etmekte çekimser davranan kadınların gittikçe çok çekingenleşmesine sebep olabilmektedir. Kadınların sanayileşme ile birlikte gittikçe artan endüstriyel faaliyetlere iştiraki de "kadınlara uygun" olarak bilinen işler bünyesinde gelişmiştir. Bariz bir "kadın işi" ve "erkek işi" ayrımının gün yüzüne çıkması da feministlerin çoğunluğu tarafından söylenen "denk işe denk ücret" istemini geçersiz yapmaktadır⁹⁰.

Bu kısımda cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koyan; kadın çalışanların medya sektöründeki yeri, cinsiyete dayalı ayrımcılık ile toplumsal cinsiyet ilişkileri, kadın istihdamı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, medya sektöründeki kadın istihdamı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık konuları irdelenecektir.

3.3.1. Kadın Çalışanların Medya Sektöründeki Yeri

Medya dalında çalışan kadınların, kadın hüviyetleri nedeniyle çabalarının görmezden gelindiklerini söyleyen Yaban, kadınların emeğinin sayılmayışını medyada geçen kadın imajlarıyla ilişkisi kontekstinde tartıştı. Zanaat yapıtlarında simgelenen kadın imajı ile medyanın kadın simgeleri arasında oluşturduğu bağlantıyla ilgi uyandıran konferansında Yaban, medyanın dolaşımında olan kadın izlenimleri nedeniyle, imalat aşamasında bulunan kadınların umursanmayarak kadınların bir biçimde "vitrin" şeklinde sergilendiğini belirtti. Medya dalında çalışan kadınların "konumları ile sorunları", "medyadaki çalışan kadınlara yönelik dikey ve yatay ayrımcılık şekilleri", "medya dalındaki cinsiyetçi örgütlenme karşısında çare önerileri", "medyadaki kadınların simgeleme düzeyi ile biçimleri" ayrıca "medyada kadınların imgeleri" benzeri temalar öncü olmak amacıyla kadın ve medya konusunda çabalayan bilim adamlarına çağrıda bulunulmuştu. KKTC ve Türkiye'nin 15 üniversitesinden 32 ilim insanının iştirak ettiği sempozyumda, çalışma süreçleri ile temsil meselesi bağlamında medyadaki kadınların yaşama biçimleri türlü boyutlarıyla incelendi. Sempozyumda "toplumsal cinsiyet ve sinema", "cinsellik ile beden siyasetleri", "popüler harsda kadın simgelemeleri", "kadına müteveccih şiddet", "kadınların emeği ile medya", "güncel medyada kadınların imgeleri",

⁹⁰ Yılmaz, a.g.e., s. 6.

“toplumsal cinsiyet ve reklam” ve “medyadaki kadınlık durumları” başlıklı 8 seansta toplam 28 sunum yapıldı⁹¹.

3.3.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ile Toplumsal Cinsiyet İlişkileri

İçtimai cinsiyet geniş bir tarifle cinsiyetin içtimai değer hükümlerine göre şekillendirmesidir ve oluşturulan bu idrak da zamandan zamana ve toplumdan topluma farklılık belirtmektedir. Butler ise aynı biçimde toplumsal eşeyin, sadece beklentileri ve davranış kalıpları değil, daha çok erkek ve kadın arasındaki bağlantıları, özellikle ise güç bağlantılarını yapılandıran toplumsal bir nosyon olduğunu göstermektedir ve sosyal cinsiyetin imal edilmiş bulunduğunu söylemektedir. Butler'a göre, soyu nasıl rasizm inşa yapıyorsa, cinsiyeti ise cinsiyetçilik imal etmektedir. Eşeye dayalı başkalkılığın yaratılmasında laf ettiğimiz sosyal cinsiyet hükümleri son aşamaya kadar büyük ehemmiyet taşımaktadır. Cinsiyete dayanmakta olan başkalkılık kavramsal düzeyde her iki cinse de göndermede bulunmaktadır. Ama daha çoğunlukla, kadınların kişisel hakları öncü olmak amacıyla hak ile fırsatlardan erkeklerinkiyle eşit nicelikte yararlanamamasına gösterge etmektedir. Hemen hemen tüm endeksler de, kadınların özellikle ikincil pozisyonu gözler önüne serilmektedir⁹².

3.3.3. Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Türkiye’de kadınların iş gücü pazarında daha çok sayıda bulunmasına ve pozisyonlarının göreceli namına daha yararlı olmasına karşın, yapılan ampirik ve teorik çalışma neticeleri Türkiye’de kadınların iş gücü pazarında cinsiyete dair ayrımcılığın etkisi altında kaldığını belirtmektedir. Çalışma yaşamında erkek birey ile eşit işi uygulayan kadının mesleğe alınma, terfi, yükselme, ücretler, tayin, meslekten çıkarma ve diğer parasal ve parasal olmayan imkanlar açısından ayrı uygulamalar etkisi altında kalmaları, istihdamdaki çeşitli alanlarda, kadınların aleyhine mevcut olan denksizliğin göstergeleridir. Kadın çalışanlar, işlerinde ilerleme hususunda erkek iş arkadaşlarına göre; çok fazla beklemek ve çok uzun zaman çalışmak zorunda bulunmaktadır. Kadın çalışanların kariyerlerinde erkekler ile eşit yol alsalar bile, karşılık konusunda negatif ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Birçok önemli işletme, muayyen düzeyde mesuliyet isteyen makamlara kadınları istihdam etmeleri konusunda, kadınların hamilelik, annelik ile alakalı psikolojik hallerini gerekçe belirterek, ayrımcılık yapmaktadır. Kadın çalışanlarının nitelik gerektirmediği

⁹¹ Çağla Kubilay, “Emek ve Temsil Ekseninde Günümüz Medyasında Kadınlar Sempozyumu’nun Ardından”, *Ankara Üniversitesi İlel Dergisi*, 2014, Cilt: 1, Sayı: 1, 143-149, s. 148.

⁹² Bayhantopçu, a.g.e., s. 85.

işlerdeki istihdamın, eğitim kurlarının yeterli gelmemesi, aile hayatındaki rolü ile sorumluluğu gibi sebepler terfilerini bile zorlaştırmaktadır⁹³.

3.3.4. Medya Sektöründe Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadınların medya alanında sayıca çoğalmasının cinsiyetçi simgelemeleri dönüştürmede gerekli etkiyi gösteremediği konusunda hemen hemen bir fikir birliğine ulaşılmıştır. Fakat kadınların sektördeki erkeklere göre yaşadıkları türlü ve fazla sayıda mesele, sektörün bilhassa yönetici konumundaki erkek hakim yapısı ile kadın olmaktadır natürel bir sosyal cinsiyet denklığı farkındalığı getirememesi gibi konular gözler önüne getirildiğinde bu netice çok fazla şaşırtıcı da değildir. Medya sektöründe çalışan kadın işçilerin sayısının yükselmesinin temsillerinin değişimini sağlamasına ve kadınların bu sistem içerisinde daha fazla söz sahipleri olmaları, bu alanların eşeye göre ayrıştırılmaması, kadınların arasında bağlar kurulması, türlü eğitimlerle sosyal cinsiyet farkındalığının pekiştirilmesine benzer çabalara gereksinim duyulmaktadır. Kadınların medya ustaları içerisinde ağ üretme ve de danışmanlık benzeri araçlar ile medya sektöründe çalışmakta olan kadınların kuvvetlenmelerine ve de kariyer yollarındaki engelleri aşmalarına yardım da bulunmak önemlidir. Medya için eğitim vermekte olan kurumların, öğrencilerinin toplumsal eşey farkındalığı, yaşamın bütün alanlarındaki görünüşlerinin önemi açısından duyarlılaştırmasının oldukça önemli yararlar sunması istenmektedir⁹⁴.

3.4. MEDYA SEKTÖRÜNDE AYRIMCILIK

Bu kısımda, medya sektöründe ayrımcılık hususunda; cinsiyet ayrımcılığından korunma hakkı, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalanların eşit muamele görme hakkı, cinsiyet ayrımcılığı yaşayanlar ile benzer şartlarda ve durumda olmak, medya sektörünün ayrımcılıktan arındırılmasının önemi, kadınların medyada temsil edilme biçimleri, medya sektöründe kadın temsil sorunları, kadının medyada eşitlikçi bir temsil olanağına kavuşmasıyla ilişkili yasal düzenlemeler, medya sektöründeki kadın çalışanların medya ürünleri üzerindeki etkisi irdelenecektir.

3.4.1. Cinsiyet Ayrımcılığından Korunma Hakkı

Medya ülkenin demokratikleşmesinin sağlanması açısından farklı düşüncelerin ifade edilmesine imkan tanımaktadır. Radyo yayınlarında ki temel konular; cinsiyet

⁹³ Çiğdem Mercanlıoğlu, "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri", *Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 5-7 Mart 2009, 35-44, s. 36.

⁹⁴ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları*, Afşaroğlu Matbaası, Ankara, 2011, ss. 37-38.

eşitliği, gençlik sorunları ve insan haklarına saygıdır. Bir kısım kadın gazeteci NWMI'nin kurulmasında etkili olan konferansa katılmıştır. Yapılan bu konferansta medya sektöründe çalışmakta olan kadınların durumlarına dikkat çekilmiştir. Böylece demokratikleşmiş gruplar ile gazeteciler arasında birlik sağlanmasına yer verilmiştir. Bu konferansta alınan kararlar şu şekilde sıralanabilir⁹⁵:

1. Medya örgütlenmeleri kurum içindeki politikalarında cinsiyet eşitliği ve hakkaniyetine yer vermelidir.
2. Medyada cinsiyet ile gelişim konularının kapsamı artırılarak geliştirmelidir.
3. Yüksek Mahkeme tarafından yaptırım uygulanan cinsel taciz konuları medya tarafından uygulanmalıdır.
4. Kadın gazetecilerin çalışma hakları ile kazanımları korunmalıdır.
5. Gazeteciler ile medya kuruluşları önemli konular ve toplumsal cinsiyet açısından hassas etik kuralları geliştirmelidir.
6. Medyanın bütünlüğünü ve bağımsızlığını destekleyen medya kuruluşları ve çalışanlarının haklarını korumaya çalışan kurumlar güçlendirilmelidir.

3.4.2. Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kalanların Eşit Muamele Görme Hakkı

Toplumsal cinsiyetteki eşitsizlik Türkiye'nin gündeminde her daim yer almakta, STK'ların ve bir takım kurumların bu konuyla ilgili düzenlemeler yaptıkları görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerin yeterli olmadığı belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyette yaşanan eşitsizliğe neden olan faktörlerin hepsi ayrı bir çalışma konusudur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebebi ve çözümüne yönelik çalışmaların üzerinde medyanın ciddi bir rolü olduğu belirtilmektedir. Medyanın cinsiyet temelli fikirleri yazılı, sözlü ve görsel medyada sunması kadının toplum içindeki cinsiyet kalıplarına katkıda bulunmaktadır. Bu etkilerinden dolayı kadın ve erkek eşitliğini Türkiye'de bulunan yazılı basındaki durumunun detaylı bir şekilde analizinin yapılması önem arz etmektedir. Kadınların temsil edilmesi medyada önemli bir yere sahip olmakta ve Türkiye'de'ki medyada konumlandığı yerin ifade edildiği görülmektedir. Kadınların medya içerisinde temsil edilmelerine bakıldığında hem dünyaya, hem de medyaya karşı olan bakış açıları hakkında bilgi aktarılmaktadır. Böylece yapılan sunumlarda kadınlar hakkındaki bakışları meşrulaştırarak toplumun algılama biçimini o yönde etkilemektedir⁹⁶.

⁹⁵ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, a.g.e., ss. 70-71.

⁹⁶ Hülya Uğur Tanrıöver, *Medyada Kadınların Temsil Biçimleri ve Kadın Hakları İhlalleri*, Kadın Odaklı Habercilik IPS İletişim Vakfı Yayınları, İstanbul, 2007, s. 154.

3.4.3. Cinsiyet Ayrımcılığı Yaşayanlar ile Benzer Şartlarda ve Durumda Olmak

Eski Türkler'de cinsler arası ilişkiler ile değerler, yazılı olmayan töreler tarafından belirlenerek, erkekler ve kadınlar arasındaki hakların saklı tutulduğu belirtilmektedir. Erkek ve kadının birbirleri üzerinde hakları olduğu kabul edilmiştir. Eski Türk toplumlarında kadınlar namusun ve şerefın simgesi olarak değerli görülmekte ve her daim sosyal hayat içerisinde erkeğin tamamlayıcısı görevini üstlenmektedirler. Sosyal hayatta ve aile içerisinde kadın faal bir role sahiptir. Kadınlar ve erkekler sosyal şartlar itibarıyla bireysel rolleri, konumları ve statüleri ile ilgili bazen yeni değerlendirmeler yaparlar. Türkiye'deki kültürel ve sosyal yapının içerisinde bulunduğu şartlara göre bu değerlendirmeler değişmektedir. Toplumsal hayatın içerisinde bireyler, davranışlarını ait oldukları sosyal dünyanın kültürel zihniyet biçimlerine uygun şekilde gerçekleştirirler. Kadınlar ile erkekler, cinsiyet açısından biyolojik varlıklarken toplumsal alan içerisinde de, bu yapıdan farklı toplumsal roller ve değerlere sahip olurlar. Her toplum kendi üyelerine farklı şekillerde roller vermektedir. Zamanla toplumsal şartlardan kaynaklanan değişimler sonucunda bu rollerde de değişiklikler meydana gelir. Örneğin; erkekler ev içinde çocuk bakımında, kadınlar da ev geçimi için erkeklere yardım etmektedirler. Yaşanan bu değişimden dolayı kadın ve erkek arasında ortaya çıkan mesafede azalmış benzerlikler ortaya çıkmıştır⁹⁷.

3.4.4. Medya Sektörünün Ayrımcılıktan Arındırılmasının Önemi

Medya sektörünün ayrımcılıktan arındırılması, şiddet ve ayrımcılığın yer alma biçimi şeklinde ortaya konulmaktadır. Ayrımcılıktan arındırmanın önemi ile şiddet türleri, kimlere nasıl uygulandığı ve bunun meydana getirdiği sorunlar konuşulmuştur. Medyada ayrımcılığın giderilmesinin önemi, ayrımcılığın tetiklemiş olduğu şiddet ve bu şiddetin sebepleri üzerinde durulmuştur⁹⁸;

1. Günlük hayat içerisinde ayrımcılık ve şiddetin nesnesi sadece kadınlar değil, etnik gruplar, cinsiyet kimlikleri, çocuklar, yaşlılar, kültürel ve dinsel gruplarda yaşanan bu ayrımcılıkların hedefi haline gelmektedirler.

2. Gerçekleşen şiddet davranışları kısmi olarak medya aracılığı ile öğrenilmekte ve bunlardan en çok etkilenenler de çocuklar olduğu için orada yer alan rolleri hayatlarında taklit etmeye çalışmaktadırlar.

⁹⁷ Ersan Ersoy, "Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, Cilt: 19, Say: 2, 209-230, ss. 216-217.

⁹⁸ TMMOB, *Şiddete Karşı İzmir Kadın Koordinasyonu*, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Medya Atölyesi" MMO Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi, Sonuç Bildirgesi, İzmir, 12-13 Şubat 2011, ss. 47-48.

3. Toplumsal hayatta taciz, tecavüz ve kadın cinayetlerinin ana öznesini erkekler oluşturmakta bu olayların haber haline getirilmesi de yeni mağduriyetlere sebep olmaktadır. Yaşanan bu şiddet olayları haber haline getirilip örnek teşkil edecek şekilde detaylı bir biçimde yorumlandığında failin eylemi sebep ve sonuç ilişkisi kurularak meşrulaştırılmaktadır.

4. Medyanın şiddete maruz kalan kadın ve diğer yapıların, şiddetin fiziksel boyutları ile ilgilenirken, ekonomik şiddet, psikolojik şiddet gibi boyutları ise medyanın ilgi alanının dışında kalmaktadır.

5. Medyanın günlük haber sunumları dışında olan programlarında da ayrımcılık ve şiddet karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu olayların çoğunluğu magazinleştirilmekte, gülünebilir bir halde sunulmakta, böylece olağanlaştırılarak, sorgulanmasının önüne geçilerek ayrımcılık ve şiddet karşımıza çıkmaktadır.

6. Medyada yapılmakta olan ayrımcılık esas itibari ile temsil şeklinde bir ayrımcılıktır. Medyada hem sözel hem de görsel sunumlar yapılmakta, bu söylemler neticesinde bir takım kişi ve gruplar dışlanmakta ve bu dışlanma politikalarına zemin hazırlanmaktadır.

7. Kadınlara karşı yapılan şiddet toplumsal sorun şeklinde değil adli ve bireysel bir vaka şeklinde sunulmaktadır. Böylece kadınlara yönelik cinsiyetçi görüş tekrardan üretilerek, şiddetin meşrulaştırılması haklı bir sebebe bağlanmaktadır.

3.4.5. Kadınların Medyada Temsil Edilme Biçimleri

Medyada kadınların temsili yoğun şekilde 1970'li yıllarda feminizm çalışmalarıyla gündeme getirilmiştir. Kadınlara ikinci sınıf muamele yapılmasına ve toplumsal etkileşimin medyada yer alan kadın temsilleriyle etkileşim içerisinde kurulmaya çalışıldığına dikkat çekilmektedir. İletişim çalışmalarında kültürel perspektiflerin hakimiyet sahibi olması, toplumsal olanı yansıtmak yerine kendisinin ortaya attığı görüşleri ön planda tutmaktadır. Feminist medyanın yaptığı çalışmalarda kurgulanmış olanı inşa etme meselesi, kadınların toplumsal hayat içerisindeki ikincil konumunun pekiştirilmesini yeniden üretmek olarak açıklanmaktadır. Medyada kadınların temsili ile ilgili olan üç temel konu üzerinde durularak şu şekilde aktarılabilir⁹⁹.

1. Medya sektöründe kadınların varlığı
2. Medyada kadınların temsil edilme şekilleri
3. Medyada üretilen ürünlerin kullanıcıları olarak kadınlar

⁹⁹ Sevilay Çelenk, *Kadınların Medyada Temsili ve Etik Sorunlar*, Televizyon Haberciliğinde Etik, 2010, 229-236. s. 230.

3.4.6. Medya Sektöründe Kadın Temsil Sorunları

Medya sektöründe erkeğin egemen olması nedeni ile bu sektörde kadınların temsil edilerek yaşadıkları sorunların dile getirilmesine duyulacak ilgi de sınırlı olacaktır. Medya sektöründe kadın personel istihdamının yetersiz olması kadın bakış açısının ve sorunlarının dile getirilmesinde de yetersizliğe sebep olduğu belirtilmektedir. Kadınların temsilinde yıllar içerisinde görece bir düzelme olsa da cinsiyet ayrımı devam etmiştir. Erkek editörlerin erkeklere hitap eden konuları devamlı işledikleri görülmüştür. Siyahi olan kadınların yer aldığı göz ardı edilmiştir. Medyanın siyahi insanlara ilişkin temsillerinin sahip oldukları başarıya veya kurban konumunda olmalarıyla ilgili değil, normal olmayan durumlara ilişkin olduğu aktarılmaktadır. Örnek verilecek olursa az karşılaşılan bir olay olan siyah bir erkek tarafından tecavüze uğrayan beyaz kadın haberi daha ön planda tutulmaktadır. Ancak siyah kadınların uğradıkları istismarlarda ise bu olumsuzluğun göz ardı edilmeye çalışıldığı dikkatlerden kaçmaktadır¹⁰⁰.

Yaşanan bu istismarların ana sebebi olarak medya sektöründe görev üstlenen kadın sayısının azlığı gösterilebilir. Böylece kadınların perspektiflerinin medyadan dışlanması, erkek iktidar ilişkileri ve zihniyet yapılarının medyada popüler bir kültür alanına hâkimiyet kurmasına yol açmaktadır. Kadınların güçsüz oldukları üzerinde durulması, bedenlerinin maddeleştirilerek sömürü alanı haline getirilmesinde medyanın büyük bir rolünün olduğu belirtilmektedir. Medya sektöründeki kadınların sayısının artmasının önemi vurgulanarak onlara atfedilen olumsuz değerleri tekrardan ortaya koyan kadın temsillerinin değişim yaşaması sağlanmaktadır. Kadınların medyada etkili olması ile adil ve eşit bir şekilde temsil imkanı ortaya çıkmaktadır. Kadınların yaptıkları uluslararası çalışmalar sonucunda kadın istihdamı ve kadınların temsili arasındaki ilişkinin varlığına değinilmeye çalışılmaktadır¹⁰¹.

3.4.7. Kadının Medyada Eşitlikçi Bir Temsil Olanığına Kavuşmasıyla İlişkili Yasal Düzenlemeler

Medyada ortaya konulan ürünlerde erkekler ile kadınlar arasında görece dengeli ve eşit bir şekilde temsil edildiği; gelenekselleşmiş kadın özelliklerinin yanında çalışan, kendinden emin, bağımsız, güçlü ve rasyonel kadın imgesinin üretildiği görülmektedir. Kadınların 1990'lı yıllardan önce ev işleri ile meşgul bir halde oldukları ifade edilirken, bu tarihten sonra iş hayatında yer alarak, başarılı, bakımlı ve etkili bir değişime girerek mutsuzluklarını ortadan kaldırmışlardır.

¹⁰⁰ Çelenk, a.g.e., s. 231.

¹⁰¹ Çelenk, a.g.e., s. 230.

Kadınlar gündelik hayatlarında yoğunlaşmaya başladıkları için süper kadın tabiri ortaya çıkmış ve çok ciddi anlamda iş yükü ile karşılaşmışlardır. Gerçekleşen bu durum sonucunda verilen işlerin doğru şekilde yapılması baskısından dolayı kadınlar kötü bir ruh haline bürünmekte ve medyanın süper kadın tabirinin olumsuz etkileri görülmektedir. Kadınların üzerinde bu durum sonucunda baskı oluşacak cinsiyet ayrımcılığın yer aldığı söylemler tekrardan ortaya çıkacaktır. Toplumsal cinsiyet hakkında eşitlikçi bir tavır oluşmasını sağlamak için medyada yer alan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyetteki eşitliğin geliştirilerek cinsiyete dayalı şiddetin azaltılmasını sağlamak için medyanın farkındalık çalışmaları yaparak her daim dinamik bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir. Gençler toplumsal cinsiyetteki eşitliklere ilişkin bilgisizliği, medyanın kalıplaşmış bir davranış sergilemesi genç nesillerin bu eksiğini gidermek için toplumsal cinsiyet hakkında gençlerle projeler ortaya çıkarmaktadır. Proje sayesinde gençler eğitilerek bir medya içerisinde etkili ve eğitimli liderler ortaya çıkartılmış ve medyadaki etkinlikleri de arttırılmıştır¹⁰².

3.4.8. Medya Sektöründeki Kadın Çalışanların Medya Ürünleri Üzerindeki Etkisi

Kadınların medyada temsili ile şiddet konuları hakkında medya takip raporlarının hazırlanması cinsiyete dayalı medya ile mücadelede önemli bir yere sahiptir. Medya izleme veya takip, güvenilir verilerin sağlanması konusunda önemli görülen bir araçtır. Medya izleme, medya ile yurttaşlar arasındaki ilişkiyi artırmak adına farkındalıkların arttırılmasına katkıda bulunmaktadır. Medya izleme sayesinde demokrasinin derinleşmesi sağlanarak toplumsal cinsiyetteki eşitliğinde geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Medya izleme etkinlikleri sonucunda kadınlara ve erkeklere dair olumlu imgelerin yaygın bir hale getirilmesi için çaba sarf edilmektedir. Medyada yer alan ürünlerin üstünde toplumsal cinsiyet konusu ile ilgili ilk çalışma yapanlar feminist araştırmacılarıdır. Feministler öncelikli olarak kadın ve erkek gazetecilerin üzerinde durmuşlardır. Sektöre bu pencereden bakıldığında farklı sektörlerdeki ile aynı şekilde medyada da kıdemli üst yöneticiler sıralamasında kadınların var olmalarının düşük bir ihtimal olduğu belirtilmektedir. İfade edildiği gibi bu durumdan kaynaklanan diğer bir sorun da kadınların erkek personel göre daha az ücret aldıkları belirtilmiştir¹⁰³.

¹⁰² Çiler Dursun, *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ve Haber Medyası: Alternatif Bir Habercilik*, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2008, s. 74.

¹⁰³ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları*, Afşaroğlu Matbaası, Ankara, 2011, s. 51.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MEDYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Tez konusu ile ilgili tespit edilen bağımlı-bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin, literatürden ve çalışma ölçek boyutlarından yararlanılarak hazırlanan araştırma modeli oluşturulmuştur. Çalışmada, bilimsel araştırma yöntemi olarak, amaç yönüyle “uygulamalı”, yapıldığı yer bakımından “alan” esaslı, tür yönünden niceliksel ölçüme dayalı “sayısal” karşılaştırmaların yapılabildiği anket yöntemi izlenmiştir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç;

1. Medya işletmelerinde kadınların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olup olmadığı,
2. Medya işletmelerinde kadınlara tacizlerin yapılıp yapılmadığı,
3. Medya işletmelerinde kadınların işe alımında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alınıp alınmadığı,
4. Medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerekip gerekmediği,
5. Medyada kadına bir meta olarak bakılıp bakılmadığı,
6. Erkek yöneticilerin medyada kadın çalışanlarına karşı negatif ayrımcılık yapılıp yapılmadığı,
7. Medya endüstrisinde bekar kadınların iş bulma şansının daha yüksek olup olmadığı,
8. Medya sektöründe çalışan erkek yöneticilerin kadın çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilenip sergilenmediği,
9. Medya endüstrisinde kadın erkek eşitliğinin olup olmadığı,
10. Medya işletmelerinde kadın çalışanların daha az girişim fırsatı bulunup bulunmadığı,
11. Medya işletmelerinde çalışan kadın çalışanlara karşı daha saygılı davranılması gerekip gerekmediği,
12. Medya endüstrisinde kadın çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulup tutulmadığı konularına yönelik SPSS 21 programında istatistiksel analizler yapılmış, elde edilen veriler ışığında oluşturulan sonuç ve öneriler tüm ilgili tarafların bilgisine sunulmuştur.

4.1.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada medyada görev alan kadınların karşılarına çıkan engellerin neler olduğu tespit edilerek, toplumsal cinsiyet rollerinin medya alanında çalışan kadınlar üzerindeki etkileri araştırılacak varsa cinsiyet ayrımcılığının yarattığı sonuçlar ortaya konacak, medyada çalışan kadınlar üzerindeki algılar, ön yargılar, negatif ayrımcılık ve terfi sorunlarının nelerden kaynaklandığı ortaya konulacaktır. Tespitlerin ardından düzeltme ve önlemlerinin neler olabileceği, kadının daha sosyal, daha eşitlikçi, daha fazla toplumsal katılımın olduğu bir medya ortamında çalışabilmesinin nasıl sağlanabileceği gibi konularda bilimsel çözüm önerileri oluşturulmaya çalışılacaktır.

4.1.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın literatür bölümünde; kitap, makale, tez, internet vb. gibi kaynaklardan yararlanılmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında ilk olarak kadın istihdamı ve istihdamla ilgili genel konulara açıklık getirilmiştir. Ardından etik ve meslek etiği konuları kapsamında etik ve meslek etiği kavramları açıklanmış ve etik türleri, etik davranış ilkeleri ve kadın çalışanlar açısından etik üzerinde durulmuştur. Akabinde çalışmanın da ana konularından biri olan toplumsal cinsiyet, ayrımcılık, medya ve kadın üzerinde durulmuş ve medyada kadınların yaşamış olduğu sorunlar açıklanmıştır. Medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarına yönelik metodolojik çalışmalar incelenmiş ve elde edilen veriler karşılaştırılmıştır. Bu tezde yer alan araştırmanın uygulama bölümü için anket çalışması uygulanmış ve hipotezleri test edebilmek için uygulanan anket sonuçları SPSS 21 istatistik analiz programı ile analiz edilmiştir.

4.1.4. Araştırmanın Problemi

Bu çalışmanın amacı öncelikle aşağıdaki problemlere cevap oluşturacak bilimsel bulgu ve önerilere ulaşmaktır:

- Medya sektöründe çalışan erkek yöneticiler kadın çalışanlara karşı egosantrik (ben merkezli davranış) davranışlar sergiliyor mu?
- Medya sektöründe kadın çalışanlar erkek meslektaşlarına oranla daha mı az terfi alıyor?
- Medya işletmelerinde kadın çalışanlar daha az girişim fırsatı mı buluyor?
- Medya kuruluşlarındaki kadın çalışanlara saygılı davranılıyor mu?

- Medya endüstrisinde kadın çalışanlar ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutuluyor mu?

- Medya işletmelerinde kadınların işe alımında fiziki ve dış görüntüsü daha fazla dikkate alınıyor mu?

4.1.5. Araştırmanın Modeli

Tez konusu ile ilgili tespit edilen bağımlı-bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin, literatürden ve çalışma ölçek boyutlarından yararlanılarak hazırlanan araştırma modeli oluşturulmuştur. Çalışmada, bilimsel araştırma yöntemi olarak, amaç yönüyle “uygulamalı”, yapıldığı yer bakımından “alan” esaslı, tür yönünden niceliksel ölçüme dayalı “sayısal” karşılaştırmaların yapılabildiği anket yöntemi izlenmiştir.

4.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu tezin kapsamı “Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma” konusu ile sınırlandırılmıştır. Sadece İstanbul’da anket çalışmasının yapılmasını kabul eden 6 medya kuruluşunda çalışan 38 kadın çalışan ile sınırlıdır.

4.1.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evreni televizyon sektörünün tamamıdır. Ancak bu evrenin çok geniş olması sebebiyle İstanbul il merkezinde televizyon sektöründe Habertürk TV, A Haber, Haber Global, Tv8, Trt 1 ve Star Tv’de çalışan kadınlar, rastgele örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Toplamda araştırmanın örneklemini ise 38 kadın çalışan oluşturmaktadır.

4.1.8. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırma için hazırlanan ölçekler, çalışmanın amacını gerçekleştirecek güvenilirlikle düzenlenmiştir.

2. Bu çalışmada anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 istatistik programının kullanılması, tezin hipotezlerinin test edilmesi için yeterlidir.

3. Çalışmanın bağımlı-bağımsız değişkenlerinin karşılaştırılmasında yararlanılan analizler (frekans, regresyon, anova vb.) gerekli bulguların elde edilmesinde yeterli olmuştur.

4.1.9. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri;

H0: Örneklemdaki bireylerin yaşı, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H1: Örneklemdaki bireylerin yaşı, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

H0: Örneklemdaki bireylerin medeni durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H2: Örneklemdaki bireylerin medeni durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

H0: Örneklemdaki bireylerin eğitim durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H3: Örneklemdaki bireylerin eğitim durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

H0: Örneklemdaki bireylerin hizmet süresi, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H4: Örneklemdaki hizmet süresi, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

H0: Örneklemdaki bireylerin çalıştıkları pozisyon, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H5: Örneklemdaki bireylerin çalıştıkları pozisyon, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

H0: Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H6: Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki vardır.

H0: Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H7: Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki vardır.

H0: Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H8: Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki vardır.

H0: Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H9: Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasında ilişki vardır.

4.1.10. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Anket sorularının hazırlanmasında 2013 yılında Mihalis Kuyucu tarafından yapılan bir çalışmada kullanılan anket sorularından da faydalanıldı¹⁰⁴. Sorular araştırma açısından seçilip, düzenlenerek anket oluşturuldu. Anketlerin tamamının uygulanması neticesinde elde edilen veriler, SPSS 21 istatistik programına yüklenerek çalışmanın hipotez ve amacına yönelik analizler yapıldı. Tezin verilerinin elde edilmesi için hazırlanan anketlerin güvenilirliğinin sağlanması amacıyla, 20 kişilik pilot anket uygulaması Habertürk Tv'de yapıldı. Pilot anket uygulamasında ortaya çıkan sorunlar çözülerek anket yeniden düzenlendi. Yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik sonucunda, güvenilirliği sağlanan anketlerin tamamı katılımcılara sunularak araştırma için gerekli olan tüm veriler elde edildi. Anketlerin tamamının uygulanması sonucunda elde edilen veriler, SPSS 21 istatistik programına yüklendi ve çalışmanın amacına yönelik analizler yapıldı. Analizlerden bazıları frekans, normallik dağılımı, kolerasyon, regresyon, anova vs. şeklinde sıralandı. Analizler sonrasında istatistik yöntem usulleri ve bilimsel yöntem bulguları ışığında çalışmanın raporu tamamlandı.

4.1.11. Güvenilirlik Analizi

Yapılacak olan anket araştırma sorularının amacı temsil etmesindeki güven düzeyini ölçmek için güvenilirlik analizi kullanılır. Güven düzeyinin saptanmasında güvenilirlik katsayısına bakarak karar verilir. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında

¹⁰⁴ Kuyucu, Mihalis, "Medyada Kadın Olmak: Medya İşletmelerinde Çalışan Kadınların Sorunları", *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, Ekim/Kasım/Aralık, Güz Dönemi, Cilt: 2, Sayı: 6, October / November / December Fall Semester Volume: 2 Issue: 6, 2013.

değerler alır ve bu katsayının aldığı değerlere göre elde edilen güven düzeyleri aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo-1 Güvenilirlik Katsayısı Tablosu¹⁰⁵

Cronbach Alfa Değeri	Güvenilirlik Durumu
0,00< Cronbach Alfa katsayısı<0,40	Güvenilir Değil
0,40< Cronbach Alfa katsayısı<0,60	Düşük Güvenilirlik
0,60< Cronbach Alfa katsayısı<0,80	Güvenilir
0,80< Cronbach Alfa katsayısı<1,00	Yüksek Güvenilirlik

Güven düzeyi düşük seviyede olan çalışmalarda anket sorularında düzenleme yapılabilir. Anket sorularına yapılacak olan değişken (soru) ekleme çıkarma işlemleri yeterli olmaz ise araştırma soruları en baştan düzenlenmelidir.

Tablo-2 Güvenilirlik Analizi

	Cronbach Alfa Katsayısı
Tüm Çalışma İçin Güven Katsayısı	0,830
Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	0,795
Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	0,802
Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	0,641
Kadınların Cinsel Objeler Olarak Düşünülmesi	0,619

¹⁰⁵ Haydar Demirhan ve Canan Hamurkaroğlu, *İstatistiksel Yöntemlere Giriş*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2016, s. 432.

Yapılan arařtırmada en düşük güven katsayısı 0,610 olarak hesaplanmıřtır ve iletiřimsel etiđe aittir. Bu deđer en düşük deđer olsa da güvenilir dűzeydedir. Güven katsayıları genel olarak incelendiđinde ۆlçek ve dűzeylere ait güven katsayılarının güvenilir dűzeyinde olduđu gۆrűlmektedir.

4.1.12. Demografik ۆzellikler

Yapılan gۆrűřmeler sonucunda elde edilen veriler frekans analiz yardımıyla demografik deđiřkenler tablosunda ۆzetlenmiřtir.

Tablo-3 Demografik Değişkenler Tablosu

	Dűzeyler	Frekans	Yűzde	Geçerli Yűzde	Toplam Yűzde
Yaş	19-24 Yaş	1	2,6	2,6	2,6
	25-31 Yaş	13	34,2	34,2	36,8
	32-39 Yaş	10	26,3	26,3	63,2
	40-47 Yaş	10	26,3	26,3	89,5
	48 Yaş ve ۆzeri	4	10,5	10,5	100,0
Medeni Durum	Bekar	20	52,6	52,6	52,6
	Evli	18	47,4	47,4	100,0
ۆđrenim Durumu	Lise	4	10,5	10,5	10,5
	ۆn Lisans	5	13,2	13,2	23,7
	Lisans	23	60,5	60,5	84,2
	Yűksek Lisans	6	15,8	15,8	100,0
Çalıřma Sűresi	1-3 Yıl	15	39,5	39,5	39,5
	4-6 Yıl	6	15,8	15,8	55,3
	7-9 Yıl	5	13,2	13,2	68,4
	10-13 Yıl	3	7,9	7,9	76,3
	14 Yıl ve ۆzeri	9	23,7	23,7	100,0
Çalışma pozisyonu	Genel Műdűr / Yönetici / Yönetici Yardımcısı	2	5,3	5,3	5,3
	Yönetmen/Yapımcı	13	34,2	34,2	39,5
	Editör/Muhabir	7	18,4	18,4	57,9
	Grafik Montaj	1	2,6	2,6	60,5
	Diğer	15	39,5	39,5	100,0
Toplam		38	100	100	

Yapılan çalışmada örnekleme katılanların yaş dağılımı incelendiğinde 1 kişinin 19-24 yaş aralığında (%2,6), 13 kişinin 25-31 yaş aralığında (%34,2), 10 kişinin 32-39 yaş aralığında (%26,3), 10 kişinin 40-47 yaş aralığında (%26,3) ve 4 kişinin de 48 yaş ve üzerinde (%10,5) olduğu görülmektedir. Yapılan incelemeler sonucunda, katılımcıların çoğunluğunun 25-47 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarını incelendiğinde 20'sinin bekar (%52,6), 18'inin evli (%47,4) olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda, araştırmaya katılanlardan bekarların sayısı evlilerin sayısından 2 kişi fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da katılımcıların yarısının evli, yarısının bekar olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Eğitim durumlarına bakıldığı zaman ise 4 kişinin lise (%10,5), 5 kişinin ön lisans (%13,2), 23 kişinin lisans (%60,5) ve 6 kişinin ise yüksek lisans (%15,8) olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde eğitim almış olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların 15'inin 1-3 yıl (%39,5), 6'sının 4-6 yıl (%15,80), 5'inin 7-9 yıl (%13,20), 3'ünün 10-13 yıl (%7,9) ve 9'unun 14 yıldan fazla (%23,70) süredir çalıştığı gözlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların neredeyse yarısının 1-3 yıl arasında işletmede çalıştığı belirlenmiştir.

Duruma ek olarak 2 kişinin Genel Müdür / Yönetici / Yönetici Yardımcısı (%5,30), 13 kişinin Yönetmen/Yapımcı (%24,20), 8 kişinin Editör/Muhabir (%18,40), 1 kişinin Grafik Montaj (%2,60) ve 15 kişinin de diğer pozisyonlarda (%39,50) çalıştığı görülmektedir. İncelemeler sonucunda, katılımcılar çalışma pozisyonu kapsamında ele alındığında yönetmen/yapımcı ve diğer çalışma pozisyonunda çalışanların yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

4.1.13. Faktör Analizi

Faktör analizi benzer amaçları olan soruları tek başlık altında toplayarak yapılacak olan analizleri anlaşılması daha kolay, sade bir sonuca ulaşmak için yapılacak analiz sayısını azaltmayı amaçlar. Ancak faktör analizi her veri setine uygulanamaz. Faktör analizi uygulanacak veri setlerinin KMO değeri yüksek ve Bartlett test istatistiği sonucu anlamlı olmalıdır. KMO değeri değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünü gösteren bir katsayı değeridir. KMO değeri 0 ile 1 arasında

değer alır. Değişkenler arasındaki ilişki arttıkça KMO değeri 1'e, azaldıkça 0'a yaklaşır.

KMO değeri faktör analizi yapılabilmesi için bir ölçüt olsa da tek başına yeterli değildir. Faktör analizi uygulanabilmesi için Bartlett test istatistiği sonucunun anlamlı olması yani alfa (0,05) değerinden küçük olması gerekmektedir.

Yapılan araştırmada faktör analizi Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği için uygulanmıştır.



4.1.13.1. Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği İçin Faktör Analizi

Tablo-4 Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği İçin Faktör Analizi Tablosu

						Faktör Yük Ağırlıkları			
Düzy	Soru	Ortalama	SS	Alfa	1	2	3	4	
Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	S15	3,8421	1,19744	0,795	,726	,416	,085	,033
		S17	4,1316	1,06976		,706	,344	-,024	,168
		S18	3,4474	1,28814		,803	,236	,015	,058
		S19	3,9474	1,41321		,673	,025	,276	-,050
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	S12	3,4737	3,4737	0,802	,196	,809	,237	,157
		S14	1,15634	1,15634		,479	,653	,211	-,026
		S16	3,6316	3,6316		,262	,763	-,130	-,026
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	S7	3,8421	,91611	0,641	,052	-,333	,819	-,056
		S8	3,7632	1,02494		,245	,215	,615	,323
		S10	3,2368	,97077		-,064	,324	,719	-,295
		S11	3,5263	1,17948		,236	,261	,477	,314
	Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi	S6	3,3158	1,35777	0,619	,085	,369	,230	,672
		S9	4,1579	1,07870		,398	,092	,181	-,678
S13		3,8947	,98061	,483		-,119	-,026	,713	

Araştırma Ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu ölçmek için Bartlett testi uygulanmıştır. Bartlett testi sonucunda elde edilen KMO değeri 0,680 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Bartlett testi sonucunda p değeri 0,000 olarak bulunmuştur ($p=0,00 < \text{Alpha}=0,05$). Bu yüzden Araştırma Ölçeği için faktör analizi uygulamanın uygun olduğu tespit edilmiştir.

Uygulanan faktör analizi sonucunda Araştırma Ölçeğine ait 4 alt düzey olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutlar kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması, kadınların cinsel obje olarak düşünülmesidir. Ölçeğe ait soruların faktör yükleri, ortalamaları, standart sapmaları ve alt düzeylere ait güven katsayıları hesaplanmıştır ve hesaplanan bu değerler yukarıdaki tabloda verilmiştir. Faktör yükleri en büyük değeri aldığı düzeye aittir.

4.1.14. Veri Analizi

Etik liderlik ölçeği, örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği ile uygulanan araştırma çalışması ile elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizlerinde kullanılacak istatistiksel yöntemlere karar verilebilmesi için verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiş ve normal dağılıma uygun oldukları tespit edilmiştir. Bu yüzden verilerin analizinde parametrik yöntemlere başvurulmuştur.

Yapılacak istatistiksel analizler sırasında ikili karşılaştırma yapılacak olan testlerde bağımsız t-testi ve 2'den fazla olan grup karşılaştırılmalarında One way anova (tek yönlü varyans) analizi kullanılmıştır. Farklılıkların tespit edildiği gruplar arasında farklılığa sebep olan grupların saptanması için post Hoc karşılaştırma testleri ve Tukey testinden yararlanılmıştır.

T-testi farklılıkların tespiti için t değeri kullanırken, one way anova testi F değeri kullanmaktadır. Ancak SPSS gibi paket programlarda farklılıkların tespitinin kolay olması için hem t-testi hem de one way anova testi için p değeri hesaplanır. p değeri alfa (0,05) değerinden daha küçük ise ilgili değişkenler arasındaki farklılık anlamlı bulunur.

4.1.14.1. Yaş ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki

Tablo-5 Yaş ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu

Ölçek	Düzeyleyler	Yaş	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	25-31 Yaş	14	3,8929	,88096	,319	,812
		32-39 Yaş	10	3,9000	,85147		
		40-47 Yaş	10	3,9000	1,05541		
		48 Yaş ve Üzeri	4	3,3750	1,63936		
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	25-31 Yaş	14	3,6190	1,06102	,167	,918
		32-39 Yaş	10	3,5333	1,12437		
		40-47 Yaş	10	3,7333	,92696		
		48 Yaş ve Üzeri	4	3,9167	,31914		
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	25-31 Yaş	14	3,5179	,91180	,090	,965
		32-39 Yaş	10	3,6500	,60323		
		40-47 Yaş	10	3,6000	,67905		
		48 Yaş ve Üzeri	4	3,6875	,37500		
	Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi	25-31 Yaş	14	3,6429	,59145	,968	,419
		32-39 Yaş	10	3,6667	,83148		
		40-47 Yaş	10	4,1000	,66759		
		48 Yaş ve Üzeri	4	3,8333	,79349		

H0: Örneklemdaki bireylerin yaşı, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H1: Örneklemdaki bireylerin yaşı, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

Yapılan Varyans analizi sonucunda hesaplanan değerler yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki değerlere bakıldığında kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,812>0,05$), kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,918>0,05$), kadınlara karşı mobbing uygulanması ($p=0,965>0,05$) ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ($p=0,419>0,05$) için hesaplanan p değerlerinin alfa ($0,05$) değerinden daha büyük olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Bu yüzden H0 hipotezi kabul edilir. Yani

kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi yaşa göre farklılık göstermemektedir.

4.1.14.2. Medeni Hal ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki

Tablo-6 Medeni Hal ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin F-Testi Tablosu

Ölçek	Düzeyler	Medeni Hal	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	Bekar	20	3,8250	1,07023	-,112	,912
		Evli	18	3,8611	,90433		
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	Bekar	20	3,6500	,96412	-,052	,959
		Evli	18	3,6667	,99673		
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	Bekar	20	3,5750	,72138	-,154	,879
		Evli	18	3,6111	,72367		
	Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi	Bekar	20	3,9500	,63315	1,518	,138
		Evli	18	3,6111	,74316		

H0: Örneklemdaki bireylerin medeni durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H2: Örneklemdaki bireylerin medeni durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

Yapılan bağımsız t testi sonucunda hesaplanan değerler yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki değerlere bakıldığında kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,912>0,05$), kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,959>0,05$), kadınlara

karşı mobbing uygulanması ($p=0,879>0,05$) ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ($p=0,138>0,05$) için hesaplanan p değerlerinin alfa (0,05) değerinden daha büyük olduğu görülmektedir. ($p>0,05$). Bu yüzden H0 hipotezi kabul edilir. Yani kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

4.1.14.3. Eğitim Durumu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki

Tablo-7 Eğitim Durumu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu

Ölçek	Düzeyleyler	Eğitim Durumu	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	Lise	4	4,6250	,43301	3,774	,019
		Ön Lisans	5	2,7500	1,28695		
		Lisans	23	3,8696	,91350		
		Yüksek Lisans	6	4,1250	,49371		
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	Lise	4	4,5833	,41944	4,200	,012
		Ön Lisans	5	2,6667	,97183		
		Lisans	23	3,6087	,91922		
		Yüksek Lisans	6	4,0556	,68041		
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	Lise	4	3,6875	,85086	3,255	,033
		Ön Lisans	5	3,3500	,48734		
		Lisans	23	3,4348	,66237		
		Yüksek Lisans	6	4,3333	,60553		
	Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi	Lise	4	3,9167	1,19799	,435	,729
		Ön Lisans	5	3,5333	,76739		
		Lisans	23	3,7681	,64694		
		Yüksek Lisans	6	4,0000	,55777		

H0: Örneklemdeki bireylerin eğitim durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H3: Örneklemdeki bireylerin eğitim durumu, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

Yapılan Varyans analizi sonucunda hesaplanan değerler yukarıdaki tabloda vermiştir. Tablodaki değerlere bakıldığında kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ($p=0,729>0,05$) için hesaplanan p değerlerinin alfa (0,05) değerinden daha büyük olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Bu yüzden H0 hipotezi kabul edilir. Yani

kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,019>0,05$), kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,012>0,05$) ve kadınlara karşı mobbing uygulanması ($p=0,033>0,05$) için hesaplanan p değerleri alfa değerinden daha küçüktür ($p<0,05$). Bu yüzden H3 hipotezi kabul edilir. Yani kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması eğitim durumuna göre farklılık gösterir. Ortalamalar incelendiğinde lise düzeyinde eğitim almış kişilerin kadına karşı önyargılı davranıldığı düşüncesinin ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Lise düzeyinde eğitim almış kişilerin kadınlara negatif ayrımcılık yapıldığı düşüncesinin ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Yüksek lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin kadınlara karşı mobbing uygulandığı düşüncesinin lisans düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

4.1.14.4. Hizmet Yılı ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki

Tablo-8 Hizmet Yılı ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu

Ölçek	Düzeyleyler	Hizmet Yılı	N	Ort.	S.S.	F Değeri	P Değeri
Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	1-3 Yıl	15	3,9500	,78034	,337	,851
		4-6 Yıl	6	3,5417	1,49513		
		7-9 Yıl	5	4,1000	,82158		
		10-13 Yıl	3	3,5000	1,32288		
		14 Yıl ve Üzeri	9	3,8333	1,02317		
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	1-3 Yıl	15	3,6222	1,08281	,065	,992
		4-6 Yıl	6	3,7778	1,24127		
		7-9 Yıl	5	3,7333	,82999		
		10-13 Yıl	3	3,4444	,50918		
		14 Yıl ve Üzeri	9	3,6667	,92796		
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	1-3 Yıl	15	3,6833	,69736	1,973	,122
		4-6 Yıl	6	2,9583	,67854		
		7-9 Yıl	5	4,0500	,77862		
		10-13 Yıl	3	3,5000	,50000		
		14 Yıl ve Üzeri	9	3,6389	,62639		
	Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi	1-3 Yıl	15	3,8889	,67456	,943	,451
		4-6 Yıl	6	3,5556	,54433		
		7-9 Yıl	5	3,7333	,72265		
		10-13 Yıl	3	3,2222	,76980		
		14 Yıl ve Üzeri	9	4,0000	,79931		

H0: Örneklemdaki bireylerin hizmet süresi, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H4: Örneklemdaki hizmet süresi, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

Yapılan Varyans analizi sonucunda hesaplanan değerler yukarıdaki tabloda vermiştir. Tablodaki değerlere bakıldığında kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,851>0,05$), kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,992>0,05$), kadınlara karşı mobbing uygulanması ($p=0,122>0,05$) ve kadınların cinsel objeye olarak düşünülmesi ($p=0,451>0,05$) için hesaplanan p değerlerinin alfa (0,05) değerinden daha büyük olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Bu yüzden H0 hipotezi kabul edilir. Yani kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması,

kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi hizmet yılına göre farklılık göstermemektedir.

4.1.14.5. Çalışma Pozisyonu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları Arasındaki İlişki

Tablo-9 Çalışma Pozisyonu ile Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları İçin Varyans Analizi Tablosu

Ölçek	Düzeyleyler	Çalışma pozisyonu	N	Ort.	S.S.	F Değeri	p Değeri
Medya İşletmelerinde Kadın Sıkıntıları Ölçeği	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	Genel Müdür/ Yönetici/Yönetici Yardımcısı	2	3,6250	1,94454	,137	,937
		Yönetmen/Yapımcı	13	3,7692	1,00758		
		Editör/Muhabir	7	4,0357	,63621		
		Diğer	16	3,8438	1,06017		
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	Genel Müdür/ Yönetici/Yönetici Yardımcısı	2	3,1667	2,12132	,558	,646
		Yönetmen/Yapımcı	13	3,4615	,94808		
		Editör/Muhabir	7	3,7143	,52453		
		Diğer	16	3,8542	1,03257		
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	Genel Müdür/ Yönetici/Yönetici Yardımcısı	2	3,6250	1,23744	1,864	,154
		Yönetmen/Yapımcı	13	3,4615	,52882		
		Editör/Muhabir	7	4,1429	,59261		
		Diğer	16	3,4531	,78112		
	Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi	Genel Müdür/ Yönetici/Yönetici Yardımcısı	2	4,0000	1,41421	,156	,925
		Yönetmen/Yapımcı	13	3,6923	,81037		
		Editör/Muhabir	7	3,8095	,63413		
		Diğer	16	3,8333	,60858		

H0: Örneklemdaki bireylerin çalıştıkları pozisyon, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkilemez.

H5: Örneklemdaki bireylerin çalıştıkları pozisyon, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını etkiler.

Yapılan Varyans analizi sonucunda hesaplanan değerler yukarıdaki tabloda vermiştir. Tablodaki değerlere bakıldığında kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,937>0,05$), kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,646>0,05$), kadınlara karşı mobbing uygulanması ($p=0,154>0,05$) ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ($p=0,925>0,05$) için hesaplanan p değerlerinin alfa (0,05) değerinden daha büyük olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Bu yüzden H0 hipotezi kabul edilir. Yani

kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi çalışma pozisyonuna göre farklılık göstermemektedir.

4.1.15. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bağımlı bir değişkenle bir ya da birden daha çok bağımsız değişken arasında bulunan doğrusal ilişkilerin varlığını, arada ilişki varsa da büyüklüğünü ve yönünü incelemektedir. Regresyon analizinde, değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenen değişkenler için beta katsayıları hesaplanmaktadır. Hesaplanan katsayılar ile matematiksel açıdan denklemler kurulmaktadır. Regresyon açısından kurulan denklem; $Y = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon_i$ şeklinde ifade edilebilir. Burada X_i i. bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni, β_i i. bağımsız değişkene ait katsayıyı, ϵ_i ise i. bağımlı değişkene sahip hata terimlerini ve β_0 sabit katsayı değerini temsil etmektedir. Hata terimlerinin toplamları da 0'dır.

Yapılan araştırmada etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon analizi bölümü bilişsel boyut ile çalışmanın düzeyleri arasındaki ilişki, duyuşsal boyut ile çalışmanın düzeyleri arasındaki ilişki, davranışsal boyut ile çalışmanın düzeyleri arasındaki ilişki olmak üzere 3 başlık altında ele alınmıştır.

4.1.15.1. Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi

Tablo-10 Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Model anlamlılığı için hesaplanan p değeri 0,000'dır.						
Ölçekler	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
Kadına Karşı Önyargılı Davranılması	(Constant)	,042	,817		,051	,960
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	,466	,142	,459	3,285	,002
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	,140	,188	,101	,742	,463
	Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi	,420	,195	,299	2,157	,038

H0: Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H6: Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki vardır.

Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişkinin regresyon analizi ile test edilmesi anlamlı bulunmuştur. ($p=0,000<0,05$). Analiz sonucunda kadınlara karşı mobbing uygulanması ($p=0,463$) ile kadına karşı ön yargılı davranılması arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$).

Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,002<0,05$) ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ($p=0,038<0,05$) ile kadına karşı ön yargılı davranılması arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$ şeklinde kurulacak olan denklem için aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilen düzey sayısı iki olduğu için $i=2$ olarak alınır. Yani elde edeceğimiz denklemin teorik yapısı $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ şeklinde olacaktır. Bu denklemde kullanılan sembollerin anlam ve karşılıkları aşağıdaki regresyon sembollerinin karşılıkları tablosunda verilmiştir.

Tablo-11 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları

Semboller	Anlamları	Karşılık Gelen Kavram/Değer
Y	Bağımlı Değişken	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması
X₁	Bağımsız Değişken	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması
X₂	Bağımsız Değişken	Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi
β_1 ve β_2	Bağımsız Değişkene ait Katsayı	0,466 ve 0,420

Regresyon sembollerinin karşılıkları tablosundaki sembol karşılıkları ve değerler denklemde yerine koyulursa denklemin son hali aşağıdaki gibi olacaktır.

Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması = 0,466 Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması + 0,420 Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi

Kurulan regresyon denklemi sonucunda kadına karşı ön yargılı davranılmasıyla;

Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması arasında %46,6 oranında bir ilişki vardır. Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması bir birim arttığında kadına karşı ön yargılı davranılması da 0,466 birim artacaktır.

Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi arasında %42,0 oranında bir ilişki vardır. Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi bir birim arttığında kadına karşı ön yargılı davranılması da 0,420 birim artacaktır.

4.1.15.2. Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ile Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Objeler Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi

Tablo-12 Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ile Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması, Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ve Kadınların Cinsel Objeler Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Model anlamlılığı için hesaplanan p değeri 0,001'dir.						
Ölçekler	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	(Constant)	,692	,852		,812	,422
	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	,517	,157	,525	3,285	,002
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	,177	,198	,130	,894	,378
	Kadınların Cinsel Objeler Olarak Düşünülmesi	,091	,218	,066	,419	,678

H0: Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel objeler olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H7: Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel objeler olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki vardır.

Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel objeler olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişkinin regresyon analizi ile test edilmesi anlamlı bulunmuştur. ($p=0,001<0,05$). Analiz sonucunda kadınlara karşı mobbing uygulanmasının

($p=0,378$) ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ($p=0,678$) ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,002<0,05$) ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$ şeklinde kurulacak olan denklem için aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilen düzey sayısı iki olduğu için $i=1$ olarak alınır. Yani elde edeceğimiz denklemin teorik yapısı $Y = \beta_1 X_1$ şeklinde olacaktır. Bu denklemde kullanılan sembollerin anlam ve karşılıkları aşağıdaki regresyon sembollerinin karşılıkları tablosunda verilmiştir.

Tablo-13 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları

Semboller	Anlamları	Karşılık Gelen Kavram/Değer
Y	Bağımlı Değişken	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması
X_1	Bağımsız Değişken	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması
β_1	Bağımsız Değişkene ait Katsayı	0,517

Regresyon sembollerinin karşılıkları tablosundaki sembol karşılıkları ve değerler denklemde yerine koyulursa denklemin son hali aşağıdaki gibi olacaktır.

Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması = 0,517 Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması

Kurulan regresyon denklemi sonucunda kadınlara negatif ayrımcılık yapılmasıyla;

Kadına karşı ön yargılı davranılması arasında %51,7 oranında bir ilişki vardır. Kadına karşı ön yargılı davranılması bir birim arttığında kadınlara negatif ayrımcılık yapılması da 0,517 birim artacaktır.

4.1.15.3. Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi

Tablo-14 Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması ile Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması, Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması ve Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Model anlamlılığı için hesaplanan p değeri 0,096'dır.						
Ölçekler	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	(Constant)	2,016	,652		3,091	,004
	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	,114	,154	,157	,742	,463
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	,130	,145	,176	,894	,378
	Kadınların Cinsel Obje Olarak Düşünülmesi	,175	,185	,171	,944	,352

H0: Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H8: Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasında ilişki vardır.

Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişkinin regresyon analizi ile test edilmesi anlamlı bulunmamıştır ($p=000<0,05$). Bu durumda tablodaki ilişki katsayılarını yorumlamakta doğru olmayacaktır. Zaten değişkenlerin tamamının da ilişkisiz olduğu görülmektedir.

4.1.15.4. Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi ile Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması, Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ve Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Regresyon Analizi

Tablo-15 Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi ile Kadına Karşı Önyargılı Davranılması, Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması ve Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması Düzeyleri Arasındaki İlişki

Model anlamlılığı için hesaplanan p değeri 0,011'dir.						
Ölçekler	Düzeyler	B	Standart Hata	Standart B	T-Değeri	p Değeri
Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi	(Constant)	1,958	,585		3,346	,002
	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması	,287	,133	,402	2,157	,038
	Kadınlara Negatif Ayrımcılık Yapılması	,056	,134	,078	,419	,678
	Kadınlara Karşı Mobbing Uygulanması	,146	,155	,149	,944	,352

H0: Kadınların cinsel objeye olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H9: Kadınların cinsel objeye olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasında ilişki vardır.

Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasındaki ilişkinin regresyon analizi ile test edilmesi anlamlı bulunmuştur ($p=0,011<0,05$). Analiz sonucunda kadınlara karşı kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ($p=0,678$) ve kadınlara karşı mobbing uygulanmasının ($p=0,352$) ile kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Kadına karşı ön yargılı davranılması ($p=0,038<0,05$) ile kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$ şeklinde kurulacak olan denklem için aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilen düzey sayısı iki olduğu için $i=1$ olarak alınır. Yani elde edeceğimiz denklemin teorik yapısı $Y = \beta_1 X_1$ şeklinde olacaktır. Bu denklemde kullanılan sembollerin anlam ve karşılıkları aşağıdaki regresyon sembollerinin karşılıkları tablosunda verilmiştir.

Tablo-16 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları

Semboller	Anlamları	Karşılık Gelen Kavram/Değer
Y	Bağımlı Değişken	Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi
B₀	Sabit Katsayı	1,958
X₁	Bağımsız Değişken	Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması
β₁	Bağımsız Değişkene ait Katsayı	0,287

Regresyon sembollerinin karşılıkları tablosundaki sembol karşılıkları ve değerler denklemde yerine koyulursa denklemin son hali aşağıdaki gibi olacaktır.

Kadınların Cinsel Objeye Olarak Düşünülmesi = 1,958 + 0,287 Kadına Karşı Ön Yargılı Davranılması

Kurulan regresyon denklemi sonucunda kadınların cinsel obje olarak düşünülmesiyle;

Kadına karşı ön yargılı davranılması arasında %28,7 oranında bir ilişki vardır. Kadına karşı ön yargılı davranılması bir birim arttığında kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi de 0,287 birim artacaktır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınlar, her alanda olduğu gibi medya sektöründe de erkeklerle beraber zorlu görevlerde yer almaya başlamıştır. Medyanın daha esnek ve daha özgür çalışma saatlerine ihtiyaç duyulduğu göz önüne alındığında özellikle 1980'li yıllardan sonra kadınların medyada da daha aktif oldukları görülmektedir. Ancak günümüzde medya sektörü hala erkek egemen ağırlıklı bir yapıdadır. Bunun toplumsal, cinsiyet eşitsizliği, kadına biçilen roller gibi, geçmişten bugüne taşınan bir çok nedeni olmakla birlikte özellikle çalışma saatleri ve koşulları diğer sektörlerle göre daha çok erkeklerin yapılabileceğine inanılan medya sektöründe bugün hala daha erkek egemen yapının fazla olduğunu ancak gün geçtikçe kadınların da yoğun bir şekilde medya sektöründe yer almaya başladığı görülmektedir. 1980'li yıllardan sonra medyada özel sermayeli işletmeler tarafından işletilmekte olan radyo ve televizyon yayınlarının da eklenmesi ile kadınlar, medyada daha fazla istihdam imkanı bulmuştur. Erkeklerle atfedilen medya sektöründe gelişmekte olan dünyanın ve sektörün çoğalmasında ile beraber artık kadınlar da görev almaya başlamıştır. Bu imkanlarla beraber günümüzde kadınların medya sektöründe yaşadıkları sorunlar da artış göstermiş ve hatta ciddi boyutlara da ulaşmıştır. Kadınların iş yaşamında farklı sektörlerde karşılaştıkları sorunların benzerleri ve hatta daha fazlası medya sektöründe yaşanmaktadır. Erkek çalışan sayısının fazla ve erkek egemen düşünce yapısı üzerine kurulu medya sektöründe kadınların kendine yer bulma mücadelesi birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarını incelemek üzere yapılmış olan bu çalışmada anova ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan bu analizlerin sonuçları ise aşağıda sırası ile verilmiştir.

Bu çalışma kapsamında yapılan anova analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

◆ Yaş ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki incelendiğinde; çalışan kadınların medyada iş gücü katılımları üzerinde yaş faktörü üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır. Ancak medya sektöründe çalışan kadınların iş gücü katılımlarının erken yaş dönemlerinde artması beklenmektedir. Kadın çalışanların iş gücü faaliyetleri erken yaşlarda daha yüksek olduğunda ileri yaşlarda azalmaktadır. Medya sektöründe 48 yaş kadınların iş gücüne katılımları, yaşı genç olan kadınların katılımlarına oranla daha azdır. Yapılan bu çalışmada medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarının (kadına karşı ön yargılı davranılması,

kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması, kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi) katılımcıların yaşlarına göre farklılık göstermediği yani alt boyutlara ait değerlerin (0,419, 0,965, 0,918, 0,812) alfa değerinden (0,05) daha büyük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Medeni hal ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki incelendiğinde; medya sektöründe kadın çalışanların istihdam edilmesini engelleyen en önemli unsurlardan biri medeni durum olmaktadır. Bekar kadın çalışanların iş gücüne katılım oranları evli kadınlara oranla daha yüksek olmaktadır. Akrabalık ve aile sistemlerinin sağlam temellere oturtulduğu ülkelerde sosyal kontrol en iyi şekilde sağlanmaktadır. Söz konusu ülkelerde aynı zamanda kadınlar destek sağlanmakta ve kadınlar ev dışında çalışmaya daha az gereksinim duymaktadır. Yapılan bu çalışmada medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarının katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık göstermediği yani alt boyutlara ait değerlerin (0,912, 0,959, 0,879, 0,138) alfa değerinden (0,05) daha büyük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Eğitim durumu ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki incelendiğinde; kadın bireylerin iş gücüne katılma düzeyi üzerinde eğitim durumunun etkisi göreceli olmaktadır. Eğitim durumunun, iş gücü piyasalarına ayrılacak zaman üzerinde ve iş gücü piyasasına katılma kararları üzerinde bulunan etkisinden söz edilebilmektedir. İş gücü piyasasına katılabilme kararları üzerinde iki sebepten ötürü eğitim durumunun etkisi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, eğitim durumu insan sermayesi olarak kabul edildiğinde; eğitim maliyetlerini çıkarabilmek amacıyla eğitim sonrasında çalışmak zorunda kalmaktadır. İkincisi ise, eğitim tüketim olarak görülüyorsa, kadınlar iş gücü piyasalarında yer alarak daha fazla kazanç elde etmek için çalışmak zorundadır. Yapılan bu çalışmada kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ile katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği yani alt boyutlara ait değerlerin (0,019, 0,012, 0,033) alfa değerinden (0,05) daha küçük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Hizmet yılı ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki analiz edildiğinde; medya sektöründe kadın çalışanların hizmet yılı arttıkça dış görüşlerine daha fazla önem verdikleri, kadın çalışanlara karşı daha çok tacizlerin gerçekleştiği gibi düşünceler yaygınlık kazanmaktadır. Aynı zamanda, hizmet süresi arttıkça kadın yöneticilerin fazlalaşması gerektiği, erkek yöneticilerin de negatif

ayrımcılık yaptığı kanısı da artmaktadır. Analizler sonucunda, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarının katılımcıların hizmet süresine göre farklılık göstermediği yani alt boyutlara ait değerlerin (0,851, 0,992, 0,122, 0,451) alfa değerinden (0,05) daha büyük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Çalışma pozisyonu ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki analiz edildiğinde; medya sektöründe çalışan kadınların çalışma pozisyonları dikkate alındığında, kadın çalışanlar erkek çalışanlara oranla daha çok alt kademede çalıştırılmaktadır. Bunun yanında kadın yöneticilerin yoğunlukta olduğu sektörlerde dahi erkek çalışanların kadınlardan daha üst kademelerde yer aldığı söylenebilir. Bunun sebebi ise, medya sektöründe kadın yöneticilerin sayısının az olması, uzun dönemde erkek hakimiyeti olan tek cinsiyetli yapıya sahip olunmasıdır. Analizler sonucunda, medya sektöründe çalışan kadınların sorunlarının katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara göre farklılık göstermediği yani alt boyutlara ait değerlerin (0,937, 0,646, 0,154, 0,925) alfa değerinden (0,05) daha büyük olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında yapılan regresyon analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

◆ Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki analiz edildiğinde; kadınlar gün geçtikçe medya sektörü de dahil olmak üzere iş dünyasında adını duyurmaktadır. Medya sektöründe ve diğer sektörlerde farklı pek çok pozisyonda çalışarak yaşamını sürdüren kadınlar, günlük hayatta pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması arasında anlamlı bir farklılık olduğu yani söz konusu alt boyutlara ait değerlerin (0,002, 0,038) alfa değerinden (0,05) küçük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki analiz edildiğinde; iş hukukunda kadın hakları yapılan düzenlemelerle garanti altına alınmıştır. Ancak, iş dünyasında kadınlara yapılan negatif ayrımcılık ve şiddetin hiçbir şekilde önüne geçilememektedir. Kadına

yapılan şiddet, hukuki açıdan engellense de gayri resmi şekilde varlığını sürdürmektedir. Analizler sonucunda, kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması arasında anlamlı bir farklılık olduğu yani kadına karşı önyargılı davranılmasına ait değerin (0,002) alfa değerinden (0,05) küçük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki analiz edildiğinde; medya alanında çalışan tüm kadınların bu sektörde yaşamış oldukları sorunlar, kadınların yaşamış olduğu zorlukları ortaya koymaktadır. Medya sektörü, erkek egemen bir sektör olarak tanınmaktadır. Bundan dolayı medya sektöründe kadın çalışanların ayakta kalması da zorlaşmakta ve bu alanda kadınların fazla şekilde yer almasını zorlaştırmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda, kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadınlara karşı mobbing uygulanması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı yani söz konusu alt boyutlara ait değerlerin (0,463, 0,378, 0,352) alfa değerinden (0,05) değerinden daha büyük olduğu tespit edilmiştir.

◆ Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasındaki ilişki analiz edildiğinde; kadınlar, bütün sektörlerde cinsel bir cazibe unsuru olarak görülmektedir. Medyanın hakimiyetini sürdürdüğü bütün alanlarda kadınların sesine ve kadın bedenine rastlamak kaçınılmaz olmaktadır. Dolayısıyla bütün sektörler üzerinde kadınlar cinsel bir obje olarak görüldüğünden dolayı iş yaşamında pek çok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu çalışmada yapılan incelemeler sonucunda, kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu yani kadınlara karşı önyargılı davranılmasına ait değerin (0,038) alfa değerinden (0,05) küçük olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında yapılan anova analizleri sonucunda elde edilen sonuçlara yönelik geliştirilen öneriler şu şekilde sıralanabilir;

✓ Yaş ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişkiye öneri olarak; kadınların iş gücüne katılımlarının artması en üst düzeyde olduğu dönemin 25-31 yaş aralığı olduğu söylenebilir. Medya sektöründe çalışan kadınların

düzenlemiş olduğu toplantılarda yaşı müsait olan çalışanlar cesaretlendirilmesi ve toplumdaki diğer kadın çalışanların ailelerine yapacağı pozitif yansımaların kavratılması yararlı olabilir.

✓ Medeni hal ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişkiye öneri olarak; akrabalık ve aile sistemlerinin sağlam olmadığı ülkelerde, kadın çalışanların iş hayatına atılmak zorundadır. Dolayısıyla kadınların da çalışabileceği iş alanlarının yakınlarına açılacak olan kreşler, kadın çalışanların sorunlarından biri olan çocuk bakımını kolaylaştırmaya ve kadın istihdamının artmasında yararlı olabilir.

✓ Eğitim durumu ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişkiye öneri olarak; eğitim düzeyi medya sektörü de dahil olmak üzere bütün sektörler üzerinde etkisi büyüktür. Dolayısıyla çalışmak zorunda olan ve iş hayatına katkısı büyük olan kadınların gelişimlerini sağlayabilmek için eğitim durumlarını geliştirici faaliyetler yapılması yararlı olabilir.

✓ Hizmet yılı ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki için; medya sektörü de dahil olmak üzere hizmet yılı artmış olan ve deneyimli olduğu düşünülen kadınlar, işletmenin verimliliğini de arttırmaktadır. Dolayısıyla, hizmet yılı yüksek olan kadın çalışanların, medya sektörü başta olmak üzere bütün sektörlerde daha verimli olabilecek şekilde konumlandırılması önerilebilir.

✓ Çalışma pozisyonu ile medya sektöründe çalışan kadınların sorunları arasındaki ilişki için; kadınlara yönelik olarak cinsiyet ayrımcılığının tamamen kaldırılması ve çalışma pozisyonlarında bütün bireylerin yer alabilmesi için medya sektörü vb. gibi toplumsal yönü ağır basan sektörlerde yer alan yöneticilerin ve diğer iş güçlerinin eğitilerek bilinçlendirilmesi önerilebilir.

Bu çalışma kapsamında yapılan regresyon analizleri sonucunda elde edilen sonuçlara yönelik geliştirilen öneriler şu şekilde sıralanabilir;

✓ Kadına karşı ön yargılı davranılması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki için; medya sektöründe üst kademe yöneticilerinin işletmelerdeki istihdam yapılarını oluştururken erkek ve kadınlara aynı

şekilde muamele etmesi ve her iki cinse de aynı oranda değer vermesi işletme verimliliğinin artırılması için önerilebilir.

✓ Kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara karşı mobbing uygulanması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki için; ataerkil düzeni koruyan toplumlarda, kadınların geleneksel olan rollerini değiştirmesi engellenmektedir. Dolayısıyla, medya sektörünün eleştirel bir bakış açısı ile gözlemlenmesini teşvik etmek ve bireylerin bu konu hakkında neler yapabileceklerini ortaya koyulması, negatif ayrımcılıkla mücadele edilmesi için önerilebilir.

✓ Kadınlara karşı mobbing uygulanması ile kadınlara negatif ayrımcılık yapılması, kadına karşı ön yargılı davranılması ve kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi düzeyleri arasındaki ilişki için; medyada çalışan kadınlara karşı ön yargılı olunmasında toplumsal hareketlerin eylemleri ve oluşumları desteklenmelidir. Dolayısıyla, medya sektörü başta olmak üzere kadınların seslerinin daha çok duyurulması ve medya sektöründe çalışabilmelerine olanak sağlanması açısından toplumsal hareketlerin desteklenmesi önerilebilir.

✓ Kadınların cinsel obje olarak düşünülmesi ile kadına karşı ön yargılı davranılması, kadınlara negatif ayrımcılık yapılması ve kadınlara karşı mobbing uygulanması düzeyleri arasındaki ilişki için; kadınların cinsel bir obje olarak görülmesi, kadınlara karşı ön yargılı tutum sergilenmesine ve kadınların medya sektöründe sorun yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle, kadınların cinsel bir obje olarak düşünülmesini engellemek amacıyla, kadınların da bir birey olarak değerlendirilmesi için girişimlerde bulunulması önerilebilir.

Araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler;

• Kadınların yaşamış olduğu sorunları ortaya koymak üzere medya sektöründe yapılan bu çalışma, farklı kurumlarda çalışan kadınlar için de yapılabilir.

• Yeni yapılacak olan araştırmaların; motivasyon, liderlik, örgütsel bağlılık, çalışan performansı, çalışan verimliliği vb. gibi konularla beraber araştırılması fayda sağlayabilir.

• Yeni yapılacak olan araştırmalarda örneklem ve evren genişletilebilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKARSU Bedia, **Mutluluk Ahlakı**, İnkılâp Yayınları, İstanbul, 1998.
- ATAUZ Akın, KARDAM Filiz ve SAKTANBER Ayşe, **Toplumsal Cinsiyet Eğitimi**, El Kitabı, KSGM, Ankara, 1999.
- AYDIN İnayet, **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2015.
- BÜKER Seçil, **Medyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması**, 1. Basım, Nika Yayınları, Ankara, 2018.
- CEVİZCİ Ahmet, **Etığe Giriş**, Paradigma Yayıncılık, İstanbul, 2008.
- ÇELENK Sevilay, **Kadınların Medyada Temsili ve Etik Sorunlar**, Televizyon Haberciliğinde Etik, 2010.
- ÇSGB, "Kadın İstihdamı Eylem Planı", **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, 17 Mayıs 2016.
- DEMİRCİ Mustafa, "Kamu Yönetimi Etiğinin Normatif Temelleri", **Kamu Yönetimi Yazıları**, (Editörler: Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen), Nobel Yayınevi, Ankara, 2007.
- DEMİRHAN Haydar ve HAMURKAROĞLU Canan, **İstatistiksel Yöntemlere Giriş**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2016.
- DURSUN Çiler, **Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ve Haber Medyası: Alternatif Bir Habercilik**, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2008.
- GILL Rosalind, **Gender and Media**, Polity Press, Cambridge, 2007.
- GÜROL Mehmet Ali, **Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006.
- KARABAY Melisa Erdilek, **İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2015.
- KARADUMAN Murat, "İnternet ve Gazetecilik", **Yeni İletişim Teknolojileri ve Medya**, (Derleyen: Sevda Alankuş), BIA-IPS İletişim Vakfı Yayınları, 2003.
- KSGM, **Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Ögeler**, Ankara, KSSGM Yayınları, 2000.
- OAKLEY Ann, **Sex, Gender and Society**, Gower Publishing Company Limited, England, 1985.
- ÖZCAN Merve, **AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi**, İKV, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, Ocak 2019.
- PIEPER Annemarie, **Etığe Giriş**, (Çeviren: Veysel Atayman ve Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999.
- PIEPER Annemarie, **Etik**, Ayrıntı Yayınları, Ankara, 1999.
- SAVAŞIR Rebii, **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ'ler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999.
- ŞEN Mustafa Lütfi, **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, T.C. Başbakanlık Yayınları, Ankara, 2012.

- ŞEN Rahime Beder, ANNAK Binay Bilge, ÖMEROĞLU Hava, YILDIRIM Serpil ve TOK Sevinç, **Tek Ebeveynli Aileler**, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 1 Baskı, Ankara, 2018.
- ŞENER Ülker, **Kadın Yoksulluğu**, TEPAV, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu, Eylül 2009.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Medyada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Medya İzleme Grupları**, Afşaroğlu Matbaası, Ankara, 2011.
- TANRIÖVER Hülya Uğur, **Medyada Kadınların Temsil Biçimleri ve Kadın Hakları İhlalleri**, Kadın Odaklı Habercilik IPS İletişim Vakfı Yayınları, İstanbul, 2007.
- TEPE Harun, **Etik ve Meta Etik**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 1998.
- TMMOB, **Şiddete Karşı İzmir Kadın Koordinasyonu**, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Medya Atölyesi" MMO Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi, Sonuç Bildirgesi, İzmir, 12-13 Şubat 2011.
- TÜRKERİ Mehmet, **Etik Değer Açısından, Eğitim, Siyaset, Kamu, Çalışma Hayatı ve Bilim**, Lotus Yayınevi, İstanbul, 2015.
- World Bank, **Anticorruption in Transition a Contrubition the Policy Debate**, The World Bank, Washington, 2000.
- YILMAZ Merve ve ZOĞAL Yeliz, "Kadının İş Gücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", **18-20 August, 2015; IRES**, Torino, Italy.
- ZOONEN Lisbet Van, **Feminist Media Studies**, Sage Publications, Londra, 1994.

MAKALELER

- ACAR Feride, AYATA Ayşe, ECEVİT Yıldız ve SAKTANBER Ayşe, "Türkiye'de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması", **BM Ortak Programı Taslak Rapor**, Mayıs 2013, 1-187.
- ARSLAN Mahmut ve BERKMAN Ümit, **Dünya'da ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi**, TUSİAD Yayınları, İstanbul, 2009.
- AŞKIN Elif Özlem ve AŞKIN Umur, "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 2018, Cilt: 9, Sayı: 24, 255-282.
- BAYHANTOPÇU Esra, "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerinde Yazılı Basında Kadın Temsilinin Rolü," **The Journal of Social Science**, 2017, Cilt: 2, Sayı: 1, 83-93.
- BOZKAYA Gülferah, "Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2014, Cilt: 3, Sayı: 5, 69-89.
- BÜYÜKCOŞKUN Seyhan, "Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2017, Sayı: 73, 85-105.
- COCKBURN Cynthia, "Domestic Technologies: Cinderella and the Engineers", **Women's Studies International Forum**, 1997, Volume: 20, No: 3, 361-371.
- DANIŞMA, T. P., Derneği, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar, Ankara, 2006

- DALKIRANOĞLU Tülin ve ÇETİNEL Fatma Gül, "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, Cilt: 1, Sayı: 20, 277- 298.
- DEMİRTAŞ Gökhan ve YAYLA Nuray, "Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", *Journal of Yaşar University*, 2017, Cilt: 12, Sayı: 48, 339-349.
- DOĞAN Nilhun, "İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009, Cilt: 10, Sayı: 16, 179-200.
- DOĞAN Selen ve KARATAŞ Abdullah, "Örgütlerde Sosyal Sorumluluk Bilinci ve Güven Ortamının Oluşturulmasında Etiğin Önemi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2012, Cilt: 26, Sayı: 1, 93-109.
- DURMAZ Şerife, "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, Cilt: 2, Sayı: 3, 37-60.
- ER Şebnem, "Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi", *Öneri*, 2013, Cilt: 10, Sayı: 40, 35-44.
- ERCAN Fuat ve ÖZER Şemsa, "Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış", *Toplum ve Bilim*, 2000, Cilt: 86, Sayı: 2, 22-71.
- ERDOĞAN İrfan, "Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2006, Sayı: 23, 1-26.
- ERDOĞAN Savaş ve YAŞAR Sema, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018, Cilt: 20, Sayı: 34, 18-28.
- ERSOY Ersan, "Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, Cilt: 19, Sayı: 2, 209-230.
- FEYZİOĞLU Semiha ve KUŞÇUOĞLU Ceren, "Tek Ebeveynli Aileler", *Aile ve Toplum*, 2011, Cilt: 7, Sayı: 26, 97-110.
- GÜL Hasan ve GÖKÇE Hakan, "Örgütsel Etik ve Bileşenleri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008, Cilt: 13, Sayı: 1, 377-389.
- GÜL Hülya, YALÇINOĞLU Nilgül ve ATLI Zahide Ceren, "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2014, Cilt: 13, Sayı: 2, 169-176.
- HÜSEYİNLİ Namık ve HÜSEYİNLİ Tahire, "Çocuk Bakımının Kadın İş Gücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, Cilt: 16, Sayı: 34, 108-137.
- İPEK Melek, "Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler", *Çalışma ve Toplum*, 2014, Cilt: 40, Sayı: 1, 163-186.
- İŞGÜDEN Burcu ve ÇABUK Adem, "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006, Cilt: 9, Sayı: 16, 59-86.

- İŞGÜDEN Burcu ve ÇABUK Adem, "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, Cilt: 9, Sayı: 16, 59-86.
- İZMİR Gökalp ve FAZLIOĞLU Aygöl, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, TBMM Basımevi, Ankara, 2010, 1-89.
- KESGİN Ahmet, "Etik Üstüne", **Dini Araştırmalar**, 2009, Cilt: 12, Sayı: 35, 143-160.
- KILIÇ Dilek ve ÖZTÜRK Selcen, "Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", **Amme İdaresi Dergisi**, 2014, Cilt: 47, Sayı: 1, 107-130.
- KILINÇ Nazan Şahbaz, "Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 2015, Cilt: 4, Sayı: 9, 120-135.
- KIRAL Gülsen ve KARLILAR Selin, "Türkiye'de Kadın İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2017, Cilt: 26, Sayı: 3, 272-286.
- KIZILGÖL Özlem Ayvaz, "Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2012, Cilt: 13, Sayı: 1, 88-101.
- KOCACIK Faruk ve GÖKKAYA Veda B., "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2005, Cilt: 6, Sayı: 1, 195-219.
- KORKMAZ Adem ve KORKUT Gülsüm, "Türkiye'de Kadının İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2012, Cilt: 17, Sayı: 2, 41-65.
- KUBİLAY Çağla, "Emek ve Temsil Ekseninde Günümüz Medyasında Kadınlar Sempozyumu'nun Ardından", **Ankara Üniversitesi İlef Dergisi**, 2014, Cilt: 1, Sayı: 1, 143-149.
- KUTLAR Aziz, ERDEM Ekrem ve AYDIN Fatma Fehime, "Kadınların İş Gücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma", **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 2012, Cilt: 7, Sayı: 1, 149-168.
- KUYUCU, Mihalis, "Medyada Kadın Olmak: Medya İşletmelerinde Çalışan Kadınların Sorunları", **Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi**, Ekim/Kasım/Aralık, Güz Dönemi, October / November / December Fall Semester Volume: 2 Issue: 6, 29-62, 2013, Cilt: 2, Sayı: 6.
- KÜÇÜK Müşerref, "Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma", **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, 2015, Cilt: 7, Sayı: 1, 1-17.
- MAYDA Fethi Anıl ve VURKUN Sibel, "Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi", **The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences**, 2018, Cilt: 4, Sayı: 2, 230-244.
- MERCANLIOĞLU Çiğdem, "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri", **Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 5-7 Mart 2009, 35-44.
- ÖNDER Nurcan, "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Görünümü", **Çalışma Dünyası Dergisi**, 2013, Cilt: 1, Sayı: 1, 35-61.

- ÖZDEMİR Zekai, YALMAN İlkay Noyan ve BAYRAKDAR Seda, "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği", *International Conference on Eurasian Economies*, 2012, 115-122.
- ÖZER Mustafa ve BİÇERLİ Kemal, "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Panel Veri Analizi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, Cilt: 3, Sayı: 1, 55-86.
- PALAZ Serap ve ÇOLAK Olcay, "2008 Küresel Finans Krizi ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı", *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 2011, Cilt: 14, Sayı: 25, 99-115.
- PAYAM Mehmet Murat, "Polislerin ve Polis Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri: Elâzığ ve Malatya Örneği", *İş Ahlakı Dergisi*, 2016, Cilt: 9, Sayı: 1, 7-24.
- SAĞLIK Büşra ve ÇELİK Hacer Yeliz, "Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü", *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018, Cilt: 2, Sayı: 2, 95-120.
- ŞENTÜRK Ferhat, "Türkiye'de İş Gücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı", *Sosyal Güvence*, 2015, Sayı: 7, 113-143.
- TANRIÖVER Hülya Tufan, "Medya Sektöründe Kadın İş Gücü", *Toplum*, 2000, Sayı: 86, 171-193.
- URHAN Betül ve ETİLER Nilay, "Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", *Çalışma ve Toplum*, 2011, Cilt: 2, Sayı: 29, 191-215.
- USTA Aydın, "Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, Cilt: 1, Sayı: 2, 39-50.
- UYSAK Soner ve DEVİREN Nursen Vatansever, "Küreselleşmenin Gelir Eşitsizliğine Olan Etkisinin Analizinde Yeni Bir Yöntem: Küresel Gelir Dağılımı Endeksi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, Cilt: 9, Sayı: 44, 1307-9581.
- ÜNLÜ Emek Önder, "Çalışma ve Boş Zaman Üzerine Tartışmalar", *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 2017, Cilt: 3, Sayı: 15, 303-318.
- VARİNLİ İnci, "Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2004, Cilt: 4, Sayı: 1, 44-53.
- VURAL Beril Akıncı ve COŞKUN Gül, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik", *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2011, Cilt: 1, Sayı: 1, 61-87.
- YEŞİLTUNA Dilek, "Yeni Medya Etkileşim Ortamlarında Kadın Hareketlerinin Önündeki Toplumsal Engeller", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, Cilt: 8, Sayı: 1, 103-116.
- YILMAZER Aydın ve ÇEVİK Hamdi, "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, Cilt: 9, Sayı: 2, 161-189.
- ZEREN Fatma ve SAVRUL Burcu Kılınc, "Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2017, Cilt: 15, Sayı: 30, 2017.

İNTERNET

TUNÇ Aslı, "Türk Medyasında Kadın Olmak", t24.com.tr/haber/turk-medyasinda-kadin-olmak,392149 (Erişim Tarihi: 04.03.2019).



EKLER

Değerli Katılımcılar,

Elinizde bulunan bu anket formu, “**Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma**” konulu bilimsel alandaki araştırmalara yeni veri tabanları oluşturabilmek için hazırlanmıştır. Yapılan bu araştırma, tamamen akademik amaca yönelik olmaktadır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve kesinlikle başka amaçlar için kullanılmayacaktır. Yapılan bu araştırma için kimliğinizden çok cevaplarınız önem arz etmektedir. Dolayısıyla anketlerde yer alan soruları cevaplarken olması gerekeni düşünerek değil de olanı düşünerek cevaplandırmanız daha doğru olacaktır.

Bu Yüksek Lisans çalışmasına yönelik uygulama verilerine ulaşılabilmesi amacıyla aşağıdaki eklerde bulunan sorular, tezin konusu ile ilgili farklı görüşlerin alınması için hazırlanmıştır. Bu araştırmanın bilimsel olarak güvenilirliğinin sağlanabilmesi amacıyla aşağıdaki eklerde yer alan sorularla ilgili görüşlerinizi ifade edecek cevapları vermeniz bu çalışmanın tamamlanması bakımından önem arz etmektedir.

Göstermiş olduğunuz anlayış ve destek için teşekkür ederim.

Esra YÜKSEKDAĞ

İstanbul Gelişim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Semiha Ümit Arat

İstanbul Gelişim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tez Danışmanı

Bu bölüm içinde yer alan soruların üstüne “x” işareti koyarak tercihinizi belirtiniz.

EK-A Kişisel Bilgi Formu**1. Yaşınız?**

- a. 19-24 Yaş
- b. 25-31 Yaş
- c. 32-39 Yaş
- d. 40-47 Yaş
- e. 48 Yaş ve Üstü

2. Medeni durumunuz?

- a. Bekar
- b. Evli

3. Eğitim düzeyiniz?

- a. İlkokul
- b. Lise

- c. Önlisans
- d. Lisans
- e. Yüksek Lisans

4. İşyerinizdeki çalışma süresi?

- a. 1-3 yıl
- b. 4-6 yıl
- c. 7-9 yıl
- d. 10-13 yıl
- e. 14 yıl ve üstü

5. Çalıştığınız iş yerindeki pozisyonunuz?

- a. Genel Müdür/Yönetici/Yönetici Yardımcısı
- b. Yönetmen/Yapımcı
- c. Editör/Muhabir
- d. Grafik/Montaj
- e. Diğer (belirtiniz.)

Lütfen diğer bölüme geçiniz.

EK-B Medyada Endüstrisinde Çalışan Kadınlara Yönelik Yapılan Ayrımcılık İfadelerine İlişkin Görüşleri Ölçeği

Aşağıda yer alan ankette toplamda 14 adet soru yer almaktadır. Söz konusu sorular; 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırılacaktır.					
BOYUTLAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
6. Medya işletmelerinde kadınların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7. Medya işletmelerinde kadınlara tacizlerin yapıldığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
8. Medya işletmelerinde kadınların işe alımında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alındığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
9. Medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10. TV endüstrisinde çalışan kadınların yönetici ve patronlar tarafından cinsel istismara uğradığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
11. Medyada kadının bir meta olarak görüldüğüne inanıyorum.	1	2	3	4	5
12. Erkek yöneticilerin medyada kadın çalışanlarına karşı negatif ayrımcılık yaptığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
13. Medya endüstrisinde bekâr kadınların iş bulma şansının daha yüksek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. Medya sektöründe çalışan erkek yöneticilerin kadın çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
15. Medya endüstrisinde kadın-erkek eşitliğinin olmadığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
16. Medya işletmelerinde kadın çalışanların daha az girişim fırsatı bulduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Medya işletmelerinde çalışan kadın çalışanlara karşı daha saygılı davranılması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
18. Medya endüstrisinde kadın çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19. Medyada çalışıp tacize uğradığını söyleyen en az bir kişiyi tanıyorum.	1	2	3	4	5