Çanakkale Yerel Basınında Kadın İstihdamı

Kemal Cem BAYKAL
Pınar ÖZGÖKBEL BİLİS
Ali Emre BİLİS



İKSAD
Publishing House

ÇANAKKALE YEREL BASININDA KADIN İSTİHDAMI

Doç. Dr. Kemal Cem BAYKAL

Doç. Dr. Pınar ÖZGÖKBEL BİLİS

Doç. Dr. Ali Emre BİLİS

DOI: https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10395733

İKSAD Publishing House

Copyright © 2023 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic Development and Social
Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TÜRKİYE TR: +90 342 606 06 75
USA: +1 631 685 0 853
E mail: iksadyayinevi@gmail.com
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.
Iksad Publications – 2023©
ISBN: 978-625-367-490-8
Cover Design: İbrahim YERLİ & Tuğba KANTARCI
December / 2023
Ankara / Türkiye
Size = 16 x 24 cm

ÖNSÖZ

Bu kitap çalışması ile 4 Ekim 2022 tarihinden itibaren Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) bünyesinde gerçekleştirdiğimiz SHD-2022-4154 "Çanakkale Yerel Basınında Kadın İstihdamı" başlıklı "Hızlı Destek Projesi" kapsamında elde ettiğimiz sonuçları kamuoyu ile paylaşmak istedik. Öncelikle projemizi destekleyen Üniversitemize teşekkür ederiz. Projemiz kapsamında bizlere destek sağlayan Çanakkale yerel basınının önemli temsilcileri *Boğaz Medya, Kalem Gazetesi, Gündem Gazetesi, Bölge Haber, Kalenin Sesi, Olay Gazetesi, Aynalı Pazar, Gazete ÇOMÜ* yöneticilerine, Çanakkale Gazeteciler Cemiyetine ve bu kurumlarda görüşme yaptığımız 18 kadın basın çalışanına, çalışmaya sağladıkları katkılardan ötürü teşekkürlerimizi sunuyoruz. Ayrıca, projemizin sonuçlarını etraflıca tartışmak amacıyla 7 Kasım 2023 tarihinde Üniversitemiz bünyesinde bir panel düzenledik. Panel etkinliğimize konuşmacı olarak katkı sunan Doç. Dr. Gülenay PINARBAŞI'na, Dr. Öğr. Üyesi Engin ÇAĞLAK'a, Çanakkale Gazeteciler Cemiyeti Başkanı Hafize AKINCI'ya, Gazeteci Fikriye SUSAM UYAR'a, etkinliğin düzenlenmesine önemli katkılar sunan Üniversitemiz Kurumsal İletişim Direktörlüğü'ne ve bizlere destek olan öğrencilerimize çok teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kemal Cem BAYKAL

Doç. Dr. Pınar ÖZGÖKBEL BİLİS

Doç. Dr. Ali Emre BİLİS

Çanakkale, Aralık 2023

"Daha emin ve daha doğru olarak yürüyeceğimiz bir yol vardır:
Büyük Türk kadınını çalışmamıza ortak kılmaktır".

Mustafa Kemal ATATÜRK

Cumhuriyetimizin 100. yılında fikirleriyle bizi aydınlatmaya devam eden ve gerçekleştirdiği devrimlerle kadın ile erkeği eşit kılan Ulu Önder ATATÜRK'ün anısına saygıyla…

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....i
İÇİNDEKİLER iii
TABLOLAR LİSTESİ.....vi
GİRİŞ 1
1. GENEL OLARAK KADIN İSTİHDAMI.....4
1.1. Tarihsel Süreç İçerisinde "Kadın İşgücü" Olgusuna Genel Bir Bakış**……**.....4
1.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadın Hareketi 7
1.2.1. Türk Kadın Hareketinin Tarihçesi 8
1.2.2. Türk Kadın Hareketinin Elde Ettiği Kolektif Kazanımlar.11
1.3. Tarihsel Süreç İçerisinde Türkiye'de Kadın İstihdamı.....14
1.3.1. Cumhuriyet'in İlanından 1950'lı Yıllara Kadar Türkiye'de Kadın İstihdamı 14
1.3.2. 1950'lerden Günümüze Türkiye'de Kadın İstihdamı.....16
2. TÜRK BASININDA KADIN İSTİHDAMI 25
2.1. Basında Kadın İstihdamının Önemi 25
2.2. Yerel Basın Kavramına Genel Bir Bakış ve Çanakkale Yerel Basını**……**.....29
2.3. Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Basınında Kadın İstihdamı.....32
2.3.1. İlk Dönemden 1980'li Yıllara Kadar Türk Basınında Kadın İstihdamı**……**.....32
2.3.2. 1980'li Yıllardan Günümüze Türk Basınında Kadın İstihdamı**……**.....36
3. BULGULAR.....42

3.1. İstihdam Oranları ve Kadın Yönetici Sayılarına İlişkin Genel Bilgiler**……**.....42
3.2. Demografik Faktörler 45
3.3. Yapılan Görüşmelerin Analizi 50
SONUÇ.....64
KAYNAKÇA 67

KISALTMALAR LİSTESİ

AA : Anadolu Ajansı

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

Akt : Aktaran

BİK : Basın İlân Kurumu

Bkz : Bakınız

BM : Birleşmiş Milletler

CHP : Cumhuriyet Halk Partisi

Çev : Çeviren

ÇOMÜ : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Der : Derleyen

Ed : Editör

HİA : Hane Halkı İşgücü Araştırması

İKO : İşgücüne Katılım Oranı

K : Katılımcı

MEB : Mili Eğitim Bakanlığı

PTT : Posta ve Telefon Teşkilatı

S : Sayfa

TC : Türkiye Cumhuriyeti

TGC : Türkiye Gazeteciler Cemiyeti

TUİK : Türkiye İstatistik Kurumu

Vb : ve benzeri

Vd : ve diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Grant Thornton dünya kadın istihdamı 2020 raporu 6
Tablo 2: İlçeler dahil olmak üzere Çanakkale yerel basınında çalışan kadın-erkek oranları 42
Tablo 3: Çanakkale merkez yerel basınında çalışan kadın-erkek oranları..... 43
Tablo 4: Çanakkale yerel basınında kadın çalışanlar içerisinde kadın yöneticilerin oranı 44
Tablo 5: Katılımcılara ilişkin genel veri dökümü. 45
Tablo 6 : Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının yaş aralıkları 46
Tablo 7: Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının mesleki tecrübeleri . 47
Tablo 8: Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının görev tanımları 48
Tablo 9: Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının eğitim bilgileri 49

GİRİŞ

Türkiye'de, basın alanında yapılan çalışmalara bakıldığında, basın ve kadın arasındaki ilişkiyi konu alan ve sorgulayan birçok çalışmadan bahsetmek mümkündür. Şüphesiz bu durumun birçok nedeni mevcuttur. Ancak, en önemli neden, ülkemizde kadına yönelik şiddetin uzun yıllardır en önemli toplumsal sorunlardan biri olarak gündemde bulunmasıdır. Bu sorunun çözümü ise eğitim, siyaset, kültür, sosyoloji ve medya gibi birçok alanla ilişkili olması dolayısıyla oldukça karmaşıktır.

Sürekli söylem üreten bir yapı arz eden basının, kadına yönelik oluşturduğu söylem ve medya metinlerinde kadınların nasıl yer aldığı hususu önem taşımaktadır. Farklı bir ifadeyle belirtmek gerekirse, toplumu etkilediği varsayılan bir araç olan basının ürettiği söylemler, toplumun kadına yönelik bakış açısını olumlu veya olumsuz biçimde değiştirebilecek bir güce sahiptir. Ancak, bu etki, toplumu oluşturan bireylerin sahip olduğu özelliklere göre "az" veya çok" olabilmektedir.

Basının kadına yönelik ürettiği söylemin niteliğini tartışırken, basını bağımsız bir yapı olarak konumlandırmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Zira haber metinlerinde kadının ele alınış biçimini belirleyen en önemli husus, o basın kuruluşunda çalışan meslek mensuplarıdır. Bu kişiler, içinde yaşadığımız toplumun birer bireyi olmaları dolayısıyla, aile, eğitim, arkadaş çevresi vb. yollarla edindikleri kodları, bilinçli ya da bilinçsiz olarak haber metinlerine taşımaktadır. O halde, basında kadına yönelik bir söylem değişikliği oluşturmak için köklü bir toplumsal değişime ihtiyaç bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sorunun karmaşık olması, kısa vadede gösterilecek çabaların tamamen yararsız kalacağı şeklinde düşünülmemelidir. Öncelikle, basındaki kadın çalışan ve kadın yönetici sayısının artması gerekmektedir. Ancak, bu tek başına yeterli değildir. Zira ataerkil bir anlayışı benimsemiş bir kadın basın mensubu, erkek egemen söylemin meşrulaşmasına ve yaygınlaşmasına katkı sağlayacaktır. O halde, meslek içi eğitim ve kurum içi eğitim gibi yollarla kadın çalışanların bilinçlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu konuda çeşitli kamu

kuruluşlarına, üniversitelere ve meslek örgütlerine önemli görevler düşmektedir.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) bünyesinde yürütülen SHD-2022-4154 "Çanakkale Yerel Basınında Kadın İstihdamı" başlıklı Hızlı Destek Projesi sonuçlarının yer aldığı bu bilimsel kitap çalışmasını "başlangıç" niteliğinde görmek yerinde olacaktır. Proje kapsamında, öncelikli olarak basında erkek egemen dilin oluşmasına yol açan etkenlerin ortaya konulması amaçlanmış ve basında çalışan kadınların ve kadın yöneticilerin sayısının artmasıyla, erkek egemen basın dilinin kırılmaya başlayacağı varsayılmıştır. Bu bağlamda, Çanakkale merkezde basılı ve çevrimiçi olarak yayınlanan *Boğaz Medya, Kalem Gazetesi, Gündem Gazetesi, Bölge Haber, Kalenin Sesi, Olay Gazetesi, Aynalı Pazar* ve *Gazete ÇOMÜ* çalışmanın örneklemini oluşturmuşlardır.

4 Ekim 2022 tarihinde başlayan Proje kapsamında, öncelikli olarak Çanakkale yerel basınında çalışan kadın gazeteci sayısı ve kadın yönetici sayıları tespit edilmiştir. Bu konuda, Çanakkale Gazeteciler Cemiyeti'nden de bilgiler temin edilmiştir. İkinci aşamada ise yukarıda bahsedilen basın kuruluşlarında çalışan 18 kadın çalışan ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır[1]. Burada amaç, kadın çalışanların işe alım süreçleri ve çalışma şartları bakımından erkeklerle eşit konumda olup olmadıklarını ve basında mevcut olan erkek egemen dil konusunda farkındalık geliştirip geliştirmediklerini tespit etmek olmuştur.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, tarihsel süreç içerisinde dünyada ve Türkiye'de kadınların elde ettiği haklar ile Türkiye'de kadın istihdamının seyri detaylı bir biçimde ele alınmıştır. İkinci bölümde, öncelikle basında kadın istihdamının önemine ve yerel basın kavramına değinilmiş olup ardından Türk basınında kadın istihdamı konusu tarihsel bir

[1] Bu görüşme türü, önceden belirlenmiş birtakım soruların uygulanmasını içerir. Bu sorular her görüşmeciye sistematik ve tutarlı bir düzende sorulur ancak görüşmecilerin serbest bırakılmalarına izin verilir. Böylece, beklenen cevapların çok ötesinde bir araştırma yapılmasına imkân sağlanır. (Berg & Lune, 2019: 121-122).

bakış açısıyla irdelenmiştir. Son bölümde ise bu bilgiler ışığında, projenin bulguları etraflıca tartışılmış olup elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

1. GENEL OLARAK KADIN İSTİHDAMI

Çalışmanın bu kısmında, öncelikle kadın istihdamı olgusunun dünyadaki durumuna bakılmış, daha sonra Türkiye'de kadın hareketinin gelişimi ve kadın istihdamının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi alt başlıklar halinde etraflıca ele alınmıştır.

1.1. Tarihsel Süreç İçerisinde "Kadın İşgücü" Olgusuna Genel Bir Bakış

Kadın istihdamı her zaman var olmuştur. Ancak, geçmiş yıllarda kadının emeğinin takdir edilmesi, eşitlikçi bir anlayışla ücretlendirilmesi ve erkek egemen toplumsal düzen içinde konumunun hakkaniyetle değerlendirilmesi açısından birçok noksanlıklar göstermiş, 20. yüzyıla değin kadınlar temel haklardan yoksun bir yaşam sürmek durumunda bırakılmışlardır. O yıllarda, kendileri hakkında karar vermeleri ya da siyasi hayata katılmaları mümkün olmamıştır. Erdemlilik, alçakgönüllülük ve çalışkanlık niteliklerine sahip ancak, nesnellikten ve muhakemeden yoksun oldukları varsayıldığından dolayı da özerk bir insan statüsüne sahip olmaları da reddedilmiştir. Kadınlar 20. yüzyılın ilk yıllarına kadar babaları, erkek kardeşleri ya da kocalarının vesayetleri altında kalarak, yaşamları hakkında karar alınmasına seyirci konumunda olmuşlardır. Böylesi bir düzende kadına dair bu imaj iki cinsiyet arasında kesin bir ayrıma gidilmesine ve toplumsal alanların birbirinden ayrılmasına yol açmıştır. Buna göre, ev alanı kadınların, kamusal alan ise erkeklerin yeri olarak kabul edilmiştir (Şimşek, 2012:52). Bu dönemde, söz konusu toplumsal cinsiyet algısının ardında yatan görüş, öncelikle orta sınıf mensubu kadınları hedef almaktaydı. Zira işçi sınıfı mensubu kadınlar için ev kadınlığı ve anne kavramı geçerli olmamakta, onların bir işte çalışmaları ailelerinin ayakta kalması için hayati bir önem taşımaktaydı.

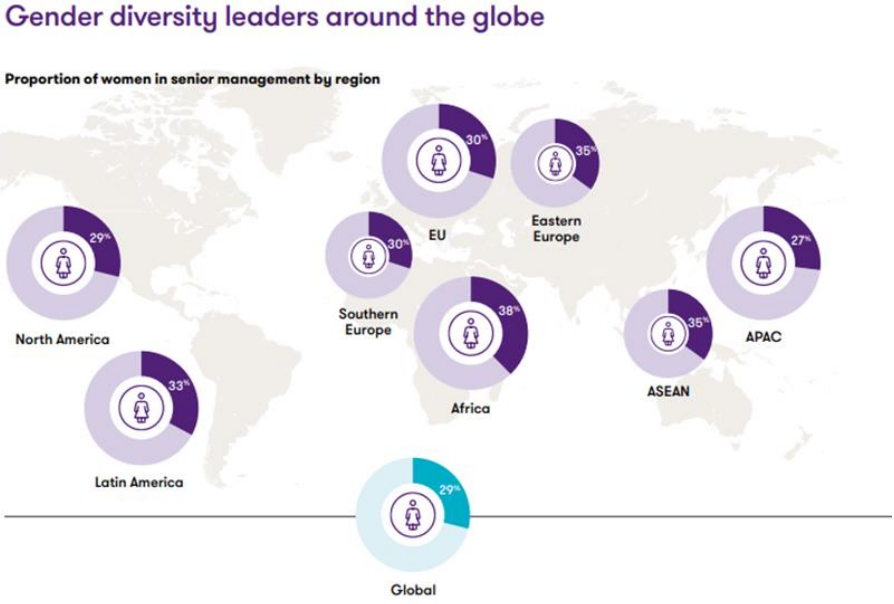
Geçmişten günümüze kadın istihdamında önemli bir dönüm noktasını oluşturan Sanayi Devrimi, kadınların ücret karşılığı çalışma hayatına dahil olduğu dönemdir. Sanayileşme dönemiyle birlikte makineleşme sürecinin hızlanması, gelişen teknolojide el becerisi ihtiyacının doğması nedeniyle ücret karşılığı çalışan kadınların oranı da artmıştır (Özer & Biçerli, 2003: 56). Söz

konusu artış, kadınları çalışma koşulları, adil ücret ve iş sağlığı/güvenliği gibi sosyal meselelerin merkezine yerleştirerek kadın haklarının tartışıldığı küresel bir kadın hareketi doğmasına vesile olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte, kadınlar ağırlıklı olarak tekstil sektöründe istihdam edilirken, kötü çalışma koşulları ve günlük 12-16 saatlik uzun çalışma sürelerine karşın düşük ücretle çalıştırılmışlardır (Aytaç, 2019: 1).

19. yüzyılın sonlarına doğru kadınlar için mesleki eğitim faaliyetlerinde bir artış görülmüştür. Söz konusu artış, sadece "tipik" kadın mesleği olarak kabul edilen tekstil, giyim endüstrisi ve tüm hizmet sektöründe değil, aynı zamanda eğitim ve sağlık sektörlerinde de geçerlidir (Dörfler & Wernhart, 2016: 8). Dönemin kadın ve işçi hareketleri, kadınların özgürleşmesini ve kadın istihdamının arttırılması için eğitimi bir ön koşul olarak desteklemişlerdir. Geçtiğimiz yüzyılda yaşanılan savaşlarda erkeklerin cephede olmalarından dolayı kadınlar, onların da işlerini üstlenerek özellikle de İkinci Dünya Savaşı sonrasında siyasi ve sosyal hayatı şekillendirmeyi amaçlayan örgütler aracılığıyla kamusal alanda varlıklarını göstermeye başlamışlardır. Bu örgütlenmenin en önemli hedefi kuşkusuz ücretlendirmede cinsiyet eşitliğinin sağlanması olmuştur. Zira 1945 sonrası yıllarda, kadınlara benzer pozisyonlarda çalışan erkeklerden yüzde 40'a varan oranlarda daha az ücret ödenmiştir (Eichsfeld, 1993: 168). 1970'lerde cinsiyetler arasında ücret eşitsizliğinin devam etmesi, kadınların bu alanda büyük bir direnişle karşılaştıklarının göstergesidir. Özellikle ikinci petrol kriziyle birlikte 1980'lerde etkisini gösteren kötü ekonomik durum, kadınların giderek daha fazla işgücü piyasasının dışına itilmesine neden olmuştur. Dönemin yüksek kadın işsizliğine karşı mücadele etme girişimleri, yarı zamanlı istihdam şeklinin sağlanması ve fırsat eşitliğinin korunması gibi başlıklar ise zamanın sendikal yapılanmalarının gündeminde olan önemli konulardır.

Kadın istihdamının sahip olduğu kötü şöhret, yıllar içinde yavaş yavaş gücünü kaybetmiştir. Kariyerin kadınlar için de bir yaşam perspektifi olabileceğinin farkına varılmasıyla birlikte endüstri, eğitim, sağlık ve hizmet sektöründe iyi eğitimli kadınların sayısı giderek artmıştır. Ancak, günümüzde hâlâ yönetici konumunda bulunan kadın sayısının oldukça düşük oranlarda seyrettiği, özellikle de kadınların erkeklere kıyasla yönetim pozisyonlarında hâlâ yetersiz temsil edildiği söylenebilmektedir. Kadınlar 2016 yılında

Almanya'daki tüm çalışanların yaklaşık yüzde 44'ünü oluştururken, üst düzey yönetim pozisyonlarının yalnızca yüzde 26'sı kadınlar tarafından üstlenilmiştir (Kohaut & Möller, 2017). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) kadın çalışan oranı yüzde 55,2 (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2023) iken, yönetici pozisyonlardaki istihdamları yüzde 29 ile sınırlı kalmaktadır (Grant Thornton, 2021). Türkiye'de ise 2021 yılı TÜİK verilerine göre kadın istihdamı yüzde 42,8 olurken, yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranı sadece yüzde 19,3'tür (TÜİK, 2021). Aşağıdaki tabloda, Grant Thornton araştırma raporu sonuçlarına göre 2020 yılına ait dünya genelinde yönetici konumunda kadın istihdamı gösterilmiştir.



Tablo 1: Grant Thornton dünya kadın istihdamı 2020 raporu.

Günümüzde, dar anlamıyla kadın emeği, kadınların ekonomik kazanç getiren bir işte çalışmalarının yanı sıra çocuk bakımı, aile işine yardım etme gibi toplumsal bir rol olarak kadınlara atfedilen tüm görevlere katılmaları olarak tanımlanabilir. Ayrıca, kadın istihdamının tarihsel süreç içinde önemli değişikliklere uğradığını da söylemek mümkündür (Mörth, 2012: 8). Söz konusu değişiklikler ise toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik dinamiklerine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Kadının çalışma hayatına ilişkin

tarihsel gelişmelerinin ana hatları verilecek olursa; aile evinde çalıştıkları, tarım toplumlarında tarım işlerinde, el sanatlarında ya da ev işlerinde aktif oldukları antik dönem, toplumsal ve ekonomik haklarının sınırlı tutulduğu ve ayrıca kilisenin etkisiyle çalışma olanaklarının oldukça sınırlı tutulduğu Orta Çağ dönemi, fabrikalarda daha çok iş bulabildikleri, ancak çalışma koşullarının genellikle kötü olduğu ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kaldıkları sanayileşme dönemi, iki dünya savaşı döneminde erkeklerin işlerinde çalıştıkları 20. yüzyılın ilk yarısı ve 1960'lardan itibaren feminist hareketler ve kadın hakları savunucularının örgütsel işbirlikleri sonucunda hukuki düzenlemelerle kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmeye başladıkları dönem şeklinde beş farklı periyod sıralanabilir. Günümüzde kadınlar hemen hemen her sektörde çalışma fırsatına sahiptirler. Ancak kadınların işgücüne katılımları artmış olsa da hâlâ cinsiyet eşitsizliği, ücret eşitsizliği ve iş dünyasında yönetici konumuna erişim hususlarında engeller ve zorluklarla karşılaşabilmektedirler (Pullen & Vachhani, 2023: 64). İşbu nedenle, cinsiyet eşitliği ve bu alanda verilen mücadele günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, dünyanın pek çok ülkesinde takip edilen önemli toplumsal hedeflerden biridir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi ve kadınların iş dünyasındaki haklarını ve fırsatlarını geliştirmeyi amaçlayan çok sayıda kuruluş, hareket ve politika bulunmaktadır (Özaydınlık, 2014: 96). Kadınların işgücüne katılımı ve iş dünyasındaki rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir göstergesi olarak kabul edilir. Bu nedenle, kadınların ekonomideki ve iş dünyasındaki fırsatlarını artırmak, daha adil ve eşit bir toplumun inşası için önemlidir. Bu amaçla, cinsiyet eşitliği politikaları ve çeşitli destek önlemlerinin uygulanabilirliği tartışılmalıdır. Zira kadınların işgücüne katılması, iş fırsatlarına, yükselme şanslarına ve aynı iş için aynı ücretlere erişim sağlanması, eğitim ve beceri geliştirme fırsatlarının tanınması, toplumsal gelişim ve ekonomik büyüme açısından hayati önem taşımaktadır.

1.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadın Hareketi

İster laiklik ilkesine bağlı ister dini değerler üzerine kurulmuş olsun, Türkiye'de tarihsel süreç içinde faaliyet gösteren kadın hareketleri, son derece heterojen bir yapı gösterir. Türkiye'de kadın grupları uzun yıllar birbirlerinden bağımsız hareket etmiş olsa da 1990 yılından itibaren daha fazla dayanışma

göstermiş ve eril düzen tarafından direnişle karşılansa da kadının özgürleşmesi ve haklarına kavuşması açısından önemli ilerlemeler kaydetmiştir.

Günümüzde, Türkiye'deki kadın hareketi, ülkedeki en etkili toplumsal hareketlerden biri olarak nitelendirilebilir. Sivil toplum araştırmalarında sadece aktivizmi ve örgütsel kapasitesi nedeniyle değil, aynı zamanda çoğulculuğu, kapsayıcılığı ve hızlı hareket etme kabiliyeti nedeniyle de kadın hareketleri başarılı olarak görülmektedir (Karaman ve Dalkıran, 2021:91).

1.2.1. Türk Kadın Hareketinin Tarihçesi

Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde hem yazılı hem de siyasi alanda kadınların bireysel ve toplumsal hakları için gösterdikleri mücadele, modern bağlamda feminist hareketiyle parallelik göstermektedir (Çakır, 2010; Zihnioğlu, 2003). Dönemin ünlü devlet adamı ve hukukçusu olan Ahmet Cevdet Paşa'nın kızları Fatma Aliye ve Emine Semiye'nin bu konuda gösterdikleri kararlılık, söz konusu dönem içerisindeki kadın mücadelesi için oldukça önemlidir. Fatma Aliye döneminin ilk kadın romancısı olurken, Emine Semiye'nin siyasi alanda mücadeleye öncülük ettiği bilinmektedir. Bu iki ismin yanı sıra, zamanın kadın hareketindeki önemli isimleri arasında Şükufe Nihal, Nigâr Hanım, Hatice Nakiye Hanım ve Makbule Leman Hanım'ın yer aldığı söylenebilir.

Kurtuluş Savaşı yıllarında kadınlar bir yandan cephede savaşırken, aynı zamanda da toplumsal yaşamda aktif olmuşlardır. Bu süreçle birlikte Türkiye'de kadın haklarının gelişmesinde Cumhuriyetin ilan edilmesi çok önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde yapılan uygulamalara bakıldığında; 1923 İzmir İktisat Kongresinin sonucunda kadınların maden ocaklarında istihdam edilmesi yasaklanmış ve kadın çalışanlara doğum izni hakkı verilmiştir (Zengin & Koçoğlu, 2018: 170). Bununla birlikte, toplumsal çalkantılar karşısında kadınların siyasi temsilini ve katılımını sağlamak amacıyla da Türkiye'deki modern kadın hareketinin kurucularından biri olarak kabul edilen Nezihe Muhittin başkanlığında Kadınlar Halk Fırkası kurulmuş, partinin seçimlere katılmasına izin verilmemesi üzerine de siyasi çalışmalarına yeni kurulan Türk Kadınlar Birliği'nde devam etmiştir.

Osmanlı hukukunun kaldırılmasının ardından kadınlara tek eşlilik, miras ve boşanma hakkı gibi medeni hakların yanı sıra 1930'da yerel seçimlerde, 1934'te ise genel seçimlerde oy hakkının tanınması, kadının toplumdaki yerinin yeniden tanımlanması girişimleri olarak nitelendirilebilir (Çevlik, 2017: 43). Ancak bütün bu reformlara rağmen kadınların eşitlik taleplerinin, özellikle de siyasi eşitlik talebinin, bu dönemde pek kabul görmediği söylenebilir. Yaprak Zihnioğlu (2003), tüm çabalara rağmen kadınların siyasi arenada yerlerini alamadığı bu çalkantılı dönemi "kadınsız devrim" olarak nitelendirmektedir. Türk kadın hareketinin en önemli isimlerinden Şirin Tekeli (1998) ise "suskunluk dönemi" olarak anılan 1935-1975 arası yıllarda bir kadın hareketinden söz edilemeyeceğini ifade eder. Kadınlar bu dönemde hayır kurumlarında çalışmaya teşvik edilmiş ve "Türk kadını Batılı kadını geride bıraktı" tezi, kadınları sessiz bir çoğunluğa dönüştürmüştür. Ancak, söz konusu dönemde, Türkiye'de laikliğin ve Cumhuriyetin en sadık destekçileri yine kadınlardır ve üniversite eğitimi ya da mesleki fırsatlardan faydalanan elit bir kadın azınlığı Türkiye'nin "vitrinini" oluşturmaktadır. Geride kalan ve hiçbir ayrımcılığa sahip olmayan kadınların büyük çoğunluğu, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bununla birlikte ataerkil gelenekler kırılamadığı için de mülkiyet, eğitim, gelir ve sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakılmışlardır.

Avrupa'daki özgürleşme hareketi Türkiye'de de yansımalarını bulmuştur. Günümüzde var olan kadın örgütlerinin birçoğu 1980'lerin ortası ile 1990'ların ortası arasında kurulmuştur. Ancak söz konusu olumlu gelişme, Türkiye'nin batı şehirleri ve Türk kadın eliti ile sınırlı kalmıştır. Köy topluluklarında geleneksel değerler ve roller hüküm sürmeye devam etmekte, namus cinayetleri, zorla evlendirmeler ve kadınlara yönelik diğer şiddet olayları, hâlâ yaygın olarak devam etmektedir. Bu eylemlerin çoğu kamuoyuna duyurulmadığından veya ancak tıbbi müdahale veya polis müdahalesi gerektiğinde kamuoyuna yansıdığından, somut rakamlara ulaşmak oldukça güçtür.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Ocak 2022 tarihinde yayımladığı "Türkiye'de Kadın" adlı araştırma raporuna göre 2008 ve 2014 yıllarında en büyük ölçekli "Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırma"sı yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşıldığı bildirilmiştir:

• 2014 yılı araştırmasında, ülke genelinde yaşamının herhangi bir döneminde eşi veya eski eşi tarafından fiziksel şiddete maruz bırakılan kadınların oranı yüzde 36'dır. Bu oran, 2008 araştırmasında yüzde 39'dur.

• Yaşamının herhangi bir döneminde duygusal şiddet yaşayan kadınların oranı yüzde 44'tür. Bu oranın 2014 ve 2008 araştırmalarında değişmediği gözlemlenmektedir.

• 2014 yılı araştırmasında, yaşamının herhangi bir döneminde cinsel şiddete maruz kalan kadınların oranı yüzde 12'dir. 2008 araştırmasında ise bu oran yüzde 15 olmaktadır. 2014 araştırmasında yaşamın herhangi bir döneminde fiziksel veya cinsel şiddetin birlikte yaşanma oranı yüzde 38'dir. 2008 araştırmasında ise bu oran yüzde 42'dir.

• 2014 yılı araştırmasında, kentte fiziksel şiddet oranı yüzde 35 iken kırsalda yüzde 37,5'tir. 2008 araştırmasında kentte fiziksel şiddet oranı yüzde 38 iken kırsalda yüzde 43'tür. 2014 araştırmasında yaşadıkları fiziksel şiddet sonucunda yaralanan kadınların oranı yüzde 26'dır. 2008 araştırmasında ise bu oran yüzde 25'tir.

• 2014 yılı araştırmasında, en az bir kez fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmış kadınlardan eğitimi olmayanların oranı yüzde 43, lisans ve lisansüstü üzeri düzeyde eğitim alanların oranı ise yüzde 21'dir. 2008 araştırmasında ise bu oran eğitimi olmayan kadınlar için yüzde 55,7'dir.

• 2014 yılı araştırmasında, yaşadıkları şiddeti kimseye anlatamayan kadınların oranı yüzde 44'tür. 2008 araştırmasında ise bu oran yüzde 48,5'tir. Geçen süre içerisinde yaklaşık yüzde 5'lik bir düşüş yaşanmıştır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2022: 67-68).

1980-1990 arasındaki yıllar ikinci kuşak kadın hareketinin gerçekleştiği yıllardır. Bu dönemde, Mor Çatı Kadın Evi Vakfı, Kadın Dayanışma Vakfı, Kadın Eserleri Kütüphanesi, Başkent Kadın Platformu ve Siyasette Kadın Adayları Destekleme Derneği gibi birçok sayıda kadın örgütü kurulmuş, kadınların sesi büyük bir kuvvetle duyurulmak istenmiştir. Bu yıllarda, Türkiye'de kadınların toplumsal cinsiyete ilişkin varoluş problemleri irdelenmiştir. Bununla birlikte, söz konusu dönem, kadın olmanın ve kadınlığın anlamlarının belirginleştirildiği, feminizmin artık bir toplumsal proje olarak

incelendiği ve farklılıkların dile getirilebildiği bir süreç olarak nitelendirilmektedir (Timisi ve Ağduk Gevrek, 2002: 14-15). Şevenk'e göre de bu dönemde kadınlar kendi başlarına hayatta kalmayı öğrenmiş, bireyselleşme yönünde yol almış ve cinsiyetçi yapıları eleştirmeye başlamışlardır. Kadınlar bu eleştiri ve düşüncelerini öncelikle yazılarla dışa vurmuş; ancak daha sonra, protesto gücünü keşfederek seslerini yürüyüş ve kampanyalarla duyurmaya başlamışlardır (Şevenk, 2022).

90'lı yıllarda feminist kadın hareketinin yanı sıra 60'lı yıllardan beri filizlenen Müslüman Kadın Hareketi, güçlü bir oluşum olarak Türk Kadın Hareketi tarihinde yerini almıştır. Müslüman Kadın Hareketi oluşumu 90'lı yıllarda ülke gündeminde oldukça büyük tartışmalar yaratan başörtüsü yasağına karşı mücadeleyle meşgul olmuş; ancak feminizm ve feminist hareketle arasına belli bir mesafeyi de koymuştur. Bu oluşum üniversiteye yeni girmiş, okuyan, soru soran, becerikli, bir işte çalışabilen ama aynı zamanda dindar, gelenek ve göreneklerine bağlı genç dindar kadınlar aracılığıyla yaratılmıştı. Söz konusu genç kadınlar hem evde kocaları tarafından hem de sosyal hayatta standartlaştırılmış Cumhuriyet kadını tarafından ezilen anneleri gibi olmayı reddederek yeni bir neslin habercisi olmuşlardır. Sonuç olarak, bu genç kadınlar kendilerini feminist olarak tanımlamaktan ısrarla kaçınmış ve "Müslüman kadınların bir adı var" sloganıyla seslerini duyurmuşlardır (Baltacı: 7).

2000'li yıllarla birlikte, Türk kadın hareketi, mücadelesini geniş bir platformda sürdürmeye devam etmiştir. Müslüman Kadın Hareketi, özellikle başörtüsü yasağının sona ermesiyle birlikte, Kadına Şiddete Karşı Müslümanlar (2013), Reçel Blog (2014), Camilerde Kadınlar (2017) ve son olarak Havle Kadın Derneği (2018) gibi girişimlerin kurulmasında rol oynamıştır. Bu örgütler, kendilerini feminist olarak tanımlamaları bakımından birbirlerinden farklı olsalar da ağırlıklı olarak dindar kadınlara hitap etmelerine rağmen seküler feminist yapı ve gruplardan hiçbir şekilde soyutlanmamaları bakımından yapısal benzerliklere sahiptirler (Çamdereli, 2023: 47).

1.2.2. Türk Kadın Hareketinin Elde Ettiği Kolektif Kazanımlar

Türkiye'de kadın hareketlerinin örgütsel dayanışmalarının sonucunda özellikle hukuki boyutta geniş kapsamlı değişikliklerin yapılması, bu oluşumun

kolektif kazanımların başında gelir. Bunlardan ilki ve en önemlisi 1980 askeri darbesinin hemen ardından 1983 yılında kürtajın resmen yasallaşmasıdır. Söz konusu yasa, toplumsal yaşamda kadın haklarına dair yaklaşan değişimin habercilerinden biri olarak görülebilir.

Bir diğer kazanım "Kadın Dilekçesi" olarak tarihe geçen olgudur. 7 Mart 1986 tarihinde kadınlar yaklaşık 4.000 imza ile Türkiye Büyük Millet Meclisi önüne yürümüşler ve hükümeti "Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"nin taleplerini yerine getirmeye çağırmışlardır (Kum vd, 2005:82). Bu girişim, Moralıoğlu'na (2012:293) göre, feministlerin başlattığı ve oldukça kitlesel bir girişim olduğundan, feminizme, bir ad, hatta bir ideoloji olarak kısmen meşruiyet de sağlamıştır.

1987 yılında "Aile İçi Şiddete Karşı Dayanışma" yürüyüşü, kadınların taleplerini görünür kılmayı hedefleyen bir yürüyüş olarak 1980 askeri darbesinden sonra gerçekleşen ilk kitlesel gösteri olarak nitelendirilmiştir. 1989 yılında hayata geçirilen Mor İğne Kampanyası ise kadın hareketinin en tanınan kampanyalarından biri olmuş ve kadınlar bu kampanyayla birçok vakada intihara yol açan zorla bekaret kontrolü uygulamasına karşı çıkmışlardır. Söz konusu çaba, 1999 yılında Adalet Bakanlığı tarafından uygulamaya son veren bir kararname ile ödüllendirilmiş ve kadın hareketinin kolektif bir kazanımı olarak tarihe geçmiştir.

Türk kadın hareketinin elde ettiği kolektif kazanımlarda bir diğer dönüm noktası da 2002 yılında ilk kez iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi'nin, kadınların Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nda değişiklik yapılması yönündeki çabalarına olumlu yanıt vermesidir. Bu dönemde, evlilikte kadın-erkek eşitliği Medeni Kanun'a dahil edilmiş ve "namus cinayeti" vakalarında keyfi ceza indirimlerine ilişkin hükümler yeniden düzenlenmiştir (Mutluer, 2019:104). 2012 yılından bu yana kadınlara aile içi şiddete karşı hukuki koruma sağlayan ve bugün hâlâ önemli tartışmalara konu olan 6284 sayılı Kanun da örgütlü kadın hareketinin bir kazanımıdır. Yine 2014 yılında yürürlüğe giren İstanbul Sözleşmesi de kadın hareketinin temel kaygılarından biri açısından önemli bir başarı olarak nitelendirilse de söz konusu sözleşme, 20 Mart 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan "*Başlangıçta kadın haklarının güçlendirilmesini teşvik etmeyi amaçlayan İstanbul Sözleşmesi, Türkiye'nin*

toplumsal ve ailevi değerleriyle bağdaşmayan eşcinselliği normalleştirmeye çalışan bir kesim tarafından manipüle edilmiştir. Türkiye'nin sözleşmeden çekilme kararı alması da bu nedene dayanmaktadır" açıklamasıyla feshedilmiştir. Hükümet, kadın hakları ve şiddete karşı korunmaya ilişkin ulusal hukukun yeterli olduğunu belirtmiş olsa da söz konusu karar toplumun geniş platformlarında tartışmalara neden olmuştur.

Kadın hakları, insan haklarıdır. Eşitlik olmadıkça Türkiye'de toplumsal, ekonomik ve siyasi yaşamda gelişme mümkün görülmemektedir. Demokratik yaşamın salt toplumun yüzde 50'sini oluşturan erkek nüfusuyla sağlanılamayacağı hususu aşikardır. Her ne kadar tarihsel süreç içerisinde hükümetler hukuki düzenlemeleri, reformları ve hukuksal yaptırımları hayata geçirmiş olsalar da toplumun bilincinde kadın erkek eşitliğinin, bir diğer ifadeyle kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olma bilincinin kökleşmesi sağlanmadıkça söz konusu eşitlik yaratılamayacaktır. Cumhuriyetin başlangıç dönemlerinde hedeflenen laik, eğitimli ve modern kadın ideali, bugünün perspektifinden bakıldığında, sadece görünürde kalan bir ideal durumundadır. Zira toplumda egemen olan geleneksel ve ataerkil yapı kırılamamıştır. Cumhuriyetin getirdiği devrimlerle birlikte, Türk toplumunun muasır medeniyet seviyesine kadınların sayesinde ulaşacağına inanılmıştı. Ancak, söz konusu süreçler, yüksek erkek egemen toplum yapısı değiştirilmeden yürütüldüğünde, modern ideal kadın imgesinin görünürden öteye gidilemediği anlaşılmaktadır. Diğer neden ise, Cumhuriyet ile birlikte, kadınlara daha önce kapalı olan hakların ve mevkilerin verilmesinin, kadınların kendi inisiyatiflerinden ziyade devletin tepeden getirdiği düzenlemeler aracılığıyla gerçekleşmiş olmasıdır. Bu durum, günümüzde Türk toplumunda kadına ilişkin sorunun temelini oluşturmaktadır.

Tüm bu tespitler ışığında, Türkiye'de kadın hareketlerinin tarihsel gelişimi ve bu gelişim içinde mücadeleden elde edilen kazanımların bütün engellemelere rağmen kesintisiz olarak sürdürülmüş olması, Türk kadın hareketinin gelecekte de devam edeceğine dair bir izlenim yaratmaktadır. Bununla birlikte, Türk toplumunun kadın hakları konusunda giderek daha duyarlı hale geldiği söylenebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve daha fazla katılım talebi, Türkiye'deki en önemli sosyo-politik konuları arasında yer almaktadır. Tamamen farklı ideolojik ya da

kültürel arka planlardan ve sosyo-ekonomik sınıflardan gelen kadınlar, kadınlar için eşit katılım ve temsil çabalarını destekledikleri gibi çeşitli platformlarda ve farklı sosyal gruplarda varlık göstermektedirler. "Kadınlar birlikte güçlü" sloganı tam da bu yapıyı açıklar niteliktedir ve adeta, Türkiye'de kadın hareketinin gücünü kapsayıcı ve çoğulcu bir yapıdan aldığını göstermektedir.

1.3. Tarihsel Süreç İçerisinde Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye'de kadınların istihdama katılımı çetrefilli bir süreç olması nedeniyle yıllarca devam eden tartışmalara neden olmuş ve böylelikle, kadınların toplumdaki statüsünü ve ülke kalkınmasını fazlasıyla etkileyen sorunlardan biri olarak gündemde kalmıştır. Günümüzde kadın istihdamını teşvik edici girişimlerin ve sorun çözücü hamlelerin yapılabilmesi için bu alanda kaydedilen tarihsel sürecin iyi analiz edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadının tarım ve ev işleri gibi geleneksel işlerde istihdam olanağı bulunuyorken, 19. yüzyılın sonlarıyla birlikte kadınlar önce atölyelerde, sonra da fabrika niteliğindeki kuruluşlarda ücretli olarak yerlerini almaya başlamıştır. Balkan Savaşları ve Birinci Dünya Savaşı nedeniyle azalan erkek işgücünün ikame edilmesi gerekliliğinin de ortaya çıkmasıyla birlikte, kadının ev dışı alanlarda istihdamı artmıştır (Makal, 2010:13).

Türkiye'de kadın istihdamının tarihçesinde, özellikle Cumhuriyet'in ilanı sonrasında günümüze kadar geçen süre içerisinde Türk kadın hareketleri çerçevesinde önemli gelişmeler kaydedilmiş; hukuki düzenlemelerin, toplumsal cinsiyet ve kültürel analiz çalışmaların hayata geçirilmesiyle birlikte de kadının ekonomik konumu güçlendirilmeye çalışılmıştır. Kadın istihdamı ve bu alandaki zorluklarla mücadele konusu güncelliğini her daim korumuştur. Bu durum, bu alanda gelecek yıllarda önemli girişimlerin yapılacağını da göstermektedir.

1.3.1. Cumhuriyet'in İlanından 1950'lı Yıllara Kadar Türkiye'de Kadın İstihdamı

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında kadın istihdamı, Osmanlı döneminin son zamanlarından farklı değildir. Ücretli kadın emeği söz konusu

olduğunda, erken cumhuriyet dönemindeki gelişmelerin, Osmanlı İmparatorluğu'nda ve özellikle de 19. yüzyıl sonlarında tedricen meydana gelen gelişmelerle yakından bağlantılı olduğu görülmektedir (Yılmaz & Zoğal, 2015). Cumhuriyetin ilk yıllarındaki kurtuluş mücadelesinde Türk kadının göstermiş olduğu fedakârlık ve hizmetlerin Atatürk tarafından takdir edilmesiyle birlikte kadının toplumsal yaşamda sosyal, ekonomik ve siyasi konumunu iyileştirmek adına birçok uygulama ve girişimlere imza atılmıştır (Kocacık & Bilican Gökkaya, 2005:196). Böylece kadının toplumsal yaşamdaki yerinin pekiştirildiği ve onun özgürleşme sürecinin geliştirildiği söylenebilir. Ancak, yine bu dönemde, ataerkil düzenin egemen olması ve Türk toplumunun bu düzenle aktif mücadele etmede yetersiz kalması, söz konusu yapının devamlılığını sağlamıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kadınlar, bir tarım ülkesinde yaşamaları nedeniyle, genellikle kırsal alanlarda ve Osmanlı'da olduğu gibi, esas olarak dokumacılık, gıda, içki ve tütün faaliyet alanlarında çalışmışlardır (Makal, 2010:36). 1924 Anayasası ile temel eğitimin herkes için zorunlu hale getirilmesi, aynı yıl kabul edilen Tevhid-i Tedrisat kanunu ile de eğitimin tek çatı altında toplanması, 1926 yılında Türk Medeni Kanunu'nun kabulü ile kadın ve erkeğe toplumda eşit hakların sağlanması, kadın istihdamını geliştirmeye yönelik adımlar olarak okunabilmektedir. Bu girişimlerin yanı sıra kadınlara memur olma hakkını da 18 Mart 1926'da kabul edilen Memurin Kanunu vermiştir. 1930 yılında kabul edilen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, ülkedeki sanayi işletmelerinin tümünde yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için işin konusu, izin süresi, çalışma yaşı ve başka çalışma koşullarının gözetici hükümlerinin konulmasına ilişkin atılan ilk adım olarak nitelendirilmektedir (Önder, 2013:39).

Cumhuriyetin başlangıç yılları itibariyle çalışan kadın istihdamı ile ilgili bilgi ve veriler sınırlı bulunsa da bu konuda ilk önemli bilgi kaynağı, tüm sanayi kuruluşlarını kapsayan ve işgücünün cinsiyete göre dağılımını araştıran 1927 Sanayi Sayımıdır (Bektaş, 2019:20). Söz konusu sayımda toplam kadın istihdam oranının yüzde 25,58'lerde olduğu, bir diğer ifadeyle de her dört işçiden birinin kadın işçi olduğu görülmektedir. 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nun uygulanması ise Cumhuriyet döneminde kadın istihdamına ilişkin çeşitli verilerin elde edilmesine imkân tanımış ve 1937-1943 yılları arasında

kadın istihdamında yüzde 2'ye yaklaşan bir artışın kaydedilmesini ortaya çıkarmıştır. Bu Kanun ile, erkeklerin, kadınların ve çocukların çalışma şartları yeni baştan uyarlanmıştır (Yaşar 2007: 14). Ancak, Kanunun yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra başlayan İkinci Dünya Savaşı'nın yarattığı olağanüstü şartlar, bu vaatlerin yerine getirilmesini engellemiştir. Her ne kadar Türkiye İkinci Dünya Savaşı'na resmi olarak katılmamış olsa da 1940 yılında ilan edilen Milli Koruma Kanunu ile İş Kanununun birçok hükmü askıya alınmıştır.

Özetle söylenecek olursa, Cumhuriyet'in ilk yılları bir yandan kadın istihdamının arttığı ve çeşitlendiği, diğer taraftan olumsuz yaşama ve çalışma koşullarının egemen olduğu bir dönem olarak kayıtlara geçmiştir.

1.3.2. 1950'lerden Günümüze Türkiye'de Kadın İstihdamı

Cumhuriyetin ilanın ardından kadının siyasi ve ekonomik hayatta yer almaya başlaması, kadın emeği ve istihdamı açısından önemli bir zemin oluşturmuş; ancak, her ne kadar kadın istihdamı önemli derecede bir artış göstermiş olsa da ideal düzeye ulaşılamamıştır. Cumhuriyet'in ilanından sonra demokratikleşmenin sembolü olarak kadınları toplumsal ve çalışma hayatında güçlendirme çabalarının hızı çok partili hayata geçiş ile birlikte zayıflamış ve kadın hakları konusunda geriye dönüş niteliği taşıyan bir sürece girilmiştir (Kaymaz, 2010: 350).

Türkiye'de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması, kırsaldan kentlere doğru göç hareketinin başlamış olduğu 1950'lerden itibaren görülmüştür. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum sağlama ve zihniyet dönüşümü, aile yapısında ve aile içi ilişkilerinde bazı değişimleri de beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal statüsü ve çalışma yaşamındaki konumunu değiştirmiştir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008: 3).

Eğitim ve göç, kadınların sosyal hareketliliğini etkileyen iki önemli faktör olmakla beraber kadınların kentlere göç etmesi, onların köydeki yaşamlarına göre daha yüksek bir konuma gelmelerine neden olmuştur. 1950'li yıllarla birlikte sanayileşmenin getirdiği ekonomik sorunlar ve kırsaldan kentlere toplumsal bir göç hareketinin yaşanması sonucunda, ülke genelinde

kadın istihdam oranının yıllar içinde düşüşe geçtiği görülebilmektedir. Bu durum, sayısal verilerde toplam işgücü içerisinde kadın istihdam oranının 1955 yılında yüzde 43,11, 1960 yılında yüzde 40,76, 1965 yılında ise yüzde 37,89 olarak gösterilmesiyle tespit edilebilmiştir. Erdem ve Yiğit'e göre (2010: 170), söz konusu kademeli düşüşün nedenleri arasında eğitim süresinin uzaması ve eğitimin yaygınlaşması, yaşam süresi ve refahın artması gibi faktörler gösterilebilir.

1960-1980 yılları tarım dışı alanlarda kadın istihdamının düşük olduğu yıllardır. Yetersiz eğitim ve nitelik nedeniyle kadınlar büyük şirketlerde istihdam imkânı bulamamış ve çoğunlukla küçük ölçekli atölye tipi işletmelerde çalışabilmişlerdir (Toksöz, 2012: 222-236). Kamuda çalışan kadın sayısı diğer sektörlere göre daha düzenli olarak artmış ve kadın istihdamında en büyük gelişme kamu kesiminde gerçekleşmiştir. 1938 – 1980 yılları arasında kadın memur sayısında hemen hemen 24 kat artış yaşanırken, erkek memur sayısı sekiz kat kadar artmıştır. Kadınların en fazla istihdam edildiği kurumlar sırasıyla Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Sağlık Bakanlığı ve PTT Genel müdürlüğü olmuştur (Çitçi, 1982: 99-108).

1961 Anayasası ile kadın çalışanların korunmasına ilişkin bir mevzuat geliştirilmiş ve 1971 yılında uygulamaya konulan 1475 Sayılı İş Kanunu ile "eşit işe eşit ücret" ilkesi kanunlaştırılmıştır (Önder 2013: 40). "Eşit işe eşit ücret" ilkesi kanunla getirilmiş olsa da kadın istihdamının yoğun olduğu tekstil, tütün, gıda gibi sanayi sektörlerinin, uluslararası rekabetten etkilenmeleri ve sınırlı ihraç ürünleri üretmesi nedeni ile bu sektörlerde çalışan kadınların ücretleri daha az olmuştur. Ayrıca, kadınlar yoğun emek isteyen işlerde istihdam edildikleri için aldıkları ücretler erkek işçi ücretlerinin yarısı ya da daha azı kadar olmuştur (Toksöz, 2012: 223).

1960 ve 1980 yılları arasında planlı kalkınma süreci kadın ve erkek eşitliğini hedefleyen düzenlemelerle doludur. Söz konusu süreçte şehirde az sayıda yüksek eğitimli ve nitelikli kadınlar tarım ve sanayi sektöründen ziyade hizmet sektöründe istihdam edilmişlerdir. 1975 yılında kadınların sadece yüzde 3,9'u sanayide ve yüzde 7,7'lik kısmı ise hizmet sektöründe istihdama katılmışlardır (İşler & Şentürk, 2016: 615). 1980'li yıllarda hâkim olan neo-liberal politikalar alt ve üst yapıda pek çok değişikliklere neden olmuş, 24 Ocak

1980 Kararları ile takip edilen karma ekonomik sisteminden çıkılarak pazar ekonomisine geçilmiştir. İstihdam ve eğitim alanlarında gerçekleşen artış nedeniyle de kadınların tarım dışındaki sektörlerdeki istihdam oranı artmış ve eskiye oranla daha fazla ekonomik özgürlük kazanmışlardır (Gürol 2007: 145). 1980 sonrası dönemde kadın istihdamına yönelik uygulamalara bakıldığında; 1975'ten 1985'e kadar olan yıllar Birleşmiş Milletler (BM) tarafından "Kadın On Yılı" olarak ilan edilmiş ve Batı ülkelerinde gerçekleşen kadın hareketlerinin ardından kadın hakları konuşulmaya başlanmıştır. Sosyal ve siyasi alanda gerçekleşen bu gelişmeler, kadın istihdamının gelişimine de önemli katkılar sağlamıştır.

1988 yılı için Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı sektörler açısından incelendiğinde, işgücüne katılan kadınların yüzde 76,77'sinın tarım sektöründe, yüzde 8,55'inin sanayi sektöründe, yüzde 14,36'sının ise hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise kadın istihdamının yoğunlaştığı alan, çalışma saatleri diğer sektörlere kıyasla esnek olan, daha az fiziksel güç gerektiren ve "tipik" kadın işi olarak düşünülen hizmet sektörü olmuş, vasfı olmayan ve kırsaldan göç eden kadınlar ise ev kadını olarak konumlanmışlardır (Özçiftçi & İncekara, 2023: 150). İş gücünün sektörel dağılımında, 2000 yılından itibaren tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru bir geçiş olması, ülkede tarım sektöründe meydana gelen istihdam azalması ve hizmet sektörünün ekonomideki payının artması, Türkiye'de hizmet sektörünün uzun vadede istihdamın lokomotifi olacağı beklentisini oluşturmuştur (Bozdağlıoğlu, 2007: 5). 1980'lerden günümüze kadar kadın istihdamında yaşanan sektörel dağılımda etkili olan başlıca faktörler arasında tarım istihdamında yaşanan daralma, iç göç ve hızlı gerçekleşen şehirleşme, yükseköğretime kadın katılımının artması, ekonomik krizler ve değişen sosyo-politik yaklaşımlar olarak sıralanabilmektedir.

1950-1980 yılları arası çalışan kadınların durumu, Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanan bir tarihsel mirasın izlerini taşımaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarında ekonomik alanlarda yaşanan görece gelişmelere rağmen, Türkiye hâlâ Osmanlı İmparatorluğu'nda olduğu gibi tarım ülkesi olma özelliğini korumaktadır. Kendinden önceki her iki dönemin izlerine rastlanan 1950-1980 arası dönemde kadın işgücü kırsal alanda yaşanan çözülmeyle birlikte değişime uğramaya başlasa da söz konusu değişimler olumlu sonuçlar göstermemiştir.

Bu dönemde kadınların işgücüne katılma oranlarının yanı sıra kadın işgücünün tarım dışı sektörlerde, özellikle hizmet sektöründeki payının sınırlı da olsa artmasını olumlu değişimler olarak nitelendirilebilmek mümkündür. Ancak söz konusu olumlu gelişmeler bugün de olduğu gibi hep erkeklerin gölgesinde kalmıştır. İşgücü piyasasında katılım, ücret, işteki durum, sektörel ve mesleki dağılım açısından kadınlara yönelik cinsiyet temelli ayrımcı davranışlar, önceki dönemlere göre görece azalmış olsa da bu dönemde de devam etmektedir (Sağlık, 2021: 276).

1990 yılında kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, kadın politikaları geliştirmek ve ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel alanlarda kadınların haklarını korumak gibi hedeflere odaklanmıştır (Mercanlıoğlu, 2009:37). Örneğin, Dünya Kadın Konferansı'nda kadın istihdamını teşvik edici girişimler olarak ailenin güçlendirilmesi ve toplumsal yaşam içinde kadının rolünün irdelenerek tekrardan tanımlanmasının gerekliliği gibi kararlar alınmıştır. Geçmişten günümüze, toplumsal hayatın içinde erkeğin ön planda olduğu ve yüceltildiği, kadının ise geri planda kaldığı bir toplumsal sistem mevcut olmuştur. Ataerkil yapı olarak tanımlanan bu yapıda kadının görevi ev işlerini yapmak, eş olmak, anne olmak ve çocuk bakmaktır. 1995 yılında 4. Dünya Kadın Konferansı'nda kabul edilen "Pekin Deklarasyonu" ve "Eylem Platformu" ile bu yapının dönüştürülmesi hedeflenmiş ve devletler tarafından kadınlarla erkeklerin istihdam güvencesine sahip anne-babalık izni ve desteklerinin arttırılması ile ailevi yükümlülüklerini orantılı bir şekilde bölüşmesi gibi sorumluluklar belirlenmiştir. Böylelikle, kadının toplumsal yaşama katılmasının teşvik eden ve aile yaşamı ile iş hayatını uzlaştıracak önlemlerle kadının toplum içindeki rolü güçlendirilmesi amaçlanmıştır (Hüseyinli, 2015: 280).

1990 yıllarda dünyanın tek pazar durumuna getirildiği, ulusal sınırların ötesine gidildiği ve endüstri toplumundan bilgi toplumuna doğru ivmeli bir dönüşümün deneyimlendiği küreselleşme sürecinde, emek yoğun çalışma yerini bilgi yoğun çalışmaya teslim etmiş, toplumsal ve ekonomik bir dönüşüm gerçekleşmiştir (Erdinç 1999: 115). Söz konusu süreçle birlikte esnek üretim sistemine geçilmiştir. Söz konusu sistem aracılığıyla tam gün çalıştırma anlayışı azalarak yarı zamanlı ve kısa süreli eleman istihdamında artış sağlanmıştır. Böylece, ailevi yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasalarına katılamayan

kadınlara işgücüne katılım için imkân yaratılmıştır (Özer, Biçerli, 2003-2004: 59-60).

Küreselleşme, kadınların çalışma şanslarını artırdığı için daha iyi ve daha yüksek bir statüye ulaşma umudunu da doğurmuştur. Ancak her ne kadar küresel sosyo-ekonomik eğilimlerin etkisiyle istihdam yapılarında bir değişim yaşanmış olsa da ve hatta kadınlar daha fazla istihdam ediniyormuş gibi görünse de kadınların istihdamının genellikle teknik alanlarda değil de sosyal güvenlik ile hukuki korumanın bulunmadığı düşük ücretli işlerde artış gösterdiği görülmektedir (Kılınç 2015: 122).

2000'li yıllara doğru gelindiğinde, Türkiye'de kadının istihdam edilme oranı hâlâ düşük seviyedir; bu nedenle de ülkenin kalkınma yolunda engel oluşturan temel problem alanlarından bir tanesidir (Ayvaz Kızılgöl 2012: 89). Zira kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Bununla birlikte, toplumsal kalkınma ve adaletin tam olarak gerçekleşmesi, kadınlarla erkeklerin toplumsal yaşamın tüm alanlarına tam ve eşit olarak katılımları ekonomik büyümede sürekliliği sağlayacak ölçütlerdir. Bu hususta eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik alanları ile ilgili göstergelerinin iyileştirilmesi, hukuki açıdan ve pratikte kadın-erkek eşitliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır.

2000 yılı sonrasında Türkiye'nin istihdam verilerinde olumsuz bir tablo çizmesinin nedenleri arasında kamunun ekonomik sistemde aktifliğinin azalması, toplumsal, siyasi ve ekonomik alanlarda kökten bir değişim ve yapılandırmanın yaşanması sonucunda işsizliğin hızla artması ve alınan siyasi önlem ve girişimlerin sorunları çözmede yetersiz kalması gösterilebilir. İşsizliğin giderek çoğalması ve istihdam sorunundan en çok etkilenen kesim ise kadınlar olmuştur (Karabıyık 2012: 232).

1990'lı yıllarda Türkiye'de her üç kadından biri işgücüne katılırken, 2000'li yıllarda Türkiye'de her dört kadından birinin işgücü piyasasına dahil olduğu yapılan araştırmaların sonuçları arasındadır. Kadınların işgücü piyasasında istihdam oranlarının azalmasının nedenleri arasında kırsal alanlarda çalışmaları ve kayıt dışı istihdam gösterilebilir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 22-23). Türkiye'de istihdam edilen kadın sayısının bu dönemde de düşük olması, öncelikle Türkiye'nin doğusunda ve kırsal kesimde hâlâ çok geleneksel

olan rol modellerden kaynaklanmıştır. Bu bölgelerde, kadınların çoğunlukla ev işlerinde ve aile çiftliklerinde çalışmaları, onları istihdam edildikleri düşüncesinden uzak tutarak işsiz sayılmalarına da neden olmuştur.

2000-2017 arası dönem incelendiğinde, Türkiye'de kırsal kesimde kadınların işgücüne katılım oranları, kentteki kadınların işgücüne katılım oranlarından daha fazla olmuştur. Kadınların kır ve kent istihdam oranları dikkate alınarak yapılan ayrımda ele alınan dönemde, kırsal kesimde büyük farklılık bulunmamasına karşın, şehirdeki işgücüne katılım oranlarında artma ve azalmalar olduğu gözlemlenmektedir (Kılıç & Öztürk, 2014: 113). Kadın işgücünün 2000-2017 yılları arasında artış göstermesi, hem kırsal kesimden kentsel alanlara göçün artmasıyla tarımın etkisinin azalması hem de hizmet sektörünün esnek imkânları sayesinde gerçekleşmiştir. Kadın işgücü 2008 küresel ekonomik krizden bir yıl önce yüzde 39 oranında seyretmiş, ekonomik krizin sonrasında da artış eğilimi içinde olmuş ve bu oran, 2017 yılında yüzde 51,1 seviyesine çıkmıştır. 2017 yılında hizmet sektöründe kadın işgücü istihdamının artışıyla birlikte hizmet sektöründe istihdam edilen erkek ve kadın işgücü oranı arasında çok fark kalmadığı görülmektedir (Kapçak, 2017: 41).

Günümüze gelindiğinde ise Türkiye işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları, hâlâ istenilen düzeyde değildir. TÜİK 2022 yılı 5. Çeyrek Hane Halkı İşgücü Araştırması (HİA) sonuçlarına göre işgücüne katılma oranı (İKO) erkeklerde yüzde 71,9 iken kadınlarda yüzde 36,2 olarak gerçekleşmiştir. Nüfusun yarısı kadınlardan oluşmasına rağmen, işgücüne katılan kadın oranı işgücüne katılan erkek oranının yarısından daha azdır. Başka bir araştırmaya göre, istihdam oranı erkeklerde yüzde 65,8 iken kadınlarda yüzde 31,3 olarak gerçekleşmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 24, 2023: 4). Türkiye'de her dönemde kadınların erkeklere göre işgücü piyasasına katılımının daha düşük düzeyde seyrettiği gözlemlenmektedir. Kadın istihdamı, yıllara göre bir azalma ya da artma eğilimi gösterse de ana karakteristik değişmemiştir. Kadınların işgücü piyasasına girişini ve niteliksel gelişimini sağlayacak gerekli politikaların hayata geçirilmemesi bu durumun önemli nedenlerindendir (Karagöl & Akgeyik, 2010: 10).

Rakamlar karşılaştırıldığında, eğitim düzeyi artıkça hem kadın işgücü istihdamının hem de erkek işgücü istihdamının arttığı görülmektedir. Ancak, kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının da düşük olduğu görülmektedir. Bürokraside üst düzey yöneticilerin yüzde 87,83'ü erkek, yüzde 12,17'si ise kadındır (Kapçak, 2017: 40).

2000'li yıllardan itibaren sanayi ve hizmet sektöründe kadın istihdamı giderek yükselen bir seyir izlemektedir. Söz konusu gelişmede kadınların eğitim düzeyinin sürekli yükselmesi ve özellikle de üniversite imkânının artmış olması etkili olmuştur. Bu gelişmeyle birlikte kırsal kesimde istihdam edilen kadın işgücü büyük oranda azalmış, ülke ekonomisinde sanayinin gelişmesiyle ve sınai tesislerin artmasıyla birlikte kırsal alanlardan kentlere büyük işgücü göçleri yaşanmasına neden olmuştur (Peker & Kubar, 2012:177). Bu gelişme, kentte kadın istihdamının olumlu yönde bir değişim yaşamasına da vesile olmuştur.

Birçok sektörde kadın istihdamında yıllara göre bir artış gözlemlense de bu artışın niteliksel olarak hâlâ istenilen düzeye ulaşılmadığı ifade edilebilir. Nitekim her sektörde kadın ve erkek istihdamı karşılaştırıldığında erkek egemen kültürünün hâlâ baskın olduğu, bunun sonucunda kadın işgücünün daha az istihdam edilmesi ve daha düşük ücret ile çalıştırılması gibi sorunlar, halen güncelliğini korumaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, bir ülkede kadın istihdamı, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın en önemli faktörlerinden biridir. Dolayısıyla, uzun vadeli bir perspektifte, Türkiye'nin kalkınma vizyonunu ortaya koymak, toplumun temel değerlerini ve beklentilerini karşılamak, ülkenin uluslararası konumunu yükseltmek ve yine toplumsal refahını artırmak için temel yol haritası olan T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı 11. Kalkınma Planı'nın (2019-2023) kadın bölümünde, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemenin, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamanın temel amaç olarak belirlendiği ve önemli hedefler arasında sayıldığı görülebilmektedir.

11.Kalkınma Planı (2019:141), 2023 yılı sonuna kadar kadınların ekonomik hayattaki konumlarının güçlendirilmesine yönelik hedefleri oransal olarak aşağıdaki gibi yer vermektedir:

• Kadın işgücüne katılım oranının yüzde 38,5'e,

• Kadın istihdam oranının yüzde 34'e,

• Kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranının yüzde 20'ye

• işveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranının yüzde 10'a yükseltilmesi plânlanmıştır.

Plânda yer alan temel amaca ve kadınların ekonomik hayattaki konumlarının güçlendirilmesi hedefine yönelik olarak yer alan politika ve tedbirler kapsamında ise kadınların işgücü piyasasına katılımlarında:

• kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamaların geliştirileceği;

• kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirileceği;

• artış sağlamak hedefiyle bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirileceği tedbirlerinin alındığı ifade edilmektedir (11. Kalkınma Planı, 2019: 132).

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nce uygulamaya konulan ve 2018-2023 yıllarını kapsayan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı"nda da kadınların ekonomik alanda güçlenmesine yönelik politikalar tanımlanmış ve kadınların çalışma hayatına daha aktif katılımları sağlanması hedeflenmiştir. Plan (2018: 170), değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda, ekonomik hayatta kadınların da söz sahibi olması için aşağıdaki stratejileri belirlemiştir:

• Kadınların daha da güçlenmesi hedefi çerçevesinde işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması;

• İşgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak biçimde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi;

• Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi;

• Şirketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırma altyapısının hazırlanması ve kamu özel sektör iş birliğinin geliştirilmesi;

• Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını yaygınlaştırarak kadınların ekonomik konumlarının güçlenmesinin sağlanması;

• Özel politika gerektiren kadınların ekonomik hayata katılmaları konusunda çalışmaların arttırılması.

Söz konusu stratejilerin hayata geçirilebilmesi için toplamda 40 adet faaliyet belirlenmiştir. Sonuç olarak Türkiye'de kadın istihdamının artırılması ve kadın istihdamını engelleyen etmenlerin, toplum ve sektör içinde ortadan kaldırılabilmesine yönelik denetleyici çalışmaların yapılması önemli bulunmaktadır. Bu doğrultuda, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından her sektörde kadın istihdamı önündeki sorunlar tespit edilmeli ve çözümleri için ivedilikle harekete geçilmelidir. Ayrıca, kadın istihdamının zayıf nitelikte olduğu sektör alanları belirlenerek olası kadın işgücünün bu iş kollarına yönlendirilmesi amacıyla eğitim ve rehberlik imkânlarının yaratılması için girişimlerde bulunulması önerilmektedir. Böylelikle kadınların iş hayatında sorumluluk alabilmeleri ve yüksek statülere ulaşmalarına yardımcı olunabilecektir.

2. TÜRK BASININDA KADIN İSTİHDAMI

Önceki kısımda, tarihsel süreç içerisinde kadınların kazanımları üzerinde duruldu. Bu bölümde ise, öncelikli olarak basında kadın istihdamının önemi kısaca açıklanmış olup, sonrasında yerel basın kavramına ve Çanakkale'de yerel basının gelişimine dair temel bilgilere yer verilmiştir. Kalan kısımda ise Türk basınında kadın istihdamının gelişim süreci iki farklı alt başlıkta ele alınmıştır. Basının kendine ait dinamikleri dolayısıyla, kronolojik ayrımda önceki bölümden farklı bir yol izlenmiştir.

2.1. Basında Kadın İstihdamının Önemi

Türk basınında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bazı sorunlar mevcuttur. Bunlardan en önemlileri arasında, önceki bölümde bahsedilen istihdam eşitsizliğinden kaynaklanan sorunları saymak mümkündür. Ancak hem istihdam eşitsizliğinin hem de ataerkil toplum yapısının kadınların geneli tarafından da benimsenmesinin bir sonucu olarak, özellikle basında kadına yönelik ayrımcı bir dil hakimdir.

Yukarıda bahsedilen sorunun çözümü olarak, öncelikle haber yazarken toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Yazı işleri masası bir gazetenin şekillendiği yerdir. O masanın etrafında genel yayın yönetmenleri, yazı işleri müdürleri ve ekonomi, istihbarat, spor gibi departmanların müdürleri bulunmakta olup, bu kişilerin çoğunluğu erkektir. Dolayısıyla, haberler erkeklerin süzgecinden geçmekte ve onların bakış açısıyla şekillenmektedir. O nedenle, gazetelerin birinci sayfasından sonuncu sayfasına kadar tüm haber ve yorumlarda, başlıklardan fotoğraf alanlarına kadar her yerde "cinsiyetçi", daha doğrusu "erkeksi" bir bakış açısı hakimdir (Kaya Güler, 2016: 81).

Yukarıdaki görüşü biraz açmak gerekirse, kadınlarla ilgili haberlerdeki temel sorunun kadına yönelik bakış açısı olduğunu söylemek mümkündür. Şoförlük, siyaset, devlet yönetmek gibi işler erkeklere; ev temizliği, yemek yapmak, çocuk yetiştirmek ise kadınlara özgü işler olarak gösterilmektedir. Cesaret ve güç gibi yetenekler erkeklere, korkaklık ve güçsüzlük gibi olumsuz nitelikler ise kadınlara atfedilmektedir. Kadınlar hem kutsal anne hem de cinsel obje olarak basında yer almaktadır (Bildirici, 2018: 69).

Aslında, söz konusu durum yalnızca Türkiye'ye özgü değildir. İngiltere'deki medya sahipliğinin günümüzdeki yapısına bakıldığında, kadınlar, ulusal basını kontrol eden güçler arasında yer almamaktadır. İngiltere'de, basında kadın temsili konusunda en yaygın sorunlar, yol açacağı zararlar düşünülmeden, sadece satış kaygılarıyla kadının karakterinin ve kişisel yaşamının gazeteler tarafından karikatürize edilmesi, sansasyonel biçimde verilmesi ve üstsüz genç kadınların fotoğraflarının yayınlanmasıdır (Stratford, 1998: 161-163). Buradaki asıl tezat, İngiltere'nin ifade özgürlüğünü en iyi uygulayan ülkelerden biri olmasından kaynaklanmaktadır.

Haberde kadın temsiline geçmeden önce medyada kadın temsiline kısaca bakmak yerinde olacaktır. Bu bağlamda, kadın ve medya ilişkisini en net şekilde ortaya koyan iletişim metinlerinin başında reklamlar gelmektedir. Geçmişten günümüze birçok gazete ve televizyon reklamı, kadını nesneleştiren bir mecra olarak karşımıza çıkmaktadır.

1930'lu ne 40'lı yılların gazetelerine bakıldığında, kadına ilişkin çok az şey yer aldığı görülse de kadının reklamlarda bir araç olarak görülmeye başlanması o dönemde başlamıştır. 1930'lu yıllarda reklam afişlerindeki kadınlar müşfik bir anne, sadık bir eş görünümündeyken daha sonraları cinsellik ön plâna çıkmıştır. Kadın imajı, reklamcılığın en önemli kozlarından biri olmayı çok uzun zamandır sürdürmektedir. Ayrıca, reklamcılığın haricinde, 1930'lu yıllardan başlayıp günümüze doğru ilerledikçe, gazete ve dergilerdeki kadın fotoğrafları giderek çıplaklaşmakta, hatta bu çıplaklığın kendisi, gazetenin temel politikasını ve tirajını belirler hale gelmektedir. (Akdoğan, 2004: 83, 123-124).

Yazılı basın bakımından ele alındığında, Türk basınında yaşanan en önemli sorunlardan birinin, kadınların magazin haberlerinde ele alınış biçimleri olduğunu söylemek mümkündür. Bu tür haberlerde, kadının cinselliği, güzelliği ve çekiciliği öne çıkarılmaktadır. Yine benzer biçimde, moda ve güzellik haberlerinde de kadının bu yönlerinin önemi vurgulanmaktadır. Dolayısıyla da kadın, basında bir tüketim aracı olarak konumlandırılmaktadır (Terkan, 2003: 164). Daha önce de belirtildiği üzere, bu sorunlar yalnızca Türk basınına özgü değildir. Örneğin, Almanya eski Şansölyesi Angela Merkel, İtalya'da tatil yaptığı sırada mayosunu değiştirirken paparazziler tarafından görüntülenmiş ve

çekilen fotoğrafları 2006 Nisan ayında İngiliz *Sun*'da yayınlanmıştır. Alman *Bild Gazetesi*, ikinci sayfasında "Sevgili çirkin Sun" başlığıyla, *Sun*'ın üslubunu eleştirmiştir. Türkiye'de de aynı fotoğraflar *Sabah Gazetesi* tarafından yayınlanmıştır (Uzun, 2009: 117).

Diğer bir etik problem ise, toplumun üst basamaklarına tırmanmış kadınlara yönelik sergilenen cinsiyetçi söylemdir. 2014 yılında *Sabah Gazetesi*'nde İtalyan Hükümetinin yemin törenini konu alan bir haber, "İtalya Böyle Bakanlar Görmedi" başlığıyla ve bir kadın bakanın mini etekli fotoğrafı eşliğinde sunulmuştur. Buradaki temel etik problem, siyasette üst basamaklara yükselmiş bir kadının dişiliğini öne çıkaran görüntüsü yerine, haber değeri taşıyan tutum ve uygulamalarının öne çıkarılmamış olmasından kaynaklanmaktadır. 2011 yılında *Hürriyet*'te yayınlanan "120 Milyar Dolarlık HP'yi Artık Kadın CEO Yönetecek" başlıklı haber de kadının küçümsenmesi bakımından problemli bir örnektir. Benzer haberlerde, haber başlığında "erkek CEO" ifadesi kullanılmıyorsa, kadın kimliğine de vurgu yapılmaması gerekmektedir (Kadın ve Medya, 2016: 86, 90).

Özellikle suç, şiddet ve sansasyon içerikli haberlerde de kadına yönelik ayrımcı bir dil karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, 2010 yılında bir internet haber sitesinde "Deniz Baykal'ın Seks Kaçamağı" başlığıyla Deniz Baykal ve Cumhuriyet Halk Partisi Milletvekili (CHP) Nesrin Baytok'a ait olduğu öne sürülen gizli çekimle elde edilmiş görüntüler yayınlanmıştır. Görüntüler hızla yayılmış ve basında uzunca süre tartışılmıştır. Pek çok köşe yazarı, olayı yalnızca Baykal açısından ele almıştır. Baykal'ın hem siyasi karizmasının hem de erkeklik onurunun zedelenmesine isyan eden söylem, bu uğurda Nesrin Baytok'un nesneleştirilmesine, edilgen bir mağdure konumuna indirgenmesine ya da ilişkiye girdiği erkeği felakete sürükleyen *femme fatale* bir karaktere dönüştürülmesine neden olmuştur (Taş, 2012: 271).

Habertürk Gazetesi'nin 2011 yılındaki unutulmaz manşeti, kadına yönelik şiddet haberinde bile cinsiyet eşitliğine yönelik hassasiyetin kolayca göz ardı edilebileceğinin dramatik bir örneğini oluşturmaktadır. "Kadına Şiddette Son Nokta" başlıklı haberde, sırtına bıçak saplanmış, kanlar içinde ve yarı çıplak bir kadın cesedinin fotoğrafı sansürsüz olarak yayınlanmıştır. Fotoğrafın yayınlanmasının ardından, gazete, ciddi tepkilere maruz kalmış

ancak gazete yöneticileri, önemli bir toplumsal sorun olan kadın cinayetlerine dikkat çekmek amacıyla böyle bir yöntem uyguladıklarını dile getirmişlerdir. Oysa haber, kişilik haklarını ihlâl etmesi ve insan onuruna aykırı olması bakımından sakınca arz etmektedir (bkz. Baykal, 2012). Burada asıl sorulması gereken soru, öldürülen kişinin erkek olması durumunda aynı fotoğrafın yayınlanıp yayınlanmayacağıdır. Erkek bedeni "ilgi çekici" olmadığı için, gazete yönetimi böyle bir durumda, büyük olasılıkla bu türden bir fotoğraf kullanmayacaktı.

Yukarıda bahsedilen duruma benzer bir örnek de Çanakkale yerel basınına ilişkin bir çalışma ile ortaya konulmuştur. Çanakkale'de 2022 yılında işlenen üç farklı kadın cinayeti haberinin yerel medyaya yansımasında ortak olarak gözlemlenen, kadınların kişisel bilgilerinin ve fotoğraflarının açık olarak verilmesi, buna karşın faillerin fotoğraflarının sansürlenmiş ve kimlik bilgilerinin ise gizlenmiş bir şekilde sunulmasıdır. Kadınların kimliklerinin deşifre edilmesi, açık ve net fotoğraflarıyla teşhir edilmesi, kadın haklarını ihlal etmekle birlikte medyanın cinsiyetçi tutumunu yansıtması bakımından da önem arz etmektedir (Ilgın & Karagül, 2023: 178).

Kadınların karıştığı suç haberlerinde de yukarıdaki örneğe benzer ayrımcı söyleme sıkça rastlanmaktadır. *Hürriyet*, 2005 yılında yayınlanan bir sayısının ilk sayfasında, "Üniversite Amfisinde Esrar Partisi" başlıklı bir haber yayınlamıştır. Habere ilişkin olarak, İstanbul Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi amfisinde esrar içen biri kız biri erkek iki öğrencinin fotoğrafı da gazetede yer almıştır. Ancak, haberde kız öğrencinin ismi açıkça yazılırken, erkek öğrencinin isminin baş harfi verilmiş, fotoğrafta da kız öğrencinin yüzü açıkça görülürken, erkek öğrenci tanınmayacak biçimde yansıtılmıştır. Ayrıca, haberle ilgisiz biçimde, genç kızın evlenip boşanmış olduğu bilgisine de yer verilmiştir (Uzun, 2009: 116). 2011 yılında *Takvim*'de yayınlanan ve "Erosmus" başlığıyla sunulan benzer bir haber de mevcuttur. Erasmus öğrenci değişim programı kapsamında Türkiye'ye gelen Amerikalı bir öğrencinin uğradığı tecavüzü konu alan haberin başlığının cinsel bir çağrışımda bulunarak sansasyonel bir şekilde oluşturulması, tecavüz olayının sıradanlaştırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca mağdur kadının ismi açıkça yazılmış, blurlanmış gibi kullanılsa da yüzü net olarak görülen dekolteli bir fotoğrafı seçilmiştir (Medya ve Kadın, 2016: 82-83).

Kadına yönelik suç haberlerinde görülen diğer bir sorun da işlenen suça makul bir gerekçe gösterilmesi veya suçun sıradanlaştırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. *Hürriyet*'te 2005 yılında yayınlanan bir kadın cinayeti haberi, "Öfkeli Kocanın Hayır Cinneti" başlığıyla sunulmuştur. Burada, öncelikli olarak failin kendisine "hayır" denilmesi üzerine öfkelenmesi, cinayetin anlaşılır kılınması algısını pekiştirmekte ve dolaylı yoldan cinayeti meşrulaştırmaktadır. Kadına "hayır" dememesi, erkeğe de "hayır" denilirse öfkelenebileceği ve cinayet işleyebileceği mesajı verilmektedir. 2015 yılında *Posta*'da yayınlanan "Tecavüzcü Çoşkun" söyleşisi ise "Lütfen Bana Tecavüz Et Diyen O Kadar Çok Kadın Oldu Ki" başlığıyla sunulmuştur. Kadına yönelik bir şiddet ve suç olan tecavüz eylemi, haberin başlığında sıradanlaştırılmakta ve normalleştirilmektedir (Medya ve Kadın, 2016: 74-75, 87).

Şüphesiz birçok farklı kategoride ele aldığımız bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Ancak, cinsiyet eşitliği bakımından problem teşkil eden bu haberlerin birçoğunun, Türk toplumunun ataerkil kodlarıyla yetişmiş erkekler tarafından yazılmış ve yine erkek editör ve yöneticilerin kontrolünden geçerek yayınlanmış olduğunu tahmin etmek güç değildir. Şüphesiz, basında çalışan kadın sayısını ve daha da önemlisi kadın yönetici sayısını artırmak, bu sorunla mücadele etmek için öne sürülebilecek yöntemlerden bir tanesidir. Ancak, esas çözüm yöntemi, kadınların basındaki erkek egemen söylem konusunda bilinçlenmesini sağlamak ve mesleki uygulamalarında bu dil ile mücadele etmelerini sağlamaya çalışmak olmalıdır.

2.2. Yerel Basın Kavramına Genel Bir Bakış ve Çanakkale Yerel Basını

Yerel basın, ülkenin çeşitli yörelerinde, özellikle büyük şehirler dışındaki yerleşim birimlerinde, il, ilçe ve beldelerde, günlük, haftalık ya da daha fazla aralıklarla yayınlanan, yayınlandıkları yörenin haberlerini veren, sorunlarını dile getiren, halkın isteklerini ilgililere aktarmayı hedefleyen yazılı basın organlarıdır. Yerel basın, Türk kamuoyunda, "Anadolu basını" ya da "taşra basını" olarak da adlandırılmaktadır (akt. Girgin, 2009: 235).

Yerel basının temel özelliği, yayınlandığı yörede bireylerin sorunlarının çözümüne yardımcı olmak, bireyler arasındaki ilişkilerin olumlu yönde gelişmesini sağlamak, yerel düzeydeki kamuoyunun oluşmasına katkıda

bulunmak ve bu arada yerel yönetimleri bir ölçüde denetleyerek, eleştirerek kamusal bir görev yapmaktır. Ayrıca yerel basın, ulusal basına da malzeme sağlamakta ve onları uyarıcı işlevler görmektedir (Girgin, 2009: 237-238).

Ülkemizde yerel basının ortaya çıkmasında, Osmanlı'da artan ayrılıkçı eğilimleri dengeleme çabası önemli rol oynamıştır. Bu bağlamda, 1864'te yerel yönetimlerle ilgili düzenleme çerçevesinde eyalet sistemi kaldırılarak yerine vilayet sistemi getirilmiştir. Sırasıyla, Tuna, Bosna, Suriye, Erzurum, Halep, Edirne, Trablusgarp vilayetleri kurulmuş ve her vilayette bir basımevi kurulması kararlaştırılmıştır. Bu şekilde, resmî vilayet gazetelerinin yayınlanması yoluna gidilmiş; bu gazetelerin resmî dil Türkçe'nin yanı sıra bölgenin yaygın olan ikinci diliyle de yayınlanması anlayışı benimsenmiştir (Koloğlu, 2015: 31-32).

Yukarıdaki gelişmelere bağlı olarak, Türkiye'de İstanbul dışında Türkçe olarak yayınlanan ilk yerel gazete, Osmanlı döneminde 1865 – 1877 arasında Bulgaristan'da yayınlanan *Tuna Gazetesi* olmuştur. Anadolu'da çıkan ilk yerel gazete ise, 1866 yılında Erzurum'da yayınlanmaya başlanan *Envar-ı Şarkiye*'dir. 1869'da yayınlanan *Diyarbakır* ve 1872'de Antep'te yayınlanan *Ayıntap* da yerel basının ilk örneklerini teşkil etmektedir (Tokmakçıoğlu, 2011: 236). Yüzden fazla süreli yayının çıktığı 1910 ortalarında, taşra basını en parlak dönemine ulaşmıştır (Yücel, 1999: 174).

Taşra basını, Kurtuluş Savaşı'na da önemli ölçüde destek vermiştir. Bu misyon, Türkiye'de yerel basının geleneksel olarak siyasi içerikli olmasıyla sonuçlanmıştır. 1961 yılında Basın İlan Kurumu'nun (BİK) göreve başlamasıyla yerel gazete sayısında büyük artış meydana gelmiştir. Ancak bu gazetelerin bazıları yalnızca bölgelere ayrılan ilan kotalarından yararlanmak isteyen niteliksiz "naylon" gazetelerdir (Yücel, 174-175).

Daha önce de bahsedildiği üzere, 1980'li yıllarda Türkiye ekonomisinin dışa açılması ve liberal ekonomi politikalar sonucunda reklam pastası artmış, büyük holdingler basın alanına girmiş ve gazete sayısında hiç olmadığı kadar artış yaşanmıştır. 1990'lı yıllarla birlikte, İstanbul merkezli büyük basın kuruluşları hemen hemen her coğrafi bölgeyi kapsayan ve gazetelerle birlikte ücretsiz dağıtılan ekler çıkarmaya başlamışlardır. Buradaki temel amaç, yerel

basınla rekabet etmek ve yerel basının okurunu ulusal basına doğru kaydırmaktır. Ancak, günümüzde yerel basın halen önemini korumaktadır.

Genel olarak bakıldığında, yerel gazetelerin en büyük gelir kaynağının BİK tarafından verilen resmi ilanlar olduğunu söylemek mümkündür. Bu gazeteler, ölüm, doğum, evlenme ve toplantı ilanlarından da gelir sağlamaktadır. Yerel gazeteleri çıkaranlar ise genellikle bu yayınlardan büyük bir prestij elde etmektedir. Bunların birçoğu siyasal partilerle yakın ilişki kurmakta ve bunlardan destek görmektedir. Genellikle küçük matbaacılık işletmeleri biçiminde çalışan yerel gazetelerin muhabir kadroları zayıftır; ayrıca, haber malzemesi bakımından da zorluklar yaşarlar (Topuz, 1996: 208). Son yıllarda basılı gazete yerine internet yayıncılığının yaygınlaşması, bu kurumların maliyetlerini bir nebze de olsa azaltmıştır.

Bu noktada, Çanakkale yerel basınının gelişim sürecine değinmek yerinde olacaktır. Atabay (2015: 19-20) tarafından yapılan çalışmaya göre, Çanakkale'de 1923 yılı öncesinde yayınlanan bir gazete veya dergiye rastlanmamıştır. İlk yayın, 1 Mart 1923 tarihinde masrafları Çanakkale İl Özel İdaresi tarafından karşılanarak yayınlanmaya başlanan *Çanakkale Vilayet Gazetesi* olmuştur. Cumhuriyetin ilanından bir yıl sonra ise ilk özel gazete olan *Örnek* yayınlanmış; ancak, bu gazetenin ömrü kısa sürmüştür. Çanakkale'de yerel basının gelişmesi çok partili yaşama geçilmesiyle birlikte, özellikle 1950'lerden itibaren olmuştur. Bu bağlamda, Çanakkale basını, Türkiye'deki yerel basının gelişimi konusunda başlangıçta pek fazla varlık gösterememiş olsa da 1950'lerden sonra çeşitli düşüncelere mensup pek çok gazete ve derginin kısa sürelerle bile olsa yayın hayatında bulunduğu bir ortam olmuştur.

Çanakkale ilinde Cumhuriyetin ilânından sonra 1923 – 1950 yılları arasında 3, 1950 – 1960 arasında 22, 1960 – 1980 arasında 52, 12 Eylül 1980'den 2015'e kadar geçen sürede ise 97 farklı gazete yayınlanmıştır. En çok gazetenin yayınlandığı yer Çanakkale merkez olmuş ve bunu Biga izlemiştir. Üçüncü sırada ise Gelibolu gelmektedir (Atabay, 2015: 148). Bu bağlamda, Çanakkale ilinde yerel gazete sayısının kronolojik olarak arttığını söylemek mümkündür.

Ocak 2023 itibariyle Çanakkale merkezde, basılı halde yayınlanan 14 farklı gazete mevcuttur. Yine aynı şekilde, merkezde yayınlanan beş farklı

basılı dergi mevcuttur. Yalnızca internet ortamından yayın yapan gazete ve dergiler bu sayıya dahil değildir.[2]

2.3. Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Basınında Kadın İstihdamı

Çalışmanın bu kısmında, Türk basınında kadın istihdamı olgusu tarihsel bir perspektifle iki alt başlık altında ele alınmıştır. Böyle bir ayrıma gidilmesinin nedeni, Türk basınında yaşanan en önemli yapısal kırılmanın 1980 sonrasında yaşanmış olmasıdır.

2.3.1. İlk Dönemden 1980'li Yıllara Kadar Türk Basınında Kadın İstihdamı

Türk basınında kadınların çalışmaya başlaması ilk olarak Tanzimat döneminde görülür. Zira Batılılaşma hareketleri ile kadının toplumdaki yeri yeniden tanımlanmıştır (Asker, 1991: 99). O halde, kadın gazetecilerin meslekî kariyerlerinin Türk basını ile yaşıt olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, bu dönemdeki kadın gazetecilerin sayısı ve faaliyetlerine dair yeterli kaynak mevcut değildir.

Yazar Halide Edip Adıvar, basın alanında çalışan ilk kadınlardan biridir. Adıvar, Ahmet Emin Yalman'ın kurucularından olduğu *Vakit Gazetesi*'nde zaman zaman yazılar yazmıştır. Adıvar, ayrıca, 1919'da *Büyük Mecmua* dergisinde halka cesaret vermek, işgal kuvvetlerine ve emperyalizme karşı savaşmak ve direniş eylemlerine katılmak amacıyla yazılar da kaleme almıştır (Topuz, 2003: 105, 141).

Halide Edip Adıvar'ın, Türk basın tarihine en önemli katkılarından biri de Anadolu Ajansı'nın (AA) kuruluş sürecinde geçekleşmiştir. Adıvar ve Yunus Nadi, Millî Mücadele'nin hem iç hem de dış kamuoyuna anlatılması ve ayrıca önemli İngilizce ve Fransızca gazetelerin ülkeye getirmesi ve dış basının takip edilmesi amacıyla bir ajans kurma fikri geliştirmişlerdir. Bunun üzerine, Halide Edip, işe başlamak için bir yazı makinesi istemiş ve bu makine Osmanlı

[2] Veriler, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Çanakkale Bölge Müdürlüğü'nden temin edilmiştir.

Bankası'ndan temin edilmiştir. Halide Edip ve Yunus Nadi, haber ajansı kurma fikirlerini Mustafa Kemal Paşa'ya aktarmışlar ve kabul görmüşlerdir. Halide Edip, 6 Nisan 1920 tarihinde kurulan ve haber akışı sağlamanın yanı sıra, düşmanla yapılan savaşta propaganda faaliyeti de yürüten Anadolu Ajansı'nın ilk yöneticisi olmuştur (Başboğa, 2010: 67-68; Tekeli, 2002: 17-23).

Erken dönem Türk basınında kadın gazetecilere verilecek tek örnek elbette ki Halide Edip değildir. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarında gazetecilerin tamamına yakını erkeklerden oluşmaktadır. Bu dönem aynı zamanda, Seyh Sait isyanı sonucunda 1925 yılında çıkarılan ve dört yıl yürürlükte kalan Takrir-i Sükûn Kanunu'nun ve 1930'ların ikinci yarısından itibaren yaklaşan İkinci Dünya Savaşı ortamının Türk basını üzerinde yarattığı zorluklarla geçmiştir. Genç Cumhuriyet, kadın hakları konusunda birçok devrim gerçekleştirmiştir. Ancak hem dönemin zor şartları hem Cumhuriyet devrimlerinin halk tarafından henüz yeterince benimsenememiş olması hem de basın sektörünün büyük ölçüde İstanbul ile sınırlı olması gibi nedenler, basında kadın istihdamının düşük kalmasına yol açmıştır.

Zaten bu dönemde, basın sektörünün yanı sıra kadınların genel olarak işgücüne katılımları erkeklerin oldukça gerisindedir. 1927 yılında işgücü piyasasında aktif olarak yer alan kadın işgücü oranı yüzde 25,58 olarak belirlenmiş olup 1947 yılına kadar bu oranda önemli bir değişiklik görülmemiştir (akt. Sağlık, 2021: 261).

Bu dönemde, basında etkili olan iki isimden bahsetmek yerinde olacaktır. Bunlardan biri *Resimli Ay*'dan Sabiha Sertel, diğeri ise *Hayat Dergisi*'nden Tezer Ağaoğlu'dur. 1920'li yıllarda artan kadın intiharlarının basında her alanda erkek uzmanlar tarafından ahlaki bozulma bağlamında tartışılması ve bu intiharların kadınların büyük toplumsal değişmeye uyum sağlayamamasına bağlanması karşısında Sabiha Sertel, intihar vakalarının genç kızlara özgü bir durum gibi yansıtılmasına karşı çıkmış; Tezer Ağaoğlu ise toplumsal değişimlerden erkeklerin de en az kadınlar kadar etkilendiğini ifade etmiştir (Bora, 2017: 752-753). Burada, Sabiha Sertel'in 1918 yılında kurduğu *Büyük Mecmua* Dergisi ile basın hayatına girdiğini hatırlatmak yerinde olacaktır.

Yine 1898 Gelibolu doğumlu Elif Naci, 1916 yılında *İkdam Gazetesi*'nde mesleğe başlamış; *İşyeri*, *Son Posta*, *Son Telgraf*, *Milliye*t ve *Tan*

Gazeteleri'nde çalışmıştır. Adviye Fenik ise, 1949 yılında 'Sarıçizmeli' takma adı ve kendi adıyla *Zafer Gazetesi*'nde fıkralar yazarak gazeteciliğe başlamış ve 1962 yılından itibaren *Son Havadis*'te başyazılar kaleme almıştır (Tokmakçıoğlu, 2011: 87, 91). Bahsedilen bu birkaç kişi, dönemin sınırlı sayıdaki kadın gazetecisini temsil etmektedir.

Burada, Türkiye'nin ilk savaş fotoğrafçısı Semiha Es'ten de bahsetmek gerekmektedir. 1912 yılında orta halli bir ailenin kızı olarak İstanbul'da dünyaya gelen Semiha Es, genç ve parlayan bir gazeteci olan Hikmet Feridun Es ile evlenmiştir. Bir süre sonra fotoğraf çekmeyi öğrenerek eşinin yanında profesyonel olarak foto muhabirliğine başlayan Semiha Es, ilk olarak eşinin gazetede yazdığı yazıları fotoğraflamıştır. 1950 Kasım'ında Kore Savaşı'na katılan Türk Tugayı'nın ardından, *Hürriyet Gazetesi* savaşın görüntülenmesi için Semiha Es'i görevlendirmiş ve savaş sırasında cepheden geçtiği fotoğraflar hemen her gün *Hürriyet*'in ilk sayfasında basılmıştır. Semiha Es'in savaştan sonra *Hayat Dergisi*'nde yayınlanan Uzakdoğu ve Afrika fotoğrafları da büyük ilgi çekmiştir (Koraşlı, 2020).

Türkiye'nin önde gelen akademisyenlerinden Nermin Abadan Unat'ın da gençliğinde bir dönem basın sektöründe çalıştığı bilinmektedir. 2. Dünya Savaşı sırasında *Ulus Gazetesi*'ne giren Unat, Almancası sayesinde en son haberleri Türkiye'ye iletmiştir. Unat, o dönemde Ulus'taki tek kadın çalışandır. Yabancı gazete muhabirleri bu yüzden onunla röportaj yapmaya gelmiş ve hatta Unat'a "Ulus'un monitörü" diye bir lakap takmışlardır (gazeteduvar.com, 30.10.2023).

Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde gazetecilik yapan kadınların çoğunluğu kardeşlerinin ya da kocalarının etkin rol oynadığı gazete ve dergilerde çalışmıştır. Sabiha Sertel, Rezzan Yalman, Adviye Fenik bunlardan birkaçıdır. Bu dönem kadın gazetecilerinin dikkat çeken en önemli özelliklerinden biri de yalnızca köşe yazarlığı ile yetinmiş olmalarıdır (Eyyuboğlu, 2010: 35).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Türkiye'de çok partili hayata geçilmiş ve 1950 yılında yapılan genel seçimler sonucunda tek parti iktidarı sona ermiş ve Demokrat Parti (DP) iktidara gelmiştir. Siyasetin iktidar ve muhalefet olarak ikiye bölünmesi, bu partileri destekleyen çeşitli basın kuruluşlarının ortaya çıkmasını sağlamış ve kabaca 1950 – 1980 yılları arasını kapsayan "Babıali

gazeteciliği" dönemi başlamıştır. Bu gazeteciliğin en önemli özelliği, patronları aynı zamanda gazeteci olan ve başka iş kollarında faaliyet göstermeyen kişilerin kurdukları küçük ölçekli fikir gazetelerine verilen önemden kaynaklanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde değinildiği üzere, 1950 sonrasında Türkiye'de genel olarak kadın istihdamı düzenli olarak artış göstermemiştir. Toplam işgücü içerisinde kadınların payı 1955 yılında yüzde 43,1'e çıksa da 1965 yılında yüzde 37,8'e, 1980 yılında ise yüzde 35,1'e düşmüştür. Bu durumun en önemli nedeni, tarım teknolojilerinin gelişmesi sonucunda tarımsal işgücüne duyulan ihtiyacın azalması ve köyden kente hızlı bir göç sürecinin yaşanmasıdır. Köy toplumunda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentli çalışanlar içinde tarım dışı faaliyetlerin dışında kalmıştır (Sağlık, 2021: 264-265).

1950'li yıllarda Vasfiye Özkoçak adı önem arz etmektedir. *Cumhuriyet Gazetesi*'ni yöneten Cevat Fehmi Başkut'un belirttiği üzere, gazeteci Vasfiye Özkoçak, 1950'li yıllarda Babıalî'deki tek okullu kadın gazetecidir (Gezgin & Polat & Arcan, 2016a: 193). Özkoçak'a göre (akt. Gezgin & Polat & Arcan, 2016a: 196), "1950'li ve 1960'lı yıllarda basında çalışan kadınların sayısı çok azdı. Daha sonra sayı çoğaldı ancak hiçbir zaman erkeklerle eşit olamadı". Özkoçak, kimi zaman erkek meslektaşlarından engelleme ve tepki gördüğünü de aktarmaktadır (Gezgin & Polat & Arcan, 2016a: 197).

Halkla ilişkiler sektörünün Türkiye'deki duayenlerinden Betül Mardin de o dönemde gazeteciliğe adım atan kadınlardan biridir. Mardin, *Tercüman Gazetesi*'nde işe girmeden önce yaşadığı sorunları şu şekilde aktarmaktadır: "O sırada kocam demez mi 'Benim karım çalışamaz' diye. Türk erkeğinde her şeye rağmen çok ayıp, 'Kadın çalışamaz' düşüncesi var. Çok fena! 1950 senesinden bahsediyoruz" (akt. Gezgin & Polat & Arcan, 2016b: 9).

1960 yılında dönemin önemli gazetelerinden *Milliyet*'te çalışan kadın gazeteci sayısı yalnızca üçtür. 1966'da Yeni Gazete'de işe başladığı ilk günü anlatan Zeynep Oral, "Gazeteye yeni bir kız gelmiş, hele bir görelim" merakını dindirmeye çalışanların odasına girip çıkmaları arasında ilk yazısını yazdığını anlatmıştır. Oral da bu dönemde kadın gazeteci sayısını çok az olduğunu belirtmektedir (Karaman, 2006: 27).

Leyla Umar, Müşerref Hekimoğlu ve Nilüfer Yalçın, Zeynep Avcı, Şükran Soner (Ketenci), Füsun Arsan, Ayşegül Dora gibi isimler, 1960'lı yıllarda Türk basınında çalışmış kadın gazetecilerden bazılarıdır (akt. Eyyuboğlu, 2010: 41). Ayrıca, bu dönemde, basında görev yapan gazetecilerin çok büyük bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır.

Bu dönemde, kadın gazeteciler açısından *Yön Dergisi* dikkat çekici niteliktedir. 1961 yılının aralık ayında Yayın hayatına başlayan *Yön,* birçok kadının kalemi ile yer aldığı bir mecra olmuştur. Dergiye katkıda bulunan yazar, şair, çevirmen, akademisyen kadınların isimlerini burada anmak gerekir: Adalet Cimcoz, Ayperi Akalan, Ayşe Şasa, Azra Erhat, Behice Boran, Celile Cem (İhsan Kudret), Fatma İrfan Serhan, Fatma Mansur (Coşar), Fay Kirby Berkes, Gülten Akın, Gülten Kazgan, Güzin Dino, İffet Aslan, İnci Tuğsavul (Özgüden), Leyla Erbil, Nermin Abadan, Neşe Deriş, Nimet Arzık, Selma Ashworth, Sennur Sezer, Sevgi Sanlı (Sevgi Batur), Sevil Avcıoğlu (N. Özmel, 2021: 40, 42).

1980'li yıllara kadar geçen ilk dönemde, kadın gazetecilerin ortak bazı özellikleri bulunmaktadır. İlk olarak, bu kişiler genellikle varlıklı ve tanınmış ailelere mensupturlar ve özel eğitim almışlardır. Bu gazeteciler, çoğunlukla şiir, roman, hikâye gibi alanlarda da eserler vermişler ve genellikle kadın hakları konusundaki yazılarla gazeteciliğe başlamışlardır (Asker, 1991: 99 – 100).

2.3.2. 1980'li Yıllardan Günümüze Türk Basınında Kadın İstihdamı

24 Ocak 1980 ekonomik kararlar paketi, Türkiye ekonomisinin devletçilikten koparak kapitalistleşmesi ve global kapitalist ekonomiyle bütünleşmesinin yolunu açmıştır (Bora, 2017: 550). Söz konusu ekonomi politikalar 1980 askeri darbesi sonrasında da devam etmiş ve basın alanını da doğrudan etkilemiştir.

Bu dönemde, gazete ve dergi sayısında artış meydana gelmiştir. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri, ekonominin dışa açılmasının sonucunda hem yabancı sermeyenin Türkiye'ye gelmeye başlaması hem de yerli sermayenin önceki dönemlere göre gelişmeye başlamasıdır. Bu durum, doğrudan reklam pastasının artmasını sağlamış ve yazılı basına sahip olmayı

cazip hale getirmiştir. Özellikle basın dışından büyük sermaye sahipleri bu alana girmiştir (Baykal & Çoban, 2022: 16).

Yukarıda bahsedilen gelişmelerin sonucunda basında çalışan sayısının artması için gerekli şartlar ortaya çıkmıştır. Şunu da belirtmek gerekir ki, 1980'li yıllar, aynı zamanda Türkiye'de ekonomik gelişmelere bağlı olarak kültürel liberalizmin de yükseldiği ve kadının "kendi ayakları üzerinde durması gereken bir birey" olarak konumlanmaya başlandığı bir dönem olmuştur.

Beklenenin aksine, ülkemizdeki istihdam oranlarına bakıldığında, 1988 – 2011 arasını kapsayan 23 yıllık dönemde kadın istihdamında sürekli bir düşüşün yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu duruma, yüksek nüfus artışı ve sermayeden yeterince yararlanılamaması nedeniyle istihdam sağlanacak yatırımlardaki yetersizlik ve işgücünün önemli bir bölümünün nitelik eksikliği gibi etkenler yol açmıştır (Çetin & Sevüktekin, 2014: 62).

Yine de 1980'li yıllarla birlikte basında çalışan kadın sayısında bir artış meydana gelmiştir. Tokgöz tarafından 1985 yılında yapılan araştırmada yüksek tiraja sahip olan, ulusal düzeyde yayıncılık yapan gazetelerde o tarihte kadın yönetici bulunmadığı, kadınların genellikle muhabir, redaktör, teknik sekreter, montaj ve pikaj işlerinde istihdam edildiği ortaya konulmuştur (akt. Çetinkaya, 2022: 15). Farklı bir ifadeyle belirtmek gerekirse, 1980'li yıllardan sonra kadın gazeteci sayı artmakla birlikte, bu kişilerin etkinliklerinin artmadığı da görülmektedir (Karaman, 2006: 87).

Ayşe Asker tarafından 1990 yılında yapılan bir çalışma, o dönemde Türk basınında kadın istihdamını ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Buna göre, ilk olarak, kadın gazetecilerin çoğu ilk dönemin aksine orta sınıf mensubudur. Çalışan kadın gazetecilerin çoğunluğu gazetecilik dalında da eğitim veren Basın Yayın Yüksek Okullarından mezun olmuştur. Ayrıca, bu dönemdeki kadınların geneli 1980'li yıllarda mesleğe başlamışlardır. Kadın haklarına olan ilgileri ise kişisel çabalardan öteye geçmemektedir. Türkiye'de ilk dönem gazetecileri, bu mesleği seslerini duyurmak için yaparken, bu dönemdeki kadın gazeteciler, gazeteciliği bir meslek olarak görmektedir (bkz. s. 99-100).

Asker'in söz konusu çalışmasında kadın çalışanların yaşadığı zorluklar da ele alınmıştır. Örneğin, gazetecilik mesleği hâlâ erkeklerin egemenliği altındadır. Erkekler birçok konuda uzmanlaşmışken kadınlar için her şey yenidir. Kadınlar, yönetim kademelerinde erkeklerin tercih edildiklerini bilmelerine rağmen çalıştıkları yayın kuruluşlarını bu bakımdan eleştirmek istememektirler. Zaten kadın erkek ayrımıyla ilgili hiçbir soruna değinmek istememektirler. Ayrıca, yükselme isteklerinin açığa vurulmasının, çalıştıkları yayın kuruluşunun yönetim kademeleri ve çalışma arkadaşları tarafından hoş görülmeyeceği kanaati içindedirler (bkz. s. 100).

Asker'in çalışmasında elde ettiği bulgular önem arz etmektedir. Sayıları az da olsa Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren basın alanına adım atan kadınların, aradan geçen yaklaşık 70 yılda elde ettikleri haklar bakımından önemli bir aşama kaydedememiş olmaları düşündürücüdür. Bu durumu, 1960'lı yıllarda sanayileşme ile başlayan ve özellikle 1980'li yıllarda ekonomik alandan toplumsal alana da sirayet eden liberal politikaların, kökleşmiş ataerkil toplum yapısını kısa sürede dönüştürmekte yetersiz kalması olarak yorumlamak mümkündür.

İnceoğlu ve Korkmaz tarafından 2002 yılında yayınlanan çalışma da basında kadın istihdamına ışık tutması bakımından önemlidir. Öncelikle, ankete katılan kadın çalışanların yüzde 84'ü çalışma ortamından memnun olduklarını ve işlerini severek yaptıklarını belirtmişlerdir. Yine ankete katılanların yaklaşık yarısı yönetici olma durumunda erkeklerle eşit haklara sahip olabileceklerine inanmaktadır. Ancak, katılımcıların birkaçı hariç yönetici pozisyonda kadın çalışan bulunmamaktadır. Ayrıca, kadın çalışanlar, kendileriyle yapılan görüşmelerde, aynı işi yaptıkları erkeklerden daha az maaş almaları, daha az ciddiye alınmaları, kadrosuz / sigortasız çalıştırılmaları gibi problemlerle karşılaştıklarını da belirtmişlerdir (s.256-257).

2000'li yıllarda kadın gazeteci sayısında az da olsa bir artış yaşanmıştır. Türkiye'de gazeteciliğin durumunu ortaya koymak için yapılan bir araştırma, 1992 yılı verilerine göre Türkiye'deki gazetecilerin yüzde 16'sının kadın olduğunu ortaya koymuştur. Bu sayı, 2004 yılına gelindiğinde yaklaşık olarak yüzde 25'e yükselmiştir (akt. Karaman, 2006: 30).

2006 yılında yapılan bir çalışmada, kadın gazetecilerin yönetim kademelerinde yer alamamasının en büyük nedenlerden biri olarak kadınların belli bir süre gazetecilik yaptıktan sonra sistem dışına itilmeleri gösterilmiştir. Bunun iki nedeni mevcuttur. Kadınlar, ya yoğun çalışma temposu nedeniyle, gazetecilikte belli bir deneyim kazandıktan sonra bu deneyimlerini kullanabilecekleri halka ilişkiler gibi alanları tercih etmekte ya da yerlerini daha "genç ve dinamik" kişilere bırakmak zorunda kalmaktadırlar. Bu dönemde, basında görev yapan 30 yaşın altında çok fazla sayıda kadın olmasına rağmen 30-40 arasında çok az kadın olması, yukarıda belirtilen durumun en önemli göstergelerinden biridir (Karaman, 2006: 89).

Tahaoğlu tarafından 2014 yılında yapılan bir araştırmaya göre, gazete künyelerinin yüzde 19'u kadın, yüzde 81'i erkeklerden oluşmaktadır. Gazetelerin yayın yönetmenlerinin yalnızca yüzde 10'u, editörlerin ise yüzde 26'sı kadınlardan oluşmaktadır. Ancak, bu çalışma, bazı ulusal gazetelerle ve yalnızca künyelerle sınırlı olup yazılı basının genelindeki toplam çalışan sayısını yansıtmamaktadır.

TUİK verilerine bakıldığında, 2021 yılında basında çalışan kadın gazeteci ve kadın yönetici sayısında kısmen bir artış meydana geldiği görülmektedir. Yapılan araştırmaya göre, Türkiye'deki tüm gazetelerin yayın bölümünde çalışan kadın gazeteci sayısının oranı yaklaşık olarak yüzde 32 civarındadır. Kadın genel yayın yönetmeni oranı yüzde 19, sorumlu yazı işleri müdürü oranı yaklaşık yüzde 28, haber müdürü oranı ise yaklaşık yüzde 27'dir. Dergilerde ise kadın çalışan sayısı daha fazla olup, bu oran yüzde 43 civarındadır. Kadın genel yayın yönetmeni oranı yaklaşık yüzde 30, sorumlu yazı işleri müdürü oranı yaklaşık yüzde 33, haber müdürü oranı ise yaklaşık yüzde 51'dir. Bu bakımdan, kadınların dergi sektöründe hem istihdam hem de yönetici pozisyonu bakımından daha fazla temsil edildiğini söylemek mümkündür (Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2022: 127).

Kadınların basında erkeklere nazaran daha az istihdam edilmelerinin en önemli nedenlerinden biri, birinci bölümde de bahsedildiği üzere, toplam istihdamda da kadınların azınlıkta kalmasından kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifadeyle belirtmek gerekirse, kadınların toplam işgücüne katılımlarının az

olması, bu kişilerin basın sektöründe temsil edilmelerini doğal olarak azaltmaktadır.

Son yıllarda, yerel basında kadın istihdamına yönelik bazı çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda, farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Giresun yerel basını üzerine yapılan bir çalışmada, kadın gazetecilerin mazeret izni almakta sorun yaşamadıkları belirtilmektedir. Yine aynı şekilde, haber üretim süreci sorgulamasında kadın gazeteciler, erkek meslektaşları tarafından ayrımcılığa maruz kalmadan, dayanışma içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak üç kadın gazeteci, erkek meslektaşlarının fazla olduğu haber ortamlarında yeteri kadar ciddiye alınmadıklarını söylemişlerdir. Çalışma koşulları bağlamında ise kadın çalışanlar, maaş konusunda herhangi bir eşitsizlik olmadığını ve erkek yöneticiler tarafından mobbinge uğramadıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca, çalışmaya katılan kadın gazetecilerin hiçbiri ne iş yerinde meslektaşlarından ne de haber kaynakları tarafından tacize uğramadıklarını belirtmişlerdir (Bilecen, 2020: 169-170).

Gaziantep yerel basınına ilişkin bir çalışmada ele alınan örneklem bağlamında değerlendirildiğinde, burada kadınların çalışma imkânına kavuşabilmesinin yolunun, ailevi ilişkilerin yarattığı kimi olanaklar, ailevi bir çalışma ve işyeri anlayışı ile cinsiyetsizleşme ya da erilleşmek gibi stratejilerle gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu etkileşim stratejilerinin kadınlar tarafından kabul edilmesinde, erkek mevkidaşlarının, yöneticilerinin ve haber kaynaklarının da önemli bir katkısı olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Yerel düzeyde, kadın gazetecilerin aile içi ilişkilerle tanımlanmaları, korunmaları gerektiği ve cinsiyetsizleşme deneyimleri profesyonel mesleki pratiklere sinmiş görünmektedir. Kadın gazeteciler açısından Gaziantep'te mesleği icra etmek, eril bir ortamda geliştirilen stratejilerle mümkün olabilmektedir (Yücebaş, 2021: 110).

Ağrı, Erzincan, Erzurum, Hakkâri ve Van illerini kapsayan bir çalışma da mevcuttur. Bu çalışmada, ataerkil bakış açısının özellikle gazetecilik mesleğinde varlığını sürdürdüğü tespit edilmiştir. Görüşme yapılan kadın gazetecilerin de belirttiği gibi, yerel medyada kadın olmak oldukça güç ve yorucudur. Görüşmeler sonucunda, yerelde gazetecilik mesleğinin birtakım iyileştirmelere ihtiyaç duyduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kadınların ortaya

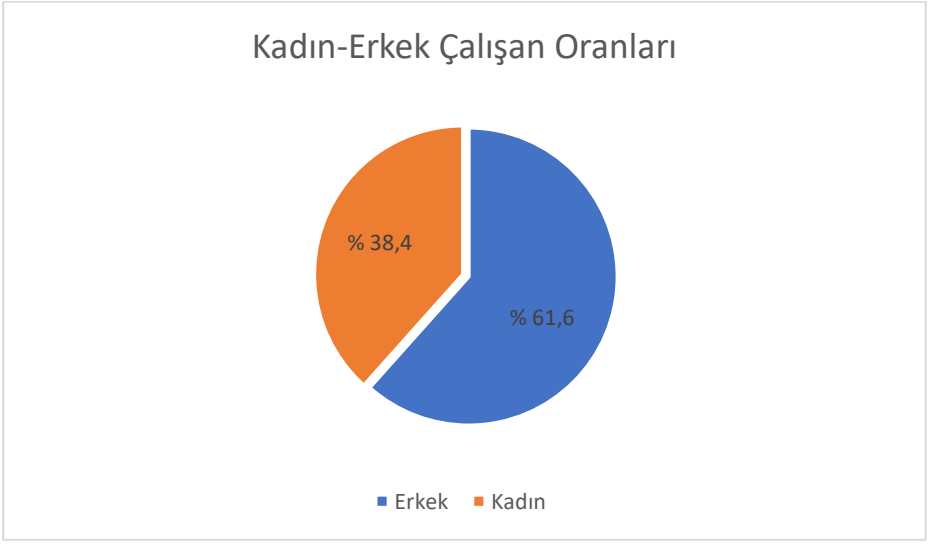
koyduğu emek karşılığında yetersiz ücretler aldığı ve sigortasız çalıştırılmaya maruz bırakıldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, mesleğe ilişkin önyargılar, kadınların habere gittikleri ortamda maruz kaldığı "ötekileştirilme", "dışlanma" ya da "yabancı gibi hissettirme" gibi durumlara da yol açmaktadır (Köseoğlu, 2023: 20).

3. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında, Çanakkale yerel basınında kadın istihdamına ilişkin veriler etraflıca ele alınmaya çalışılmıştır. Öncelikli olarak, kadın-erkek çalışan dağılımı ve kadın yönetici sayılarına ilişkin bilgiler verilmiş, ardından demografik faktörlere ilişkin istatistik ortaya konmuş ve daha sonra 18 kadın basın çalışanının kendilerine yöneltilen sorulara verdiği cevaplar analiz edilmiştir.

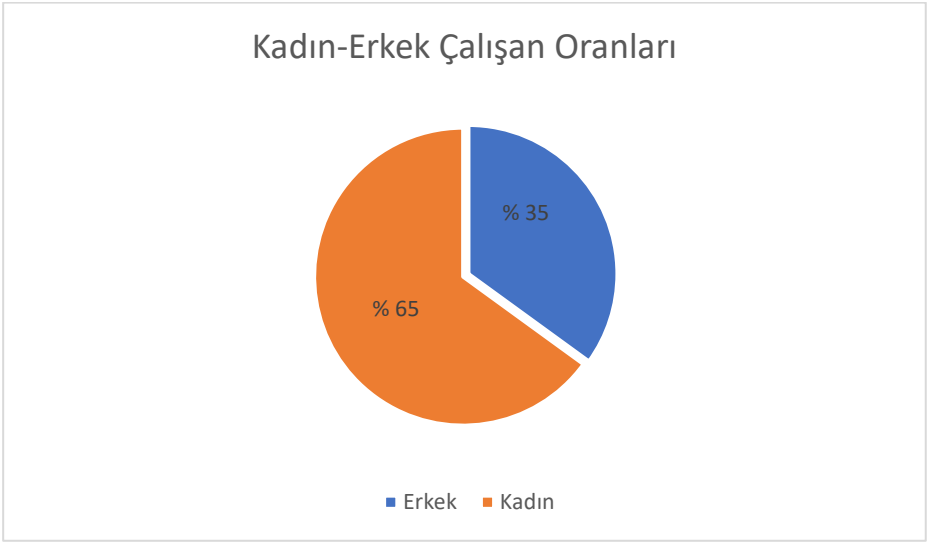
3.1. İstihdam Oranları ve Kadın Yönetici Sayılarına İlişkin Genel Bilgiler

Çanakkale Gazeteciler Cemiyeti'nden alınan verilere göre ilçeler dahil olmak üzere Çanakkale ilindeki kadın erkek istihdam sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Tablo 2: İlçeler dahil olmak üzere Çanakkale yerel basınında çalışan kadın-erkek oranları.

Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı üzere, yerel basında çalışan erkek sayısı kadın çalışanların sayısından oldukça fazladır. Toplam 125 basın çalışanının 77'si erkeklerden, 48'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Ancak, ilçeler dışarıda bırakıldığında, bu istatistiğin tersine döndüğü görülmektedir.



Tablo 3: Çanakkale merkez yerel basınında çalışan kadın-erkek oranları.

İlçelerin aksine, Çanakkale merkezde çalışan kadın sayısı erkeklerin sayısının neredeyse iki katı kadardır. Görüşme yapılan basın kuruluşlarından elde edilen verilere göre toplam 86 yerel basın çalışanının 56'sı kadın, 30'u ise erkeklerden oluşmaktadır. Bu istatistik oldukça dikkat çekicidir.

Çanakkale il merkezinde çok fazla kadın çalışan bulunmasına rağmen kadın yönetici sayısı oldukça azdır. 56 kadın çalışandan yalnızca 6'sının yönetici pozisyonunda olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu veri, kadınların karar alma süreçlerine "sınırlı" olarak dahil edildiği anlamına gelmekte ve bir istihdamda cinsiyet eşitliği bakımından bir problem teşkil etmektedir.



Tablo 4: Çanakkale yerel basınında kadın çalışanlar içerisinde kadın yöneticilerin oranı.

Aşağıdaki tabloda 18 katılımcıya ilişkin genel veriler gösterilmiştir. Sonraki başlıkta bu verilere ilişkin detaylı analizlere yer verilmiştir.

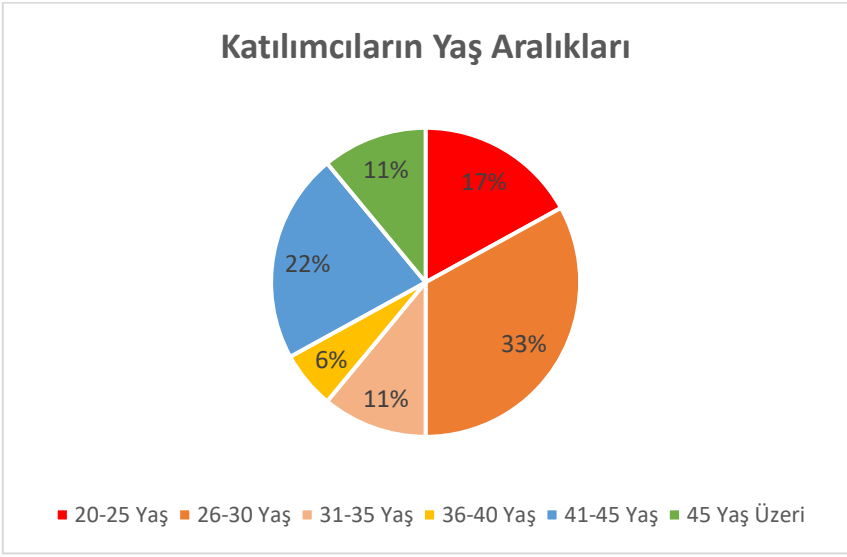
Kişi Kod	**Yaş**	**Mezun Olduğu Okul / Bölüm**	**Görev Tanımı**	**Kurumdaki Kıdemi**	**Basındaki Kıdemi**
K1	29	Lisans / Arkeoloji Bölümü	İmtiyaz Sahibi	4 Yıl	4 Yıl
K2	38	Lisans / İktisadi ve İdari Bilimler	Grafik Tasarım	6 Yıl	14 Yıl
K3	45	Lise	Grafik Tasarım	--	28 Yıl
K4	55	Lise	Genel Yayın Yönetmeni	-	20 Yıl
K5	32	Lise	Grafik Tasarım	-	10 Yıl
K6	42	Lise	Grafik Tasarım	16 Yıl	16 Yıl

K7	20	Ön Lisans / Fotoğrafçılık ve Kameramanlık	Muhabir	3 Ay	3 Yıl
K8	42	Lisans / Grafik Tasarım	Grafik Tasarım	8 Yıl	23 Yıl
K9	23	Lisans / Gazetecilik	Muhabir	1 Ay	1 Ay
K10	30	Lisans / Grafik Tasarım	Grafik Tasarım	4 Yıl	4 Yıl
K11	34	Lisans / Radyo Televizyon ve Sinema	Muhabir	2 Yıl	2 Yıl
K12	24	Lisans / Grafik Tasarım	Grafik Tasarım	5 Yıl	6 Yıl
K13	48	Lisans / Kamu Yönetimi	Muhabir	5 Yıl	13 Yıl
K14	26	Lisans / Radyo Televizyon ve Sinema	Muhabir	3 Ay	3 Yıl
K15	26	Ön Lisans / Halkla İlişkiler	Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	3 Yıl	5 Yıl
K16	44	Ön Lisans / İşletme Yönetimi	Yazı İşleri Müdürü	8 Yıl	8 Yıl
K17	27	Ön Lisans / Basım ve Yayım Teknolojileri	Grafik Tasarım ve Köşe Yazarı	3 Yıl	13 Yıl
K18	29	Ön Lisans / Sanat Tarihi	Muhabir	1 Yıl	3 Yıl

Tablo 5: Katılımcılara ilişkin genel veri dökümü.

3.2. Demografik Faktörler

Çalışma kapsamında, Çanakkale yerel basınında istihdam edilen kadın çalışanlara öncelikle demografik içerikli bazı sorular sorulmuştur. Bu sorulara alınan cevaplar analiz edilerek önem arz eden betimsel istatistiksel veriler ortaya konmuştur. Bu sorulardan ilki çalışanların kaç yaşında olduklarına dairdir.



Tablo 6 : Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının yaş aralıkları.

Kadın çalışanların yaş aralıkları yukarıda tabloda yüzdelik şekilde verilmiş olup şu şekildedir:

- 20-25 Yaş: 3 kişi

- 26-30 Yaş: 6 Kişi

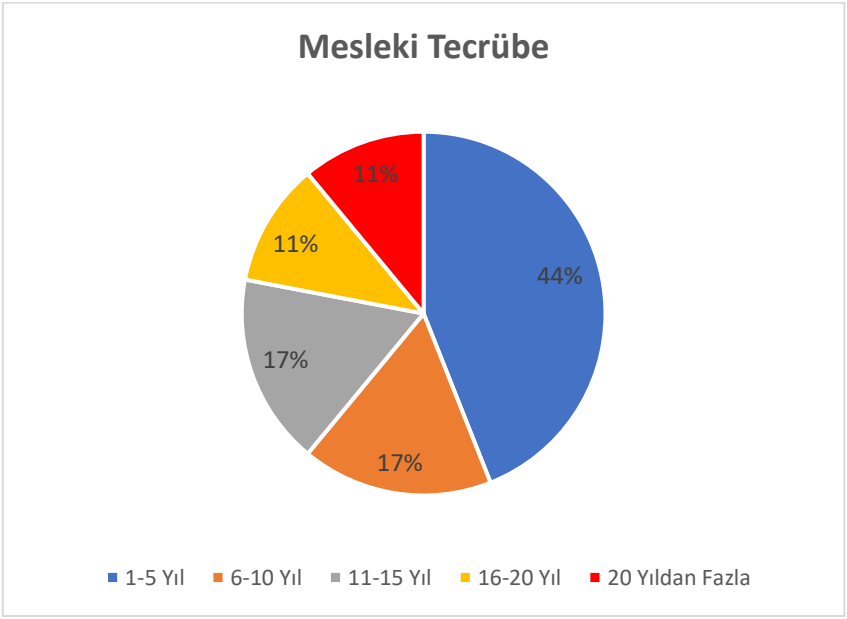
- 31-35 Yaş: 2 Kişi

- 36-40 Yaş: 1 Kişi

- 41-45 Yaş: 4 kişi

- 45 Yaş Üstü: 2 Kişi

Bu verilere göre en fazla 26-30 yaş aralığında çalışan olduğu tespit edilmiş olup çalışanların yarısının da 20-30 yaş arasında olduğu görülmüştür. Bu bağlamda Çanakkale yerel basınında genç bir kadın istihdamı olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte, 45 yaş üstü iki kadın çalışan bulunması tecrübeli basın çalışanlarının da varlığını kanıtlamaktadır.



Tablo 7: Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının mesleki tecrübeleri.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sorulan sorulardan birisi de mesleki tecrübeye ilişkindir. Kadın çalışanların mesleki tecrübelerine ilişkin tablo beşer yıllık aralıklara göre oluşturulmuştur. Bu soruda, basın ve gazetecilik alanındaki veriler tabloya eklenmiş olup diğer mesleklerdeki çalışma süreleri verilere dâhil edilmemiştir. Buna göre 18 katılımcının mesleki tecrübeleri şu şekildedir:

- 1-5 Yıl: 8 Kişi

- 6-10 Yıl: 3 Kişi

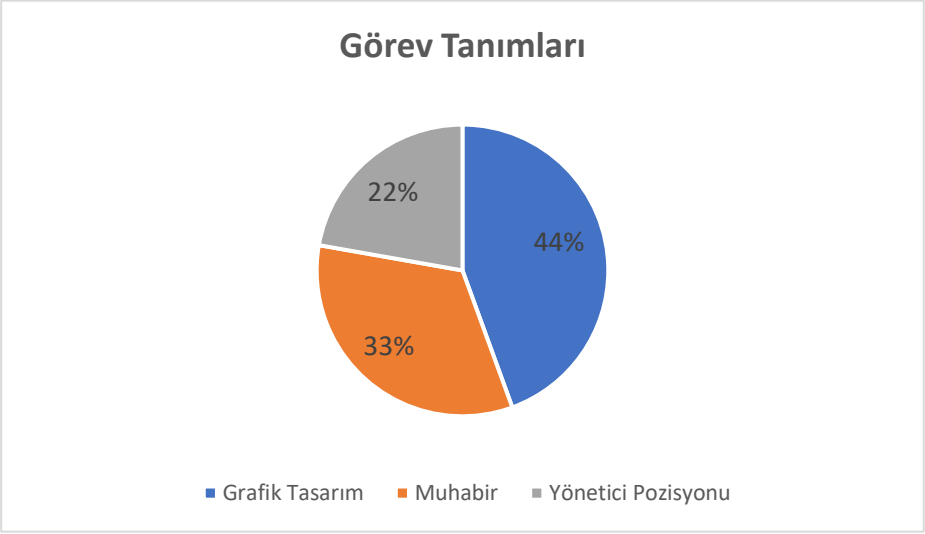
- 11-15 Yıl: 3 Kişi

- 16-20 Yıl: 2 Kişi

- 20 Yıldan Fazla: 2 Kişi

Bu verilerden anlaşılabileceği üzere araştırmaya katılım sağlayan kadın çalışanların önemli bir kısmı basında beş yıldan az bir tecrübeye sahiptir. Toplamda 11 kişinin basın deneyimi de 10 yıl veya daha azdır. Meslekte 20 yıldan fazla süreden beri çalışan ancak iki katılımcı mevcuttur. Yaş sorusundan

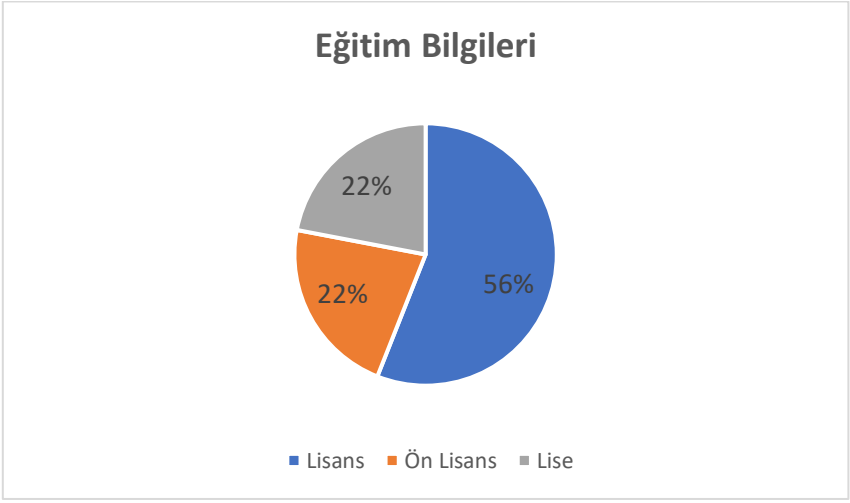
elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğine Çanakkale yerel basınında genç ve mesleki açıdan daha az tecrübeye sahip bir istihdam olduğu görülmektedir. Bu veri yerel basının genç mezunlara çalışma fırsatı verdiği de göstermekte olup yerel basının gelişimi açısından olumlu bir şekilde yorumlanabilmektedir.



Tablo 8: Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının görev tanımları.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde ele alınan bir diğer husus kadın çalışanların görev tanımlarıyla ilgilidir. Yapılan görüşmelerde sekiz katılımcı görev tanımını; sayfa sekreteri, grafiker, tasarımcı olarak belirmiş olup bu çalışanların gazete sayfalarını düzenlediği anlaşılmıştır. Dolayısıyla benzer ifadelere sahip olan bu katılımcılar, grafik tasarım görev tanımı kapsamına dâhil edilmiştir. Katılımcılar arasında yer alan altı kişi muhabir olarak görev yapmakta olup bu kişiler haber toplama ve yazım sürecini yürüten basın çalışanlarıdır. Geri kalan dört katılımcı ise genel yayın yönetmeni, imtiyaz sahibi ve çalışanı ile haber müdür olarak yönetici pozisyonunda görev almaktadırlar. Bu verilere göre kadın basın çalışanları, haber üretim süreçlerine gerek masa başı görevlerle gerekse sahada yaptıkları görevlerle katkı sağlamaktadırlar. Ancak ağırlığın masa başı görevlerde olduğu tespit edilmiştir. Yerel basın kuruluşlarındaki görev dağılımlarına bakıldığında kadınların genellikle işyeri sınırları içerisinde yürütülen belirli işlere yönlendirildiği veya yöneldiği görülmektedir. İşyeri dışındaki görevlerde ise ağırlıklı olarak erkekler görev almaktadır. Görüşmelerde elde edilen verilerle paralel bir değerlendirme

yapıldığı takdirde kadın basın çalışanlarının sahada görev yapmalarında çeşitli zorluklar olduğu anlaşılmıştır. Bu açıdan bakıldığında altı kadın muhabirin görev yapması önemli ve olumlu bir veri olarak değerlendirilebilmektedir.



Tablo 9: Araştırmaya katılan kadın basın çalışanlarının eğitim bilgileri.

Araştırmadaki bir diğer önemli konu ise katılımcıların öğretim düzeyidir. Yapılan görüşmelerde katılımcılara son mezun oldukları okul sorulmuştur. Buna göre katılımcı yerel kadın basın çalışanlarının 10'u lisans, dördü ön lisans, dördü ise lise mezunudur. Katılımcıların yüzde 56 oranında üniversite mezunu olması Çanakkale yerel basını açısından önemli bir veri olarak değerlendirilmektedir. Özellikle meslek tecrübesi daha az olan katılımcıların genel olarak lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir ki bu veri yakın zamanda istihdam edilen kadın basın çalışanlarının yüksek tahsili olduğuna işaret etmektedir.

Bu tablo kapsamındaki bir diğer kritik husus ise lisans ve ön lisans mezunlarının öğrenim gördükleri alanın basın ve gazetecilik ile ilgili olup olmama durumudur. Buna göre üniversite mezunu 10 kadın basın çalışanından altısı üniversitelerin ilgili bölümleri olan Radyo Televizyon ve Sinema, Gazetecilik veya Grafik Tasarım bölümlerinden mezun olmuşlardır. Gazetecilik ve Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü mezunları daha çok muhabir olarak istihdam edilirken Grafik Tasarım mezunları ise genellikle sayfa tasarımı ve

genel tasarım işlerinde görev yapmaktadırlar. Ön lisans mezunu dört kadın çalışanından üçü Basım ve Yayım Teknolojileri, Kameramanlık ve Fotoğrafçılık ile Halkla İlişkiler bölümlerinden mezun olmuşlardır. Bu bölümler, basın ile doğrudan veya kısmen ilgili olarak alan kapsamında değerlendirilebilmektedir. Mezuniyet alanlarına genel açıdan bakıldığında 18 katılımcıdan 10'unun basın ve gazetecilikle ilgili alanlardan mezun olduğu tespit edilmiştir. İlgili alanlardan mezun olmamakla birlikte uzun yıllardır bu sektörde çalışan ve oldukça tecrübe sahibi kadın çalışanların varlığı da dikkat çekmektedir. Basın istihdamı açısından mesleki eğitimin büyük bir önemi bulunmaktadır ve bu veriler mevcut çalışanların önemli bir kısmının mesleki bir eğitimleri olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte daha yakın zamanda basında çalışmaya başlayan kadın çalışanların genellikle üniversite mezunu olduğunu, mesleki eğitim aldıklarını göstermektedir. İleriye dönük bakıldığında mevcut durumun iyileşeceği öngörülmektedir.

3.3. Yapılan Görüşmelerin Analizi

Görüşmeler yapılan kadın katılımcılara beş soru sorulmuş ve kimi zaman benzer kimi zaman farklılaşan cevapları bu kısımda analiz edilmiştir. Buna göre sorulan sorular ve alınan cevaplar şu şekilde derlenmiştir:

1- İşe alım sürecinde cinsiyetinizden dolayı herhangi bir sorun yaşadınız mı?

Çalışma kapsamında görüşülen 18 katılımcıdan 15'i işe alınma sürecinde bir sorun yaşamadığını belirtmiş, iki katılımcı ise cinsiyetlerinden ötürü iş başvurularında yaşadıkları olumsuz tecrübeleri olduğunu dile getirmiştir. Nitekim K13 kodlu katılımcı "*Kendimi kadın veya erkek diye ayırmadım toplumda ve öyle bir sorun yaşamadım. İstanbul'da çalıştım, 14 yıldır burada çalışıyorum. Farklı sektörlere çalıştım. Buraya gelmemden itibaren Çanakkale'de yerel basında çalıştım. Böyle bir sorun hiç yaşamadım*" diyerek kişisel tecrübelerini aktarmıştır. K13 kodlu katılımcı gerek medya sektöründe gerekse farklı sektördeki deneyimlerini dile getirirken kendi düşüncesinde cinsiyetçi bir yaklaşım olmadığını ve bunu iş yaşamında da görmediğini belirtmiştir. Gerek K13 kodlu katılımcı gerekse diğer katılımcılardan elde edilen görüşme verilerine göre Çanakkale'de kadınların medya kuruluşlarında işe alınmasında herhangi bir dezavantajın neredeyse bulunmadığı görülmüş

hatta K12 kodlu katılımcı, işvereninin bu konudaki olumlu tavrından bahsetmiştir: *"..... Bey beni işe aldı. Kendisi kadınların çalışmasını daha çok destekleyen bir patron. Kendisi ne yapıp ne edin kazancınızı elinize alın diyor. Kendisi çok desteklemiştir her zaman. Bana çok yardımcı oldu bu konuda*" ifadeleriyle işe girerken pozitif ayrımcı bir yaklaşımla karşılaştığını dile getirmiştir. K3 kodlu katılımcı "*28 yıldır çalışıyorum hiç böyle bir şey yaşamadım*" şeklindeki ifadesiyle uzun dönemi kapsayan bir kişisel iş tecrübesindeki olumlu bir süreci aktarmaktadır.

İşe alım sürecinde sorun yaşadığını ifade eden az sayıda katılımcıdan biri olan K2 kodlu katılımcı bu sorunun evlilik durumuyla ilgili olduğunu belirterek durumu şu şekilde izah etmiştir: "*İşe alım sürecinde evlenmeyi düşünüyor musunuz gibi sorularla karşılaştım. Biz uzun vadeli çalışmayı düşünüyoruz evlenirseniz, çocuğunuz olursa mesleği bırakır mısınız gibi sorular soruldu. Ben de bu sorulara "çok gencim henüz evlilik düşünmüyorum ancak iyi bir talip olursa tabi ki değerlendiririm" diye cevap verdim. Bu gibi durumlarla ve dezavantajlarla karşılaştım*." İstihdam süreçlerinde kadınlara evlilik ile ilgili sorular sorulması basit anlamda bir ayrımcılığı göstermektedir. Bununla birlikte daha derinden bakıldığında bu gibi soruların temelinde, ev ve aile yaşamının getirdiği sorumlulukları kadına yükleyen bir toplumsal düşüncenin varlığına rastlanmaktadır. Bu işverenler evlenen veya doğum yapan bir kadın çalışanın mesleğini bırakacağına dair bir endişeyi dile getirmektedirler. Bu bağlamda evlenen veya çocuk sahibi olan kadınlar da işteki konumlarının olumsuz etkileneceği konusunda bir düşünceye sahip olabilmektedirler.

Mevcut işyerinde değil ancak daha önce çalıştığı bir kurumda karşılaştığı dezavantajlı durumu anlatan K7 kodlu katılımcı "*Büyük bir ajansta yazı işleri ve editör gibi ihtiyaçlar vardı. Başvurmaya çalıştım ancak gece muhabiri alacaklarını söylediler. Bana ve hiçbir kadına olanak sağlamadılar. İlanlarında da erkek tercih ediliyor yazdılar*" ifadelerini kullanmıştır. Bu gibi örnekler İş Kanununda veya hukuki düzenlemelerde ayrımcı bir yaklaşım olmamasına karşın günlük yaşamdaki uygulamalarda bir ayrımcılığın olduğunu göstermektedir. Bu durum bazı medya işverenlerinin, erkeklerin yapacağı işler ve kadınların yapacağı işler şeklinde zihinsel bir kategorizasyona sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

K8 kodlu katılımcı "*Çanakkale'de hiç yaşamadım. Ankara'da çalışırken biraz mırın kırın edildiğini gördüm*" şeklindeki sözleriyle bir yandan Çanakkale'deki durumu olumlamış diğer yandan ise başka bir şehirdeki işverenin düşük düzeyde de olsa kadınları işe almada hoşnutsuz olduğunu aktarmıştır. Bu konuda farklı düşünen K15 kodlu katılımcı ise işe alınmayla ilgili sorun yaşamadığını belirtmekle birlikte büyük şehirlere oranla Çanakkale'de çalışan kadına olan bakışın daha olumsuz olduğunu belirtmiştir. K15 kodlu katılımcı bu bakış açısını şöyle aktarmaktadır: "*Sorun yaşamadım. Yaşadığımı düşünmüyorum. Ama tabi ki kadın çalışanlara bakışın farklı olduğunu düşünüyorum. Her işyeri için, burası için değil. Her girdiğim ortamda bir farklı bakıldığının farkındayım. Özellikle Çanakkale için konuşayım. Büyük şehirlerde bunu hiç görmedim yaşamadım ama Çanakkale'de bunu çok hissettiğim anlar oldu açıkçası. Sırf kadın olunduğu için. Sırf görünüşüyle ilgili. Boyu, saçı, tipi insanların çok ilgisini çekiyor. Bunu görebiliyorsunuz karşınızdaki kişinin yaklaşımından bile. Bunu gördüğüm çok nokta oldu açıkçası. Burası için değil tabi ki de sözlerim. Genel olarak Çanakkale'yi değerlendirdiğimde. Olumlu yaklaşılmıyor, eve bu da kadın elinden tutalım, güçlü destek verelim değil. İşte bu da kadın… diye yaklaşılıyor*." Tüm bu katılımcı görüşleri çerçevesinde bakıldığında Çanakkale yerel basınında işe alım sürecinde büyük bir sorun olmadığı görülmektedir. Bu veriler çalışmada karşılaşılan olumlu hususlar arasında değerlendirilmektedir.

2- Gazetecilik mesleğinin icrasında kadınların erkeklere göre dezavantajları ya da avantajları var mı?

Görüşleri alınan 18 katılımcıdan 14'ü kadınların erkeklere çeşitli dezavantajları bulunduğu dört katılımcı ise herhangi bir dezavantaj bulunmadığını belirtmiştir. Bu dört katılımcıdan biri olan K13 kodlu katılımcı görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir: " *Kadınlar biraz daha tatlı dillidir, naiftir, kibardır. Onun dışında ben bu meslekte hiçbir zaman kadın erkek diye ayırmayı doğru bulmuyorum… Ben kesinlikle bir ayrım olduğunu düşünmüyorum. Ayrıca ücretler çok kötü, düşük, herkese haksızlık yapılıyor… Benim için bir kadın gazeteci kimliğiyle etki yaratmıyor. Ben onun ne söylediğine bakıyorum. Bence cinsiyet değil bilgi, donanım, tecrübe bunlar önemli şeyler. Aktarabilme, yansıtabilme. Yazı dilinde de olsa normal dilde de olsa bence önemli olanlar bunlar*". Bu ifadeler, kadın bir basın çalışanının

kendi mesleğiyle ilgili cinsiyet temelli bir ayrım olmadığına ilişkin düşünceleridir. Bununla birlikte, araştırma kapsamında görüşülen birçok katılımcı, gazetecilik mesleğine olan genel bakış açısında ve mesleğin icrasında ve diğer birçok hususta cinsiyetten kaynaklanan farklı yaklaşımların olduğunu dile getirmektedir.

Kadınların erkeklere göre bazı avantajları olduğunu dile getiren beş katılımcı mevcutken 13 katılımcı ise kadınların erkeklere göre bir avantajı olmadığını belirtmiştir. Bu verilere göre Çanakkale yerel medyasında çalışan kadınların büyük oranda kendilerini dezavantajlı olarak gördükleri söylenebilmektedir. Bununla birlikte katılımcıların aktardığı görüş ve deneyimleri bu avantaj veya dezavantajların hangi noktalarda belirginleştiğini göstermektedir. Buna göre kadın medya çalışanlarının kendilerini ağırlıklı olarak dezavantajlı olarak gördükleri ancak bazı hususlarda avantajları da olduklarını belirttikleri başlıklar şu şekilde kodlanabilmektedir:

- Toplumsal anlayış

- Fiziksel faktörler

- Mekân ve zaman ile ilgili faktörler

Katılımcılar medya sektörüyle ilgili dile getirdikleri dezavantajların birçoğunu toplumsal cinsiyet anlayışı, değer yargıları ve ataerkil düşünceyle şekillenen düşünce kalıplarıyla ilişkilendirmektedir. Örneğin K2 kodlu katılımcı *"…. Tabi kadın olarak bakıldığında "kadından gazeteci olmaz" gibi sözler söylenebiliyor. Kadınlar bir alt noktada görülüyor. Erkek daha iyidir, daha iyi gazetecilik yapar, haber yazar, muhabirlik yapar gibi eşitsiz bir yaklaşım var"* sözleriyle, kadınları ötekileştiren ve küçümseyen zihniyete dikkat çekmektedir. K1 kodlu katılımcı kadınların dezavantajlı olmasının toplumun genelinde olduğunu, "*Bence genel olarak kadınların bütün iş alanlarında dezavantajı olduğunu düşünüyorum. Bu kadınlara yaklaşımdan kaynaklanıyor. Belki gece haberlerinde bir sıkıntı ve dezavantaj da olabilir. Buna rağmen kadınlar çalışmaya devam etmelidir*" sözleriyle dile getirmektedir. K14 kodlu katılımcı ise "*Kültürel kodlarımızda da erkeğin herkesle daha rahat iletişim kurabileceği gibi bir algı vardır. Polislere bakın. Normalde yan yana çalışırız bir polislerle. Ama dirsek temasında her zaman*

erkekler vardır. Çünkü onlar içki içmeye gidebilirler. Çok rahat biçimde selamlaşırlar. Çok rahat bilgi alırlar ama kadınlar için aynı şey geçerli değil." sözleriyle birlikte kadınların dezavantajları konusunda tek tek kişilerden ziyade toplumdaki genel bakış açısına dikkat çekmektedir.

Dezavantajlı olduklarını dile getiren bir diğer katılımcı K10 kodlu katılımcı "*Toplumun verdiği izlenimde kadınlar biraz arka planda kalıyor. Örneğin iş açısından veya yaptığınız tasarım açısından. Bu belki işverenin gözünden de olabilir bilemiyorum. Her işverende bir sınırlandırma var bence... Erkek olduğun için daha siyasi atılımlar onlara yönlendiriliyor. Kadınlar biraz arka planda kalıyor. Daha ciddi işleri erkeklere veriyorlar*" ifadeleriyle bu konuda hem genel olarak toplumun bakış açısını hem de işverenlerin kurumsal işleyişte erkek lehine olan kararlarını eleştirmektedir. Benzer düşüncedeki bir diğer kadın basın çalışanı olan K10 kodlu katılımcı "*Toplumun verdiği izlenimde kadınlar biraz arka planda kalıyor. Örneğin iş açısından veya yaptığınız tasarım açısından. Bu belki işverenin gözünden de olabilir bilemiyorum. Her işverende bir sınırlandırma var bence. Yani bu çalışan belki kadın erkekte olmayabilir ama benim gözümde bence var. Erkek olduğun için daha siyasi atılımlar onlara yönlendiriliyor. Kadınlar biraz arka planda kalıyor, daha ciddi işleri erkeklere veriyorlar*". Kadın medya çalışanlarının toplumla ve medya sektörüyle ilgili bu kanaatlere sahip olmaları, mesleki özgüvenleri üzerine olumsuz bir etkiye işaret etmektedir. Zira medyada böyle bir düşüncenin yaygın olduğuna ilişkin kanaat, kadınların bu alanda girişimci ve aktif olmaları yönünde zihinsel bir bariyer görevi görmektedir. K12 kodlu katılımcı "*Muhakkak her zaman erkek daha fazla tercih ediliyor diye düşünüyorum. Bizim duygu değişimlerimiz etkili oluyor diye düşünüyorum. Bazı konulara duygusal yaklaşabiliyoruz. Bu durum bana dezavantaj gibi geliyor. İşveren duygusallıktan çok robot gibi çalışan eleman istiyor*" şeklindeki sözleriyle kadınların tercih edilmemesinde daha duygusal olmalarını bir gerekçe olarak belirtmektedir. Oysa bu ifade çalışmanın da anahtar unsurlarından biri olan, toplumsal alanda erkek egemen bir dil olduğu düşüncesini doğrular bir içeriğe sahiptir. K12 kodlu katılımcı, erkek çalışanların tercih edilme nedenini bu tercihi yapanlarda değil kadınlarda aramakta ve kadınların duygusal olmasını bir olumsuzluk olarak görmektedir.

Kadınların genel itibariyle kendilerini dezavantajlı gördükleri bir diğer önemli husus fiziksel faktörlerdir. Nitekim muhabir katılımcılardan biri olan K15 kodlu katılımcı ise "*Özellikle kalabalık bir ortamda muhabirseniz girdiğinizde itilme kakılma durumu çok oluyor. Orada bir güç gösterisi alıyorsunuz yani. Erkekler hurra girerken kadın biraz daha narin kalabiliyor. Bu konuda çok ezildiğini düşünüyorum kadınların. Özellikle cumhurbaşkanı geldiğinde, bir habere gidildiğinde kadınlar biraz daha geri planda kalmak zorunda çünkü aşamıyorsunuz o savunmayı. Orada bir güç gösterisi olduğunu düşünüyorum açıkçası*" ifadeleriyle, erkek medya çalışanlarıyla rekabet gerektiren haber toplama, fotoğraf çekme gibi işlerdeki fiziksel dezavantajları vurgulamaktadır. Yine bu konuda diğer muhabir katılımcılardan K7 kodlu katılımcı "*Erkeklere göre daha zayıf olduğumuzdan dolayı sürekli bir itiş kakış içinde oluyoruz. Başka bir kanaldan veya gazeteden bir adam önüme geçip beni yok sayabiliyor*" şeklindeki ifadesiyle bu görüşe paralel bir düşünce beyan etmektedir. K5 kodlu katılımcı, yapısal özelliği nedeniyle basın alanındaki görev tanımında nasıl bir değişim yaşadığını şöyle aktarmaktadır: "*Ben biraz çekimser bir insanım ve asosyal bir yapım var. Habere gittiğim zaman, kalabalık erkek muhabirler oluyordu. Aralarına girip çekim yapamıyordum. O durum beni epey zorlamıştı. Sonrasında sayfa tasarımına geçince rahatladım. Kalabalık erkek muhabirler olması ve az sayıda bayan muhabir olması biraz dezavantaj olarak söylenebilir".* K5 kodlu katılımcı, sosyallik ve fiziksel dayanıklılık gerektiren muhabirlik yerine daha kontrollü bir alan olan masa başı tasarım işinde daha rahat ettiğini ifade etmektedir. Bu ifade basındaki görev dağılımında bazı alanların kadın çalışanlar için daha fazla tercih edilebildiğini de göstermektedir.

K18 kodlu katılımcı ise bu konuda şu değerlendirmeyi yapmıştır: "…*Basın kuruluşlarında erkek gazeteciler bir adım daha önde olabiliyor. Ben her yere gidiyorum sahada çalışıyorum. Farklı gazetelerdeki deneyimimi de düşünecek olursam ki arkadaşlarla da sürekli iletişim halindeyim. Sahada daha az kadın muhabir var. Biraz daha zor geliyor ya da patronlar, yazı işleri müdürleri erkek muhabirleri göndermeyi tercih ediyor, fiziksel dayanıklılık gibi hususları ön planda tutuyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de çok faktörü var*." K18 kodlu katılımcının bu düşünceleri, yerel medyada idareci olarak görev yapan kişilerin, habere gönderilecek muhabir seçimlerinde fiziksel

faktörleri göz önüne aldığını ifade etmektedir. K18 kodlu katılımcı "*sokak röportajı yaparken mesela erkeklere istemediklerini daha sert bir şekilde söylerken kadınlara biraz daha yumuşak davranıyorlar. Ben bu mesleği cinsiyetsiz görüyorum. Ben her yere girip çıkıyorum ama böyle küçük bir avantajı var. Mesela bizim girdiğimiz daha erkeklerin yoğun olduğu bir yerde oturmaya kalkmaya, diyaloglara, argoya daha dikkat ediliyor*" şeklindeki sözleriyle toplumsal cinsiyet anlayışının kadın muhabirlere getirdiği *küçük bir avantajı* ortaya koymaktadır. K16 kodlu katılımcı röportaj konusunda toplumun kadın muhabirlere karşı daha ılımlı olduğunu şu şekilde dile getirmektedir: " *…Ancak röportajda da bayanların avantajı çok fazla çünkü bayana hayır diyemiyorlar. Erkekte ister istemez bir tersleme durumları olabiliyor ama bayana hiç kimse hayır diyemiyor. Hani o da artık bayanlığın verdiği bir cazibeyle alakalı zannediyorum*".

Çalışmaya dâhil olan katılımcıların üzerinde durduğu önemli noktalardan biri zaman ve mekânla ilgili faktörlerdir. Gazetecilik belirli bir mesai algısı veya mekân tanımı olmayan nadir mesleklerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda günün her anı ve hayatın her alanında haberin peşinde koşan bir basın çalışanı imgesinden bahsedilebilmektedir. Bununla birlikte katılımcılardan bir kısmı, habere gidilen zaman dilimi ve mekânlar açısından değerlendirmelerde bulunmuş ve kadınların bu konulardaki dezavantajlarından bahsetmişlerdir. Bunlardan biri olan K1 kodlu katılımcı " *Ben genel olarak kadınların bütün iş alanlarında dezavantajı olduğunu düşünüyorum. Bu kadınlara yaklaşımdan kaynaklanıyor. Belki gece haberlerinde bir sıkıntı ve dezavantaj da olabilir. Buna rağmen kadınlar çalışmaya devam etmelidir*" sözleriyle hem toplumsal yaklaşıma hem de gece saatlerinde çalışmanın kadınlar için zor olduğuna işaret etmektedir. K16 kodlu katılımcı da erkek ve kadın çalışan arasındaki eşit çalışma koşullarının zaman ve mekân açısından farklılaştığını şu sözlerle dile getirmektedir: "*Hemen hemen eşit gibi aslında da sadece yer ve mekân açısından birazcık farklılık gösterebiliyor. Saat konusu da önemli tabi. Erkek istediği saatte tek başına gidebilir. Bayan çok geç saatlerde tek başına gidemez. Bayanlar gecenin bir yarısında alıp çantasını gidemez belli bir noktaya. Ama erkek için bu durum söz konusu olmuyor*". Çanakkale büyük bir metropol veya adli vakaların sıklıkla görüldüğü kozmopolit şehir olmamasına karşın K16 kodlu katılımcının

çalışma zamanı ve yerleriyle ilgili kaygıları aslında toplumdaki genel yargıları ve düşünceleri ortaya koymaktadır. K14 kodlu katılımcı ise "*Bizim açımızdan gecenin üçünde bir yangın olduğunda bir kaza olduğunda oraya gitmemiz zordur. Çünkü zaten işvereniniz de size herhangi bir araç sağlamadığı için. Kendi başınızla kendi imkânlarınızla çıkıp bir ilçeye gidemezsiniz. Böyle bir şey mümkün değil. Ancak bir erkek belki otostop çeker belki motoru vardır.*" sözleriyle birlikte sıra dışı saatlerde habere gitme, haber alınabilecek insanlarla iletişim kurma konularında kadınların dezavantajlı olduğunu belirtmektedir. K18 kodlu katılımcı, "*Görevlere gönderilirken cinsiyet üzerinden bir değerlendirmemiz olmuyor. Kadın ya da erkek ona göre gidelim diye bir durum olmuyor. Daha önce de yerel medyada çalıştım ve orada sahaya böyle daha sanayiyle ilgili bir haberse erkek muhabirler gidiyordu, kültür sanat haberleriyse kadın muhabirler gidiyordu. Ya da iş işleyişi açısından kadının yumuşak yüzünün kullanılması gereken yerlerde kadın muhabirler gidiyordu*" sözleriyle kimi yerel medya organında cinsiyet üzerinden bir iş dağılımı bulunmazken kimisinde var olduğunu dile getirmektedir. Dolayısıyla iş akış süreçlerinin yerel medya açısında homojen bir yapıya sahip olmadığı ifade edilebilmektedir.

3- Kurumunuzda erkek çalışanlarla eşit ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?

Araştırmaya katılan 18 katılımcının tamamı çalıştıkları yerlerde erkeklerle aynı ücretleri aldıklarını belirtmişlerdir**.** K3 kodlu katılımcı **"***Burada yerelde herkes aynı şartlara, ücretlere sahip oluyor. Bir sorun yaşamıyorum ifadelerini kullanmaktadır***".** K9 kodlu katılımcı da "aynı şartlarda çalışıyoruz. Eşit ücret aldığımı düşünüyorum" şeklinde cevap vermiştir. K2 kodlu katılımcı da "Herkes eşit ücret alıyor. Kıdem gibi durumlar ücreti değiştirebiliyor" diyerek meslekteki kıdemden dolayı ücretlerde biraz farklılık olabildiğini dile getirmektedir.

K7 kodlu katılımcı "*Ben erkeklerin daha çok çalıştığını düşünüyorum. Ben sabah dokuzda işe başlıyorum ve akşam beşte işimi bitiriyorum. Ekstra akşam meclis toplantısı varsa azami saat 21.00'e kadar işim sürüyor. Ancak erkek gazeteci arkadaşlarım gece 1'de 2'de trafik kazası gibi haberlere gidiyorlar. Kadınlar bu saatlerde görevlendirilmiyor. Ücretimiz eşit*" derken

erkeklerin kendilerine oranla daha yoğun bir iş temposuna sahip olduğunu ileri sürmektedir. K12 kodlu katılımcı ücret konusunda işverenler tarafından bazı haksızlıklar yapıldığını ancak bunun cinsiyet fark etmediğini şu sözleriyle aktarmaktadır: "*Kurumda herkes aynı ücreti alıyor. Asgari ücret alıyoruz. Ancak şöyle bir durum var basın ilan kurumunun kurallarına göre terfi artış oranı yüzde 10 dur yıllık olarak. Bu artış oranlarını zamlara bakmaksızın yapmak zorunda patron. Bu asla olmuyor. Zam zaten verilmiş ekstra tekrardan bir zamma gerek yok gibi düşünerek o ekstra yüzde 10 zammı hiçbir zaman almadık. Kadın ve erkek için bu durum geçerli. Prim almıyoruz. Mesela ben burada gazete için bir reklam tasarladım. Bunun bana bir yararı, getirisi olmuyor tamamen buraya getirisi oluyor*". Yine ücretlerin düşük olduğunu ifade eden K13 kodlu katılımcı da "Ücretler çok kötü, düşük, asgari herkese haksızlık yapılıyor" diyerek yerel basındaki genel ücret politikasını eleştirmektedir.

Katılımcıların ortak düşünceye, cevaba sahip oldukları tek sorunun ücretlendirme olduğu tespit edilmiştir. Kadın basın çalışanları, ücret ve bazı haklar konusunda erkeklerle aynı olduklarını dile getirmekle birlikte genel olarak ücretlerin düşük olmasından dolayı da hoşnutsuzdurlar.

4- Basında erkek egemen bir dilin hâkim olduğunu düşünüyor musunuz?

Bu soruya hayır yanıtını veren K3 kodlu katılımcı, konu hakkındaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir: "*Bence böyle bir farklılık görmedim. Haberin erkek veya kadın dili var mıdır hiç düşünmedim. Çünkü haberin kendi bir akışı vardır. Ayrım olarak hiç bakmadım. Belki ancak bazı kadınsal, kozmetik veya bakımla ilgili. Ancak genel haberlere böyle bir dil olduğunu düşünmüyorum*." K3 kodlu katılımcı haberin kendi dili olduğunu ifade ederken, toplumsal cinsiyet algısının bu alanda etkili olduğunu düşüncesini kabul etmemektedir. K6 kodlu katılımcı da "K*adının yaptığı iş farklı erkeğin yaptığı iş farklı. Bizim yükümüz daha ağır olabilir. Biz bir de eve gidiyoruz çalışıyoruz ekstradan. Erkek egemen bir dil yok bence*" diyerek toplumsal yaşamda kadının ev işlerinden sorumlu olduğunu ifade etmektedir. Katılımcı buna karşın basında erkek egemen bir dil bulunmadığını ifade etmektedir.

Basında erkek egemen bir dil olduğuna inanan K7 kodlu katılımcı "*Gerek ulusal gerek yerel medyada belli başlı isimler var. Gördüğüm kadarıyla yeni gelen kişilere veya stajyerlere yeterli şans verilmiyor. Kadın olmaları da ekstra dezavantaj yaratıyor. Genellikle dışarıdan bakıldığında bu kız bunu nasıl yapsın? Bu kız bu röportajı nasıl gerçekleştirsin?, bu haberi yaparsa başına iş alır gibi şeyler söyleniyor. Bu sebeple haberlere sürekli erkek gönderiliyor*" ifadelerini kullanmaktadır. Özellikle haber toplama ve yapma süreçlerinden kadınların dezavantajları olduğuna ilişkin bu düşünce çalışmada karşılaşılan temel hususlardan biri olarak dikkat çekmektedir. Katılımcının görüşleri kadınların basında istihdamı ve yönetici konumuna gelmesi noktasında katı bir erkek söylemi olduğunu ve bu söylemin de kadınların başarısız olacağına ilişkin önyargı içeren kalıplarla güçlendirildiğini ortaya koymaktadır.

K7 kodlu katılımcı ise erkek egemen bir dil olduğunu ve bu dile karşı mücadele ettiğini şu sözlerle dile getirmektedir: "(Habere konu olan eylemi gerçekleştirenin) *Kadın olduğunu belli eden çok fazla gazete haberi oluyor. Onların çoğuna mail atmıştım kadın olduğunu belirtmeniz gerekiyor mu diye. Onların çoğundan bana mail geldi ve bunu bize bildirdiğiniz için teşekkür ederiz dikkat edeceğiz diye*". Benzer düşünceleri dile getiren K14 kodlu katılımcı da "*Tabi kadın şoför diye belirtilmesinin başka nedeni yok zaten. Kadın şoför yazar ancak erkek şoför yok mudur? O sadece şoförd*ür. *Dil açısından her zaman eril bir dil vardır. Bu da tamamen Türkiye'nin kültürel kodlarından kaynaklanıyor. Kadın şoför deyince acaba yine ne yapmış diye habere tıklayıp yine şoförün kadın olmasından kaynaklanan ve salt kadın olduğu için yapmış olduğu bir hata vardır kesin*" diyerek bir haber dilindeki ataerkil seçimleri ortaya koymaktadır. K15 kodlu katılımcı da "*özellikle haberlerde bunu çok kurguluyoruz. Kadın tabirini. Kadınlardan eylem diyoruz, neden eylem demiyoruz*" şeklindeki sözleriyle bu konuda benzer açıklamalar yapmıştır. K8 kodlu katılımcı da basın kurumlarına mail atarak onlarla iletişime geçmesi ve konuyla ilgili cevaplar alması ise iletişim kurmanın bu süreçteki önemini ortaya koymaktadır.

K9, K10 ve K11 kodlu katılımcılar erkek egemen dilin var olduğunu kabul etmekte ancak bu konuya ilişkin açıklamalar yapmamaktadır. K12 kodlu katılımcı ise bu soruya şu cevabı vermektedir: "*Kesinlikle katılıyorum buna. Erkek egemen bir dil kesinlikle var. ... Yalnızca kadın siyasetçi değil ülkeyi*

yöneten cumhurbaşkanı kadın dahi olsa ataerkil bir durum var. Ama bir ana kucağı durumu da var. Ben buna çok inanan bir insanım. Hani bir kadın olsaydı böyle yöneten kişi o zaman daha mı çok değişirdi? Diye sürekli düşünüyorum. Bir ana kucağı gerekli mi diyorum her yere her açıdan. Çünkü kadınlar girdikleri ortamı güzelleştirir. Bir derler bir toparlar. Ben buna çok önem veriyorum mesela. Anne daha sevecendir daha masumane yaklaşır daha duyguları ön plandadır. Ben o yüzden hep bu açıdan düşünürüm. Hani bu vatana bu ülkeye bir ana kucağı mı lazım hani. Bir kadın eli mi değse gibi". K12 kodlu katılımcı bu düşünceleri, basının da ötesinde siyasal sistemde, ülke yönetiminde kadınların söz sahibi olmasının bir değişime olanak sağlayacağına ilişkindir. K12 kodlu katılımcı bir yandan erkek egemen dilin varlığına kesin inancını ortaya koymakta diğer yandan ise yine toplumsal cinsiyet söyleminin argümanlarından biri olan kadın duygusallığına, sevecenliğine, anne şefkatine olan inancını dile getirmektedir. Oysa kadınların duygusal olduğu ve duygusallığın devlet yönetiminde, ekonomik ve siyasal süreçlerde istenilen bir özellik olmadığı ataerkil söylemde sıklıkla kullanılan bir hususdur. Böylelikle kadınlar karar alma mekanizmalarının dışında bırakılmaya çalışılmaktadır. Katılımcının bu düşünceleri basındaki erkek egemen dilin aslında toplumsal yapı ile güçlü bir bağı olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim K13 kodlu katılımcı da bu yöne işaret ederek "*Ataerkil toplum olduğu için biz bunu ne kadar gizlemeye de çalışsak, kendimizi ne kadar eğitsek de bu dilimize yansımıştır. Yani bizde hep böyle baba figürü var, ata figürü var. Bir lidere bağımlılık var. Biz zaten ataerkil bir toplumuz. Dilimizi yumuşatmamız zaten bir anda mümkün değil. O yüzden bu durum kesinlikle haberlere yansıyordur*" sözleriyle düşüncelerini dile getirmektedir. Katılımcı bu dilin geçmişten geldiğini, köklü olduğunu değişmesinin de oldukça zor olduğunu aktarmaktadır.

K18 kodlu katılımcı ise özellikle gazetelerdeki magazin haberleri ile 3. Sayfa olarak adlandırılan haberlerde kullanılan dili şu sözlerle eleştirmektedir: "*3. sayfa haberlerinde böyle bir söylem var. Magazin haberlerinde zaten iş içler acısı. Orada doğrudan kadın bedenini aşağılayan haberler yapılıyor. Bunu popülerite olarak kullanıyorlar. En başta bu, onun dışında kadın cinayetleri korkunç işleniyor. İşte kadın cinayetlerinin kötü olduğunu söylerken aslında orada kadın hakları ihlal ediliyor. Bu yerelde de ulusalda da hâkim. Bunu*

yapmayan zaten üç beş tane ulusal gazete var. Haber yazarken burada bir müdahale olmadı. İkinci çalıştığım yerde birkaç müdahale oldu…". Böylelikle K18 kodlu katılımcı basındaki erkek egemen dili çeşitli örneklerle açıklamıştır. Bununla birlikte bu eleştirilerin daha çok ulusal basına yönelik olduğu söylenebilmektedir. Zira Çanakkale yerel basınının genel olarak şehrin farklı bölgelerindeki haber içeriklerini ilettiği ve gerek üçüncü sayfa gerekse magazin haberciliğine ilişkin içeriklerin bulunmadığı veya ancak çok sınırlı biçimde yer aldığı gözlenmiştir.

5- Basındaki erkek egemen dile ilişkin soruların çözülmesinde kadın basın çalışanlarının ve kadın yöneticilerin sayısının artması etkili olur mu?

K18 kodlu katılımcı bu sorunun cevabında kadın basın çalışanı veya kadın yöneticilerin sayısal artışından ziyade farklı hususların çözüme katkı yapacağını savunmuştur. K18 kodlu katılımcı "*Bunun için sendikal örgütlenme, eğitim çalışması, yerelde ve ulusalda yapılabilecek eğitimlerin devam etmesi gerekiyor. Çünkü kadın da şiddet dilini üretmeye devam ediyor. Okuyoruz altında kadın bir gazetecinin imzası var. Ya lgbt'yi vurmuş ya kadın haklarını vurmuş. Kızkardeşik köprüsü vardır ancak o kendini tamamlamadıysa toplumsal rollerinin normlarının dışına çıkamadıysa bir faydası olmuyor*" diyerek sendikalaşma ve eğitim ekseninde bir çözüm önerisi dile getirmektedir.

Erkek egemen dilin değişmesinde basında çalışan kadın sayısının artmasının etkili olacağını düşünen K2 kodlu katılımcı şu ifadeleri kullanmaktadır: "*Tabi ki kadın sayısı arttıkça insanlar zihniyeti de yavaş yavaş değişecektir. Tabi mesela bir kanun çıkartabilirler. İşyerinde kadına şiddet, mobbing ve baskılar vs gibi durumda bir kanun çıkartılabilir. Bu kanunla kadınlara ezik bakmak yerine eşit bakmayı gerektiren örneğin kadına bunu yaparsanız cezası var gibi. Böyle bir kanunun daha iyi olacağını düşünüyorum*." K2 kodlu katılımcı hukuki düzenlemelerin önemini dile getirirken K7 kodlu katılımcı sayısal artıştan ziyade zihniyet değişimine gereksinim duyulduğunu şu sözlerle aktarır: "*Aslında dönüştürür ancak bazı kadınlar da bu ataerkil yapıya, duruma alışmış durumda. Şimdi basın ilan olsun başka bir kurumda bir kadın yöneticiyle çalışsam belki o da bana bunu*

dayatacak. Çünkü o kadın da bu şekilde görmüş. Erkek de kadın da olsa kendi zihniyetlerini değiştirmeleri gerekiyor".

Bu öneriyi güçlü biçimde destekleyen katılımcı K8 kodlu katılımcı ise "*Tabi ki kırar. Gelende erkekler koşturmaya ve gün içerisinde oradan oraya gitmeye daha meyilli oldukları için gazeteciliği tercih ediyorlar diye düşünüyorum. 1999 yılından beri çok fazla yerde çalıştım. Gördüğüm ve bildiğim arkadaşların çoğu erkek. Kadınlar daha çok bu alana dâhil edilirse o dilin kırılacağını, daha yumuşak insanlara daha fazla hitap eden haberler yapılırmış gibi geliyor bana*" ifadelerini kullanmaktadır. K8 kodlu katılımcı basında çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte basında kullanılan dilin toplumun daha geniş kitlelerine hitap edeceğini ileri sürmektedir.

K10 kodlu katılımcı da basında kadın çalışan ve yönetici artışının "*Daha eşit ve dengeli*" bir yapı ortaya çıkaracağını savunmaktadır. K11 kodlu katılımcı "*Erkek egemen dilin yok edilmesi için kadın istihdamının önemli olduğunu düşünüyorum. Ancak yalnızca bunun yetersiz olduğunu düşünüyorum. Kadın istihdamının yanı sıra pozitif ayrımcılık uygulamalarına da yer verilmesi gerektiğini düşünüyorum*" sözleriyle kadınları öne çıkaran bir sistem kurulmasının önemine dikkat çekmektedir.

K14 kodlu katılımcı, kadın basın çalışan sayısındaki artışa ilişkin farklı gerekçeler olduğunu şu sözlerle dile getirmektedir: "*Genel olarak kadın sayısında çok büyük bir artış olduğunu düşünmüyorum… Yerel basında (kadın çalışan ve yönetici konusunda) artış olmasının sebebi aslında daha farklı. Kadroda belirli sayıda insan göstermeniz gerekiyor bunların çoğu da sigortası olmayan insanlar. Bunları gösterebilmeniz için kim en uygun? Ev hanımları. Ev hanımları evdedir yani*". K14 kodlu katılımcı erkek egemen dilin çağdaş koşullardaki durumunu ise şöyle değerlendirmektedir: *Erkek egemen dil hiç mi kırılmayacak veya bunun sinyallerini almıyoruz değil. Evet bir gün elbet kırılacak, evet yavaş yavaş kırılmaya başlıyor. Ancak kadın istihdamının artışının sebebi bu değil. Kadın yöneticilerin artması bunu çok değiştirmez. Çünkü kadın yöneticiler işlerini çok ciddiye alırlar, onu sahiplenirler. Evlerini nasıl bakıyorlarsa işlerine de aynı şekilde bakarlar. Yerel basında bir süre sonra bu kullanılmaya başlıyor. Onun üzerinde bir sorumluluk varsa on sorumluluk gelir yirmi sorumluluk gelir. Birçok örneğini de gördük bunun. Bir*

süre sonra bırakıp yeter artık yapmıyorum bu işi deyip hâlbuki işine aşkla sarılan insanlarla karşılaştık. Bu bir yana kadın tarafından emir almak istemeyen onlar tarafından yönetilmek istemeye erkekler de var. Onlar da zaten kadınların liderliğini kabul etmiyorlar. O anlamda da bir şey değişmiyor. Yerel basının kendi içinde dinamikleri var. Kadın erkek fark etmeksizin hepsi aynı yağın içinde kavruluyorlar."

K15 kodlu katılımcı basında kadın çalışan ve yönetici sayısındaki artışın erkek egemen dili değiştirebileceğine ilişkin umutlu düşünceleri şu şekilde aktarmaktadır: "*Ne kadar çok göz önünde olursak kadınlar biz çalışma ortamlarında o kadar çok ses getirebileceğine inanıyorum. Umut olunabilir bu konuda. Bazı kadınlar vardır çok özgüven sorunu yaşayabilirler, geri plana atarlar kendilerini. Onlara el uzatılması gerektiğini düşünüyorum. Sektörde kadın çalışanların daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Bu dili de değiştirebilir. Bir ara şey polemiği çok vardı: bilim insanı bilim adamı. Hani bu tabuyu biraz olsun yıkmaya çalıştık. Haberlerde yazılarda bilim insanı kavramını kullandık. Bu tabular yıkıldıysa diğerleri de yıkılabilir. Kadınlar bu sektöre atılırlarsa daha güzel günlere gelebileceğimize inanıyorum*." Böylelikle K15 kodlu katılımcı kadın istihdamındaki artışının toplumsal sistemde olumlu değişimlere yol açacağını ifade etmektedir.

SONUÇ

Kadın istihdamı tarihin her döneminde var olsa da kadınlar, 20. yüzyılın ilk yıllarına kadar çevrelerinde bulunan erkeklerin vesayeti altında kalmıştır. Türkiye'ye bakıldığında ise kadınların özellikle 1980'lerden itibaren kendi başlarına ayakta durmaya başladıklarını söylemek mümkündür. 1990'lı yıllardan itibaren ülkemizde kadınların hak arama çabaları artmıştır.

İstihdam bakımından düşünüldüğünde, özellikle 1960'lı yıllardan itibaren dünyada kadınlar yönetici pozisyonlarına yükselmeye başlasalar da cinsiyet eşitsizliği, ücret eşitsizliği ve yükselme gibi konularda sorunlar yaşamışlardır. Türkiye'de de benzer sorunlar hep mevcut olmuştur. Örneğin, Cumhuriyetin ilk yılları, kadın istihdamının az olduğu ve olumsuz çalışma şartlarının egemen olduğu bir dönemdir. Ayrıca, her dönemde, kadın çalışanların yönetici pozisyonuna yükselememe ve kötü muameleye maruz kalma ve erkeklerden daha kötü şartlarda çalışma gibi sorunları var olmuştur.

İstihdam oranlarına bakıldığında, 1950'lerden itibaren artan köyden kente göç sonucunda kadınlar tarım dışı işgücüne katılsalar da kadın istihdamı 1960'ta yüzde 40, 1965'te ise yüzde 37 ile sınırlı kalmıştır. 1990'lı yıllarda her üç kadından biri, 2000'li yıllarda ise her dört kadından biri işgücüne katılmıştır. Günümüzde ise kadın nüfusun yalnızca yüzde 36'sı istihdama katılmaktadır. O halde, kadın istihdamı sorununun Cumhuriyet tarihinin süregelen sorunlarından biri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışmanın konusu bakımından ele alındığında, basın sektörü ile kadın istihdamı arasındaki ilişki ayrıca önem arz etmektedir. Çünkü Giriş kısmında da belirtildiği üzere, erkek egemen haber dilini ve haberde kadına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmanın tek yolu olmasa da basında kadın istihdamının artırılmasının, bu sorunu en azından azaltacağı düşünülmektedir.

Türk basınında kadın istihdamına bakıldığında, Cumhuriyet'in ilk yılarında basın çalışanlarının tamamına yakınının erkeklerden oluştuğunu görmek mümkündür. 1950'lerden itibaren bu sayı artsa da istenen düzeye ulaşamamıştır. İlk dönemde gazetecilik yapan kadınların tamamına yakını yalnızca köşe yazarlığı yapmıştır. Ayrıca, bu kişilerin birçoğu kardeşlerinin

veya eşlerinin etkin rol oynadığı basın kuruluşlarında çalışmış olup, genellikle iyi eğitim almış ve tanınmış ailelere mensup kişilerdir.

1980'li yıllarla birlikte kadın gazeteci sayısı artmaya başlamıştır. Ancak, yönetici pozisyonunda kadınlara ilişkin bir artış söz konusu değildir. Basında kadın istihdamı 1992'de yüzde 16'ya, 2004'te ise yüzde 25'e yükselmiştir. Bu oran 2021 yılında yüzde 25'e çıkmıştır. Ancak, yönetici kadın sayısı halen çok azdır.

Yukarıda ifade edilen teorik görüşler çerçevesinde, bu çalışmada, gerek Çanakkale merkezde yer alan basılı gazetelerden gerek Çanakkale Gazeteciler Cemiyeti'nden alınan bilgiler ile 18 basın çalışanı ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda birçok önemli veriye ulaşılmıştır. Bunlardan ilki, Çanakkale merkezde çalışan kadın basın çalışanı sayısının erkek çalışan sayısının neredeyse iki katı olmasıdır. Bu veri, Türkiye geneli için örnek teşkil edici niteliktedir ve yukarıda bahsedilen Türkiye istatistiklerinden epeyce farklıdır. Ancak, yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının oranı toplam kadın basın çalışanları içerisinde yaklaşık olarak yüzde 10'dur ve Türkiye istatistiklerinin bile gerisindedir. Bu durum, kadınların karar süreçlerine yeterince dahil edilmemesi bakımından problem teşkil etmektedir.

Demografik özelliklere bakıldığında, ağırlıklı olarak 26-30 yaş aralığındaki kadın çalışanların istidam edildiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda, çalışanların önemli bir kısmı beş yıldan az çalışma deneyimine sahiptir. Bu durum, Çanakkale yerel basınında gençlerin ve yeni mezunların istihdam edildiğini göstermesi bakımından olumludur.

Diğer yandan, çalışanların yarısına yakını sayfa sekreteri, grafiker ve tasarımcı gibi masa başı görevlerde istihdam edilmektedir. Kadın çalışanların yüzde 33'ünü ise muhabirler oluşturmaktadır. Bu durum, özellikle sahada erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla tercih edildiğini göstermektedir. Kadın muhabirlerin zamanla artması, erkek egemen haber dilinin dönüşmesi bakımından da yarar sağlayacaktır.

Kadın çalışanların yarısından fazlasının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Yine bu kişilerin de yarısından fazlası basınla ilgili bölümlerden

mezun olmuştur. Söz konusu veriler, iletişim fakültesi mezunları için umut verici niteliktedir.

Katılımcıların yüzde 88'i işe alım süreçlerinde cinsiyetleri dolayısıyla bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda, kadın çalışanların yüzde 78'i, iş süreçlerinde kadınların erkeklere göre birtakım dezavantajları olduğundan bahsetmiştir. Bu dezavantajları, toplumda yer etmiş cinsiyet kodları, kadınların gece haberlerine gitmekte ve kalabalık ortamlara girme durumlarında zorlanmaları gibi başlıklarda toplamak mümkündür. Kadın çalışanların tamamı erkek çalışanlar ile eşit ücret aldıklarını ifade etmiştir. Bu veri de son derece olumludur.

Çalışmada elde edilen veriler göz önünde bulundurulduğunda, Çanakkale yerel basınında kadın istihdamı şartlarının umut verici olduğunu ve hatta Türkiye geneli için örnek teşkil edebileceğini söylemek rahatlıkla mümkündür. Ancak, katılımcıların büyük bir kısmının basında erkek egemen bir dil olup olmadığı konusunda tutarlı bir bilince sahip olmadığı da bu çalışmanın tespitleri arasındadır. Basında erkek egemen bir dil bulunmadığını savunan görüşler olduğu gibi erkek egemen bir söylemin var olduğundan bahsedip bu durumu ataerkil kodlarla açıklayan katılımcılar da mevcuttur. Basında erkek egemen bir dilin var olduğuna yönelik eleştirilerin birçoğu ise ulusal basın üzerinden yapılmıştır. Bu konuda bilinç geliştirilmesi hususu şüphesiz bugünden yarına gerçekleşecek bir hedef değildir. Öncelikle, ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanması gerekmektedir. Diğer yandan iletişim fakültelerindeki müfredatların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık geliştirilmesi amacıyla güncellenmesi, bu konuda yapılacak bilimsel proje, sempozyum, panel gibi etkinliklerin ve kadın basın çalışanlarına yönelik verilecek eğitimlerin artırılması önem arz etmektedir. Yine Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) ve Basın Konseyi gibi kurumların yapacağı çalışmalar da yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akdoğan, H. (2004). Medyada Kadın, 2. Baskı, İstanbul: Ceylan Yayınları.

Asker, A. (1991). Kadın Gazeteciler, İstanbul: Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Yayını.

Atabay, M. (1915). Çanakkale Basın Tarihi, İstanbul: Paradigma Akademi.

Aytaç, S. (2019), "Çalışma Yaşamında Kadınlar", Salih Dursun ve Serpil Aytaç (Ed.), Çalışma Yaşamında Özel Gruplar, 2. Baskı, Ekin Yayınevi: Bursa, s.1- 59.

Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). "Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", Doğuş Üniversitesi Dergisi. 13 (1). s.88-101.

Baltacı, U. "1980 ve 90'larda Türkiye'de İslami Kadın Hareketinin Yükselişi". https://www.academia.edu/36670749/T%C3%BCrkiye_de_%C4%B0slami_Kad%C4%B1n_Hareketinin_Y%C3%BCkseli%C5%9Fi. Erişim tarihi: 17.10.2023.

Başboğa, S. (2010). Anadolu Ajansı 1920-1922, Ankara: Anadolu Ajansı Yayını.

Baykal, K. C. (2012). "'Kadın Cinayeti' ile İlgili Bir Haber Fotoğrafının Basın Hukuku ve Basın Etiği Bakımından İncelenmesi", 4. Genç Bilim Adamları Sempozyumu Bildiri Kitabı, Ankara: G.Ü. SBE Yayını, s.55-72.

Baykal, K.C. & Çoban, S. (2022). Türk Basınında Tabloidleşme Olgusu Üzerine Eleştirel Bir İnceleme, Ankara: İksad Yayınevi.

Bektaş S. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Berber M. & Yılmaz Eser B. (2008). "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.10, S.2, s.1-16.

Bildirici, F. (2018). Günahlarımızla Yıkandık, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bilecen, N.S. (2020). "Yerel Basında Kadın Çalışanların Konumu ve Sorunları: Giresun Yerel Basın Örneği", Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 22, s. 159-172.

Bora, T. (2017). "Cereyanlar" Türkiye'de Siyasi İdeolojiler, 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.

Bozdağlıoğlu, Y.U. (2007). "1990'dan Günümüze Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısının Analizi", Akademik Bakış, 11, s.1-21.

Çakır S. (2010). Osmanlı Kadın Hareketi, Metis Yayınları: İstanbul.

Çamdereli, R. (2023). Müslüman Feminist Kadınların 10 Yıldan "Uzun" Hikayesi, Türkiye'de Kadın Hareketinin Yüzyılı. Toplumsal Tarih (351), S.46-49.

Çetin, I. & Sevüktekin, M. (2014). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Geleceği", Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Temmuz 2014, Cilt: 10, Sayı: 2, s. 52-83.

Çevlik, T. (2017). Türkiye'de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı, Marmara Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Çitçi O. (1982). Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Çetinkaya, A. (2022). Türkiye'de Haber Medyasında Kadın ve Liderlik, Dijital Medya Araştırmaları Derneği Raporu.

Dörfler S. & Wernhart G. (2016). "Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich", Forschungsbericht Nr. 19, Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.

Eichfeld R. (1993). "Frauenerwerbstätigkeit, Qualifikation und Entlohnung in fünf Betrieben des Kreises Freiberg/Sachsen in den Jahren 1945 bis

1980", Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, Hausen, K., & Krell, G. (ed.), München: Hampp. s.167-185.

Erdem, Y. & Yiğit, H. (2010). Bacıyan-ı Rum'dan Günümüze Türk Kadının İktisadi Hayattaki Yeri, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Erdinç, Z. (1999). "Küreselleşmenin İstihdama Etkileri", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3, s. 111-120.

Erdoğan, S. & Yaşar S. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 20(34), s.18-28.

Berg, B. L. & Lune, H. (2019). "Görüşmeye Dramacı Bir Yaklaşım", Sosyal Bilimerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Çev: Zehra Sümeyye Ertem, 9. Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.

Eyyuboğlu, Hürriyet (2010). Basında Kadın, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi.

G. İnceoğlu, Y. & Korkmaz, Y. (2002). Gazetecilik 24 Saat, Medyada Kadın ve Kadın Gazeteciler, İstanbul: Bas-Haş Yayınları.

Gezgin, S. & Polat, V. & Arcan, H.E. (2016). Türkiye Sözlü Basın Tarihi (Cilt I), İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Gezgin, S. & Polat, V. & Arcan, H.E. (2016). Türkiye Sözlü Basın Tarihi (Cilt II), İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Girgin, A. (2009). Türkiye'de Yerel Basın, 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.

Grant Thornton (2021). https://www.grantthornton.at/globalassets/1.-member-firms/austria/pdfs/broschuren-sonstige/grant-thornton-women-in-business-report-2021_final-1.pdf, Erişim Tarihi:19.11.2023.

Gürol, M. A. (2007). "Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi", Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, s.144-150.

Hüseyinli, N. (2015). "Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 23(1). s.271-311.

Ilgın, H. Ö. & Karagül, D. (2023). "Medya ve Kadın Cinayetleri: Çanakkale Yerel Medya Örneği", İletişim Çalışmaları Dergisi, Sayı: 2, s. 149-188.

İşler, R. & Şentürk C. (2016). "Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü", International Journal of Social Sciences and Education Research, 2(2). s. 613-624.

Kadın ve Medya, Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi Haber Kılavuzu, İstanbul: Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Yayını.

Kapçak, S. (2017). Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarını Etkileyen Sosyo Ekonomik Faktörler: Zonguldak İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.

Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı". Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(1). s. 231-260.

Karagöl, E.T., Akgeyik, T. (2010). "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler", Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, 1-280.

Karaman, D. (2006). Türk Basınında Kadın Gazetecilerin Yönetim Kademelerinde Temsili, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi.

Karaman İ.C., Dalkıran G. B. (2021). "Kadın Sivil Toplum Hareketinin Tarihsel Gelişimi: Türkiye ve Dünyadan Örnekler", Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 5, Sayı:13, s. 89- 116.

Kaya Güler, S. (2016). "Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Habercilik", Medya ve Etik, İstanbul: Basın Konseyi Yayını.

Kaymaz, İ. Ş. (2010). "Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu", Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi (46), s. 333-336.

Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımın Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları. Ampirik Bir Uygulama", Amme İdaresi Dergisi, 47(1), s.107-130.

Kılınç, N. (2015). "Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı", HAKİŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 4(9). s.120-135.

Kocacık, F. & Bilican Gökkaya, V. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), s.195-289.

Kohaut, S., & Möller, I. (2017). "Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne - Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen". IAB-Kurzbericht (Nr. 24). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg.

Koloğlu, O. (2015). Osmanlı'dan 21. Yüzyıla Basın Tarihi, İstanbul: Pozitif Yayınları.

Köseoğlu, A. (2023). Yerel Medyada Kadın Gazeteci Olmak: Ağrı, Erzincan, Erzurum, Hakkâri ve Van İlleri Özelinde Bir Araştırma, Communicata, Sayı: 25, s. 15-21.

Kum B. & Gülçiçek F. & Selek P. (2005). Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri, Amargi Yayınları: İstanbul.

Makal, A. (2010). "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", Çalışma ve Toplum, 25, s.13-40.

Mercanlıoğlu, Çiğdem (2009). "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri". Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi. s.35-44.

Moralıoğlu A. (2012). "80'li Yıllarda Kadın Hareketi ve Kampanyalar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 99, s.291-296.

Mörth C. (2012). Rechter Feminismus oder traditionelles Rollenverständnis? Die frauenpolitische Ausrichtung steirischer FPÖ Funktionärinnen auf Gemeindeebene, Graz Karl-Franzens-Universitesi Sosyoloji Enstitüsü Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi.

Mutluer N. (2019). "The Intersectionality of Gender, Sexuality, and Religion: Novelties and Continuities in Turkey During the AKP Era", Journal of Southeast European and Black Sea Studies 1, S. 99–118.

N. Özmel, N. (2021). "Muhalif Bir Gazeteci-Yazar: Nimet Arzık ve Yön Dergisindeki Yazıları, İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı: 23, s.29-51.

Önder, N. (2013). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1) 35-61.

Özaydınlık K. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim", Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi. Sayı:33, s. 93-112.

Özçiftçi H. & İncekara A. (2023). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci, Sektörel Dağılımı ve 150 İstihdamın Önündeki Engellere Yönelik Bir Değerlendirme", Cumhuriyetin 100. Yılında Türkiye Ekonomisi. Ed. Ahmet İncekara, Salim Ateş Oktar. İstanbul Üniversitesi Yayınları: İstanbul, s. 138-155.

Özer, M., Biçerli K. (2003). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, 55-86.

Peker, A. E. & Kubar, Y. (2012). Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), s.173-188.

Pullen, A. & Vachhani, S. (2023). "Feminist Ethics and Women Leaders: From Difference to Intercorporeality", In: Painter, M., Werhane, P.H. (eds) Leadership, Gender, and Organization. Issues in Business Ethics, vol 63. Springer, s. 64-81.

Sağlık, B. (2021). "Türkiye'de İşgücü Piyasasında Kadının Konumu (1950-1980), Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi, Vol. 5 (4), s. 256-278.

Taş, O. (2012). Gazetecilik Etiğinin Mesleki Sınırları, İstanbul: İletişim Yayınları.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2002). "Türkiye'de Kadın Raporu", Ankara.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel (2018). "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı. Ankara.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı 11. Kalkınma Planı (2019-2023).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (2023). https://www.csgb.gov.tr/digm/contents/dis-temsilciliklerimiz/yabanci-ulke-bilgileri/amerika-birlesik-devletleri/, Erişim Tarihi: 18.11.2023.

Terkan, B. (2003). "Yazılı Basında Kadın İmajı", Selçuk İletişim, Sayı: 4, s. 149-167.

Tokmakçıoğlu, E. (2011). Türk Basın Tarihi, Ankara: İsim Yayınları.

Topuz, H. (1996). Başlangıçtan Bugüne Türk Basın Tarihi, İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Sağlık B. (2021). "Türkiye'de İşgücü Piyasasında Kadının Konumu (1950-1980)", International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences. Vol. 5 (4), 256-278.

Stratford, T. (1998). "Kadınlar ve Basın", Medya ve Gazetecilikte Etik Sorunlar, ed. A. Belsey&R. Chadwick, Çev: Nurçay Türkoğlu, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Şevenk G. (2022). 1990'larda Türkiye'de Kadın Hareketleri, Akademik Araştırma Enstitüsü Yayınları.

Şimşek, A. (2012). "Sosyal Medyada Kamusal Alandaki Kadına Dair Söylemler: itiraf.com", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 4, No 2, s. 51-61.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2023). "Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm

Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Komisyon Raporu", Yayın No: 24. TBMM Basımevi: Ankara.

Tekeli, S. (2002). Atatürk ve Anadolu Ajansı, Ankara: Anadolu Ajansı Yayını.

Tekeli, Ş. (1998). "Birinci ve İkinci Dalga Feminist Hareketlerin Karşılaştırmalı İncelemesi Üzerine Bir Deneme", 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayını.

Timisi N. & Ağduk Gevrek M. (2002). "1980'ler Türkiye'sinde Feminist Hareket: Ankara Çevresi", 90'larda Türkiye'de Feminizm, İletişim Yayınları: İstanbul.

Tokmakçıoğlu, E. (2011). Türk Basın Tarihi, Ankara: İsim Yayınları.

Toksöz G. (2012). Kalkınmada Kadın Emeği, İstanbul: Varlık Yayınları.

Topuz, H. (2003). II. Mahmut'tan Holdinglere Türk Basın Tarihi, İstanbul: Remzi Kitabevi.

TUİK (1988, 1998, 2008, 2018). Hanehalkı işgücü anketi. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007. Erişim tarihi: 18.11.2023.

TUİK (2022). Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022, Ankara: TUİK Yayını No: 4681.

Uzun, R. (2009). İletişim Etiği, Sorunlar ve Sorumluluklar, Ankara: Dipnot Yayınları.

Yaşar, O. (2007). "Türkiye'de kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 4 (1). s.1-35.

Yılmaz, M. & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği, EconWorld2015@Torino, Italy.

Yücebaş, S. (2021). "Yerel Basında Kadın Gazeteciler: Gaziantep Örneği", İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi, Sayı: 20, s. 85-116.

Yücel, S. (1999). "Yerel Basın", Medya Gücü ve Demokratik Kurumlar, Der: Korkmaz Alemdar, İstanbul: AFA Yayınları.

Zengin, B. & Koçoğlu, Ş. (2018). "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri", İş ve Hayat, 4(8), s.166-188.

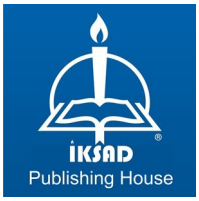
Zihnioğlu, Y. (2003). Kadınsız İnkılap: Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği, İstanbul: Metis Yayınları.

Basın

Gazeteduvar, 30.10.2023. Asırlık bir çınar: 'Hocaların Hocası' Nermin Abadan Unat, https://www.gazeteduvar.com.tr/asirlik-bir-cinar-hocalarin-hocasi-nermin-abadan-unat-haber-1644674, Erişim Tarihi: 30.10.2023.

Koraşlı, D., 30.10.2020. İlk Türk Kadın Savaş Fotoğrafçısı "Semiha Es" (46. Sayı), https://kontrastdergi.com/deniz-korasli-ilk-turk-kadin-savas-fotografcisi-semiha-es-46-sayi, Erişim Tarihi: 11.11.2023.

Tahaoğlu, Ç. (2014). "Medyanın Künyesi: Kaç Kadın, Kaç Erkek?", https://bianet.org/yazi/medyanin-kunyesi-kac-kadin-kac-erkek-154466, Erişim Tarihi: 20.10.2023.





ISBN: 978-625-367-490-8