

Amerikan Solunun Yeni Açmazı: “Woke” Kültürü ve “DEI” İşe Alımlarının İş Dünyası Üzerindeki Etkileri

The American Left’s New Dilemma: The Impact of “Woke” Culture and DEI Hiring Practices on the Business World

Ali Buğra KÜÇÜK *

Makale Geliş Tarihi / Received : 07.05.2025
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 26.06.2025

ÖZET

Bu çalışma, postmodern felsefeden günümüz kurumsal pratiklerine uzanan bir çizgide “öteki” ve azınlık kavramlarının dönüşümünü ve Amerikan iş dünyasındaki yansımalarını incelemektedir. Postmodern kültür politikaları bağlamında “öteki”nin nasıl algılandığına yönelik bir teorik zemin üzerine inşa edilen çalışmada, günümüzde yaygınlaşan “woke” kültürü ve buna bağlı gelişen aktivizm biçimleri incelenmiş, bu kültürün hem toplumsal farkındalık yaratma potansiyeli hem de içerdiği performatif ve ticarileşmiş yönler eleştirel bir yaklaşımla değerlendirilmiştir. Ayrıca bu kültürel yönelimin, şirket politikalarına nasıl yansıdığı ve kurumsal imaj stratejilerinde nasıl kullanıldığı da irdelenmiştir.

Çalışmanın uygulamalı kısmı ise, özellikle “DEI Hiring” (*çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık temelli işe alım*) politikalarına odaklanmaktadır. Bu kapsamda, söz konusu politikaları uygulayan büyük ölçekli şirketlerin söylemleri ve reklam stratejileri analiz edilmiş; bu uygulamaların toplumsal algı üzerindeki etkileri, hedef kitlelerle kurulan sembolik ilişki biçimleri ile son dönemdeki kamuoyu tepkileri ele alınmıştır. Nitel analiz yöntemiyle yürütülen çalışma, kuramsal ve güncel örnekleri bir araya getirerek, kimlik politikalarının kapitalizmle nasıl kesiştiğine dair eleştirel ve çok katmanlı bir kesit sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kavramlar: *Öteki, Woke, ÇEK İşe Alımı, Kültür Politikaları, İş Dünyası.*

ABSTRACT

This study investigates the conceptual evolution of “the other” and minority identities within the trajectory extending from postmodern philosophy to contemporary corporate practices, with a particular emphasis on their manifestations in the American business context. Grounded in a theoretical framework derived from postmodern cultural politics, the research critically engages with the rise of “woke” culture and its associated modes of activism. These phenomena are examined both for their potential in fostering socio-political awareness and for their increasingly performative and commodified character within late capitalist structures. Additionally, the study explores how such cultural tendencies are translated into corporate policy and instrumentalized in strategies of brand identity and institutional image management.

The empirical dimension of the research centers on Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) hiring practices. It analyzes the rhetorical and promotional strategies employed by major corporations that have adopted DEI frameworks, scrutinizing the symbolic dynamics these practices generate with target audiences and the public discourse surrounding them. Utilizing qualitative content and discourse analysis, the study synthesizes theoretical insights and current examples to offer a critical, multi-layered perspective on the intersection of identity politics and contemporary capitalism.

Keywords: *The Other, Woke, DEI Hiring, Cultural Politics, Business World.*

* Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, alibugrakucuk@hotmail.com, **ORCID** No:0000-0001-7189-1435

GİRİŞ

Modern kapitalist toplumların dönüşüm süreçlerinde, toplumsal eşitsizliklerin ve kimlik politikalarının giderek daha görünür hâle gelmesi, “öteki” kavramının teorik ve pratik düzeyde yeniden ele alınmasını zorunlu kılmıştır. İkinci Dünya Savaşı’nı izleyen yıllarda dünyanın siyasal ve ekonomik olarak yeniden şekillenmesi, kültürel düzeyde de etkileri görülebilecek sonuçlar doğurmuştur. Böyle bir ortamda güçlenmeye başlayan postmodernist düşünce ve sanat akımları, pek çok konuda olduğu gibi kültür politikaları özelinde de dünyanın ve insanlığın gidebileceği noktalar üzerine beyin fırtınası yaratmıştır. Bu bağlamda “öteki” ve “azınlık” kavramları, hem postmodernist düşüncede hem de buna paralel gelişen kültürel analizlerde farklı biçimlerde ele alınmıştır. Günümüzde ise bu teorik temeller, özellikle “woke” kültürü, kimlik temelli aktivizmler ve “Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık” (*Diversity, Equity, Inclusion - DEI*) politikaları gibi uygulamalar aracılığıyla kurumsal ve kamusal alanda etkili olmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümü, postmodernist literatürde “öteki” kavramının nasıl şekillendiğini ve azınlıkların nasıl konumlandırıldığını analiz etmektedir. Çeşitli düşünürlerin kavramı nasıl ele aldığı, ne gibi anlamlar kattığı ve “öteki”nin geleceğine ilişkin ne gibi perspektifler sunduğuna dair tartışmalar, bu bölümün temelini oluşturmaktadır. İkinci bölümde ise “woke” kültürü, sosyal medya temelli aktivizm türleri ve bu hareketlere yöneltilen eleştiriler incelenmektedir. Bu noktada, kültürel duyarlılığın zamanla nasıl kurumsallaştığı ve kimi zaman sembolik bir performansa dönüştüğü tartışılacaktır.

Çalışmanın sonraki bölümleri ise özellikle “DEI Hiring” (*ÇEK İşe Alımı*) politikalarına odaklanmaktadır. Dördüncü bölümde ÇEK İşe Alımı’nın ne olduğu, hangi değerler ve öncüller üzerine inşa edildiği açıklanırken, beşinci bölümde bu uygulamaları hayata geçiren bazı büyük şirketlerin söylem ve reklam stratejileri analiz edilecektir. Son bölüm ise, özellikle son yıllarda bu politikaların kamuoyundaki yansıması, tepki düzeyleri ve şirketlerin bu politikalara yönelik tutum değişimleri üzerine odaklanmaktadır. Böylelikle teorik bir arka planla başlayan çalışma, güncel örnekler ve söylem analizleriyle uygulamalı bir boyuta taşınmaktadır.

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemine dayalı bir söylem analizi çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle postmodernist literatürde “öteki” ve “azınlık” kavramlarının kavramsal çözümlemesi yapılmıştır. Ardından, günümüzde popülerleşen “woke” kültürü ve ÇEK politikaları üzerine ikincil kaynaklardan elde edilen güncel akademik makaleler, büyük oranda internet siteleri ve internet haberleri üzerinden elde edilen medya içerikleri ve şirket açıklamaları taranarak eleştirel bir çerçevede yorumlanmıştır. Şirketlerin söylem ve reklam analizleri yapılırken, özellikle internet üzerinde yayınlanan görsel ve dilsel stratejiler dikkatle incelenmiştir. Aktivizm türleri ve eleştiriler ise hem akademik hem de popüler kaynaklardan elde edilen örnekler üzerinden değerlendirilmiştir. Bu yöntemle, kuramsal tartışmalar ile güncel uygulamalar arasında bütünlüklü bir bağ kurmak amaçlanmıştır.

Çalışma, hem teorik hem de uygulamalı düzeyde “öteki” ve azınlık kavramlarının dönüşümünü incelemeyi amaçlamaktadır. Postmodernist düşünceden günümüz kurumsal politikalarına uzanan bir çizgide, kültürel, ideolojik ve ekonomik bağlamlar göz önünde bulundurularak konuya çok katmanlı bir yaklaşım sunulmuştur. Çalışmanın kapsamı, bilhassa ABD merkezli büyük şirketlerin ÇEK uygulamalarına odaklansa da, bu politikaların küresel yansımalarına dair genel eğilimler de göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca çalışma, “woke” kültürünün sadece aktivist yönünü değil, onun

kurumsal ve ticarileşmiş biçimlerini de ele alarak, günümüz kapitalizminin yeni yüzlerini tartışmaya açmaktadır.

1. POSTMODERNİZMDE ÖTEKİ KAVRAMI VE AZINLIKLAR

Postmodern düşünce, evrenselci anlatılara, bütüncül kuramlara ve tekil hakikat iddialarına karşı çıkarak toplumsal gerçekliğin çoklu, parçalı ve sürekli müzakereye açık bir yapıya sahip olduğunu savunan bir düşünce ekolüdür. Bu bağlamda “öteki” kavramı, sabitlenmiş, evrensel bir kimliğin dışına düşen, toplumsal normlar tarafından dışlanan ya da görünmezleştirilen tüm öznellik biçimlerini tanımlamak için kullanılmaktadır. Dolayısıyla postmodern teoride ötekilik, yalnızca sınıfsal ya da ekonomik dışlanmışlığa indirgenmemiştir; kavram, daha ziyade söylemsel inşalar, normatif kimlik kurguları ve iktidar ilişkilerinin bir sonucu olarak görülmektedir (Sardar, 1998: 23). Postmodernistler, toplumun kültürel ve ideolojik yapılarını sabit bir merkezden değil, çoklu iktidar ağları ve söylemler üzerinden analiz etmektedir. Bu çerçevede “öteki” kavramı, yalnızca ekonomik ya da sınıfsal dışlanmışlıkla açıklanamaz; tersine, ötekilik, bireylerin normatif kültürel kodlara, cinsiyet rejimlerine, ulusal anlatılara ya da heteronormatif aile yapısına uymamaları üzerinden sürekli olarak yeniden üretilen bir konumdur. “Öteki”, burada sadece dışlanan değil, aynı zamanda normun kendisini tanımlamak için kullanılan, onun zıddında konumlandırılan ve dolayısıyla normu kuran bir figürdür (Foucault, 2008: 255-256).

Azınlık olgusu ise, postmodern çerçevede sabit bir kimlik ya da demografik bir kategori değildir; temsilin sınırlarında şekillenen, çoğunluğun normatifliğine karşı konumlandırılan bir söylem düzlemi olarak ele alınmaktadır. Toplumsal düzenin merkezî anlatılarını yeniden üreten iktidar yapıları, norm dışı kabul edilen bedenleri, kimlikleri ve deneyimleri “öteki” olarak inşa etmiştir. Bu bağlamda “öteki”, sabitlenmiş bir sınıfsal kategori olmaktan ziyade, iktidar ilişkileri içinde sürekli yeniden tanımlanan ve konumlandırılan bir “pozisyondur” (Laclau & Mouffe, 2014: 116). Azınlık gruplar, postmodern teori açısından yalnızca marjinalleştirilmiş gruplar değil, aynı zamanda egemen anlatıların dışında bir varoluş biçimi öneren potansiyel direniş alanlarıdır. Ötekilik, burada bir mağduriyet pozisyonu değil, aynı zamanda normatif düzenin dışına çıkma, yeni anlam alanları yaratma ve çoğulluğu savunma biçimi olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla postmodern teori, “azınlık” ya da “öteki”yi sadece dışlanan değil, aynı zamanda hegemonik normlara direnen ve bu normları tersyüz edebilen figürler olarak ele almaktadır (Sardar, 1998: 111).

Postmodern teorisyenler, kimliğin ve ötekiliğin sabit, özsel ve evrensel kategoriler olmadığını; aksine, söylemsel, tarihsel ve “bağlama bağlı” olarak kurulduğunu iddia etmektedirler. Örneğin, Michel Foucault’nun bilgi-iktidar ilişkileri üzerine geliştirdiği analizler, “öteki”nin, belirli bilgi rejimlerinin dışında bırakılan ve bu nedenle “hakikatin” sınırında konumlandırılan bir figür olduğunu öne sürmektedir. Foucault’ya göre, bireyler sadece dışsal baskı mekanizmaları ile değil, içselleştirilmiş iktidar formları aracılığıyla da ötekileştirilmektedir; disiplinci toplum yapısı, bireylerin kendilerini belirli normlara göre inşa etmesini zorunlu kılmaktadır (Foucault, 2008: 256-258). Foucault’nun bilgi-iktidar ilişkileri bağlamındaki analizleri, ötekiliğin bir dışlama süreci olduğu kadar bir üretim süreci olduğunu da gösterir. Buna göre “azınlık”, iktidarın sınırlarında tanımlanan ve görünürlük/temsili ilişkileriyle inşa edilen bir kimliktir. Hatta cinsellik, delilik, suç ya da hastalık gibi kategoriler bile, yalnızca bastırılan değil, aynı zamanda çeşitli bilgi rejimleri aracılığıyla üretilen kimlik formlarıdır. Toplum, bu kimlikleri öteki olarak konumlandırarak hem kendini tanımlamakta hem de normları sabitlemektedir (Foucault, 2008: 260-262).

Bu çerçevede “azınlık” olmak, yalnızca istatistiksel bir durum değil; söylemsel bir pozisyonudur. Azınlık, çoğunluğun “doğal” ya da “hakiki” kabul edilen kimlik tanımlarına uymayan her şeyi içermektedir. Judith Butler’ın toplumsal cinsiyet kuramı bu noktada açıklayıcıdır: Cinsiyet ve cinsel yönelim sabit biyolojik gerçeklikler değil, toplumsal normların, söylemsel olarak üretilen ve tekrar eden performansların ürünüdür (Butler, 1988: 527-528). Dolayısıyla kadınlar, *queer* bireyler ya da trans kimlikler, sadece iktidar yapıları tarafından dışlanmazlar; aynı zamanda bu yapılar tarafından söylemsel olarak inşa edilirler. Bu anlamıyla etnisite, cinsiyet, cinsel yönelim ya da ulusal aidiyet gibi kategoriler, sabit toplumsal kimlikler değil, iktidar söylemleri tarafından düzenlenen ve “normal” ile “anormal” arasındaki ayrımları kuran yapılar olarak görülmektedir. Dolayısıyla, kadınlar ya da LGBTQ+ bireyler gibi grupların “öteki” konumuna itilmesi, doğrudan bu normatif söylem sistemlerinin bir sonucudur.

Öte yandan Jacques Derrida, “öteki” ve “azınlıklar” konularını doğrudan politik bir kategori olarak değil, daha çok felsefi, etik ve ontolojik düzlemde ele almaktadır. Ona göre “öteki” (*l’Autre*), asla tamamen kavranamaz, temsil edilemez ya da özümselemez bir varlıktır; çünkü ötekilik, her zaman benliğin sınırlarını aşan, onu kuran ama aynı zamanda tehdit eden bir farklılık olarak var olmaktadır (Genovesi, 2016: 5). Derrida’nın özellikle Emmanuel Levinas’tan etkileneceği geliştirdiği bu anlayışta, ötekine yönelik herhangi bir müdahale ya da onu bir kategoriye yerleştirme çabası, aslında bir şiddet biçimi olarak okunur. Bu nedenle azınlıkları “anlamaya”, “konumlandırmaya” ya da “özdeşleştirmeye” yönelik her politik ya da teorik çaba, Derrida için etik bir problem taşımıştır (Saghafi, 2010: 12). Derrida, ötekiliğin sabit bir kimlik değil, sürekli ertelenen ve yapıbozuma uğrayan bir fark (*différance*) olduğunu savunarak, azınlıkların deneyimlerini temsil etmekten çok, sürekli ertelenen bir adalet arayışı çerçevesinde düşünmeyi önermektedir (Genovesi, 2016: 4).

Jean-François Lyotard, bunu bir adım öteye taşıyarak, farkın (*différance*) ve temsile direnen seslerin “savunusuna” dikkat çekmiştir. Ona göre modern toplum, evrensel hakikat iddiaları ve “büyük anlatılar” (*grands récits*) aracılığıyla farklılıkları bastırmaktadır; azınlıkların ve ötekilerin deneyimleri bu büyük sistemlerin dışında bırakılmıştır ya da susturulmaktadır (Lyotard, 1988: 83). Lyotard, meşruiyetin postmodern durumunda, bu tür anlatıların yerine “küçük anlatıları” (*petits récits*) önerir: Azınlıkların, marjinal grupların, bireysel öznelerin çoğul ve özgül hikâyeleridir bu anlatılar. Ötekilik, onun düşüncesinde temsilin ve dilin sınırlarında yer alır: Bazı sesler öylesine farklıdır ki, mevcut dil oyunları içinde ifade edilemezler; bu yüzden Lyotard bunu “anlatılamaz adalet” (*le différend*) problemi olarak adlandırmıştır (Lyotard, 1988: 142). Azınlıkların maruz kaldığı adaletsizlik, yalnızca bastırılmakla değil, aynı zamanda söz söyleme hakkının tanınmamasıyla ilgilidir. Dolayısıyla Lyotard için ötekine yönelik etik bir duyarlılık, onu temsil etmekten ziyade konuşamayışına kulak vermekle mümkündür.

Jean Baudrillard ise aynı konuyu, temsil, simülasyon ve görünürlük bağlamında, Lyotard’a tam ters bir noktadan ele almıştır. Ona göre modern toplum, ötekileri gerçekten dışladığı için değil, onları temsiller aracılığıyla içselleştirip etkisizleştirdiği için tehlikelidir. Azınlıklar artık bastırılmaktan çok, medyada, söylemlerde ve kültürel temsillerde hiper-görünür hâle getirilmiş, böylece gerçek politik etkilerinden arındırılmışlardır. Baudrillard bu durumu, “ötekinin simüle edilmesi” olarak tanımlar: Azınlıklar sisteme entegre edilir, sesleri duyulur gibi gösterilir, ama bu temsil fazlası aslında onların gerçekliğini iptal eden bir oyundur (Cengiz, 2005: 123). Ona göre postmodern toplumda öteki, artık bastırılmış değil, tüketilen bir figürdür; sistem ötekini sevdiğini iddia ederken aslında onun farklılığını yok etmektedir. Bu nedenle Baudrillard’ın bakışında ötekiliğin sorunu, dışlanma değil,

anlam ve direniş gücünün simülasyon yoluyla ortadan kaldırılmasıdır. Göçmenler, etnik azınlıklar, kadınlar ya da *queer* bireyler sadece baskı altında tutulan değil, aynı zamanda temsil edilme biçimlerini sürekli müzakereye açan özneler olarak postmodern analizde merkezi bir yer edinmiştir. Bu anlamda ötekilik, bir yetersizlik ya da eksiklik değil; anlamın çoğulluğu, kimliğin akışkanlığı ve öznenin yeniden yazılabilirliği için bir zemin sağlamaktadır.

Postmodern düşünceye göre bu kültürel hegemonyanın işleyişi, sadece medya ve ideolojik aygıtlar aracılığıyla değil, gündelik yaşam pratikleri, normatif dil kullanımları ve görünmez iktidar teknikleri üzerinden gerçekleşmektedir. Öteki, burada yalnızca karşı koyulan bir figür değil, iktidarın işleyişi içerisinde var edilen bir özneliktir. Bu yorum tarzı nedeniyle postmodernistler, neo-Marxistlerden ayrılmaktadırlar: Marcuse gibi eleştirel teorisyenler de bu söylemsel üretim süreçlerini ele almıştır; ancak postmodern kuram bu süreçleri çok daha çoğulcu ve merkezi olmayan bir şekilde okumuştur. Örneğin kültür endüstrisi, sadece toplumu pasifleştiren bir mekanizma değil, aynı zamanda kimliğin temsil alanlarını şekillendiren bir uzam olarak kalmıştır (Sardar, 1998: 40). Oysaki postmodernizmde temsil edilmeyen, temsilin sınırlarında kalan ya da yanlış temsil edilen her grup bu bağlamda “öteki” olarak kurulmaktadır.

Sonuç olarak postmodern teori, “öteki” ve “azınlık” kavramlarını sabit kimlik kategorileri olarak değil, sürekli yeniden inşa edilen, bağlamsal ve söylemsel pozisyonlar olarak kavramsallaştırır. Bu bağlamda toplumsal dönüşüm, tekil bir devrimci özneye değil; çoklu, geçici, müzakereci ve çoğulcu direniş biçimlerine dayanmaktadır. Bu direniş, yalnızca ekonomik değildir, aynı zamanda kültür, simge ve temsil düzlemlerinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla postmodern düşünce, ötekiliği bir mağduriyet alanı değil, farklılık, çoğulluk ve yaratıcı potansiyelin kaynağı olarak yeniden düşünmeye fırsat sağlamıştır. Zira postmodernizm, ötekiliği, belirli toplumsal rollerin ve normların dışına taşan, heterojen, çatışmalı ve geçici kimliklerin performansı olarak okumaktadır. Bu yaklaşımda çözüm, sabit ve evrensel bir eşitlik projesi değil; kimliklerin, temsillerin ve anlatıların sürekli sorgulandığı, merkezi olmayan, çoğulcu bir kültürel alanın inşasıdır. Her bireyin birden fazla kimlik konumuna aynı anda sahip olabileceğini kabul eden bu anlayış, ötekiliği yalnızca bir dışlama biçimi değil, aynı zamanda yeni toplumsal ve kültürel olasılıkların ortaya çıkış mekânı olarak kavramsallaştırır. Bu olasılıkların hedeflediği kültürel devrimin en önemli dayanağı, Amerikan solunun hareket alanlarında da son derece etkin bir biçimde görüldüğü üzere hegemonik ve ideolojik düzeyde sınırları çizilmiş bir mücadele alanıdır.

2. “WOKE” KÜLTÜRÜ, AKTİVİZM TÜRLERİ VE ELEŞTİRİLERİ

Amerika’da post-yapısalcılığın yükselişi, özellikle 1980’lerden itibaren akademide etkili olan ve çalışmanın 1. bölümünde “öteki” ile ilgili düşüncelerine yer verilen Michel Foucault, Jacques Derrida ve Judith Butler gibi düşünürlerin fikirleriyle, solun ideolojik yöneliminde önemli bir kırılma yarattı. Bu düşünürlerin yaklaşımları, evrensel sınıf mücadelesi söyleminin yerine, öznel deneyimleri, söylem analizini ve kimlik temelli farkları merkeze almaktaydı. Sonuç olarak, sol söylem giderek daha fazla etnik kimlik, cinsiyet, cinsel yönelim ve kültürel temsiliyet gibi alanlara yönelirken, Marksizmin mirası olan emek-sermaye çelişkisi ve ekonomik sömürü gibi kavramlar ikinci plana itildi. Üniversitelerde ve kültürel alanlarda kullanım yaygınlığı kazanan bu post-yapısalcı yaklaşım, sınıf politikasını çoğu zaman “eski” veya “indirgemeci” olarak tanımlayarak kimlik siyasetini esas mücadele alanı olarak konumlandırdı.

2000’li yıllardan itibaren Amerikan solunda bu yönelim daha da pekişti ve “sol-neoliberalizm” olarak adlandırılan yeni bir sentez ortaya çıktı (Valentine, 2024: 180). Bu yaklaşım, neoliberal piyasa düzenini doğrudan sorgulamadan, çeşitlilik (*diversity*), kapsayıcılık (*inclusion*) ve bireysel haklar üzerinden bir sol vizyon geliştirdi. Bu söylem, büyük teknoloji şirketleri ve Demokrat Parti’nin merkez kanadı tarafından benimsenerek, kapitalist sistemle çelişmeyen bir tür “ilericilik savunusuna” evrildi. Bu nedenle Amerika’da son yıllarda, sınıfsal adalet taleplerinin, daha ziyade kimlik temsili eksenli reformist politikalarla yer değiştirdiği gözlemlenmektedir. Dolayısıyla “öteki” kavramı çerçevesinde Amerikan solundaki en güncel tartışmalardan biri olan “woke” siyaseti, bilhassa postmodernist akımların ve yeni solun 1960 ve 70’li yıllarda Amerikan gençliği üzerinde yarattığı kültürel etkiler olan hippiler, çiçek çocuklar ve daha sonrasında yükselen Antifa gibi oluşumların 2000’li yıllar için uyarlanmış ve belli ölçülerde kabuk değiştirmiş bir yansıması gibi okunabilmektedir.

“Woke” kültürü, son yıllarda özellikle Amerikan kamuoyunda, toplumsal eşitsizliklere, ayrımcılığa, ırkçılığa, cinsiyetçiliğe ve diğer baskıcı yapılara yönelik bir sorgulama ve bu yapıların değişmesi için aktivist hareketlere katılma anlayışını ifade eden bir terim olarak öne çıkmıştır. İngilizce bir tabir olan “woke” kelimesi, Afro-Amerikan günlük dilinde sıkça kullanılmakta olup, “uyanık olmak”, “farkında olmak” anlamlarına gelmektedir. Bu terim, başlangıçta siyah toplulukların ve diğer marjinal grupların karşılaştığı toplumsal adaletsizliklere karşı duyarlılığı ifade etmek için kullanılmaktaydı. Ancak zaman içinde, bu kavramın daha geniş bir anlam taşıması ve daha çeşitli toplumsal hareketlerde kullanılmaya başlanmasıyla epeyce geniş bir perspektif kazanmış ve bugünkü hâliyle bilinen “woke kültürü” hâlini almıştır.

“Woke” kelimesi, 1920’lerde Amerikalı siyah yazar William Edward Burghardt Du Bois’un ve 1930’lu yılların ünlü sanat akımı olan Harlem Rönesansı’na katılan sanatçılar ile düşünürlerin kullandığı bir terim olarak bilinmektedir (Garvey & Garvey, 1986: 5). Ancak, “woke” kelimesi başlı başına bir terim olarak ilk defa 1960’ların Siyahlar Hareketi dönemine ait literatürde yer bulmuştur (Zimmer, 2017). Bu dönemdeki şekliyle terim, özellikle Afro-Amerikan hakları ve eşitlik mücadelesiyle ilişkili olarak “uyanık olmak”, toplumsal ırkçılığa karşı bir farkındalık ve bu farkındalıkla mücadele etmek anlamında kullanılmaktaydı.

25 Mayıs 2020’de George Floyd adlı bir siyahinin ABD’nin Minneapolis kentinde polis memuru Derek Chauvin tarafından gözaltına alınırken öldürülmesi, “woke” hareketinin Amerikan kamuoyunda yeniden ancak daha geniş kapsamlı bir biçimde gündeme gelmesine yol açan olaylar zincirini başlattı (Eligon, Arango, Dewan & Bogel-Burroughs, 2021). Çevredeki insanlar tarafından kameraya alınan bu olayın görüntüleri dünya çapında da büyük tepki topladı. Floyd’un ölümü, ırkçılık ve polis şiddetine karşı geniş çaplı protestolara yol açtı ve “Black Lives Matter” (*Siyahların Hayatı Değerlidir*) hareketinin simgesi hâline geldi ve bir yönüyle de Başkan Donald Trump aleyhtarı olan tüm toplumsal grupların desteğini aldı (Parker, Horowitz & Anderson, 2020). Olayın bilhassa sosyal medya aracılığıyla dünyaya yayılması, Amerika’daki kadar şiddetli protesto gösterilerine neden olmasa da başta Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm dünyada bir farkındalık oluşmasını sağladı. Böylece woke hareketi dünya çapında daha geniş çaplı bir tabana ulaşmaya başlamıştı.

Başta Amerikan medyası olmak üzere global medya tarafından da desteklenen ve yayılan woke kültürünün temel ilkeleri toplumsal adalet, eşitlik ve marjinalleşmiş grupların hakları üzerinden şekillenmiştir. Buna göre woke kültürü, ırkçılığa ve ırkçılıkla bağlantılı sosyal yapıları tespit etmekte

ve bu yapıları sorgulamaktadır. Özellikle tarihsel ırkçılık, kurumlarda ırk temelli ayrımcılık ve siyahlar, Asyalılar ve Müslümanlar gibi etnik ve dinî azınlıkların karşılaştığı engeller, bu kültürün eleştirdiği ana tartışma noktalarıdır (Bunyasi & Smith, 2019: 53). “Woke bireyler”, toplumda ırkçılığın varlığına sürekli ve her türlü aracı kullanarak dikkat çekmekte ve bunun radikal bir biçimde ortadan kaldırılması gerektiğini gerekli her türlü aktivizme doğrudan katkı yaparak savunmaktadırlar.

Öte yandan woke kültürü, cinsiyetçiliğe, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine, heteronormatif yapıların, kadınların ve LGBTQ+ bireylerin haklarına dair bir farkındalık yaratmaya da çalışmaktadır. Cinsiyet rollerinin baskıcı doğası, kadınların iş gücüne katılımı ve LGBTQ+ bireylerin hakları üzerine yapılan tartışmalar, Judith Butler ve Julia Kristeva gibi feminist düşünürlerin çalışmalarından da beslenen woke kültürünün tam merkezinde yer almaktadır. Buna göre “cinsiyet” sadece biyolojik bir özellik değil, toplumsal olarak inşa edilmiş bir yapıdır (*gender*) ve bireyler bu yapının olanak sunduğu tüm toplumsal cinsiyet tanımlamaları üzerinden kendi hayatlarını inşa etme özgürlüğüne sahiptirler (Kartal, 2015: 96-97).

Son olarak woke kültürü, toplumun kılcal damarlarına kadar işlemiş sosyal eşitsizlikleri de gözler önüne sermekte ve bu eşitsizliklerin çözülmesi için yoğun aktivizme başvurmaktadır. Bu aktivizmin kapsamı, iş gücü piyasasında eşitsizlik, eğitimde fırsat eşitsizliği, sağlık hizmetlerine erişimdeki adaletsizlik ve gelir dağılımındaki uçurum gibi çok geniş bir alana denk düşmektedir. Dolayısıyla buradaki temel siyasal hedef, sadece bireysel ırkçılık, cinsiyetçilik veya homofobi ile ilgili kalmamış, büyük ölçüde sistemik ve yapısal eşitsizliklere de yönelmiştir. Söz konusu yapılar, devlet politikaları, eğitim sistemleri, hukuk, medya ve iş dünyasında var olan derin eşitsizlikleri içermekte olduğundan, woke hareketi sorunun çözümünü sadece insanların bireysel davranışlarını düzenlemekte aramamakta, aynı zamanda toplumsal yapıların ve kurumların da bu ayrımcılığın sürdürülmesindeki rollerini yok etmeyi amaçlamaktadır (Poojar, 2025: 87).

Bu yöndeki aktivizm, woke hareketinin sosyal medya ile birlikte hızla yayılması sayesinde, Yeni Toplumsal Hareketler içerisinde güçlü ve kendine has bir yere sahip olmasını sağladı ve farklı tepki biçimlerinin doğmasına ön ayak oldu. Özellikle Twitter, Instagram ve TikTok gibi platformlar, woke hareketinin kendini ifade ettiği ve daha geniş kitlelere ulaştığı alanlar hâline geldi. Bu dijital araçlar, aktivistlerin ve toplumsal hareketlerin daha hızlı ve farklı tepki biçimleri geliştirmelerini sağladı.

Bu tepki biçimlerinin en önemlisi, woke kültürünün içinde sıklıkla karşılaşılan bir diğer terimle ifade edilen “iptal kültürü”dür (*cancel culture*). Bu kavram, bir kişi, kurum veya topluluk belirli bir şekilde yanlış bir davranış sergilediğinde ya da woke kültürü tarafından kabul gören toplumsal normlara uymadığında, o kişi ya da grubun sosyal açıdan dışlanması ifade etmektedir (Akmeşe & Taşcıoğlu, 2025: 374). Örneğin, ünlü bir kişinin ırkçı, cinsiyetçi veya homofobik bir söylemi yüzünden kariyerinin sona erdirilmesi, iptal kültürünün bir sonucudur. Woke hareketi, bu tür “hatalı” davranışların toplumsal olarak radikal bir biçimde reddedilmesi gerektiğini son derece katı bir biçimde savunmaktadır (Akmeşe & Taşcıoğlu, 2025: 376).

Ayrıca hareketin “Sosyal Adalet Savaşçıları” (*Social Justice Warrior*) olarak anılan bazı taraftarları, woke kültürünün tarihsel figürlerin ya da eski eserlerin günümüz değerlerine göre yargılanmasına ve bu değerlere göre “güncellenmesine”, hatta iptal edilmesine yönelik bir ideoloji olduğunu iddia etmektedirler (Soukup, 2023: 39). Örneğin, ırkçı geçmişli olan tarihi figürlerin

heykellerinin kaldırılması¹ veya bazı edebi eserlerin woke toplumsal değerler bağlamında yeniden tartışılması gibi olaylar², woke kültürünün kültürel temizlik ve tarihsel yeniden yazım anlayışını işaret etmektedir. Tam da bu noktada, geçmişin yeniden kurgulanmasına yönelik tartışmalı bir alanın içine girdiğinden, woke kültürüne yönelik eleştiriler de yükselmektedir.

Woke kültürüne yönelik temel eleştiriler, bu hareketin aşırıya kaçması ve daha fazla kutuplaşmaya yol açtığı iddiası üzerinde kümelenmektedir. Başta Conrad Riker, Vivek Ramaswamy ve Stephen Soukup olmak üzere bazı eleştirmenler, woke kültürünün çok katı ve baskıcı bir şekilde toplum davranışlarını ve dilini şekillendirmeye çalıştığını belirtmişlerdir (Soukup, 2023: 114). Buna göre, politik doğruculuğun fazla yaygınlaşması, toplumsal diyalogları ve fikir özgürlüğünü kısıtlayıcı bir yöne sahiptir. Woke kültürünün “yanlış” kabul edilen her şeyin anında dışlanmasına yol açtığı, düşünsel çeşitliliği ve ifade özgürlüğünü engellediği de bu yazarlar tarafından sıkça dile getirilmektedir (Ramaswamy, 2021: 296).

Jordan Peterson gibi eleştirmenler ise iptal kültürünün adaletsiz bir şekilde uygulandığını vurgulamaktadırlar (Lebedev, 2023). Bu açıdan bakıldığında, bir kişinin geçmişte yaptığı bir hata veya yanlış anlaşılmalara dayanarak tüm kariyerinin veya yaşamının iptal edilmesi, insanlara ikinci bir şans verilmesini engelleyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu şekliyle iptal kültürü, geri dönüşü olmayan, suçluya rehabilite şansı tanımayan “aşırı” bir tür ceza gibi işlev görmeye başlamıştır (Koh, 2022: 102). Bir yönüyle bu kadar ileri giden woke kültürü, diğer bir taraftan da bazen toplumsal sorunların özünden uzaklaşıp aktivizmi tamamen sembolik bir hâle getirmekle ve büyük oranda yüzeysel düzeyde kalmakla eleştirilmektedir. Toplumsal eşitsizliği kökenlerine inerek çözmek için derinlemesine uygulanacak yapısal değişiklikler yerine, aktivistlerin daha çok gündelik dilde ve davranışta yapılan değişikliklere odaklanması, bu duruma örnek olarak verilebilir.

Sonuç olarak woke kültürünün, tüm pozitif ve negatif yönleriyle birlikte, toplumsal adaletsizliklere karşı duyarlılığın arttığı, eşitlik ve insan haklarının savunulduğu bir hareket olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bu hareketin Amerikan solu ve liberal çevreleri tarafından son derece güçlü bir biçimde desteklenmesi ve yayılması, Amerikan kamuoyunda ve medyada olduğu kadar iş dünyasında da karşılık bulmuştur. Özellikle işçi ve çalışan hakları ile birlikte değerlendirilerek okunduğunda, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren irili ufaklı pek çok firmanın woke hareketine karşı duyarsız kalamamış olması dikkat çekicidir. Küresel çapta da bilinen pek çok büyük sermaye grubu, kısa zamanda woke kültürünün temel esaslarını içeren çeşitli işe alım ve üretim programlarına adapte olmuştur. Bunlardan en popülerleri ve medya üzerinde en geniş yer bulanı kısaca “ÇEK İşe Alımı - DEI Hiring” olarak bilinen, çeşitlilik, eşitlik ve katılım unsurlarını maksimize ederek izlenen personel politikalarıdır.

3. “DEI HIRING (ÇEK İŞE ALIM)” KAVRAMI

“DEI Hiring”, İngilizce’de çeşitlilik (*diversity*), eşitlik (*equity*) ve katılım (*inclusion*) kelimelerinin baş harfleri ile kısaltılarak kullanılan ve organizasyonların işe alım süreçlerinde, farklılığı, eşitliği ve katılımı ön planda tutan bir personel politikası yaklaşımını ifade etmektedir. Kelimelerin Türkçe karşılıklarıyla kısalttığımızda “ÇEK İşe Alımı” şeklinde kullanabileceğimiz

¹ ABD’de sadece 2020 yılında Konfederasyon dönemine ait 100 civarı heykel kaldırıldı (Treisman, 2021).

² İlk defa “Charlie and the Chocolate Factory” ve “Fantastic Mr. Fox” gibi klasik eserler üzerinde gündeme gelen bu tartışma, edebiyat alanında pek bir karşılık bulmamakla birlikte çeşitli ünlü eserlerin sinema ve televizyon uyarlamalarına yansarak geniş tepkiye neden oldu (Lowry, 2023).

kavram, son yıllarda özellikle iş dünyasında ve kamu sektöründe, daha kapsayıcı, adil ve farklı geçmişlere sahip bireylerin yer aldığı bir iş gücü oluşturma amacını taşımaktadır. Bu anlayış, işe alımda sadece mesleki niteliklere dayanmakla kalmamakta, aynı zamanda toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, engellilik durumu, cinsel yönelim, yaş ve diğer çeşitlilik unsurlarını da dikkate almaktadır (Chiou, Holden, Ghosh, vd. 2022: 136).

Kavramın ilk bileşeni olan çeşitlilik (*diversity*), bir organizasyonda farklılıkların varlığını ve bu farklılıkların olumlu bir şekilde değer görmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu anlamda çeşitlilik yalnızca ırk, cinsiyet, etnik köken gibi gözlemlenebilir farklarla sınırlı değildir; aynı zamanda deneyimler, değerler, eğitim, beceriler, düşünme biçimleri, dünya görüşleri ve diğer bireysel özellikler de çeşitlilik kapsamına girmektedir (Chiou, Holden, Ghosh, vd. 2022: 136). Bir diğer bileşen olan eşitlik (*equity*) ise, tüm bireylere adil fırsatlar sunulmasını amaçlamaktadır. Bu, her bireyin ihtiyaçlarına ve durumuna göre farklı kaynakların veya desteğin sağlanması anlamında okunmalıdır. Eşitlik kavramı burada, tüm çalışanların başarılarını engelleyen dışsal faktörleri aktif ve hatta proaktif bir biçimde ortadan kaldırmayı amaçlamakta ve herkese adil bir başlangıç noktası sunma idealini temsil etmektedir (Ameri & Kurtzberg, 2025: 9). Son olarak katılım (*inclusion*) kavramı, bireylerin sadece organizasyona dahil edilmesini değil, aynı zamanda bu organizasyonda değerli ve saygın bir şekilde yer almaları gerektiğini ifade etmektedir. Katılım ilkesi, farklılıkların kutlandığı ve herkesin sesinin duyulduğu bir iş ortamını efektif olarak oluşturmak gerekliliğini vurgulamaktadır. Zira bir organizasyonun gerçekten kapsayıcı olması, sadece farklılıkları kabul etmekle bitmemekte, aynı zamanda çalışanların kendilerini tam anlamıyla kabul edilmiş hissetmelerini de sağlayabilmesiyle tamamlanmaktadır (Chiou, Holden, Ghosh, vd. 2022: 137).

ÇEK İşe Alım süreçleri, bahsedilen üç temel değeri merkezine alarak adayları değerlendirmeyi ve işe almayı amaçlamaktadır. Bu sürecin ilk aşaması, aday havuzunun çeşitlendirilmesidir. Sadece belirli gruplara hitap eden geleneksel işe alım yöntemlerinin dışına çıkmak anlamına gelen bu aşamada iş ilanlarının daha geniş bir kitleye ulaşması sağlanmaktadır: Örneğin, topluluk odaklı organizasyonlar, azınlıklar için kariyer geliştirme platformları, kadınlar için özel iş başvurusu alanları gibi uygulamalarla ilanlar yayımlanabilmektedir. Bu aşamada, ırk ve etnik köken gibi faktörlere olduğu kadar yaş, engellilik durumu, cinsel yönelim vb. faktörlere de hassasiyetle yaklaşılmaktadır (Sailer, 2023: 31). Ayrıca, aday değerlendirme kriterlerinin genişletilmesi ile de klasik işe alım kriterlerinin ötesine geçilmektedir. Adayların eğitim geçmişi, iş deneyimleri ve teknik becerileri kadar, değerleri, kişisel geçmişleri, toplumsal etkileşimleri ve toplumsal katkıları da değerlendirilmektedir. ÇEK yaklaşımıyla, genellikle daha çeşitli deneyimlere sahip kişilerin işe alımda fırsat bulmaları teşvik edilmektedir (Chiou, Holden, Ghosh, vd. 2022: 137).

ÇEK odaklı işe alım süreçlerinde önyargıların minimize edilmesi de büyük bir öneme sahiptir. İnsanlar, bilinçli ya da bilinçsiz olarak ırk, cinsiyet, yaş gibi faktörlere göre önyargılar geliştirebilir. Bu nedenle, işe alımda kullanılan standart mülakat teknikleri, değerlendirme araçları ve açık iş tanımları belirli bir çeşitliliği teşvik edecek şekilde tasarlanmıştır. Ayrıca, bazı organizasyonlar, mülakatlar sırasında cinsiyet, etnik köken, yaş gibi faktörlere odaklanmayı azaltarak, adayın sadece iş yeterliliklerine bakmayı amaçlamaktadır (Sailer, 2023: 36-37). Zira eşitlik, ÇEK İşe Alımı'nın önemli bir bileşenidir. Eşit işe alım politikaları, tüm adaylara eşit fırsatlar sunulmasını sağlamaktadır. Bu süreç, geçmişte dezavantajlı konumda olan gruplara (kadınlar, etnik azınlıklar, engelliler vb.) öncelikli fırsatlar sunmayı içermektedir. Aynı zamanda, tüm çalışanlar için eşit ücret ve kariyer gelişim fırsatları sağlanması da yoğun olarak teşvik edilmektedir. Bu uygulamalar, özellikle

kadınların, etnik azınlıkların ve LGBTQ+ bireylerin iş gücüne katılımını artırma amacını taşır (Everheart, 2022: 5).

ÇEK İşe Alımı'nın son bileşeni olan katılım ilkesine göre ise, kapsayıcılığın sadece işe alım sürecinde değil, organizasyonun tüm süreçlerinde yer alması gerekmektedir. ÇEK İşe Alımı, sadece işe alım aşamasında değil, aynı zamanda işe alındıktan sonra da çeşitlilik, eşitlik ve katılımın desteklendiği bir ortam yaratmayı hedeflemektedir. Bu ilke, eğitim ve gelişim fırsatları, liderlik rollerine erişim, terfi fırsatları ve genel işyeri politikaları ile desteklenir. Bu şekilde oluşturulmuş bir işyeri ortamı, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini ve değerli olduklarını bilmelerini sağlayarak çalışan-işyeri bağına da güçlendirici bir etkiye sahiptir (Chiou, Holden, Ghosh, vd. 2022: 138).

Bütün bu ilkeler etrafında tasarlanmış ÇEK İşe Alımı, gerek çalışanlar gerekse iş sektörleri açısından pek çok avantaj yaratmaktadır. Bu avantajlardan ilki, çalışan açısından yaratıcılığın ve inovasyon kapasitesinin artmasıdır (Trahan, 2023: 4). ÇEK odaklı bir iş gücünün parçası olan çeşitli geçmişlere ve deneyimlere sahip bireyler, iş hayatındaki sorunlar karşısından daha yaratıcı çözümler üretebilir, farklı bakış açıları sunarak daha yenilikçi ve çözüm odaklı bir performans sergileyebilirler. Bu durum, organizasyonların karmaşık problemleri daha etkili bir şekilde çözmeleri hususunda son derece avantaj sağlamaktadır.

Ayrıca, kapsayıcı bir çalışma ortamı, çalışanların kendilerini daha değerli ve saygın hissetmelerini sağladığı ölçüde çalışan memnuniyetini de mümkün olan en üst seviyede tutmaya yardımcı olmaktadır. Çeşitli geçmişlere sahip insanların bir arada çalıştığı bir ortamda, her bireyin fikirleri ve katkıları saygı görebilmekte, bu da çalışanların bağlılığını ve memnuniyet seviyesini yükseltmektedir (Trahan, 2023: 67). Bireylerin ötekileştirilmediği bir ortam yaratan ÇEK stratejileri, bu yönüyle şirketlerin toplumsal adalet anlayışına katkıda bulunmalarını da sağlamaktadır. Daha önceden ötekileştirilen farklı gruplara alternatif fırsatlar sunmak, toplumsal eşitliğe katkı sağlamakta, toplumsal gruplara itibar kazandırmakta ve organizasyonların toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu sayede, organizasyonlar da daha pozitif bir kamusal imaj elde etmektedirler (Alahakoon, Beatson, Keating, Mathmann, vd. 2024: 265-266). Şirketlerin dışsal imajına olduğu kadar içsel süreçlerine de katkı sağlayan ÇEK yaklaşımı sayesinde, farklı geçmişlere sahip bireyler, sorunları daha geniş bir perspektiften değerlendirebilmekte ve daha etkin karar alma süreçleri yürütebilmektedirler. Bu çeşitlilik, organizasyonların daha stratejik kararlar almasına olanak tanımaktadır; çünkü her duruma dair farklı bakış açıları ve deneyimlerin bir havuzda toplanabilmesi, ÇEK İşe Alımı ile oluşturulan bir çalışan portföyü ile gerçekleştirilebilir.

Öte yandan ÇEK odaklı işe alımın, elbette bir takım zorluklarla karşı karşıya kaldığı da açıktır. Öncelikle işe alımda karşılıklı önyargıları kırmak, insan faktörünün bulunduğu tüm ortamlarda olduğu gibi genellikle zor bir uğraştır. İnsanlar, bilinçli ya da bilinçsiz olarak belirli özelliklere sahip adayları tercih etme eğilimlerine sahip olabilmektedirler. Önyargıları kırmak için, organizasyonların içsel olarak eğitim, bilinçli farkındalık ve etkili denetim süreçlerini geliştirmesini gerektiren bir ön çalışma sürecini doğurabilmektedir. Bu durumda ÇEK stratejilerini uygulayabilmek demek, birçok organizasyon açısından ek maliyetler ve kaynak harcaması anlamına gelmektedir (Alahakoon, Beatson, Keating, Mathmann, vd. 2024: 270). İşe alım süreçlerinde çeşitliliği artırmaya yönelik yapılan yatırımlar, kısa vadeli olarak maliyetli olabilmektedir; bu yatırımların organizasyonlar için

ancak uzun vadede fayda sağlayabileceği düşünüldüğünde, organizasyonun ticari hedeflerine ve iş anlayışına bağlı olarak böyle bir yaklaşımı tercih etmemesi gibi durumlar da ortaya çıkabilmektedir.

Diğer bir taraftan, farklı geçmişlere sahip bireylerin bir arada çalışması, bazen kültürel uyumsuzluklara da yol açabilmektedir. Bu nedenle, organizasyonların çeşitlilikle birlikte kültürel uyum ve iletişim stratejilerini geliştirmeleri de gerekecektir. Hatta bazı organizasyonlar, dışarıdan gelen sosyal baskılarla ÇEK politikalarını uygulamak zorunda kalabilmektedirler (Trahan, 2023: 6). Bu tür baskılar, bazen gerçek bir değişim sağlamaktan çok, yalnızca görünüşte değişikliklere yol açarak organizasyonların ÇEK politikalarını son derece yüzeysel bir biçimde uygulaması gibi bir risk faktörü yaratabilmektedir. Zira gerçekten kapsayıcı bir iş gücü oluşturulması, uzun vadeli ve sürdürülebilir bir strateji gerektirmektedir.

Sonuç olarak ÇEK İşe Alım süreci, tüm olumlu ve zorlayıcı yanlarıyla, organizasyonların daha adil, kapsayıcı ve çeşitlendirilmiş iş gücü oluşturmasını amaçlayan önemli bir yaklaşımdır. Çeşitliliği ve eşitliği yalnızca işe alımda değil, aynı zamanda tüm organizasyonel süreçlerde destekleyerek, toplumsal eşitsizliklere karşı mücadele etmeyi amaçlayan bu yaklaşım, başta Amerikan iş dünyasında olmak üzere dünyada da geniş yankı uyandırmıştır. Her ne kadar, önyargıları kırma, kültürel uyumu sağlama ve kaynak yönetimi gibi bazı zorluklar yaratsa da ÇEK stratejileri şirketlerin daha yenilikçi, daha memnun çalışanlara sahip ve toplumsal sorumluluklarını yerine getiren bir görünüme kavuşmalarını sağladığı ölçüde küresel çapta etkili birçok büyük marka tarafından benimsenmiştir. Bu büyük marka ve sermaye gruplarının ÇEK stratejilerine yönelik söylem, program ve reklamları, stratejilerin nasıl algılandığına ve uygulandığına dair epeyce fikir vermektedir.

4. “ÇEK” İŞE ALIMI UYGULAYAN BAZI BÜYÜK ŞİRKETLERİN SÖYLEM VE REKLAMLARI

Özellikle 2010 sonrasında ÇEK İşe Alımı uygulamasının, dünya çapındaki birçok büyük ve ünlü şirket tarafından benimsenmeye başlandığı görülebilmektedir. Bu bağlamda, birçok şirket ÇEK politikalarını aktif olarak benimsemiş ve bu konuda kamuya açık şekilde açıklamalar ve reklam yatırımları yapmaya başlamıştır. ÇEK İşe Alım uygulamaların, şirketlerin toplumsal sorumluluklar konusunda hassas olduğunu göstermeleri, çalışan memnuniyetini artırması ve iş gücünde daha fazla yenilik ve yaratıcılık sağlaması yönünden şirketlerin marka değerini yükseltecek bir fırsat olarak görülmüştür. Bilhassa Amerikan menşeli yazılım şirketleri bu konuda son derece etkin politikalar yürütmektedir. Örneğin, pek çok alanda yatırımları bulunan ve küresel düzeyde Amerikan ekonomisinin amiral gemilerinden olan Google, çeşitlilik ve katılımın sadece bir hedef olmadığını, bir zorunluluk olduğunu belirten bir tavır sergilemiştir (Parker, 2023).

ÇEK işe alım uygulamalarında bilişim firmalarının öne çıkmasının temel nedeni, bu firmaların Kaliforniya gibi kültürel olarak “ilerici” bölgelerde doğmuş olmaları ve küresel, çok kültürlü iş gücüne daha erken adapte olmalarıdır. Bu bilişim şirketleri, hem işgüçlerinin temelini oluşturan üniversite çevrelerinden gelen sol-liberal değerlerle yoğrulmuşlar hem de uluslararası pazarlara kolay açıldıkları için kapsayıcılık ve çeşitliliği kurumsal kimliklerinin parçası hâline getirmişlerdir. Ayrıca teknoloji sektöründeki yoğun rekabet, yetenekli bireyleri cezbetmek için sosyal adalet söylemlerini ve “ilerici” insan kaynakları politikalarını bir strateji olarak kullanmayı teşvik etmektedir. Buna karşılık, geleneksel büyük sanayi şirketleri (örneğin, General Motors, ExxonMobil gibi) daha merkeziyetçi, hiyerarşik ve erkek egemen yapılara sahip olduklarından ÇEK politikalarını daha yavaş ve kısıtlı biçimde benimsemişlerdir. Bu firmaların kültürel kodları daha muhafazakâr kalmış,

sendikalar ve sınıf temelli taleplerle uğraşmaları, kimlik siyasetine dayalı yaklaşımları onlar açısından ikincil hâle getirmiştir. Kısacası, ÇEK politikaları post-endüstriyel, bilgi temelli ekonomilerde daha görünür hâle gelirken; üretim temelli, geleneksel endüstrilerde bu dönüşüm daha sınırlı kalmıştır.

Bu bilişim firmalarından Google, ÇEK uygulamalarında öncülerden biridir ve bu konuda hem çalışanlarıyla hem de toplumsal paydaşlarıyla açık iletişim kurmuştur. Şirket, çeşitlilik, eşitlik ve katılımı sağlamak için hem dışarıdan hem de içeriden gelen sürekli geri bildirimleri dikkate alarak çeşitli politikalar geliştirmiştir. “Çeşitliliğe sahip bir iş gücü oluşturmak için bir dizi strateji uyguluyoruz” diyerek işe alım süreçlerinde çeşitliliği artırmayı amaçladıklarını belirten Google, üç tip strateji benimsemiştir:

1 - Daha geniş bir aday havuzu oluşturma: Google, çeşitliliği artırmak için farklı topluluklarla iş birliği yaparak kadınlar, etnik azınlıklar, LGBTQ+ bireyleri ve engelliler gibi grupları hedefleyen iş ilanları ve “eşit fırsat” deklarasyonu yayımlamıştır.³

2 - Veri odaklı yaklaşım: Google, işe alım ve kariyer geliştirme süreçlerinde veri analizleri yaparak çeşitlilik oranlarını izlemekte ve gelişim alanlarını belirlemektedir. Google’ın insan kaynakları verileri, çeşitliliğin artırılması için önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.⁴

3 - Farkındalık ve eğitim programları: Google, yöneticilerine ve çalışanlarına çeşitlilik, eşitlik ve katılım konusunda eğitimler vermektedir. Google’ın uyguladığı “Unconscious Bias Training” (*Bilinçsiz Önyargı Eğitimi*) gibi programlar, işe alım süreçlerinde objektiflik ve adaletin sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Bock & Welle, 2014).

Bu üç stratejinin ötesinde de geçen Google, ÇEK stratejilerini sadece iç iletişimde değil, dışa dönük pazarlama faaliyetlerinde de kullanmaktadır. Google, iş gücündeki çeşitliliği artırma çabalarını vurgulayan “Be a Part of Our Future” (*Geleceğimizin Bir Parçası Olun*) gibi reklamlarla, çeşitlilik ve eşitliğin ne kadar önemli olduğunu topluma iletmektedir. Bu reklamlar, özellikle iş gücünde çeşitliliği teşvik eden ve firmanın çalışanlarına eşit fırsatlar sunduğunu belirten mesajlar içermektedir. Google, ayrıca çeşitli toplulukları hedefleyerek iş başvurusu yapan bireylerin Google’a nasıl değer katacaklarını anlatan video ve yazılı içerikler yayınlamaktadır.⁵

Bir diğer küresel dev olan Microsoft, ÇEK İşe Alımını sadece işe alım sürecinde kullanılan bir aparat olarak değil, aynı zamanda şirketin kültüründe köklü bir değer değişimi yaratacak bir fırsat olarak benimsemiştir. Microsoft’un ÇEK politikaları, şirketin aşağıdan yukarıya tüm operasyonlarında çeşitlilik, eşitlik ve katılımı teşvik etmeye yöneliktir. Microsoft, “Bizim Kodumuz” adını verdiği bir motto ile ÇEK uygulamalarını iş gücündeki yeniliği artırmanın bir yolu olarak tanımlamıştır.⁶ Microsoft’un ÇEK politikaları şu adımları içermektedir:

³ Google’ın “Equal Opportunity” deklarasyonu için bkz.: <https://www.google.com/about/careers/applications/eo/>

⁴ Şirket “People Analytics” adını verdiği bir arayüz üzerinden çalışanları ile ilgili veri akışını düzenli olarak sağlamaktadır. Bkz.: <https://rework.withgoogle.com/en/subjects/people-analytics>

⁵ Şirketin konuyla ilgili iki farklı reklamına şu linklerden ulaşılabilir; bkz.: <https://belonging.google/#modal-disability-community-modal> ve <https://buildyourfuture.withgoogle.com>

⁶ İlgili deklarasyona şu linkten ulaşılabilir; bkz.: <https://news.microsoft.com/codeofus>

1 - Çeşitli aday havuzları oluşturma: Microsoft, iş gücünde daha fazla çeşitlilik sağlamak amacıyla özellikle STEM (*Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik*) alanlarında kadınları ve etnik azınlıkları hedef alan işe alım stratejileri uygulamaktadır.⁷

2 - Fırsat eşitliği: Microsoft, işe alım süreçleri tamamlanmış çalışanların sürekli gelişimini de desteklemektedir. Çalışanlarının terfi süreçlerinde onlara eşit fırsatlar sunmak ve yönetim pozisyonlarında çeşitliliği artırmak Microsoft'un hedeflerindendir (Microsoft Global Diversity & Inclusion Report, 2024).

3 - Eşit ücret ve paylaşım: Şirket, tüm çalışanları için eşit ücret politikaları uygulamaktadır. 2016 yılından beri Microsoft, "eşit ücret" garantisi vererek cinsiyet ve ırk farkı gözetmeksizin aynı işi yapan çalışanlara eşit ücret ödendiğini medya aracılığıyla kamuya açıklamıştır (Microsoft Global Diversity & Inclusion Report, 2024).

Diğer firmalar gibi Microsoft da, ÇEK politikalarını ve uygulamalarını sıkça reklamlarında vurgulamaktadır. Özellikle, "Empower Every Person and Every Organization on the Planet to Achieve More" (*Gezegendeki Her Kişinin ve Her Kuruluşun Daha Fazlasını Başarmasını Sağlayın*) sloganıyla çeşitliliği ve eşitliği destekleyen bir mesaj iletmektedir (Gregory, 2024). Bu reklamlar, hem Microsoft'un hedeflediği topluluklarla iş birliği yapmasını sağlamakta, hem de şirketin insan odaklı yaklaşımını yansıtmaktadır. Ayrıca, Microsoft'un "We are the Dreamers" (*Biz Hayalperestiz*) gibi reklam kampanyaları, şirketin farklı geçmişlere sahip bireyleri işe alma ve bu kişilerin iş gücünde değer yaratmasına olanak sağlama vizyonunu vurgulamaktadır (Smith, 2019).

Dünyanın en büyük bilişim şirketlerinden olan IBM de, ÇEK uygulamalarını tüm iş gücü stratejilerinin merkezine koyan bir şirkettir. IBM, yaklaşık on yıldır çeşitliliği bir stratejik avantaj olarak görmektedir ve bu yaklaşımını sürekli olarak geliştirmektedir. IBM, ÇEK anlayışını şirketin "temel bir değeri" olarak kabul etmiştir ve bu değer doğrultusunda çeşitli esaslar belirlemiştir:

1 - Toplumsal sorumluluk: IBM, çalışanlarına eşit fırsatlar sunmayı ve onların farklı geçmişlerini kutlamayı şirket kültürünün bir parçası olarak kabul etmektedir.⁸

2 - İşe alımda çeşitliliği artırma: IBM, özellikle STEM alanlarında daha fazla kadın ve etnik azınlıkları hedefleyen işe alım stratejileri uygulamaktadır. Şirket, işe alımda yalnızca nitelikleri değil, aynı zamanda kişisel geçmişi ve toplumsal katkıları da değerlendiren bir yaklaşım sergilemektedir (Božičević, 2024).

3 - Küresel ÇEK stratejileri: IBM, dünya genelindeki farklı kültürlere ve topluluklara saygı gösterdiğini belirtmekte ve her bir bölgedeki ÇEK stratejilerini yerel kültürel dinamiklere göre şekillendirmektedir (Thomas, 2004: 100). Bu durum, IBM'in küresel çapta etkin bir çeşitlilik stratejisi uyguladığı şeklinde yorumlanabilir.

Şirket, ÇEK uygulamalarını tanıtan reklamlarında "Empowering and Enabling Inclusion" (*Kapsayıcılığı Güçlendirmek ve Etkinleştirmek*) gibi sloganlar kullanmaktadır.⁹ IBM, çeşitlilik ve eşitliğin inovasyonun temel taşları olduğuna inanmakta ve bu inancı reklamlarında sıkça

⁷ Sözü geçen stratejilerle ilgili bkz.: <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/default>

⁸ Konuyla ilgili şirket deklarasyonuna şu linkten ulaşılabilir; bkz.: <https://ibmix.de/en/about-us/people-at-ibm-ix/>

⁹ İlgili şirket sloganı için, bkz.: <https://www.ibm.com/careers/blog/empowering-diversity-enabling-inclusion-making-a-difference-at-ibm>

vurgulamaktadır. Ayrıca, IBM'in "Smarter Workforce" (*Daha Akıllı İş Gücü*) reklamları, çeşitliliği ve eşitliği iş gücünün başarısını artıran stratejik faktörler olarak tanımlamaktadır.¹⁰

Kaliforniya merkezli bir yazılım şirketi olan Salesforce da, ÇEK politikalarını aktif olarak benimsemiş ve çeşitliliği, eşitliği ve katılımı şirketin temel değerlerinden biri hâline getirmiştir. Hatta Salesforce'un CEO'su olan Marc Benioff, şirketin iş gücündeki çeşitliliği artırma çabalarını sıkça dile getiren bir medya yüzü olarak son yıllarda epeyce ön plana çıkmış ve medyada görünürlük kazanmıştır. Salesforce, ÇEK uygulamalarıyla ilgili olarak "eşitlik ve inovasyon iş gücünü güçlendirir" sloganıyla, farklı geçmişlere sahip bireylerin yaratıcı çözümler sunduğuna inanmaktadır.¹¹ Ayrıca şirket, tüm çalışanlarına eşit ücret sağlamayı da garanti etmektedir. Hatta şirketin eşit ücret raporlamaları, cinsiyet ve ırk temelli ücret farklarını şeffaf bir şekilde raporlamaktadır (Siegel, 2024). Salesforce, bir taraftan da liderlik pozisyonlarında çeşitliliği artırmayı hedeflemektedir; özellikle kadınları ve etnik azınlıkları, şirkette üst düzey yönetici pozisyonlarına getirmeye özen göstermektedir (Siegel, 2024).

Salesforce, ÇEK konusundaki mesajlarını reklam kampanyalarına da sıklıkla entegre etmiştir. Şirketin "Ohana" adlı reklam kampanyası, çeşitliliği, katılımı ve "herkesin bir ailenin parçası olduğu" anlayışını işlemektedir (Salesforce Staff, 2024). Salesforce'un ÇEK yaklaşımı, sadece şirketin iç yapısında sınırlı kalmamakta, şirketin toplumsal olarak daha adil bir dünyayı inşa etme iddiasını da içermektedir.

Burada sunulan çeşitli örneklerden de anlaşılabilceği üzere ÇEK İşe Alım uygulamaları, dünyanın önde gelen teknolojileri ve iş dünyasında büyük payları bulunan şirketler tarafından sadece bir yasal gereklilik değil, aynı zamanda stratejik bir fırsat olarak görülmektedir. Google, Microsoft, IBM, Salesforce gibi büyük şirketler, çeşitliliği, eşitliği ve katılımı desteklemek için belirli stratejiler benimsemiş ve bu konuda açıkça kamuoyuna mesajlar ve reklamlar sunmuşlardır. Bu şirketlerin reklamları, ÇEK anlayışının sadece insan hakları ve adalet konularında kısıtlı kalmadığı, aynı zamanda iş gücünde yenilik, daha güçlü çalışan bağlılığı ve toplumsal sorumluluk anlamında da önemli bir strateji sağladığını vurgulamaktadır. ÇEK İşe Alımı uygulamaları, günümüz iş dünyasında başarı için önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır ve bu şirketler, ÇEK politikalarını her yönüyle benimseyerek toplumsal değişimi ve iş gücünde olumlu dönüşümü teşvik etmişlerdir.

5. ŞİRKETLERİN "ÇEK" POLİTİKALARINA YÖNELİK GÜNCEL TUTUMLARI

ÇEK anlayışı, ötekileştirme, azınlık hakları, siyahi hakları, çeşitli dinî gruplar gibi dünya solunun ve liberal değerlerin son derece hassas olduğu bir konu başlığıyla ilgili son derece etkili ve çarpıcı bir iş modeli sunmaktadır. Her ne kadar ilkesel ve özellikle neo-Marksist yaklaşımların ve çeşitli liberal söylemlerin gururunu okşayacak derece kendi içinde tutarlı bir plan gibi görünse de ÇEK yaklaşımının ciddi sermaye gruplarının çalışma ve kazanç anlayışına zıt olarak getirdiği pek çok olumsuz yönü de bulunmaktadır. Çalışmanın 3. kısmında ÇEK yaklaşımına getirilen eleştiriler, bu yaklaşımı destekleyen taraflarca yeterince analiz edilememiş, ayrıca bunun üzerine ÇEK politikalarının şirketlere getirdiği fazladan ekonomik yük ve kayıplar göz ardı edilmiştir. Bu nedenle 2024 itibarıyla yukarıda bahsedilen firmalar dahil olmak üzere ÇEK politikaları uygulayan pek çok

¹⁰ Şirketin "akıllı iş gücü" tanımları için, bkz.: <https://www.ibm.com/products/blog/empower-your-organizations-to-make-smart-workforce-decisions>

¹¹ Marc Benioff'un biyografisi ve iş tanımları için, bkz.: <https://www.salesforce.com/company/marc-benioff-bio/#:~:text=Benioff%20founded%20Salesforce%20in%201999,%2C%20innovation%2C%20equality%20and%20sustainability.>

şirketin küçük adımlarla da olsa bu politikaları tıraşlamaya başladıkları, hatta bazılarının tamamen bu politikalardan vazgeçme eşiğine geldikleri görülmektedir.

Örneğin, The Wall Street Journal tarafından duyurulan bir habere göre Google, çeşitli finansal sebeplerle artık ÇEK işe alım hedeflerine sahip olmayacağını ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık programlarını yeniden gözden geçireceğini açıklamıştır (Kruppa, 2025).

ÇEK uygulamaları başta Cumhuriyetçiler olmak üzere muhafazakâr gruplar tarafından yoğun eleştiriliye maruz kalan Google, ÇEK hedeflerini ilk olarak 2009’da uygulamış, ardından 2020’de yeterince temsil edilmeyen gruplardan işe alımları %30 oranında artırma hedefi koymuş ve en son 2024 çeşitlilik raporuna göre bu hedefe 2022’de ulaştığını beyan etmiştir. Bu rapor, şirket yöneticileri liderleri arasında %5,7’sinin 2023’ten bu yana tamamıyla siyah, %7,5’inin ise tamamıyla Latin olarak tanımlandığını göstermektedir (Google Diversity Annual Report, 2024, 77). Ancak çeşitli haberlere göre Google, çeşitlilik raporlarını yayınlamaya devam edip etmeyeceğini düşündüğünü ve ayrıca programlarından herhangi birinin ÇEK önlemlerini sınırlamayı amaçlayan son mahkeme kararlarına veya yürütme emirlerine uyması gerekip gerekmediğini değerlendirdiğini ifade etmiştir (Davis, 2025). Bu haberler Google’ın ÇEK İşe Alımı’ndan yavaş yavaş vazgeçme niyetinde olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

2023 başında 10.000 çalışanını işten çıkaran Microsoft ise Temmuz 2024’te çeşitlilikle ilgili iki rol tanımını kaldırdı ve “woke” kitlesinden gelen yoğun tepkiler arasında ÇEK taahhütlerinden vazgeçen bir yapıya dönüşmekte olduğunun sinyallerini verdi. Bussiness Insider’a sızan bir habere göre, bu politika değişiminin ardından şirketteki üst düzey bir ekip liderinin binlerce çalışana e-posta göndererek şirketin artık ÇEK yaklaşımını “şirket açısından önemli” olarak görmediğini ilan ettiği ifade edilmişti (Colvin, 2024).

Öte yandan Microsoft’un ÇEK İşe Alımı ile ilgili bir kısım taahhütleri de değişmeden kalmıştır. Şirket sözcüsü Jeff Jones’un HR Dive’a verdiği ropörtajdaki “çeşitlilik ve kapsayıcılığa sarsılmaz biçimde odaklanmış durumdayız; beklentilerimizde kararlıyız, hesap verebilirliği öncelikli hâle getiriyor ve bu konuda çalışmaya devam ediyoruz” ifadeleri, şirketin ÇEK yaklaşımından tamamen vazgeçmediği, ancak uzun vadeli planlarına göre “güncellediği” şeklinde okunabilir (Colvin, 2024).

Çeşitli yasal zorluklar ve hatta Beyaz Saray’ın baskısıyla karşı karşıya kalan IBM de, yönetici maaşlarını hesaplarken ÇEK İşe Alımını göz önünde bulunduran bir kurumsal politikadan vazgeçti. IBM sözcüsü Sarah Minkel Mart 2025’te The News & Observer’a gönderdiği e-postada “çeşitliliğin bir tazminat ölçütü olmadığını vurgulamak önemlidir” ifadesini kullanmıştı (Gordon, 2025). Üstüne üstlük IBM’in 2024 yıllık raporunda “çeşitlilik” kelimesi bir kere bile kullanılmadığı gibi “çeşitlilik ve kapsayıcılık” alt bölümü veya “çeşitlilik düzenleyici politikalar” kısmının da tamamen kaldırılmış olduğu görülmektedir. 2016’dan bu yana yıllık raporlarında “çeşitlilik” kelimesine yer veren IBM için bu durum bir ilktir (IBM 2024 Annual Report, 2024).

20 Ocak 2025 tarihinde, ikinci dönemi için göreve geldiği ilk gün Başkan Donald Trump, federal hükümetteki “çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık ve erişilebilirlik” beklentilerini sona erdiren bir yürütme emri imzaladı.¹² Hatta, 4 Mart 2025’te Kongre’ye yaptığı konuşmada, “tüm federal

¹² Söz konusu yürütme emrine, Amerikan hükümetinin günlük yayın organı “Federal Register” üzerinden ulaşılabilir, bkz.: <https://www.federalregister.gov/documents/2025/01/29/2025-01953/ending-radical-and-wasteful-government-dei-programs-and-preferencing>

hükümette sözde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık politikalarına son verdik (...) ve özel sektör, ordumuz ve ülkemiz artık ‘woke’ olmayacak” ifadelerini kullandı.¹³ Birçok büyük teknoloji şirketi gibi IBM’in de ABD hükümetini bir müşteri olarak gördüğü ve resmi web sitesine göre şirketin Federal hükümetle sözleşmelerinin bulunduğu göz önünde bulundurulursa, ÇEK İşe Alım politikalarından siyasi sebeplerle vazgeçme trendinin devam edeceği öngörülebilir.¹⁴

IBM ile benzer siyasi sebeplerden kaynaklanarak Salesforce şirketi de ÇEK İşe Alımlarını durdurmuştur. Bloomberg’e yapılan açıklamada şirket, her ne kadar eşitlik ve temsil gibi anahtar değerlerini koruduğunu ifade etmiş olsa da gayet anlaşılabilir bir şekilde, şirketin tüketici grupları bu haberle ilgili endişelerini ve tepkilerini online olarak yoğun bir biçimde dile getirmiş, hatta bazıları bu hareketin Salesforce’un gerçek yüzünü gösterdiğini, şirketin aslında sadece nüfuz elde etmek için sosyal sorumluluk çabalarını öven ikiyüzlü bir yapı olduğunu iddia edecek kadar ileri gitmiştir (Semjonova, 2025). Şirketin bu kararının Salesforce’un Hawaii’deki “aile” kavramından esinlenen, topluluk merkezli iş birliği, kapsayıcılık ve destek felsefesi olan ve reklamlarında da sıklıkla işlenen “Ohana”nın sonu anlamına geldiği şeklindeki yorumlara internet üzerinde sıklıkla rastlamak mümkündür (Gonzales, 2023).

Bu verilen örneklerin haricinde de birçok büyük şirket, son dönemde ÇEK politikalarını gözden geçirerek bu alandaki girişimlerini azaltma yoluna gitmektedir. Amazon, Ubisoft ve Meta gibi teknoloji devleri ile Toyota ve Tractor Supply gibi sanayi odaklı şirketler, ÇEK işe alım stratejilerinden geri adım atmaya başlamışlardır. Özellikle Meta, 2023 yılında ÇEK ekibini küçültürken, Zoom ise 2025 başlarında ÇEK ekibini tamamen işten çıkarmıştır. Son olarak, John Deere’in da 16 Temmuz 2024’te benzer bir adım attığı bilinmektedir.¹⁵ Bu değişim, sadece belirli sektörlerde değil, genel anlamda büyük kurumsal yapılarda yaygınlaşan bir eğilime işaret etmektedir.

RHR International şirketinden Cristina Jimenez’in değerlendirmesine göre, “bu eğilim tek bir nedene dayanmamaktadır; her şirketin farklı kaynak ve verimlilik öncelikleri bu kararları şekillendirmektedir” (Colvin, 2024). Ancak dışarıdan bakıldığında, bu kararların ardındaki stratejik iç görümlere ulaşmak kolay değildir. Zira ÇEK programlarının ivme kaybetmesinin, özellikle Donald Trump’ın siyasi sahnede yeniden güç kazanmasıyla paralel bir zaman diliminde gerçekleştiği göz ardı edilmemelidir. Hatta bu süreçte Bank of America, Goldman Sachs, Target ve Walmart gibi önde gelen kurumlar da ÇEK girişimlerini geri plana almak zorunda kalmışlardır (Murray & Bohannon, 2025). Bu durum, kurumsal bir yapı olarak Birleşik Devletler’in sosyal sorumluluk politikalarıyla olan ilişkisini ve siyasi atmosferin bu politikalar üzerindeki etkisini yeniden tartışmaya açmaktadır.

SONUÇ

Son yıllarda şirketlerin ÇEK ilkelerine dayalı işe alım politikalarına yönelmesi, iş dünyasında önemli bir değişimin habercisi olmuştur. Bu yaklaşım, özellikle tarihsel olarak ötekileştirilmiş grupların iş hayatına daha fazla entegre edilmesini hedeflemekteydi. Ancak ÇEK uygulamaları, “woke” kültürüyle özdeşleştirilmeleri nedeniyle yoğun bir toplumsal ve ideolojik tartışmanın içine

¹³ Başkan Trump’ın konuşmasının tam metnine Beyaz Saray’ın resmi yayın organı üzerinden ulaşılabilir, bkz.: <https://www.whitehouse.gov/remarks/2025/03/remarks-by-president-trump-in-joint-address-to-congress/>

¹⁴ IBM ve Federal hükümet arasındaki işbirlikleri için, bkz.: <https://www.ibm.com/industries/federal>

¹⁵ Konuyla ilgili habere şuradan ulaşılabilir, bkz.: <https://edition.cnn.com/2024/07/18/business/john-deere-diversity-inclusion-efforts>

çekildi. Bu tartışmalar, uygulamanın olumlu yönlerini gölgede bıraktı ve toplumsal fayda beklentisi ile kurumsal verimlilik arasında bir çelişkiyi açığa çıkardı.

Postmodernizmin “ötekilik” söylemleri, özellikle kimlik temelli adalet arayışını merkezine alan yapısıyla, son yıllarda şirketlerin benimsediği ÇEK politikalarında somutlaşmıştır. Bu politikalar, tarihsel olarak ötekileştirilmiş grupları iş gücüne entegre etmeyi hedefleyerek sosyal adalet adına önemli bir adım atmış gibi görünse de, uygulamada ideolojik bir araç hâline gelerek performans, verimlilik ve kurumsal istikrar açısından ciddi sorunlara yol açmıştır. Özellikle işe alımlarda liyakatin geri planda kalması, kurum içi çatışmaları ve kalite düşüşünü beraberinde getirirken, bu süreçte işten çıkarmaların da çoğunlukla ÇEK kapsamında işe alınan çalışanları hedef alması, bu politikaların sürdürülebilirliğini tartışmaya açmıştır. ÇEK İşe Alımı’nın, postmodernist “öteki” politikalarıyla kesişen ideolojik altyapısı, şirketler tarafından kimi zaman sendikalaşmayı bastırmak gibi stratejik hedeflerle araçsallaştırılmış; bu da sistemin samimiyetini ve amacını gölgede bırakmıştır.

Amazon’un kurucusu Jeff Bezos’un ÇEK politikalarının sendikalaşma karşıtı stratejilerle ilişkilendirilebileceğine dair söylemleri, bu tartışmayı daha da derinleştirmiştir (Eidelson & Day, 2022). İşçi haklarını savunduğunu iddia eden bir sistemin, örgütlenmeyi ve sendikalaşmayı engellemek için araçsallaştırılması ciddi bir çelişkidir. Bu durum, ÇEK politikalarının yalnızca ideolojik değil, aynı zamanda stratejik bir araç olarak da kullanıldığını göstermektedir.

ÇEK politikalarının en çok eleştirildiği nokta, işe alımlarda liyakatten ziyade etnisite, cinsel yönelim veya inanç gibi kimlik temelli kriterlerin öne çıkması olmuştur. Liyakat ile pozitif ayrımcılık arasında doğan gerilim, temelde “adil rekabet” vaadi ile tarihsel ve sistemik eşitsizliklerin telafisi ihtiyacının çelişkisinden doğmaktadır. Liyakat savunucuları, işe alımda bireysel beceri, performans ve niteliklerin öncelikli olması gerektiğini, aksi hâlde standartların düşeceğini ve tersine ayrımcılığa yol açabileceğini vurgulamaktayken, ÇEK yanlıları ise mevcut “liyakat sistemlerinin” özünde beyaz ve elit gruplara avantaj sağladığını, bu nedenle denk adayların bile farklı sosyal gruplardan oldukları için dezavantajlı kaldıklarını iddia etmektedir. Onlara göre pozitif ayrımcılık, bu sistemsel bariyerleri yıkmak ve gerçek anlamda eşit rekabet zemini yaratmak için gereklidir. Bu nedenle, ÇEK politikalarının etkili olabilmesi için “liyakat” kavramının tanımının yeniden düşünülmesi, objektif ölçütlerin yanı sıra başvuru süreçlerindeki önyargıların da giderilmesi gerektiğini, aksi takdirde ne liyakat ne de eşitliğin tam anlamıyla sağlanabileceğini öne sürmektedirler.

Bu tür uygulamalar, kısa vadede çeşitliliği artırmış olsa da, uzun vadede performans ve verimlilik açısından ciddi sorunlara yol açmıştır. Birçok sektörde nitelik ve yetenek esaslı seçimlerin geri plana atılması, çalışan kalitesinde düşüş ve kurum içi çatışmalarla sonuçlanmaktadır. Sonuç olarak, birçok firma bu deneysel süreci sonlandırarak yeniden yetkinlik ve liyakat temelli işe alım süreçlerine dönmeye başlamıştır.

Bu durumun en çarpıcı örneklerinden biri, son dönemdeki toplu işten çıkarmalarda görülmüştür. ÇEK politikaları çerçevesinde işe alınan birçok çalışanın ekonomik sıkıntılar ya da verimsizlik gerekçesiyle işten çıkarılması, bu yaklaşımı savunan sol eğilimli ideolojilerle çelişmiştir. ÇEK İşe Alımı, teorik olarak ötekileştirmeye mücadele eden bir sistemken, pratikte istihdam güvencesi sunamayan bir yapı hâline gelmiş; bu durum da temelde işçi haklarının savunuculuğunu yapan Amerikan solu içerisinde uygulamanın esasları hakkında yeni bir tartışma başlatmıştır.

Sonuç olarak, ÇEK İşe Alımları iyi niyetli bir sosyal deney olarak başlamış olsa da, uygulamadaki zorluklar ve çelişkiler nedeniyle başarısız olma eğilimindedir. Bu sistem kısa vadede bazı şirketler için olumlu bir imaj ve sendikalaşma karşıtı avantajlar sağlamıştır; ancak uzun vadede verimsizlik, iç gerilimler ve yapısal dengesizlikler doğurmaktadır. ÇEK deneyimi, kurumsal yapılarda ideolojik tercihler ile pratik gereklilikler arasında ince bir denge kurulması gerektiğini bir kez daha göstermektedir.

ÇEK politikalarının geri çekilmesi, Amerikan solu için de önemli bir problem teşkil etmektedir; çünkü bu politikalar, solun uzun süredir savunduğu sosyal adalet, eşit temsil ve yapısal ayrımcılıkla mücadele gibi ötekileştirme karşıtı hedeflerin kurumsal hayattaki somut karşılığı olarak okunmaktaydı. Şirketlerin ÇEK İşe Alımı'ndan uzaklaşması, solun kazanımlarının kalıcı olmadığını ve kimlik temelli politikaların ekonomik kriz ya da siyasi baskı gibi durumlarda hızla göz ardı edilebildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum da Amerikan solunun, sistem içindeki reformcu stratejilerle kalıcı bir eşitlik sağlayabileceği yönündeki inancını zedelemekte ve hareketi ideolojik ve pratik açıdan yeniden konumlanmaya zorlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akmeşe, B., Taşcıoğlu, R. (2025). İptal Kültürü Teorisi: İlgili Literatür Üzerine Teorik Bir İnceleme. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12(1). 372-386.
- Alahakoon, T., Beatson, A., Keating, B., Mathmann, F., Mortimer, G., Worsteling, A. (2024). Diversity, Equity and Inclusion Statements in Recruitment Materials: A Systematic Review and Research Agenda. *Australasian Marketing Journal*, 32(3), 263-274.
- Ameri, M. Kurtzberg, T. R. (2025). The Language of Inclusion: A Randomized Trial of How DEI Statements Influence Hiring Practices for People with Visible and Invisible Disabilities. *Disability and Health Journal*. 18(1) 8-13.
- Bock, L., Welle, B. (2014). You Don't Know What You don't Know: How Our Unconscious Minds Undermine the Workplace. 02.05.2025 tarihinde <https://blog.google/inside-google/life-at-google/you-dont-know-what-you-dont-know-how/> adresinden alınmıştır.
- Božičević, S. (2024). *Women in Tech Initiative: Empowerment Equals Success*. 04.05.2025 tarihinde <https://ibmix.de/en/blog/women-in-tech-initiative/> adresinden alındı.
- Bunyasi, T. L., Smith, C. W. (2019). *Stay Woke: A People's Guide to Making All Black Lives Matter*. New York: New York University Press.
- Butler, J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*. 40(4). 519-531.
- Cengiz, A. (2005). Baudrillard'ın Simülasyon Kuramı ve Küresel (Evrensel) İnsanın Çıkmazları. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. (21). 117-125.
- Chiou, E. K., Holden, R. J., Ghosh, S., Flores, Y., Roscoe, R. D. (2022). Recruitment, Admissions, Hiring, Retention, and Promotion: Mechanisms of Diversity, Equity, Inclusion (DEI) and Belonging in Higher Education. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 66(1), 135-138.
- Colvin, C. (2024). *Amid DEI Cuts, Microsoft Works to Distinguish Itself from Those Responding to 'woke' Backlash*. 04.05.2025 tarihinde <https://www.esgdive.com/news/dei-cuts-microsoft-woke-backlash/722587/> adresinden alındı.
- Davis, D. M. (2025). *Google Ditches DEI Hiring Goals*. 04.05.2025 tarihinde <https://techcrunch.com/2025/02/05/google-ditches-dei-hiring-goals/> adresinden alındı.

- Eidelson, J., Day, M. (2022). Amazon Pledged Bezos's Attention as Anti-Union Step, Worker Says. 05.05.2025 tarihinde <https://news.bloomberglaw.com/tech-and-telecom-law/amazon-worker-says-company-promised-to-relay-concerns-to-bezos> adresinden alındı.
- Eligon, J., Arango, T., Dewan, S., Bogel-Burroughs, N. (2021). Derek Chauvin Verdict Brings a Rare Rebuke of Police Misconduct. *The New York Times*. 04.05.2025 tarihinde <https://ghostarchive.org/archive/VV5KI> adresinden alındı.
- Everheart, L. (2022). Do Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Initiatives Cause More Harm Than Good?: Extending Research to the Domain of LGBTQ+ Discrimination. *Honors Theses*. 1623.
- Foucault, M. (2008). *Toplumu Savunmak Gerekir*. (Çev. Şehsuvar Aktaş). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Garvey, M., Garvey, A. J. (1986). *The Philosophy and Opinions of Marcus Garvey or Africa for the Africans*. Dover: The Majority Press.
- Genovesi, I. S. (2016). Otherness And Deconstruction in Jacques Derrida. *International Journal of Social Sciences and Interdisciplinary Studies*. (1)2. 4-10.
- Gonzales, P. (2023). *Is the Salesforce Ohana Dead?*. 05.05.2025 tarihinde <https://www.pablogonzalez.io/is-the-salesforce-ohana-death/> adresinden alındı.
- Google Diversity Annual Report. (2024). 04.05.2025 tarihinde <https://kstatic.googleusercontent.com/files/819bcce604bf5ff7fd3911fc2f741ae977c2bdd4b79ef528cb2f622c2aaa303a4b7f9d381009332f57f10e2981566a66de6707223e84cf514a3877cae2e4059c> adresinden alındı.
- Gordon, B. (2025). *Red Hat Parent IBM Drops DEI Hiring Incentive, Erases Diversity from New Annual Report*. 04.05.2025 tarihinde <https://www.newsobserver.com/news/business/article301843424.html> adresinden alındı.
- Gregory, L. (2024). Microsoft's Mission Statement & Vision Statement (An Analysis). 04.05.2025 tarihinde <https://panmore.com/microsoft-corporation-vision-statement-mission-statement-analysis> adresinden alındı.
- IBM 2024 Annual Report. (2024). 04.05.2025 tarihinde <https://www.ibm.com/downloads/documents/us-en/1227c12d3a38b173> adresinden alındı.
- Kartal, F. (2015). Julia Kristeva: Öznellik ve Psikanaliz. *Günümüzde Yeni Siyasal Yaklaşımlar III: Kadın ve Siyaset - Kültür - Toplum - Eylem içinde*. (Ed. Hilal Onur İnce). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Koh, S. A. (2022). "Cancel Culture" and Criminal Justice. *Hastings Law Journal*. Boston University School of Law. 74(79) 80-122.
- Kruppa, M. (2025) *Google Kills Diversity Hiring Targets*. The Wall Street Journal. 04.05.2025 tarihinde <https://www.wsj.com/tech/google-kills-diversity-hiring-targets-04433d7c> adresinden alındı.
- Laclau, E.; Mouffe, C. (2014). *Hegemony and Socialist Strategy Towards a Radical Democratic Politics*. Londra: Verso.
- Lebedev, E. (2023). Jordan Peterson: They Worship at Altar of the Left Because They Don't Know What Stalin was Like. *The Standard*. 02.05.2025 tarihinde <https://www.standard.co.uk/news/uk/jordan-peterson-freedom-of-speech-cancel-culture-b1120483.html> adresinden alınmıştır.
- Lowry, R. (2023). Woke Rewrites of "Charlie and the Chocolate Factory", Bond, Other Classics: Foolish and Sinister. *New York Post*. 03.05.2025 tarihinde

- <https://nypost.com/2023/02/28/woke-rewrites-of-classic-books-foolish-and-sinister/> adresinden alındı.
- Lyotard, J. F. (1988). *The Differend: Phrases in Dispute*. (Çev. Georges Van Den Abbeele). Minnesota: University of Minnesota Press.
- Microsoft Global Diversity & Inclusion Report. (2024). 04.05.2025 tarihinde https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/dni/documents/presentations/microsoftcorp_gdi_report_2024_final.pdf adresinden alındı.
- Murray, C., Bohannon, M. (2025). IBM Reportedly Walks Back Diversity Policies, Citing ‘Inherent Tensions’: Here Are All The Companies Rolling Back DEI Programs. *Forbes*. 05.05.2025 tarihinde <https://www.forbes.com/sites/conormurray/2025/04/11/ibm-reportedly-walks-back-diversity-policies-citing-inherent-tensions-here-are-all-the-companies-rolling-back-dei-programs/> adresinden alındı.
- Parker, K., Horowitz, J. M., Anderson, M. (2020). Amid Protests, Majorities Across Racial and Ethnic Groups Express Support for the Black Lives Matter Movement. *Pew Research Center*. 03.05.2025 tarihinde <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/06/12/amid-protests-majorities-across-racial-and-ethnic-groups-express-support-for-the-black-lives-matter-movement/> adresinden alındı.
- Parker, M. (2023). *How We’re Building a Culture of Respect at Google*. 02.05.2025 tarihinde <https://blog.google/outreach-initiatives/diversity/google-diversity-annual-report-2023/> adresinden alındı.
- Poojar, N. B. (2025). *Cultural Marxism: The War on Consciousness*. New Delhi: Prabhat Prakashan.
- Ramaswamy, V. (2021). *Woke, Inc. Inside Corporate America’s Social Justice Scam*. New York: Center Street.
- Saghafi, K. (2010). *Apparitions - Of Derrida’s Other*. New York: Fordham University Press.
- Sailer, J. (2023). Diversity Statement, Then Dossier: The Rise of DEI Cluster Hiring in Higher Education. *National Association of Scholars*. 8-60.
- Salesforce Staff. (2024). *Salesforce Ohana and Hawaiian Culture: Embracing Community*. 03.05.2025 tarihinde <https://www.salesforce.com/blog/salesforce-and-hawaii/> adresinden alındı.
- Sardar, Z. (1998). *Postmodernism and the Other: The New Imperialism of Western Culture*. Londra: Pluto Press.
- Semjonova, S. (2025). *Salesforce Has Halted Its Diversity Targets: What Does This Mean?*. 05.05.2025 tarihinde <https://www.salesforceben.com/salesforce-has-halted-its-diversity-targets-what-does-this-mean/> adresinden alındı.
- Siegel, A. L. (2024). *Our 2024 Annual Equality Update*. 03.05.2025 tarihinde <https://www.salesforce.com/news/stories/annual-equality-update-2024/> adresinden alındı.
- Smith, B. (2019). *Standing Up for Every Dreamer*. 04.05.2025 tarihinde <https://blogs.microsoft.com/on-the-issues/2019/11/08/standing-up-for-every-dreamer/> adresinden alındı.
- Soukup, S. R. (2023). *The Dictatorship of Woke Capital: How Political Correctness Captured Big Business*. New York: Encounter Books.
- Thomas, D. (2004). Diversity as Strategy. *Harvard Business Review*. 82. 98-108.
- Trahan, M. R. (2023). Integrating DEI Strategies into Talent Acquisition to Recruit and Retain Women of Color in Information Technology. *Doctoral Dissertations and Projects*. 4907.

- Treisman, R. (2021). Nearly 100 Confederate Monuments Removed in 2020, Report Says; More Than 700 Remain. *NPR*. 03.05.2025 tarihinde <https://www.npr.org/2021/02/23/970610428/nearly-100-confederate-monuments-removed-in-2020-report-says-more-than-700-remain> adresinden alındı.
- Valentine, R. C. (2024). *Progressive Liberalism and Neoliberalism in American Politics: The Heterodoxical Imperative*. Londra: Palgrave MacMillan.
- Zimmer, B. (2017). “Woke”, From a Sleepy Verb to a Badge of Awareness. *The Wall Street Journal*. 03.05.2025 tarihinde <https://www.wsj.com/articles/woke-from-a-sleepy-verb-to-a-badge-of-awareness-1492183857> adresinden alındı