

Türkiye Dijital Oyun Ekosisteminde Kadınlar: Alana Erken Dönem Katkı Süreçlerinde Kadın Çalışanların Deneyimleri

Ertuğrul Süngü

Bahçeşehir Üniversitesi, Dr. Öğr. Üyesi

[ORCID: 0000-0001-7957-0281](https://orcid.org/0000-0001-7957-0281)

ertugrul.sungu@bau.edu.tr

Deniz Özyurda Ergen

Yaşar Üniversitesi,

Doktora Öğrencisi

[ORCID: 0000-0002-2254-4530](https://orcid.org/0000-0002-2254-4530)

ozyurdadeniz@gmail.com

Öz

Bu çalışma, Türkiye’de dijital oyun sektöründe uzun süredir çalışan kadınların toplumsal cinsiyet kimlikleri ve sektör içindeki deneyimlerini incelemektedir. Kadınların sektörün çeşitli alanlarında cinsiyet temelli ayrımcılık ve zorluklarla karşılaştıkları dinamikler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Derinlemesine görüşmeler aracılığıyla, kadınların sektördeki görünürlüğü, eşitsizlikle mücadele yöntemleri ve kadın dayanışması hakkında önemli bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca, sektördeki ataerkil yapı ve kadınların bu yapıyla baş etme stratejileri üzerinde durulmuş, sektördeki eşitlikçi dönüşüm için önerilerde bulunulmuştur. Çalışma, dijital oyun sektöründe kadınların daha sağlam bir yere sahip olabilmesi için gerekli adımları tartışmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Oyun sektörü, feminist, toplumsal cinsiyet, cinsiyet ayrımcılığı, dijital oyun

• • • • •

Geliş tarihi: 18 Şubat 2025 • Kabul tarihi: 5 Mayıs 2025

•

Araştırma Makalesi

<http://federgi.ankara.edu.tr>

federgi • 2025 • 17(1) • 143-178

DOI: 10.46655/federgi.1642297

Women in Turkey's Digital Game Ecosystem: Experiences of Female Employees in Early Contribution Era of Gaming Field

Ertuğrul Süngü

Bahçeşehir University, Asst. Prof.

[ORCID: 0000-0001-7957-0281](https://orcid.org/0000-0001-7957-0281)

ertugrul.sungu@bau.edu.tr

Deniz Özyurda Ergen

Yaşar Üniversitesi, PhD Candidate

[ORCID: 0000-0002-2254-4530](https://orcid.org/0000-0002-2254-4530)

ozyurdadeniz@gmail.com

Abstract

This study examines the gender identities and sectoral experiences of women who have been working in Turkey's digital game industry for an extended period. The research provides an in-depth analysis of the gender-based discrimination and challenges women encounter across different areas of the sector. Through in-depth interviews, key findings have been obtained regarding the visibility of women in the industry, their strategies for combating inequality, and the role of female solidarity. Additionally, the study explores the patriarchal structure of the sector and the ways in which women navigate and challenge these dynamics, offering recommendations for fostering a more equitable transformation. The research discusses the necessary steps for strengthening the presence of women in the digital game industry.

Keywords: Game industry, feminism, gender, gender discrimination, digital games

• • • • •

Arrival date: 18 February 2025 • Acceptance date: 5 May 2025

•

Research Article

<http://federgi.ankara.edu.tr>

federgi • 2025 • 17(1) • 143-178

DOI: 10.46655/federgi.1642297



Giriş

Dijital oyun sektörü, küresel eğlence endüstrileri arasında ekonomik büyüklüğü ve yarattığı kültürel-sosyolojik etkilerle öne çıkmaktadır. Newzoo'nun 2024 raporuna göre, küresel oyun pazarı 187,7 milyar dolarlık bir gelirle kapanacak ve oyuncu sayısı %4,5 artışla 3,42 milyara ulaşacaktır (Newzoo 2024). Dijital oyun sektörü, küresel çapta hızla genişleyen ve oldukça büyük bir kitleye hitap eden dinamik bir alan olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliği sektörde küresel olarak varlığını sürdürmektedir. Oyuncular arası cinsiyet dağılımına bakıldığında; erkekler %55, kadınlar ve queer bireyler %45'tir (Howard 2024). Dünya çapındaki oyun geliştiricilerinin %77'si erkeklerden, %23'ü kadınlardan oluşmakta olup LGBTQ+ topluluğuna mensup geliştiriciler %21 oranında temsil edilirken, non-binary bireylerin oranı ise %5'tir (GDC 2024 Report).

Türkiye'de ise sektör, teknolojik gelişmeler ve artan yerel üretim

kapasitesiyle hızla büyümekte, yeni iş alanları ve girişimcilik fırsatları sunmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’deki dijital oyun sektörünü incelemek, ülkenin küresel oyun ekosistemindeki konumunu anlamak açısından önemlidir. Türkiye’de 2023 yılında yaklaşık 47 milyon oyuncu bulunması ve sektörün yıllık 580 milyon dolar gelir elde etmesi dikkat çekerken (Türkiye Oyun Sektörü Raporu 2023), üretim süreçlerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği de devam etmektedir.

Küresel ölçekte yapılan araştırmalar, kadınların ve LGBTQ+ bireylerin oyun geliştirme süreçlerinde yeterince temsil edilmediğini ortaya koymaktadır. Bilişim sektörünün geneline bakıldığında; UN Women’ın 2024 *Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu*’na göre, STEM alanında kadın mezun oranı %35 iken, bilim ve teknoloji sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %25’tir (Global Gender Gap Report 2024). Dolayısıyla, kadınların iş gücüne katılımı ve okuryazarlık seviyeleri artsa da bu gelişme her sektöre eşit düzeyde yansımamaktadır. Teknolojik ilerlemeler sosyo-kültürel değişimlerle aynı hızda gerçekleşmediğinden, özellikle bilişim teknolojileri alanında kadın istihdamı düzensiz bir dalgalanma içindedir. Bu durum, sektöre girmekte zorlanan kadınlar ve queer kimlikler için psikolojik isteksizlik yaratmanın yanı sıra, sektörde var olmayı sürdüren bireyler için de yapısal engeller oluşturmaktadır.

Türkiye’de oyun sektöründe kadın çalışanlara dair güncel verilerin eksikliği dikkat çekmektedir. Ankara Kalkınma Ajansı’nın 2016 tarihli raporuna göre, oyun sektöründeki kadın geliştiricilerin oranı yalnızca %2’dir (Dijital Oyun Sektörü Raporu 2016). Daha güncel bir çalışma bulunmamakla birlikte, bu oran sektörde kadınların hala ciddi bir azınlık olduğunu göstermektedir. SER Türkiye raporuna göre Ar-Ge alanında kadın oranı %24, TÜİK’in 2023 verilerine göre ise bilişim sektöründeki kadın çalışan oranı %35’tir (Ar-Ge ve İnovasyonda Kadın Gücü Raporu 2024). Deloitte’in 2018 raporuna göre,

kadınların %46'sı sektörde dezavantaj yaşadıklarını, %70'i ise bunu erkek egemen kültüre bağlamaktadır (Deloitte 2018). Bu bulgular, bilişim sektöründe cinsiyet ayrımcılığının sürdüğünü ve kadınların teknik alanlara katılımının önündeki yapısal engellerin devam ettiğini göstermektedir. Erkek egemen yapı, kadın ve queer bireyler için sektörde var olmayı zorlaştıran yapısal engeller oluşturmaktadır. Bu engeller, işyerinde ayrımcılık, mobbing ve kariyer ilerlemesinde sınırlamalar gibi çeşitli biçimlerde kendini göstermektedir. Kadınlar, sektörde yalnızca oyuncu olarak değil, geliştirici, yönetici ve karar verici pozisyonlarda da düşük temsil edilmektedir.

Tekno-feminizm, dijital teknolojinin erkek egemen bir yapı yarattığını ve bu güç dengesinin kadınlar için dezavantaj oluşturduğunu vurgular. Bu yapının dönüşümü, kadınların teknoloji ve bilime daha fazla katılımıyla mümkün olabilir; erkeklik ekseninde şekillenen teknik yetkinlik algısının kırılması, teknolojinin yeniden yapılandırılmasını sağlayacak temel bir adımdır (Wajcman 2004). Feminist tekno-bilim perspektifi, bu eşitsizliği biyolojik faktörlerden ziyade toplumsal inşa süreçleri üzerinden ele almakta konuya daha geniş bir perspektiften bakmanın mümkün olduğunu ortaya koymaktadır (Özdemir 2023). Bu çalışma, Türkiye'deki dijital oyun sektöründe kadın çalışanların deneyimlerini derinlemesine inceleyerek sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini analiz etmeyi ve feminist tekno-bilim ve tekno-feminizm perspektifinden hareketle, dijital teknolojinin ataerkil yapılanmalarını ve toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretildiği alanları ele almayı amaçlamaktadır. Cinsiyet rolleri üzerinden şekillenen bu hiyerarşik yapı, kadınların teknik alanlara yönelimini sınırlamaktadır (İlkkaracan 2010; Ecevit 2011; Urhan 2015).

Araştırma kapsamında, sektörde çalışan kadınlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve onların karşılaştığı zorluklar, ayrımcılık deneyimleri ve sektördeki cinsiyetçi yapıların etkisi incelenmiştir. Araştırmada oyun ekosisteminin Türkiye'de gelişim ve yayılım sürecine oranla hatırı

sayılabilecek süredir bu sektörde varlık gösteren kadın çalışanların tercih edilmesi, erken dönemden itibaren süregelen sektörün cinsiyetçi yapısını ortaya koyan çalışmaların noksanlığı dolayısıyla kritik önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı doğrultusunda sektörde en az sekiz yıldır çalışan kadınlar araştırılmış, kriterlere uygun 11 kadın çalışana ulaşılmış ve bu kadınlardan kabul eden beş kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kadın çalışanların deneyimlerini merkeze alan bu çalışma, dijital oyun sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik araştırmalara feminist oyun çalışmaları perspektifinden geçmişe dönük bir gösterge sunmaktadır. Queer bireylerin deneyimleri sektörde toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümünü anlamada önemli olsa da bu araştırmada doğrudan queer bireylerle görüşme gerçekleştirilmemiştir. Bunun temel nedeni, sektörde uzun süredir bulunan kadın çalışanların büyük çoğunluğunun X ve Y kuşağına mensup olması ve queer kimliklerin ancak son yıllarda görünürlük kazanmasıdır. Gelecekte, yeni kuşak çalışanlar ile queer bireylerin deneyimlerini odağına alan araştırmaların bu çalışmanın devamı niteliğinde olması beklenmektedir. Bu nedenle, mevcut araştırma bir alan tanımlama çalışması olarak değerlidir.

Dijital Oyunlar ve Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, biyolojik ikili cinsiyetten farklı olarak sosyal olarak inşa edilen ve bireylerin toplum içindeki rollerini şekillendiren bir kavramdır (WHO 2024). Feminist araştırmalar, toplumsal cinsiyet normlarının kültürel, ekonomik ve kurumsal yapıların işleyişiyle doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir (Vatandaş 2011). Dijital oyun kültürü de bu toplumsal normlardan bağımsız değildir; oyun anlatıları ve endüstri pratikleri ataerkil güç dinamiklerini yeniden üretmektedir (Dyer-Whiteford 1999; Prescott ve Bogg 2011; Çetinkaya 2020; Nasr 2020).

Feminist ve queer kuramın oyun çalışmalarıyla kesişimi, yalnızca

karakter temsiliyle değil, aynı zamanda oyun mekanikleri, oynanış pratikleri ve geliştirici topluluklarla birlikte ele alınmalıdır. Feminist analiz, iktidar dengelerinin oluşumunu ve kadınların oyun kültüründeki yerini tarihsel ve toplumsal bağlamda değerlendirir (Humphreys 2017). Adrienne Shaw'un *Gaming at the Edge* çalışmasında vurguladığı gibi, oyun endüstrisinin erkek oyuncuyu varsayılan hedef kitle olarak görmesi, kadınlar ve farklı cinsel kimlikler için oyun kültürüne katılımı zorlaştırmaktadır (Shaw 2014). Simone de Beauvoir'ın *İkinci Cinsiyet* yaklaşımıyla paralel olarak, kadın ve queer bireyler oyun kültüründe "öteki" konumuna itilmekte ve erkek egemen oyun toplulukları içinde ikincil statüde var olabilmektedir (Beauvoir 2019).

Queer oyun çalışmaları, oyun kültürünün homososyal ve heteronormatif yapısını sorgulayan bir çerçeve sunmaktadır. Judith Butler'ın performativite kavramına dayanarak, queer analiz, cinsiyet kimliklerinin oyunlardaki inşasını ve oynanış pratiklerinin bu sürece etkisini inceler (Butler 2018). Oyunlarda sadece karakter temsili değil, mekanik ve oynanış pratikleri de normatif cinsiyet rollerini pekiştirmektedir (Clark 2017; Halberstam 2017; Ruberg ve Shaw 2017). Geleneksel oyun mekaniklerinin heteronormatif ve eril yapıyı destekler cinsten bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Bagnall 2017; Cole, Shaw ve Zammit 2019).

Oyun endüstrisinde queer geliştiricilerin varlığı, farklı kimliklerin görünürlüğü açısından önem taşımaktadır. Adrienne Shaw'un belirttiği gibi, sektörde toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim çeşitliliğinin artması yalnızca oyun içi temsili değil, üretim süreçlerini de dönüştürebilir (2009). Ancak, oyun sektöründeki "geek erkeklik" kavramı, kadın ve queer bireylerin dışlanmasını meşrulaştıran hegemonik bir yapı yaratmaktadır (Braithwaite 2016; Taylor 2012). Bu dışlayıcı mekanizmalar, özellikle GamerGate gibi olaylarda açıkça gözlemlenmiş ve oyun kültüründe cinsiyetçi, homofobik ve transfobik saldırıların nasıl kurumsallaştığını ortaya koymuştur (Mortensen 2016; O'Donnell 2022).

Oyun sektöründe kapsayıcılığı artırmak için queer ve feminist geliştiricilerin üretim süreçlerine daha fazla dahil edilmesi kritik bir adımdır. Queer oyun çalışmaları, temsiliyetin ötesinde, oyun tasarımında cinsiyetçi mekanizmaların nasıl inşa edildiğini sorgulamayı amaçlamaktadır (Ruberg ve Phillips 2018). Bu perspektif, yalnızca karakter odaklı analizlerden ziyade, queer oyun pratiğinin oyun mekaniklerine ve oyuncu etkileşimlerine nasıl yansıdığını ortaya koymaktadır. Oyun kültürünün homososyal ve heteronormatif yapısını anlamak ve bu yapıya meydan okumak, feminist ve queer oyun çalışmalarının sunduğu kritik katkılardandır. Ekosistemde çeşitlilik ve kapsayıcılık yönünde atılan adımlar, bu yapının dönüşümüne dair umut vadetmektedir. Bu bağlamda, feminist ve queer perspektiflerin oyun kültürüne entegrasyonu yalnızca oyun içeriklerini değil, aynı zamanda üretim süreçleri ile sektördeki dinamikleri de dönüştürebilecek bir potansiyel taşımaktadır.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Cinsiyetlendirilmiş Çalışma Alanlarında Kadın

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, bireylerin cinsiyet kimlikleri nedeniyle çeşitli dezavantajlara ve önyargılara maruz kalmasını ifade eder (Salvini, 2023). Kadınlar ve queer bireyler, iş dünyasında dışlanma, düşük ücret, kariyer ilerlemesinde engeller gibi ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadır (İlkkaracan 2010; İşler 2024). İş yaşamında ayrımcılık iki biçimde ele alınmaktadır: yatay ayrımcılık, belirli mesleklerin cinsiyetle ilişkilendirilmesi ve ücret eşitsizliğiyle ortaya çıkarken; dikey ayrımcılık, kadınların yönetim kademelerinde yeterince temsil edilmemesiyle kendini gösterir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz 2015; Yıldırım alp 2021). İşe alım süreçlerinde kadınlar, medeni durumları ve olası çocuk sahibi olma planları nedeniyle dezavantajlı konuma düşebilmektedir (Jin ve Xue 2023).

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılık, çoğunlukla görünmez

engeller metaforlarıyla açıklanmaktadır. Cam tavan [*glass ceiling*], kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmeleri üzerindeki görünmez, engelleyici yapıları ifade ederken (Johns 2013), yapışkan zemin [*sticky floor*], kadınların düşük statülü işlerde yoğunlaşarak terfi olanaklarının kısıtlanması anlamına gelmektedir (Sobczak 2018). Cam uçurum [*glass cliff*], kadınların özellikle kriz dönemlerinde liderlik rollerine getirilerek başarısızlık riskine daha fazla maruz kalmalarına işaret ederken (Haslam & Ryan 2008), cam asansör [*glass escalator*] kavramı ise kadınların çoğunlukta olduğu sektörlerde erkek çalışanların daha hızlı yükselmesini tanımlamaktadır (Williams 1992). Teknoloji ve STEM gibi alanlarda kadınların zaman içinde sektörden uzaklaşmasını vurgulayan sızdıran boru [*leaky pipeline*] kavramı (Bennett 2011), kadın istihdamındaki yapısal sorunlara dikkat çekmektedir. Öte yandan, erkek egemen sektörlerde az sayıda kadın istihdam ederek görünürde çeşitlilik sağlamaya yönelik uygulamalar tokenizm [*tokenism*] olarak adlandırılmaktadır (Laws 1975). Çifte açmaz [*double bind*], kadın liderlerin otoriter olduklarında sert, uyumlu olduklarında ise yetersiz görülmesi gibi ikili bir baskıya maruz kalmalarına işaret ederken (Catalyst 2024), sahtecilik sendromu [*imposter syndrome*], kadınların kendi başarılarını küçümseme eğilimi göstermeleriyle ilişkilendirilmektedir (Vachon 2014).

Kadınların iş yerinde karşılaştıkları bu ayrımcılıklar bireysel tercihler gibi sunulsa da aslında toplumsal cinsiyet normlarının kurumsallaşmış bir sonucudur (Bayat ve Parıldar Baykal 2021). Kadınlar, çalışma hayatında yetkinliklerini ortaya koymak için düzenli olarak kendilerini kanıtlama çabası içinde olmanın yanı sıra, erkek egemen çalışma ortamlarında sosyal dışlanma ve ön yargılı değerlendirmelere maruz kalmaktadır (Er ve Adıgüzel 2015). Bu kavramlar, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın bilişim ve oyun sektörü gibi erkek egemen alanlarda daha belirgin olduğunu göstermektedir. Ayrımcılığın yeniden üretilmesini engellemek ve kapsayıcı politikalar geliştirmek için sektöre özgü araştırmalar yapılması büyük önem taşımaktadır.

Bilişim ve Oyun Sektörü Özelinde Ayrımcılık

Bilişim ve oyun sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sektördeki kadın çalışanların düşük temsiliyeti ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları üzerinden şekillenmektedir. Oyun endüstrisi, uzun yıllar boyunca genç erkek oyunculara yönelik bir pazarlama stratejisi benimsemiş, bu da oyunların ve oyun kültürünün eril kodlarla inşa edilmesine neden olmuştur (Cassell ve Jenkins 1998). Kadınlara yönelik oyunlar, toplumsal cinsiyet normlarını pekiştiren biçimde tasarlanmış ve kadınların oyun sektöründeki varlığı “kadınlara özel” alanlarla sınırlandırılmıştır (Dyer-Whiteford 1999). Japonya’da kadınlara yönelik oyunların cinsiyet normlarını sorgulama potansiyeli taşıdığına dair karşıt görüşler olsa da (Kim 2017), genel olarak sektörde kadınların ayrı bir kategoriye itilmesi, ayrımcı yapıyı pekiştirmiştir.

Kadın çalışanlar üzerine yapılan araştırmalar, kadınların sektörde genellikle teknik olmayan pozisyonlarda yoğunlaştığını göstermektedir (Prescott & Bogg 2011; Weststar & Legault 2018). Kadınların oyun sektöründe düşük temsiliyeti, cinsiyet temelli ayrımcılığın, kariyerlerinde işe alımdan yükselmeye uzanan bütün süreçlerde nasıl işlediğini gözler önüne sermektedir. Feminist tekno-bilim ve tekno-feminizm perspektifine göre, dijital teknoloji erkek egemen bir yapı inşa ederek kadınların sektördeki yerini sınırlandırmaktadır (Wajcman, 2004). Bu yapı, kadınların oyun geliştirme süreçlerine erişimini engelleyerek sektördeki eşitsizliği yeniden üretmektedir.

Bu alandaki kısıtlı çalışmaların geneline bakıldığında bilişim ve oyun sektöründe kadınların azınlıkta olduğu, yıldırma [*mobbing*] ile birlikte yatay ve dikey ayrımcılığa maruz bırakıldıkları, cinsel taciz gibi olumsuzluklarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Dyer-Whiteford ve Sharm 2005; Prescott ve Bogg 2011; Çetinkaya 2020; Weststar ve Legault 2018; Harvey ve Fisher 2014; Bozkurt ve Akpınar 2017; Tekeli ve Paşaoğlu Baş 2020; Özdemir 2023). Bir diğer dikkat çeken durum ise, oyun sektöründe çalışan kadınların

genellikle programlama ve geliştiricilik gibi teknik alanlar yerine, pazarlama, halkla ilişkiler, reklam, insan kaynakları veya yayıncılık gibi daha çok iletişimle ilişkili alanlarda yoğunlaştığıdır (Prescott ve Bogg 2011; Çetinkaya 2020).

Yöntem

Bu çalışmada, dijital oyun sektöründeki toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlamak amacıyla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırmaların bel kemiği olarak adlandırılabilen bu yöntem, bireylerin duygu, tutum ve deneyimlerini detaylı şekilde ortaya koymada oldukça etkili bir araçtır (Sevecan ve Çilingiroğlu 2007). Derinlemesine görüşmeler, araştırmacının katılımcılarla birebir etkileşime geçmesini ve açık uçlu sorularla daha derin içgörüler elde etmesini sağlar (Akman-Tömbekçi ve Erişen 2022; Johnson 2002). Bu yöntemin seçilme nedeni, sektörde dezavantajlı konumda olan kadınların ve farklı cinsel kimliklere sahip bireylerin yaşadığı dışlanma pratiklerini anlamaktır (Cote ve Raz 2015).

Özellikle toplumsal cinsiyet gibi hassas konularda birebir görüşmelerin, odak grup görüşmelerine kıyasla daha güvenli bir ifade alanı sunduğu belirtilmektedir (Lindlof ve Taylor 2002). Bu nedenle, çalışma beş kadın katılımcı ile birebir ve çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, farklı yaş aralıkları ve uzmanlık alanlarını temsil edecek şekilde seçilmiş olup, çeşitliliğin korunmasına özen gösterilmiştir. Görüşmeler, 45 dakika ile 1,5 saat arasında değişmiş, toplumsal cinsiyet algısı ve iş yeri deneyimlerini anlamlandırmayı amaçlayan açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların anonimliği korunarak, Katılımcı 1 (K1) ile Katılımcı 5 (K5) arasında kodlama yapılmıştır.

Pilot görüşme ile test edilen sorular kesinleştirilmiş ve görüşme

sürecinde belirli yanıtları derinleştirmek adına ek sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların farklı şehirlerde yaşaması nedeniyle görüşmeler kameralı çevrim içi ortamda yapılmış, veri toplama ve işleme süreçleri hakkında katılımcılara bilgilendirme sağlanarak onay alınmıştır. İki araştırmacı, görüşmelere eşlik etmiş ve katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri için bireysel bir görüşme ortamı oluşturulmasına özen gösterilmiştir.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde beş kişiyle yapılan derinlemesine görüşmeler belirli başlıklar altında incelenecek ve aktarılacaktır. Katılımcılar kimliklerinin açığa çıkmasının önüne geçmek adına; katılımcı 1, katılımcı 2, katılımcı 3, katılımcı 4 ve katılımcı 5 olmak üzere K1-K5 şeklinde kodlanmıştır.

Kariyer Yolculuğu, Eğitim Geçmişi ve Uzmanlık Alanları

Katılımcılara, demografik özelliklerini belirleyebilmek ve eğitim geçmişleriyle meslek seçimleri arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek adına sorular yöneltilmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların yaş aralıklarının 33 ile 42 arasında değiştiği görülmektedir. Lisans eğitimi almış olanların okudukları bölümler genellikle oyun sektörüyle doğrudan ilişkili değildir. Ancak, yüksek lisans yapan katılımcılar arasında yalnızca bir kişinin (K3) dijital oyun tasarımı bölümünden mezun olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılara kaç yıldır oyun sektöründe oldukları sorulduğunda en az 8 en fazla 20 yıl olmak üzere sektörün içindeki tecrübeleri değişkenlik göstermektedir.

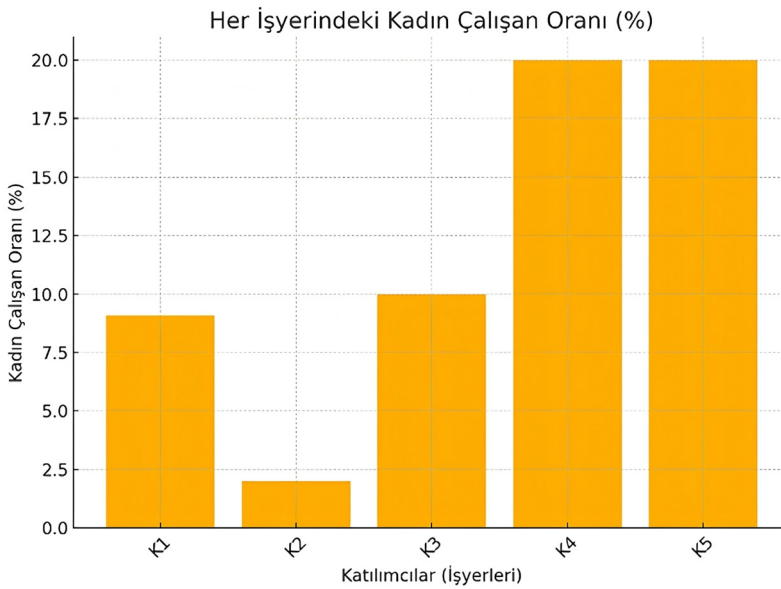
Katılımcı	Yaş	Cinsiyet Beyanı	Lisans Eğitimi	Yüksek Lisans Durumu	Çalıştığı Unvan(lar)	Sektörde Geçirdiği Süre
K1	42	Kadın, Heteroseksüel	Boğaziçi Üniversitesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı	Yapmamış	Quest Designer, Producer, PR	12
K2	34	Kadın, Panseksüel	İstanbul Üniversitesi, Latin Dili ve Edebiyatı, Fransız Dili ve Edebiyatı	Yapmamış	Yayıncı (Youtube, Twitch)	10
K3	33	Kadın, Heteroseksüel	Gazi Üniversitesi, İşletme Bölümü	Bahçeşehir Üniversitesi, Dijital Oyun Tasarımı	Game Designer, Game Publisher	8
K4	37	Kadın, Heteroseksüel	İstanbul Üniversitesi, Fransız Dili ve Edebiyatı (Terk)	Yapmamış	Yazar, Q&A Localization, TOGED Koordinatör, Indie Evangelist & PR	13
K5	37	Kadın, Heteroseksüel	Üniversite Terk (Hukuk ve Turizm ve Otel İşletmeciliği)	Yapmamış	Yazar (Oyungezer, Merlin'in Kazanı), E-spor (360 Mag), Oyun Kanalı Yayıncısı	20

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri, Eğitim Geçmişi ve Sektör Deneyimleri

Katılımcılara sektöre nasıl dahil olmaya karar verdikleri sorulduğunda, tüm katılımcılar çocukluklarından beri oyun oynamayı sevdiklerini ve bu sektörde çalışmanın hayalini kurduklarını belirtmiştir. Ancak, lisans düzeyindeyken bu alana dair bir yükseköğretim programının bulunmaması

nedeniyle bu yönelimi tercih edemediklerini ifade etmişlerdir. Buna rağmen, ilerleyen süreçte bu isteklerinin peşini bırakmamış; mevcut mesleklerinden vazgeçerek kendi çabalarıyla oyun sektörüne dahil olmuşlardır. Katılımcıların hepsi kendini oyuncu olarak tanımlamakta ve sektörün hangi bölümünde çalışırlarsa çalışsınlar oyun oynamayı sürdürmektedir.

Çalışma Ortamı ve Çalışan İlişkilerinde Cinsiyet Kimliği



Grafik 1. Katılımcılar ve İşyerinde Kadın Çalışan Oranı Gözlemleri

Katılımcıların çalışma ortamı ve iş yerindeki ilişkilerini cinsiyet kimlikleri üzerinden değerlendirmelerine yönelik sorulara verdikleri yanıtlar incelendiğinde, yıllar içinde kadın temsiliyetinde artış olduğu ifade edilse de iş arkadaşlarının çoğunluğunun hâlâ erkek olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu (K1, K3, K4, K5) çalışma ortamlarında kendileri haricinde en fazla üç ya da dört kadının çalıştığını belirtmişler, bu bağlamda bir oran verilmesi istendiğinde oranlar %2 ve %20 arasında değişkenlik

göstermiştir. Bir twitch yayıncısı olan K2 oyun kanalı sahibi olan kadın ve queer bireylerin oldukça az olduğunu, bu oranın dünya çapına bakıldığında %40lara ulaşabildiğini düşündüğünü fakat Türkiye genelinde %2'nin üzerine çıkmadığını vurgulamaktadır. Bu oranın düşüklüğüne ilişkin kişisel görüşleri sorulduğunda, katılımcı kadın yayıncılar ekonomik getirinin düşük olduğunu ve hedef kitlenin kadın yayıncılara mesafeli ve önyargılı yaklaştığını belirtmiştir. Ayrıca, yurtdışında cosplayer kadınların daha görünür olduğu ve oyunla ilişkili içeriklerde yayın açtıkları; ancak Türkiye'de cosplay yapan kadınların yayıncılığı çok fazla tercih etmediği ifade edilmiştir. Profesyonel olarak bu işi yapan kadın yayıncı sayısının oldukça az olduğu, keyfi olarak yayın açanların ise özellikle pandemi döneminde artış gösterdiği; ancak bu oranın %20'yi geçmediği aktarılmıştır.

Diğer katılımcıların verdiği oranlara bakıldığında K1 ve K3'ün ve K4 ve K5'in oranları birbirlerine yakındır. Bu bağlamda sektörün farklı alanlarında kadınların daha görünür olduğu, belirli alanlarda ise daha az görünürlüğe sahip olduğu yorumu yapılabilir. Bu durum detaylı olarak tartışma bölümünde ele alınacaktır.

Bir başka önem teşkil eden bulgu ise tüm katılımcıların sektöre dahil oldukları ilk yıllara oranla kadın çalışan sayısında bir artış gözlemlemesidir. Bu değişimin özellikle 2015 yılından sonra gerçekleştiğini belirten katılımcılara, söz konusu artışı neye bağladıkları sorulmuştur. K1 ve K2, bu durumu sektörde yeni kuşakların varlığının artmasıyla ilişkilendirmiştir. K3, oyun oynayan kadınların daha görünür hale gelmesini ve üniversitelerde lisans düzeyinde açılan oyun bölümlerinin çoğalmasını neden olarak göstermiştir. K4 ve K5 ise diğer yorumlara ek olarak, oyun sektörüne ilgi duyan kadınlara ilham verebilecek rol modellerin daha görünür hale gelmesinin bu artışta etkili olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılara çalışma arkadaşları ile gündelik ilişkilerini nasıl

yorumladıkları sorulduğunda çalışma koşullarına dair dikkat çekici detaylara erişilmiştir. Katılımcıların hepsi geçmişteki şirketlerinde iş arkadaşları ve üstleri tarafından cinsiyetleriyle ilişkili olarak rahatsızlık verici ya da diğer çalışanlardan daha farklı olarak olumsuz davranışlara maruz kaldıklarını fakat şu anda bulundukları şirketlerde bu durumun geçerli olmadığını, profesyonellik çerçevesinde uyumlu bir ekiple çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar arasında K3'ün deneyimleri bu bağlamda dikkat çekicidir. K3, geçmişte çalıştığı bir PC oyun şirketinde, erkek çalışanların yoğunlukta olduğu bir ortamda oyun tasarımcısı olarak görev yaptığını belirtmiştir. Ancak, karar alma süreçlerinde fikirlerinin çoğunlukla ciddiye alınmadığını ifade etmiştir. Bu süreçte, bir üstü tarafından kadınların erkekler kadar “nerd” olmadıkları, oyun tasarımına analitik bir şekilde yaklaşmadıkları ve oyun oynama alışkanlıklarının daha sınırlı olduğu yönünde önyargılı yorumlarla karşılaştığını da paylaşmıştır. Katılımcı ayrıca, bazı çalışma ortamlarında erkek çalışanlar arasındaki samimi ve gündelik hitap tarzlarının (örneğin, “bro”, “abi” gibi) cinsiyet farkına dayalı olarak kadın çalışanlara karşı sergilenmediğini belirtmektedir. Kendisinin genellikle daha mesafeli hitaplarla (“hanım” gibi) muhatap alındığını ve bu durumun iş arkadaşları arasında bir kaynaşmayı zorlaştırdığını dile getirmiştir. Özellikle Anadolu'dan gelen küçük oyun şirketleriyle yapılan danışmanlık projelerinde, karşısındaki erkek yöneticilerin bir kadın danışmanla çalışırken genellikle gerildiğini ve iletişim kurma zorlukları yaşadığını belirten K3 erkek bir meslektaşının bulunduğu toplantılarda atmosferin hızla yumuşadığına ve daha samimi bir iletişim ortamının oluştuğuna sıklıkla tanık olduğunu ifade etmiş, kendi iletişim tarzını bu duruma uyarlamaya çalıştığında ise bunun yapmacık algılanabileceğini düşündüğünü ve bu konuya dair etkili bir çözüm geliştirmekte zorlandığını belirtmiştir.

Bir yayıncı olan K2'ye bu soru, onu takip eden hedef kitle üzerinden farklı bir biçimde yöneltilmiştir. Katılımcının belirttiğine göre, sosyal medya takipçileri arasında heterojen bir kitle bulunmaktadır. Özellikle LGBTQ+

bireylerin yoğun olarak yer aldığı bu topluluk içinde, ataerkil tutumlara sahip erkekler de bulunsa da genel olarak olumlu ve destekleyici bir atmosferin hâkim olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte katılımcı, özellikle anne olduktan sonra sosyal medya platformlarında rahatsız edici ve saldırgan yorumlarla karşılaştığını belirtmiştir. Bu yorumların, genellikle oyunculuk ve annelik rollerinin bir arada var olabileceğini kabul edemeyen bireylerden geldiğini vurgulamıştır. Katılımcı, bu yorumların bazılarını taciz olarak değerlendirmekte ve bu tür yaklaşımların, bireylerin erken yaşta kurdukları anne-çocuk ilişkileri bağlamında şekillenen sorunlardan kaynaklanabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, kendisine olumsuz yaklaşan bir takipçisinin, sonrasında yaptığı bir paylaşımda bu tutumunun annesiyle kurduğu sevgi ve ilgi eksenli sorunlu ilişkiden kaynaklandığını itiraf ettiğini aktarmıştır. Katılımcı, bu tür bireysel geçmişlerin sosyal medya etkileşimlerini daha karmaşık ve öngörülemez hale getirdiğini ifade etmektedir.

Sektör İçi Farkındalık: Erkek Homososyalliğinde Kadın Olma Deneyimleri

Katılımcıların toplumsal cinsiyet yaklaşımları ve sektör içindeki ataerkil yapı ile kurdukları ilişkiye dair sorulan sorularda sektöre dair ilgi çekici içgörülere ulaşılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak katılımcılardan oyun sektöründe erkek egemen bir yapının varlığına ilişkin düşüncelerini paylaşımları istenmiştir. Bir katılımcı hariç (K5) bütün katılımcılar oyun sektöründe ataerkil bir yapılanma olduğunu düşündüklerini dile getirerek tecrübe ve yorumlarını paylaşmışlardır.

Deneyimleri üzerinden soruyu değerlendirerek dikkat çekici noktalara değinen K1, oyun sektöründe geçirdiği 10 yıllık süreçte cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini doğrudan gözlemlediğini ifade etmiştir. Katılımcı, ilk iş deneyiminde kadın çalışanların genellikle oyunun sanat tasarımı bölümlerinde, basit animasyon ve çizim görevleriyle sınırlandırıldığını ifade etmiştir. Şirkette

kadın geliştiricilerin bulunmadığını ve kadınların oyun tasarımı süreçlerine kasıtlı olarak dahil edilmediğini belirtmiştir. Bu dışlayıcı tutumun temelinde, kadınların oyun tasarımı konusunda yeterli bilgiye ve yetkinliğe sahip olmadıkları yönündeki cinsiyetçi önyargıların yattığını dile getirmiştir. Bir diğer iş deneyiminde, K1, erkek meslektaşlarının fikirlerinin daha fazla dikkate alındığını, kendisinin ise küçümseyici yaklaşımlarla yok sayıldığını ifade etmiştir. Bu tutumun, sektörde erkek egemen kültürün yaygın olduğunu ve kadınların profesyonel olarak değer görmesinin zorlaştığını göstermesi açısından önemli bir örnek vaka olduğunu düşündüğünü vurgulamıştır. K1, bu tür deneyimlerin yalnızca mesleki ayrımcılıkla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda taciz olaylarına da şahit olduğunu ifade etmiş, buradan yola çıkarak, kadın çalışanların sektörde sadece var olabilmelerinin bile başlı başına bir mücadele olduğunu ve bu süreçte cinsiyetçi tutumlarla başa çıkmak zorunda kaldıklarını bunun da bir motivasyon kaybına yol açtığını aktarmıştır. Son olarak, katılımcı, toplumsal cinsiyet rolleri ve 1980’ler ile 1990’ların kültürel bağlamında, kadınların oyun sektörü gibi alanlara katılımının daha geniş çaplı toplumsal sorunların bir yansıması olduğunu dile getirmiştir. Bu bağlamda, mavi-pembe ayrımının net çizgilerle belirlendiği bir coğrafyada, kadınların mühendislik ve teknoloji odaklı sektörlerde var olmasının geçmişte büyük bir mücadele gerektirdiğini ifade etmiştir.

K2, gençlik döneminde sektörde kadın çalışanların oldukça az olduğunu ve bu durumun, kadınların oyun sektöründe temsil edilmesinin ne denli sınırlı olduğunu açıkça ortaya koyduğunu belirtmiştir. Ancak, bu az sayıdaki kadın çalışanların varlığının, kendisi gibi sektöre ilgi duyan kadınlar için bir umudu temsil ettiğini ve “ben de yapabilirim” hissini uyandırdığını ifade etmiştir.

K3, sektörde erkek egemen yapının hala sürdüğünü ancak kadın oyuncu ve geliştirici sayısındaki artışın bu durumu olumlu yönde dönüştürdüğünü belirtmiştir. Bu süreci “geçiş aşaması” olarak tanımlayan K3, zamanla daha fazla kadının sektörde yer alacağını öngörmektedir. K4 ise, geçmişte erkek

egemenliğinin sektörde çok daha belirgin olduğunu ifade ederken, günümüzde özellikle geliştirici ve yazarlık gibi alanlarda kadınların oranının gözle görülür bir biçimde arttığını savunmuştur. K4, sektördeki erkek egemen yapının geçmişe oranla azaldığını düşünmekte, ancak tam bir eşitliğe ulaşılmadığını dile getirmektedir. K3, sektördeki etkinliklerde ve jüri ya da konuşmacı pozisyonlarında kadınların varlığının yetersiz olduğunu vurgulamış ve temsil edilmediğini hissettiği için bu konudaki rahatsızlıklarını dile getirmiştir.

Diğer katılımcılardan ayrıışan bir yaklaşıma sahip olan K5; sektörde erkek egemen bir yapının varlığını bireysel deneyimleri doğrultusunda sorgulamaktadır. K5, kendi çalışma ortamında böyle bir ayrımcılığı doğrudan hissetmediğini, ancak kadınların daha çok görsel ve halkla ilişkiler gibi alanlarda tercih edilmesinin toplumsal cinsiyet algılarının bir sonucu olabileceğini belirtmiştir. K5, kadınların yüzlerini ve görünüşlerini ön plana çıkaran stratejilerin kimi zaman sektör içinde kötüye kullanıldığını vurgulamıştır.

Katılımcıların çoğu, oyun sektöründe kadınların daha çok görsel tasarım, sanat departmanları ve halkla ilişkiler gibi alanlarda yoğunlaştığını belirtmişlerdir (K1, K2, K3, K4). Bu durumun temelinde, kadınların renkli ve detaylı düşünme yeteneklerinin öne çıkarıldığına dair toplumsal algılar bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca, kadınların bu alanlarda görünürlüklerinin artmasının genellikle olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmiş, ancak aynı zamanda kadınların belirli rollere sıkıştırıldığına da dikkat çekilmiştir. Kadın çalışanların sayısının günümüzde arttığına dair bir görüş üzerinde ortaklaşan katılımcılar bu durumun olumlu bir değişime önayak olduğunu vurgulamış ve yeni nesillerin sektöre dahil olması ile ataerkil yaklaşımların meydana getirdiği kalıp yargıların kırıldığını belirtmişlerdir. Kadınların sektörde daha fazla yer almasının sektördeki cinsiyet eşitliğini geliştirebileceği görüşü, katılımcılar arasında ortak bir kanı olması açısından dikkate alınması gereken bir bulgudur.

Bir Mücadele Alanı: Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılıkta Var Olmak

Oyun sektörünün erkek egemen bir yapıya sahip olduğunu düşünen katılımcılara, bu ortamda kendilerini var etme pratiklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Katılımcılar, bu ayrımcılıkla nasıl mücadele ettiklerini kendi deneyimleri üzerinden aktarmıştır. Bu bağlamda katılımcılara, oyun sektöründeki erkek egemen yapının kendilerini nasıl etkilediği ve bu ayrımcılıkla hangi alanlarda karşılaştıkları sorulmuş, alınan yanıtlar üzerinden bu yapının bireysel ve profesyonel düzeydeki etkileri incelenmiştir.

K1, erkek egemen yapının hayallerini gerçekleştirme yolunda karşısına engeller çıkardığını ifade etmiş, sektörde 10 yılı aşkın bir süredir bulunmasına rağmen, hikâye yazımı ve oyun tasarımı gibi alanlarda hayalini kurduğu projeleri gerçekleştiremediğini, bunun da büyük ölçüde ataerkil bakış açısının yarattığı sistematik engellerden kaynaklandığını belirtmiştir. K2, erkek egemen yapının sponsorluk süreçlerinde kendisini doğrudan etkilediğini, kadın olduğu için izlenme oranının daha yüksek olmasına rağmen kendisine nazaran çok daha düşük izlenme oranına sahip erkek yayıncıların daha rahat sponsorluklar bulduğunu ifade etmiştir. Bu durumun, sektörde kadın yayıncıların profesyonel olarak daha fazla görünürlük elde etmesinin önünde büyük bir bariyer oluşturduğunu vurgulamıştır. K3, mevcut iş yerinde cinsiyetin değil, başarının temel bir değerlendirme kriteri olduğunu ifade etmiş ancak, önceki iş deneyimlerinde cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaştığını belirtmiş, iş yerlerinden birinde işten çıkarılırken “kadınlar oyun tasarımı alanında çalışmamalı” gibi bir gerekçeyle bile karşılaştığını aktarmıştır. Ayrıca, erkek meslektaşlarının kendi aralarında oluşturduğu sosyal gruplardan dışlandığını ve bu durumun profesyonel iş birliğini de zorlaştırdığını dile getirmiştir. K4, kariyerinin başlarında erkek egemen yapının etkisini yoğun bir şekilde hissettiğini, ancak zamanla bu durumun azaldığını belirtmiştir. Özellikle, cinsiyetçi yaklaşımların dedikodu ve görünürlük gibi yollarla kendini gösterdiğini, kadın çalışanların sayısının az olmasının bu tür dikkat çekici

durumları daha da artırdığını ifade etmiştir. Kendi profesyonel başarısının ve kadın çalışanların sektördeki varlığının zamanla bu kalıp yargıları kırmaya başladığını dile getiren K4, geçmişte mobbing ve cinsiyet temelli ön yargılarla işten ayrılmak zorunda kaldığını da paylaşmıştır.

Katılımcılara, iş yerlerinde mobbing ile karşılaşmış ve karşılaşmadıkları ve bu durumun onları ne şekilde etkilediği sorulmuş, alınan yanıtlar bu tür deneyimlerin bireysel ve profesyonel yaşantıları üzerindeki etkilerini anlamlandırabilmek için önemli veriler ortaya konmuştur. Katılımcıların tamamı, hayatlarının bir döneminde sektör içinde yıldırma (mobbing) ve taciz vakaları yaşadıklarını ve bu durumların cinsiyet temelli olduğunu belirtmiştir. Tüm katılımcılara mobbing uygulayanların erkek olması dikkat çekicidir. Bununla birlikte, K2 bazı durumlarda kadınların da ataerkil ve cinsiyetçi tutumlar sergileyebileceğini vurgulamıştır.

K1, kariyerinin başındaki iki iş deneyiminde mobbinge maruz kaldığını, ilk iş yerinde mobbingin yanı sıra tacizle karşılaştığını, ikinci iş yerinde ise fikirlerinin ciddiye alınmadığını belirtmiştir. Bu deneyimlerin, profesyonel anlamda hayallerine ulaşmasını zorlaştırdığını ifade etmiştir. K2, çalışma ortamında doğrudan mobbinge maruz kalmadığını, aksine kadın olduğu için pozitif ayrımcılık gördüğünü dile getirmiştir. Ancak, yayıncılık alanında karşılaştığı cinsiyetçi tutumların ve kadın meslektaşlarıyla yaşadığı olumsuz deneyimlerin profesyonel hayatında zorluklar yarattığını belirtmiştir. Özellikle, kadınların birbirine destek olmak yerine rekabetçi ve yıkıcı davranışlar sergilemesinin kendisinin üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ve bu durumun, en popüler olduğu dönemde yayınlarına ara vermesiyle sonuçlandığını paylaşmıştır. K3, önceki iş yerinde cinsiyet temelli mobbing yaşadığını, erkek meslektaşları tarafından dışlandığını ve profesyonel iletişimden mahrum bırakıldığını ifade etmiştir. Ancak, mevcut iş yerinde böyle bir durumla karşılaşmadığını ve profesyonel başarısının cinsiyet yerine iş sonuçları üzerinden değerlendirildiğini belirtmiştir. K4, kariyerinin başlarında

bir yöneticisi tarafından aşırı ilgiden kaynaklanan taciz ve mobbing arasında bir durumla karşılaştığını, bunun sonucunda ise o dönemki işinden istifa etmek zorunda kaldığını ifade etmiştir. Ancak, iş hayatının genelinde bu tür durumlarla sınırlı sayıda karşılaştığını dile getirmiştir. K5, oyun sektöründe doğrudan mobbinge maruz kalmadığını, ancak gazetecilik sektöründe benzer sorunlarla karşılaştığını belirtmiştir. K5, kadınların teknoloji odaklı içerik üretiminde daha fazla eleştiriye ve ayrımcılığa maruz kaldığını, bunun oyun incelemeleri ve teknoloji incelemeleri arasında belirgin bir fark yarattığını gözlemlediğini ifade etmiştir. Teknoloji incelemelerinde kadınlara yönelik daha sert eleştirilerle karşılaşırken, oyun incelemelerinde daha yapıcı geri bildirim aldığını paylaşmıştır. Ayrıca, tamamen kadınlardan oluşan takımlar gibi cinsiyet ayrıştırmaya yönelik yaklaşımları eleştirmiş ve bu tür yapılar yerine karma ekiplerin teşvik edilmesi gerektiğini savunmuştur.

Katılımcılara, iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve kendilerine yönelik tutumların cinsiyetleriyle ilişkilendirip ilişkilendirmediklerine dair sorular yöneltilmiş, alınan yanıtlar oyun sektöründeki cinsiyet dinamiklerine dair önemli veriler sunmuştur.

K1 ve K2, kadın çalışanların sektördeki bilgi birikiminin sıklıkla sorgulandığını ve bu durumun geçmişte kadın çalışanlara yönelik ayrımcı tutumları güçlendirdiğini ifade etmişlerdir. K1, geçmişte iş arkadaşlarının bilgi aktarırken üstenci bir tavır sergilediğini belirtirken, K2, izleyicilerinin bir kısmının kendisini yeteneklerinden ziyade “renk katmak” amacıyla takip ettiğini hissettiğini dile getirmiştir. K3 ve K4, cinsiyet temelli tutumların iş ilişkilerinde bazı zorluklara neden olduğunu paylaşmıştır. K3, erkek çalışanların hemcinsleri ile güçlü bir dayanışma ağına sahip olduğunu ve kadın çalışanların bu sosyal gruplardan dışlandığını gözlemlediğini belirtmiştir. K4 ise, geçmişte mesleki yetkinliklerinden ziyade dış görünüşüne yönelik beklentilerle karşılaşmasının, çalışma motivasyonunu üzerinde olumsuz etkileri olduğunu dile getirmiştir. K5, sektörde doğrudan bir ayrımcılık ya da mobbing deneyimi

yaşamadığını, ancak kadınların teknoloji odaklı içerik üretiminde daha fazla eleştirildiğini gözlemlediğini aktarmıştır.

Katılımcılara, oyun sektörüne özgü zorluklar ve bu zorlukların diğer sektörlerle karşılaştırıldığında nasıl bir farklılık gösterdiği sorulmuş, alınan yanıtlar bu sektöre dair farklı perspektifler sunmuştur.

K1 ve K2, oyun sektöründe kadınların karşılaştığı temel zorlukları cinsiyet temelli ayrımcılık ve ön yargılar üzerinden değerlendirmiştir. K1, oyun geliştirme alanlarında kadınların “*bro culture*” olarak adlandırılan erkek egemen yapılar nedeniyle dışlandığını ve bu durumun sektörde köklü bir değişim yaratmayı zorlaştırdığını belirtmiştir. K2, kadınların sektörde çoğunlukla bir “seks objesi” olarak görüldüğünü ve özellikle e-spor gibi alanlarda yeterli fırsat verilmediğini vurgulamıştır. Bu durumun, kadınların mesleki gelişimlerini ve sektörde ilerleme şanslarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. K3 ve K4, sektörün kendine özgü dinamiklerini daha genel bir çerçevede değerlendirmiştir. K3, oyun sektöründeki esnek çalışma saatlerinin ve yaratıcı süreçlerin kişisel tercihlerine uygun olduğunu ve bu yönüyle sektörü zorluktan çok keyifli bir alan olarak gördüğünü dile getirmiştir. K4 ise, sektörün küçüklüğünün ve ilişkiler ağına dayalı yapısının, yeni girenler için alışması zor bir süreç yarattığını, ancak bu detaylara hâkim olunduktan sonra çalışma ortamının kolaylaştığını belirtmiştir. K5, diğer sektörlerde yaşadığı ayrımcılık ve sorunlara kıyasla oyun sektöründe kendisini daha huzurlu hissettiğini vurgulamıştır. Daha önceki iş deneyimlerinde kadınlara yönelik ayrımcılıkla sıkça karşılaştığını belirten K5, oyun sektörünün daha eşitlikçi bir ortama sahip olduğunu düşündüğünü ve bu durumun onda memnuniyet yarattığını dile getirmiştir.

Veriler ışığında genel bir değerlendirme yapıldığında, katılımcıların yanıtları, oyun sektöründeki erkek egemen yapının kadın çalışanlar üzerinde çok yönlü etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılık

ve ön yargılar, bilgi birikiminin sorgulanması, dışlanma ve mobbing gibi zorluklar şeklinde kendini gösterirken, sektörün yaratıcı ve esnek yapısı bazı katılımcılar için avantajlar sunmaktadır. Kadınların sektöre artan katılımı ve profesyonel başarıları, bu yapının dönüşme potansiyeline işaret etmekte; ancak sektörel dinamiklerin ve toplumsal cinsiyet kalıplarının hâlâ kadın çalışanların ilerlemesini sınırladığı görülmektedir. Sektörün küçüklüğü ve ilişkiler ağına dayalı yapısı, başlangıçta zorluklar yaratsa da zamanla aşılabilir olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, bireysel başarıların yanı sıra sektörel ve kültürel dönüşümlerin teşvik edilmesi, oyun sektöründe daha eşitlikçi bir yapının sağlanmasında etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir.

Örgütlenme Denemeleri: Oyun Sektöründe Kadın Dayanışması Mümkün mü?

Sektörün erkek egemen yapısı dolayısıyla dezavantajlı konumda olan kadınlar ve diğer cinsiyet kimlikleri için örgütlenme ve kendi söylemini yaratma, önemli bir mücadele adımıdır. Bu bağlamda, katılımcılara oyun sektöründe kadınları destekleyerek dünya çapında bir örgütlülük ve dayanışma alanı sunmayı amaçlayan “Women in Games” adlı oluşumu duyup duymadıkları ve bu oluşum hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Alınan yanıtlar, bu tür girişimlerin sektördeki kadın çalışanlar üzerindeki algısını ve etki alanını değerlendirebilmek adına önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

K2 dışındaki tüm katılımcılar, “Women in Games” oluşumunu duyduklarını ve genel olarak bu oluşumun amacına ulaşmadığını düşündüklerini çeşitli açılardan eleştirerek ifade etmişlerdir. K1 ve K3, “Women in Games” oluşumunun temel hedeflerini olumlu bulmakla birlikte, bu hedeflerin yeterince somut sonuçlara ulaşmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir. K1, Türkiye’deki “Women in Games” girişiminin yalnızca bireysel bir PR çalışması gibi görüldüğünü ve kadınların sektördeki sorunlarına yeterince

çözüm üretemediğini dile getirmiştir. Ayrıca, genç kadınların sektöre katılımını artırmak için burs ve eğitim desteklerinin sağlanması gerektiğini vurgulamış, bu tür desteklerin eksikliği nedeniyle oluşumun amacına ulaşamadığını ifade etmiştir. K3 ise, oluşumu dışarıdan yapay bir yapı olarak gördüğünü yönetim ve uygulama süreçlerini incelediğinde kapsayıcı bir anlayışın hâkim olmadığını düşündüğünü belirtmiştir. Bu tür oluşumların sadece kadınları değil, bütün dezavantajlı grupları kapsamı gerektiğini savunmuş ve sektöre yönelik bir manifesto hazırlanması önerisinde bulunmuştur. K4 ve K5, “Women in Games” oluşumunun somut etkilerini sorgulamış ve odak noktalarının net olmadığını ifade etmişlerdir. K4, global “Women in Games” oluşumunun geliştiricilere yönelik belirli katkılar sağladığını kabul etmekle birlikte, Türkiye’deki ayağının daha çok etkinlik odaklı bir yapıda olduğunu ve sektöre doğrudan bir fayda sağladığını gözlemlemediğini ifade etmiştir. K5 ise, oluşumun kadınları desteklemekten çok bir pazarlama stratejisi gibi görüldüğünü, bu tür projelerin sektör çalışanlarını zorla destek vermek durumunda hissettirdiğini dile getirmiştir.

Katılımcıların yanıtları, “Women in Games” gibi girişimlerin sektördeki kadın çalışanlar için ne ölçüde faydalı olduğu konusunda farklı görüşlere işaret etmektedir. Bazı katılımcılar, bu tür oluşumların somut çıktılar üretmesi gerektiğini vurgulamış, burs, eğitim ve istihdam gibi doğrudan katkılar sağlamadığı sürece etkisinin sınırlı kalacağını ifade etmiştir; diğer katılımcılar ise, bu tür girişimlerin karar alma süreçlerinde daha kapsayıcı olması gerektiğini savunmuş ve kadınların sektördeki görünürlüğünü artırmanın önemine dikkat çekmiştir. Genel olarak, “Women in Games” gibi girişimlerin kadınların sektördeki yerini güçlendirme potansiyeline sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak bu oluşumların etkili olabilmesi için, somut çözümler üretmeleri ve sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik daha kapsamlı politikalar geliştirmeleri gerekmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, dijital oyun ekosisteminde istihdam edilen kadınların deneyimlerini; feminist tekno-bilim yaklaşımı ile toplumsal cinsiyet perspektifini bir araya getirerek analiz etmektedir. Katılımcıların kariyer yolculukları, iş ortamındaki ilişkileri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle kesişen deneyimleri bu bağlamda değerlendirilmiştir. Bulgular, sektördeki erkek egemen yapının devam ettiğini ancak kadınların ve farklı cinsiyet kimliklerinin görünürlüğünün arttığını göstermektedir. Bu dönüşümde, yeni kuşakların üst pozisyonlara yükselmesi ve cam tavan ile çatlak zemin gibi engellerle mücadele eden isimlerin sonraki nesillere ilham vermesi etkili olmuştur.

Katılımcılar, sektöre giriş süreçlerinde kadınların bilişim ve oyun alanlarına yönlendirilmemesi nedeniyle ayrımcılık yaşadıklarını vurgulamıştır. Sektörün özellikle halkla ilişkiler, pazarlama ve reklamcılık gibi alanlarında kadın çalışan oranı daha yüksek seyrederken, geliştiricilik ve teknik roller erkek egemen yapısını korumaktadır (Presscott ve Bogg 2011). Katılımcılar, iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaştıklarını, yetkinliklerinin sorgulandığını ve karar alma süreçlerinden dışlandıklarını ifade etmiştir. Ayrıca, yükselme kriterlerini sağladıkları halde erkek meslektaşları kadar yüksek pozisyonlara erişemediklerini ve sektörde tokenizm uygulamalarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, kadınların oyun sektöründe cam tavan, sızdıran boru ve yapışkan zemin gibi engellerle mücadele etmeye devam ettiğini göstermektedir.

Bulgular, erkek homososyalliğinin oyun sektöründe kadın ve farklı cinsiyet kimliklerini dışlayan yapısını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, sektör içindeki “kanka kültürü”nün (Shaw 2014) kadınların profesyonel ilişkiler kurmasını zorlaştırdığını, erkeklerin kendi topluluklarını korumak adına kadınları ve farklı kimlikleri dışladığını ifade etmiştir. Connell ve Messerschmidt’in (2005) “erkeklik krizi” kavramı, erkeklerin farklı toplumsal

cinsiyet kimliklerini tehdit olarak algılamalarıyla bu dışlama pratiklerini açıklamaktadır. Ayrıca, katılımcılar, ataerkil bir ekosistemde kadın çalışanların yalnızca yetkinlikleriyle değil, dış görünüşleriyle de değerlendirildiğini ve belirli kalıplara uymalarının beklendiğini belirtmiştir. Bu durum, Mulvey'nin (1975) “eril bakış” kavramı ve oyun sektöründeki “booth babe” klişesiyle paralellik göstermektedir (Taylor, Jenson ve de Castell 2009).

Kadınların sektördeki varlığı artsa da kapsayıcılık hâlâ yeterli seviyede değildir. GamerGate örneğinde görüldüğü gibi (Mortensen 2016), oyun sektöründe kadın ve queer kimliklere yönelik nefret söylemleri ve yıldırma pratikleri değişime karşı direncin göstergesidir. Bununla birlikte, bu tür olaylar, feminist ve queer yaklaşımların oyun kültüründe daha fazla temsil edilmesi gerekliliğini de ortaya koymaktadır (Butler 2018; O'Donnell 2022). Katılımcılar, sektörde kolektif bir dayanışmanın eksikliğini hissettiklerini ve “Women in Games” gibi oluşumların henüz yeterince kapsayıcı olmadığını ifade etmiştir.

Tekno-feminizm perspektifinden bakıldığında, kadınların teknoloji ve bilim alanlarına erken yaşlardan itibaren yönlendirilmesi, oyun sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına önemli bir adımdır (Wajcman 2004). Foucault'nun biyopolitik iktidar (2021) ve Butler'ın performatif cinsiyet teorisi (2018) birlikte ele alındığında, erkek egemen söylemin yapıbozumuna uğratılması, örgütlü direniş ve toplumsal cinsiyet performanslarının sil baştan inşası ile mümkün olabilir. Bu bağlamda, cinsiyet eşitsizliğine karşı farkındalık yaratmak ve sektörde daha fazla kapsayıcılık sağlamak, oyun kültürünün dönüşümü açısından önemlidir.

Sonuç olarak, dijital oyun sektörü toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin süregeldiği ve beslenerek yeniden üretildiği bir alan olmaya devam etmektedir. Katılımcılar, karşılaştıkları ayrımcılığın farkında olup bireysel mücadele yöntemleri geliştirse de köklü ve temelden bir değişimden söz edebilmek ancak

kitlesel bir dönüşümle mümkün olacaktır. Shaw'un (2014) da vurguladığı gibi, oyuncuların yarısı kadın olmasına rağmen sektör hâlâ erkek odaklı bir pazarlama stratejisi benimsemektedir. Feminist oyun çalışmaları, sektörde kadın ve queer kimliklerin varlığını görünür kılarken, queer oyun çalışmaları bu tartışmaya daha geniş bir perspektif kazandırmaktadır. Ancak, bu araştırmada sektörün erken dönem yapısı ortaya konmak amaçlandığından queer bireylere doğrudan ulaşılmamış ve çalışmanın odak noktası daha çok kadın çalışanların deneyimlerine yönelmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın, gelecekte queer bireylerin sektördeki konumuna dair daha kapsamlı incelemelere zemin hazırlaması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çok katmanlı yapısını anlamaya yönelik çalışmalara yol gösterici olması amaçlanmaktadır. Araştırmacılar gelecek çalışmalarda sektörün güncel durumu üzerinden daha kapsamlı bir çalışma yürütecekler, bu bağlamda bu çalışma gelecek çalışmalara katkı sağlayan bir yol gösterici niteliğinde olacaktır.

Kaynakça

- Ankara Kalkınma Ajansı. *Dijital Oyun Sektörü Raporu*. (Ankara, 2016).
<https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/dijital-oyun-sektoru-raporu.pdf>.
- Akman-Tömbekçi, Halil., ve Mehmet Akif Erişen. "Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 22, no. Özel Sayı 2 (2022): 141-160.
- Alparslan, Ali. Murat, Özlem. Çetinkaya Bozkurt, ve Ayşe, Özgöz. "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışan Sorunları." *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2, no. 1 (2015): 66-81.
- Bagnall, Gregory. "Queer(Ing) Gaming Technologies: Thinking on

Constructions of Normativity Inscribed in Digital Gaming Hardware.” *Queer Game Studies*, der. Adrienne Shaw, Bonnie Ruberg, 135–144. (Minnesota, USA: Minnesota University Press, 2017).

Bayat, İrep. & Beril, Parıldar Baykal. “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Var Olmaya Çalışan Kadın.” *Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23, no. 3 (2021): 745-762.

Beauvoir, Simone de. *İkinci Cinsiyet*. çev. Gülnur Savran. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2019.

Bennett, Cinnamon. “Beyond the Leaky Pipeline: Consolidating Understanding and Incorporating New Research about Women’s Science Careers in the UK.” *Brussels Economic Review – Cahiers Economiques De Bruxelles* 54, no. 2-3 (2011): 149-176.

Bozkurt, Başak, ve Aylin Akpınar. “Bilişim Sektöründe Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.” *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi* 1, no. 2 (2017): 17-28. <https://doi.org/10.26695/mukatcad.2018.8>.

Braithwaite, Andrea. “It’s About Ethics in Games Journalism? Gamergaters and Geek Masculinity.” *Social Media + Society* 2, no. 4 (2016). <https://doi.org/10.1177/2056305116672484>.

Butler, Judith. *Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. çev. Başak Ertür. (İstanbul: Metis Yayınları, 2018).

Cassell, Justine, ve Henry Jenkins, der. *From Barbie to Mortal Kombat: Gender and Computer Games*. (Cambridge, MA: MIT Press, 1998).

Catalyst. “The Double Bind Dilemma for Women in Leadership.” Catalyst Org. Şubat, 2024, <https://www.catalyst.org/research/infographic-the-double-bind-dilemma-for-women-in-leadership/>.

- Clark, Naomi. "What Is Queerness in Games Anyways?" *Queer Game Studies* der. Adrienne Shaw & Bonnie Ruberg, 2-13. (Minnesota, USA: University of Minnesota Press, 2017).
- Cole, Alayna, Adrienne Shaw ve Jessica Zammit. "Representations of Queer Identity in Games from 2013-2015." İçinde *Proceedings of Digital Games Research Association Conference*, (USC Australia, 2017). 1-5.
- Connell, Raewyn, ve James Messerschmidt. "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept." *Gender and Society* 19, no. 6 (2005): 829-859.
- Cote, Amanda, ve Julia Raz. "In-Depth Interviews for Games Research." İçinde: *Game Research Methods*, der. Pedri Lankoski & Staffan Björk, (Pittsburgh, PA: ETC Press, 2015). 93-116.
- Çetinkaya, Aysel. "Üretim ve Emek Ekseninde Dijital Oyun Sektöründe Kadın." *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi* 3, no. 5 (2020): 201-219. <https://doi.org/10.35235/uicd.726960>.
- Deloitte. *Teknoloji Sektöründe Kadın Raporu*. (İstanbul: Deloitte, 2018). <https://tubisad.org.tr/tr/images/pdf/deloitte-tubisad-teknoloji-sektorunde-kadin-raporu.pdf>.
- Dyer-Whiteford, Nick. "The Work in Play: Video Gaming's Transnational and Gendered Division of Labour." *Journal of International Communication* 6, no. 1 (1999): 69-93. <https://doi.org/10.1080/13216597.1999.9751883>.
- Ecevit, Yıldız. "Emek." *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*, der. Yıldız Ecevit & Nadide Karkıner, (Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2011), 24-49.
- Er, Olcay, ve Orhan Adıgüzel. "Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili

Liderlik.” *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1, no. 2 (2015): 163-175.

Foucault, Michel. *Özne ve İktidar*. çev. O. A. I. Ergüden. (İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2021).

“GDC 2024 Report: More of the Same.” *Women in Games*. (Erişim Tarihi: Şubat 2024). <https://www.womeningames.org/gdc-2024-report-more-of-the-same/>.

Halberstam, Jack. “Queer Studies.” *A Companion to Gender Studies*, der. Philomena Essed, David Theo Goldberg, Audrey Kobayashi, 62-70. (Blackwell Publishing, 2017).

Harvey, Alison, ve Stephanie Fisher. “Everyone Can Make Games!: The Post-Feminist Context of Women in Digital Game Production.” *Feminist Media Studies* 15, no. 4 (2014): 576–592. <https://doi.org/10.1080/14680777.2014.958867>.

Haslam, Alexander ve Michelle Ryan. “The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations.” *Leadership Quarterly* 19, no. 5 (2008): 530-546. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.011>.

Howard, Josh. “How Many Gamers Are There? (New 2024 Statistics).” *Exploding Topics*. (Erişim Tarihi: Şubat, 2024). <https://explodingtopics.com/blog/number-of-gamers>.

İlkkaracan, İpek. “Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri.” *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru*, der. İpek İlkkaracan, 22-57. (İstanbul: İTÜ KAUM, 2010).

Jin, Chenghao, ve Shukun Xue. “Gender Discrimination and Differences in the Workplace.” *Journal of Education, Humanities and Social Sciences* no.22 (2023): 343-348.

- Johns, Merida. L. "Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions." *Perspectives in Health Information Management* (2013). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3544145/>.
- Johnson, John. "In-Depth Interviewing: Handbook of Interview Research Context & Method." İçinde: *In-Depth Interviewing*, der. Jaber F. Gubrium, (London: Sage Publications, 2002), 103-119. <https://ssc300.files.wordpress.com/2010/08/in-depth-interviewing-j-johnson-pgs-103-119.pdf>.
- Kim, Hyesin. "Women's Games in Japan: Gendered Identity and Narrative Construction." *Theory, Culture & Society* 26, no. 2-3 (2017): 165-188. <https://doi.org/10.1177/0263276409103132>.
- Laws, Judith. L. "The Psychology of Tokenism: An Analysis." *Sex Roles* 51 (1975): 51-67.
- Lindlof, Thomas ve Brian Taylor. *Qualitative Communication Research Methods*. (Thousand Oaks: Sage, 2002).
- Mortensen, Torill. "Anger, Fear and Games: The Long Event of #Gamergate." *Games and Culture* (2016): 1-20. <https://doi.org/10.1177/1555412016640408>.
- Mulvey, Laura. "Visual Pleasure and Narrative Cinema." *Screen* 16, no. 3 (1975): 6-18. <https://doi.org/10.1093/screen/16.3.6>.
- Nasr, Maroun. *Gendered Game: Gender and Gender Imbalance in the Gaming Industry: How Is the Gender Imbalance Created and Explained in the Swedish Gaming Firms?* Doktora tezi, KTH Industrial Engineering and Management School, 2020. (Erişim tarihi Ocak, 2, 2025). <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1461097&dswid=7244>

- Newzoo. *Global Games Market Report*, 2024. <https://newzoo.com/resources/trend-reports/newzoos-global-games-market-report-2024-free-version>
- O'Donnell, John. *Gamergate and Anti-Feminism in the Digital Age*. (Switzerland: Palgrave Macmillan, 2022).
- Özdemir, Zeynep. "Türkiye'de Bilgi İletişim Teknolojileri Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Bir Feminist Teknobilim Perspektifi." *Alternatif Politika* 15, no. 3 (2023): 505-521. <https://doi.org/10.53376/ap.2023.19>.
- Prescott, Julie ve Jan Bogg. "Segregation in a Male-Dominated Industry: Women Working in the Computer Games Industry." *International Journal of Gender Science and Technology* 3, no. 1 (2011).
- Ruberg, Bonnie ve Amanda Phillips. "Not Gay as in Happy: Queer Resistance and Video Games." *Game Studies* 18, no. 3 (2017).
- Ruberg, Bonnie, ve Adrienne Shaw, der. *Queer Game Studies*. Minnesota: University of Minnesota Press, 2017.
- Salvini, Silvia. "Gender Discrimination." *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, der. Filomena Maggino. (Switzerland: Springer Nature, 2023), 2667–2671. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_1126.
- SER Türkiye. *Ar-Ge ve İnovasyonda Kadın Gücü Raporu*. (İstanbul: SER Türkiye, 2024). <https://sd.com.tr/wp-content/uploads/2024/03/SER-Turkiye-2024-Ar-Ge-ve-Inovasyonda-Kadin-Is-Gucu-Raporu.pdf>.
- Sevecan, Funda ve Nesrin Çilingiroğlu. "Sağlık Alanındaki Araştırmalarda Kullanılan Niteliksel Veri Toplama Yöntemleri." *Toplum Hekimliği Bülteni* 26, no. 1 (2007): 1-6.
- Shaw, Adrienne. *Gaming at the Edge: Sexuality and Gender at the Margins*

of Gamer Culture. Minneapolis, USA: University of Minnesota Press, 2014.

Sobczak, Anna. “The Queen Bee Syndrome, The Paradox of Women Discrimination on the Labor Market.” *Journal of Gender and Power* 9, no. 1 (2018): 51-61. <https://doi.org/10.14746/jgp.2018.9.005>.

Taylor, Nicholas, Jennifer Jenson, & Suzanne de Castell. “Cheerleaders/Booth Babes/Halo Hoes: Pro-Gaming, Gender and Jobs for the Boys.” *Digital Creativity* 20, no. 4 (2009): 239–252. <https://doi.org/10.1080/14626260903290323>.

Taylor, T. L. “Becoming a Player: Networks, Structure, and Imagined Futures.” *Beyond Barbie and Mortal Kombat: New Perspectives on Gender and Gaming*, der. Yasmin B. Kafai, Carrie Heeter, Jill Denner, Jennifer Y. Sun, (Cambridge, UK: MIT Press, 2008).

———. *Raising the Stakes: E-Sports and the Professionalization of Computer Gaming*. (Cambridge, UK: The Massachusetts Institute of Technology Press, 2012).

Tekeli, Şirin, & Duygu Paşaoğlu Baş. “Bilişim Sektöründe Kadının Yeri: Literatür Taraması.” *EKEV Akademi Dergisi* 55 (2020): 555-569.

Türkiye Oyun Sektörü Raporu. *Türkiye Oyun Sektörü Raporu*. (İstanbul, 2023). <https://www.turkiyeoyunsektoruraporu.com/tr/>.

UN Women. *Global Gender Gap Report*. UN Women, 2024. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024>.

Urhan, Banu. “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün İşçi Sendikaları İzdüşümleri.” *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 15, no. 56 (2015): 22-29.

- Vachon, Christyne. "Tiaras, Queen Bees, Imposters and the Board Room: Lean In & Women in Corporate Governance." *Journal of Business and Technology Law* 9, no. 2 (2014): 279-292.
- Vatandaş, Celalettin. "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı." *Istanbul Journal of Sociological Studies* 35 (2011): 29-56.
- Wajcman, Judy. *Technofeminism*. Cambridge, (UK: Polity, 2004).
- Weststar, Johanna, & Marie-Josée Legault. "Women's Experiences on the Path to a Career in Game Development." In *Feminism in Play*, der. Kishonna L. Gray, Gerald Voorhees, Emma Vossen, (Chicago, USA: Palgrave Macmillan, 2018), 105-123.
- World Health Organization. *World Health Organization*. Ekim, 8, 2024. <https://web.archive.org/web/20170130022356/https://apps.who.int/gender/whatisgender/en/>.
- Williams, Christine L. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions." *Social Problems* 30, no. 3 (1992): 253-267.
- Yıldırım alp, Sinem. "Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlar." *Sosyal Güvenlik Dergisi* 11, no. 2 (2021): 321-346. <https://doi.org/10.32331/sgd.1049046>.

Ek -1

Derinlemesine Görüşme Soruları

1. Kaç yaşındasınız?
2. Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?
3. Üniversite okudunuz mu? Eğer okuduysanız, hangi bölümden mezunsunuz?
4. Yüksek lisans ya da doktoranız var mı?
5. Sektörün hangi alanında çalışıyorsunuz?
6. Bu sektörü nasıl / neden tercih ettiniz?
7. İş yerinizde sizin haricinizde kaç tane kadın çalışıyor?

8. Şirket içerisindeki diğer çalışanlarla aranızdaki profesyonel ilişkiyi nasıl tanımlarsınız?
9. Oyun sektöründe erkek egemen bir yapı olduğunu düşünüyor musunuz? Eğer öyleyse neden?
10. Bu hegemonyanın sizi etkilediğini düşünüyor musunuz?
11. Etkiliyorsa, hangi alanlarda sizi etkiliyor?
12. İş yerinde *mobbinge* maruz kaldınız mı / kalıyor musunuz?
13. Size karşı tutumlarının cinsiyetinizle ilişkili olduğunu düşündüğünüz durumlar oluyor mu?
14. Diğer sektörlerle kıyasla bu sektöre özgü diyebileceğiniz zorluklar var mı?
15. Women In Games gibi oluşumlar hakkında neler düşünüyorsunuz?