



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**STEM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET
DENGESİ: ASYA-PASİFİK BÖLGESİNDEKİ
AKREDİTASYON KURUMLARINDA ÇALIŞAN
KADINLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

Funda ARSLAN

Danışman
Doç. Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ

İzmir

2025

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI
KADIN ÇALIŞMALARI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**STEM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET
DENGESİ: ASYA-PASİFİK BÖLGESİNDEKİ
AKREDİTASYON KURUMLARINDA ÇALIŞAN
KADINLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Funda ARSLAN

Danışman

Doç. Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ

İzmir

2025

Tez Değerlendirme Kurulu Jüri Üyeleri

Başkan (Danışman)	: Doç Dr.	Sevinç ÇIRAK KARADAĞ
Üye	: Prof. Dr.	Pınar FEDAKAR
Üye	: Prof. Dr.	Nilsen GÖKÇEN ULUK
Üye	: Prof. Dr.	
Üye	: Prof. Dr.	

Yüksek Lisans Tezinin kabul edildiği tarih:28/08/2025.....

ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Ege Üniversitesi tarafından kullanılan ‘bilimsel intihal tespit programı’ ile tarandığını ve hiçbir şekilde ‘intihal içermediğini’ beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Funda ARSLAN

ÖNSÖZ

Bu tez, akreditasyon kurumlarında görev yapan kadınların deneyimlerini inceleme fikriyle yola çıktığım gün başladı. Konu seçiminden itibaren araştırma sorularımı netleştirdim, ilgili literatürü taradım ve Asya-Pasifik bölgesindeki kurumlarla görüşme planını oluşturdum. Sürecin ilk adımında yarı yapılandırılmış görüşme formunu geliştirdim; ardından etik onayımı alarak çevrim içi görüşmelere geçtim. Katılımcıların içten paylaşımlarıyla zenginleşen verileri, içerik analizi yöntemiyle temalaştırdım ve kuramsal çerçeveye buluşturarak tez metnine dönüştürdüm.

Araştırma yolculuğum boyunca danışmanım Doç. Dr. Sevinç Çırak Karadağ'ın yönlendirici soruları, titiz geri bildirimleri ve cesaretlendirici yaklaşımı her aşamada sürecin ilerleyişini hızlandırdı.

Bütün aşamalarda bana cesaret veren aileme ve çalışma arkadaşlarıma minnettarım; onların desteği olmasaydı bu tez aynı güç ve kararlılıkla tamamlanamazdı.

İzmir, 2025

Funda ARSLAN

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, Asya-Pasifik bölgesindeki STEM alanında faaliyet gösteren akreditasyon kurumlarında toplumsal cinsiyet normlarının nasıl yeniden üretildiğini ortaya koymak ve bu bağlamda kadınların karşılaştığı fırsat eşitsizlikleri ile ayrımcılık deneyimlerini incelemektir. Araştırma nitel bir yaklaşımla, fenomenoloji (olgubilim) modeli kullanılarak yürütülmüştür. Çalışma grubu, Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon sektöründe çalışan ve STEM alanında uzmanlaşmış kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Amaçlı örneklemeye yöntemlerinden maksimum çeşitlilik tekniği kullanılmış; katılımcıların yaş, meslekî deneyim, pozisyon ve bölgesel dağılımlarına göre çeşitlilik sağlanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme verilerinin analizinde nitel analiz yöntemleri arasında yer alan içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; katılımcıların STEM'e yöneliminde bilimsel merak, topluma katkı arzusu ve kişisel gelişim gibi faktörlerin etkili olduğu; ancak kariyer sürecinde iş-aile dengesi, önyargılar ve temsil eksikliği gibi yapısal sorunlarla karşılaştıkları yönünde temalar ortaya çıkmıştır. STEM eğitiminin teknik yeterlilik kazandırarak kadınların sektöre entegrasyonunu kolaylaştırdığı, ancak liderlik pozisyonlarında hâlâ cinsiyet temelli engellerin bulunduğuna yönelik görüşlerin belirtildiği görülmüştür. Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaların katılımcıların deneyim ve gözlemlerine göre kültürel ve kurumsal farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır. Katılımcılar, bazı kurumlarda kapsayıcı stratejilerin daha görünür ve etkili olduğunu, bazılarında ise eşitlik politikalarının henüz sınırlı biçimde uygulandığını ifade etmiştir. Ayrıca, kadınların kariyer gelişimlerini desteklemek için profesyonel ağlara katılım, sürekli eğitim, gönüllülük faaliyetleri ve uluslararası deneyim fırsatları önemli bulunmuştur. Sonuç olarak, araştırma bulguları toplumsal cinsiyet eşitliğinin akreditasyon sektörü bağlamında farklı biçimlerde deneyimlendiğini göstermektedir. Gelecek araştırmalar için kültürler arası karşılaştırmalı çalışmalar, liderlik geçiş süreçleri, eşitlik politikalarının etkilerinin değerlendirilmesi ve psikososyal boyutların incelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler; STEM Meslekleri, Akreditasyon, Asya-Pasifik, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Çalışmaları

ABSTRACT

The primary aim of this study is to reveal how gender norms are reproduced within accreditation bodies operating in STEM fields in the Asia-Pacific region, and to examine women's experiences of inequality of opportunity and discrimination in this context. The research was conducted using a qualitative approach, specifically a phenomenological design. The study group consists of women working in the accreditation sector in the Asia-Pacific region who have specialized in STEM fields. The maximum variation technique, one of the purposive sampling methods, was employed to ensure diversity among participants in terms of age, professional experience, position, and regional distribution. Data were collected through a semi-structured interview form developed by the researcher. Content analysis, a qualitative data analysis method, was used to analyze the interview data. The findings indicate that scientific curiosity, a desire to contribute to society, and personal development were influential in participants' orientation toward STEM. However, themes also emerged highlighting structural challenges encountered during their careers, such as work-life balance, biases, and underrepresentation. While STEM education was found to facilitate women's integration into the sector by providing technical competence, participants emphasized that gender-based barriers persist in leadership positions. Based on participants' experiences and observations, gender equality practices in accreditation bodies in the Asia-Pacific region were found to vary across cultural and institutional contexts. Some institutions were perceived as implementing more visible and effective inclusive strategies, whereas others applied equality policies in only a limited manner. Moreover, professional networking, continuous education, volunteer activities, and international exposure were identified as important for supporting women's career development. In conclusion, the study demonstrates that gender equality is experienced in diverse ways within the accreditation sector. For future research, cross-cultural comparative studies, analyses of leadership transition processes, evaluations of the impact of equality policies, and investigations into psychosocial dimensions are recommended.

Keywords: STEM Professions, Accreditation, Asia-Pacific, Gender, Women's Studies

İçindekiler

Tez Değerlendirme Kurulu Jüri Üyeleri	ii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	v
Kısaltmalar Listesi	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN GENEL ÇERÇEVESİ.....	4
1.1. PROBLEM DURUMU VE LİTERATÜR ÖZETİ	4
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	8
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	9
1.4. SAYILTILAR	11
1.5. SINIRLILIKLAR	12
2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	13
2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE NORMLARI	13
2.1.1. Toplumsal Cinsiyetin Tanımı	13
2.1.2. Toplumsal Cinsiyetin Sosyal-Psikolojik Temelleri	15
2.1.2.1 Kuramsal Açılımlar	16
2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Normlarının İş Hayatına Etkisi	18
2.1.4. Toplumsal Cinsiyet ve Güç Dinamikleri	18
2.2. STEM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ.....	19
2.3. CAM TAVAN SENDROMU	21
2.4. AKREDİTASYON KURUMLARININ STEM'DEKİ ROLÜ	24
2.5. ASYA-PASİFİK BÖLGESİ.....	27
2.6. ASYA-PASİFİK BÖLGESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET	29
2.7. ORGANİZASYONEL YAPILAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET NORMLARI.....	31
2.8. KADINLARIN STEM ALANINDA TEMSİLİNİ ARTIRMA STRATEJİLERİ	33
3. BÖLÜM: YÖNTEM	36
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	36
3.2. ÇALIŞMA GRUBU	37
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	38
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ETİK PROSEDÜRLER	40

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	41
3.5.1. Geçerlik ve Güvenirlik	41
3.5.2. Araştırmacının Rolü.....	42
4. BÖLÜM: BULGULAR	44
4.1. BİRİNCİ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR.....	44
4.2. İKİNCİ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR	47
4.3. ÜÇÜNCÜ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR.....	50
4.4. DÖRDÜNCÜ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR.	52
4.5. BEŞİNCİ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR	54
4.6. ALTINCI ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR.....	57
5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE YORUM	59
6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	68
6.1. SONUÇ	68
6.2. ÖNERİLER	71
6.2.1. STEM Alanında Çalışan Kadınlara Yönelik Öneriler	71
6.2.2. STEM Sektöründeki Yöneticilere Yönelik Öneri.....	71
6.2.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	72
KAYNAKÇA.....	73
EKLER.....	82
GÖRÜŞME FORMU.....	82
TEŞEKKÜR.....	88
ÖZGEÇMİŞ	89

Tablolar Listesi

Tablo 1	: Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler
Tablo 2	: STEM Kariyer Başlangıcı Temasına Ait Bulgular
Tablo 3	: Sektörde Konumlar ve Etkileyen Faktörler Temasına Ait Bulgular
Tablo 4	: <i>Cinsiyetçi Önyargılar</i> Temasına Ait Bulgular
Tablo 5	: <i>Kadınlar Açısından STEM</i> Temasına Ait Bulgular
Tablo 6	: <i>Asya-Pasifik'te Toplumsal Cinsiyet</i> Temasına Ait Bulgular
Tablo 7	: <i>STEM'de Daha Fazla Temsil</i> Temasına Ait Bulgular

Kısaltmalar Listesi

STEM	: Science, Technology, Engineering and Mathematics
BM	: Birleşmiş Milletler
NSF	: National Science Foundation
Bkz.	: Bakınız
AJA	: American Journal Archaeology
Ed.	: Editör
Vd.	: Ve diğerleri
WEF	: World Economic Forum

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, modern toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişiminde temel bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, kadınların iş gücüne katılım oranları sektörler arasında eşit dağılmamakta; özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında kadınların temsili erkeklere kıyasla düşük kalmaktadır. Literatürde, kadınların STEM'deki düşük temsilinin biyolojik farklılıklardan ziyade sosyal, kültürel ve yapısal engellerden kaynaklandığına dair güçlü bulgular yer almaktadır (Ceci & Williams, 2011; Cheryan, Ziegler, Montoya & Jiang, 2017; UNESCO, 2017). Kadınların STEM alanlarında yeterince yer bulamaması yalnızca bireysel kariyer gelişimleri açısından değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde eşitlik, bilimsel üretkenlik ve ekonomik kalkınma açısından da kritik bir sorun olarak değerlendirilmektedir.

STEM alanları, birçok bağlamda hâlâ “erkek mesleği” olarak algılanmakta; erkekler hem sayıca hem de karar alma ve liderlik pozisyonlarında daha baskın roller üstlenmektedir (Diekman, Brown, Johnston & Clark, 2010; Ceci, Ginther, Kahn & Williams, 2014). Bu algı, kadınların kariyer hedeflerini sınırlamakla kalmayıp bilimsel ve teknolojik ilerlemenin çeşitliliği teşvik eden bir ortamda gerçekleşmesini de engellemektedir. Çeşitlilik, inovasyonun ve problem çözme kapasitelerinin artmasında önemli bir faktör olarak öne çıkarken, kadınların bu alanlarda dışlanması toplumsal kaynakların etkin kullanılmaması anlamına gelmektedir. Çeşitli araştırmalar, STEM alanındaki toplumsal cinsiyet dengesizliğinin giderilmesinin yalnızca bireysel kariyerler açısından değil, aynı zamanda kapsayıcı büyüme ve sürdürülebilir kalkınma açısından da kritik bir gereklilik olduğunu vurgulamaktadır (Cheryan vd., 2017; WEF, 2025). Bu nedenle STEM alanındaki eşitlik meselesi, yalnızca kadın hakları ya da bireysel fırsatlar bağlamında değil, aynı zamanda toplumların gelecekteki rekabet gücüyle de yakından ilişkilidir.

STEM'de kadınların düşük temsiliyetinin ardında toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, önyargılar, aile ve eğitim sürecinde edinilen roller, iş yaşamındaki görünmez bariyerler ve örgütsel kültürlerdeki erkek egemen normlar bulunmaktadır (Cheryan vd., 2017; UNESCO, 2017). Kadınların STEM kariyerlerinde karşılaştıkları engellerin başında cam tavan etkisi, sürekli kendini kanıtlama zorunluluğu, iş-yaşam dengesi sorunları ve fırsat eşitsizlikleri gelmektedir (Eagly & Carli, 2007; Herman & Lewis, 2012). Özellikle liderlik ve karar alma mekanizmalarında erkeklerin daha

fazla temsil edilmesi, kadınların kariyer gelişimini sınırlandırmaktadır (Ceci & Williams, 2011; WEF, 2025). Böylece STEM’de kadın temsiliyetinin düşük kalması yalnızca bireysel faktörlerle değil, sistematik ve kurumsal bariyerlerle açıklanabilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmadıkça STEM alanlarının hem insan kaynağı hem de yenilikçilik açısından eksik kalacağına işaret etmektedir.

Asya-Pasifik bölgesi, hızlı ekonomik ve teknolojik gelişimiyle STEM yoğun sektörlere ev sahipliği yapan önemli bir coğrafyadır (McDougall, 2021). Asya-Pasifik bölgesi, hızlı ekonomik ve teknolojik gelişimiyle STEM yoğun sektörlere ev sahipliği yapan önemli bir coğrafyadır (McDougall, 2021). Bölgenin dinamik yapısı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri barındırması ve kültürel çeşitliliği nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından çeşitli ve heterojen bir tablo sunmaktadır. Bu çeşitlilik, STEM alanlarında kadınların temsiline dair farklı deneyimlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Literatürde bazı ülkelerde kadınların STEM’e katılımının görece yüksek seyrettiği, bazı ülkelerde ise geleneksel cinsiyet rollerinin kadınların bu alanlara katılımını sınırladığına dikkat çekilmektedir. Dolayısıyla Asya-Pasifik bölgesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunu analiz etmek ve farklı bağlamların kadınların STEM deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini incelemek açısından önemli bir araştırma alanı olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda, STEM’in düzenleyici ve denetleyici boyutunda yer alan akreditasyon kurumları, tarafsızlık ve nesnellik ilkeleri çerçevesinde hizmet vermesi beklenen organizasyonel yapılar olarak öne çıkmaktadır. Akreditasyonun temel amacı, uluslararası kabul görmüş standartlara dayalı olarak uygunluk değerlendirmesi yapmak ve kalite güvencesini sağlamaktır. Ancak tarafsızlık iddiasına rağmen bu kurumların da toplumsal cinsiyet normlarını yeniden üretebilme ihtimali göz ardı edilmemelidir. Akreditasyon kurumlarında kadınların temsili, eşitliğin yalnızca normatif düzeyde değil, aynı zamanda pratikte ne ölçüde sağlandığını görmemizi sağlayan bir test alanı oluşturmaktadır.

Ayrıca, uygunluk değerlendirme ekosistemindeki üst konumu dikkate alındığında, akreditasyon kurumlarında kadınların nasıl algılandığı ve deneyimlendiği üzerine odaklanmak, araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu kurumlarda kadınların

yaşadıkları deneyimlerin ortaya konulması, bir yandan STEM’de kadınların genel temsiliyetine ışık tutarken, diğer yandan literatürde oldukça sınırlı incelenmiş olan akreditasyon sektörünün toplumsal cinsiyet boyutunu görünür kılmaktadır. Nitekim mevcut literatürde STEM’de kadınların düşük temsiliyeti üzerine çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, akreditasyon kurumları özelinde bu konuyu ele alan araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bu nedenle bu tez, bir yandan genel olarak organizasyon yapılarında kadınların konumlarını toplumsal cinsiyet perspektifiyle irdelemeyi, diğer yandan da akreditasyon sektörüne dair özgün veriler ve bakış açıları sunmayı amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma Asya-Pasifik bağlamında akreditasyon kurumlarında çalışan kadınların deneyimlerini merkeze alarak toplumsal cinsiyet normlarının nasıl yansımalar bulduğunu incelemektedir. Bu yönüyle tez hem literatürdeki bir boşluğu doldurmayı hem de STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarına farklı bir kurumsal bağlam üzerinden katkı sunmayı hedeflemektedir.

1. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

Bu bölüm, çalışmanın kavramsal konumunu özetleyerek araştırmanın temellendiği sorun alanını, amaç ve önemini, ayrıca varsayım ve sınırlılıklarını sistematik biçimde sunmak üzere oluşturulmuştur. İlk aşamada, Asya-Pasifik bölgesindeki STEM odaklı akreditasyon kurumlarında toplumsal cinsiyet normlarının nasıl taşındığı ve yeniden üretildiğine dair mevcut literatürün ortaya koyduğu boşluklar kısaca tanıtılmakta; böylece araştırmanın çıkış noktası ve özgün katkısı somutlaştırılmaktadır. Devamında, çalışmanın temel sorunsalına yanıt aramak üzere belirlenen araştırma soruları, söylemsel ve ampirik bağlamda gerekçelendirilmekte; incelemenin disiplinlerarası niteliği ile feminist kuramsal bakışını kısaca tanıtarak, araştırma sorularının kuramsal gerekçesini ortaya koymaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU VE LİTERATÜR ÖZETİ

Liberal feminist teorilerde sıkça irdelendiği üzere, kadınların özel alandan kamusal alana geçmesi çok uzak tarihli değildir. Kadının kamusal alandan uzak tutuluşunun tarihsel süreçte birçok nedeni sıralanabilir. Bunların sonucunda ise özellikle Sanayi Devrimi ile kamusal alan eril, özel alan dişil hale gelmiştir. Kadınların kamusal alana, yani profesyonel iş hayatına girmesi de bu yüzden gecikmeli olmuştur. Kurumsal yapılanmaların incelendiği literatürde, bu yapıların toplumsal cinsiyet açısından nötr inşa edildiği varsayılmıştır. Feminist yazın ise bunun aksini göstermiş; toplumsal cinsiyet bazlı ayrıcalıkların kurumsal yapıya işlenmiş olduğunu ortaya koymuştur. Tarihsel olarak erkeğin kurallarıyla düzenlenen kamusal hayatın “nötr” kabul edilmesi feministlerce eleştirilmiştir (Acker, 1990; Kelan, 2009; Lewis, Benschop, & Simpson, 2017).

Joan Acker’ın bu alanda yazdığı “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations” makalesi, iş yerlerinde toplumsal cinsiyet etkisini çeşitli boyutlarıyla ele almasından dolayı önem taşımaktadır. Organizasyonların toplumsal cinsiyetten bağımsız olmadığını aksine cinsiyet normları üzerinden işlediğini çeşitli biçimleriyle derinlemesine gösterir (Acker, 1990). Kadınlar, önemli pozisyonlar elde ettiklerinde ise toplumsal erkek normlarına uyan şekilde davranır. Aksi halde edindikleri pozisyonu uzun vadede koruyamazlar ya da bekledikleri değeri göremezler. Toplumsal cinsiyet faktörünün kurumsal yaşamı etkileyen bir unsur olarak göz ardı edilmesinin ve hatta bu faktörden bağımsız gibi algılanmasının sebebinin bu

alanların erkekler tarafından yönetilmesi olduğunu anlayabiliriz. Üretilen bu yapılanmalar erkek aklı ve etiğiyle oluşturulduğundan, böyle bir algının sebebi ancak feminist söylemler devreye girdiğinde ortaya çıkmaktadır. Acker'ın (1990) da vurguladığı üzere, meslekler ve kurumsal hiyerarşi aslında soyut kavramlardır. Bu yapıları işletenler ise çalışan kişilerdir. Buna göre, kuruluşlardaki çarkı döndürmesi için ideal çalışan, hayatının merkezine işi koymuş kişilerdir. Sosyal hayata baktığımızda ise evi ve aileyi idare etmesi gereken kadının bu durumda ideal bir çalışan olarak görülemeyeceği de ortadadır. Günümüzde toplumsal cinsiyet tartışmalarında çok yönlü ve kapsayıcı incelemeler yapılırsa bile Acker'ın ortaya koyduğu soyut çalışan kimliği, yani ideal çalışan tanımı, hâlâ erkek kimliğiyle örtüşmektedir. Bu, kurumsal yapıların toplumsal cinsiyet faktörünün henüz yeterince incelenmediği ve anlaşılmadığına işaret etmektedir.

İş hayatındaki çalışan kimliği ve onaylanan rollerle ilişkilendirilen özellikler genel çerçevede daha aktif özellikler olarak nitelendirilebilir. Bu da “uyusal” ve “bağımlı” olarak nitelendirilen kadına nazaran erkeği daha uygun adaylar yapar (Günindi Ersöz, 2015). Bu aktiflik ve pasiflik ikilemi, meslek gruplarının da toplumsal cinsiyetle şekillenmesine sebep olmuştur. Daha aktif, saldırgan, akla ve yönetime dayalı işler erkek mesleği olarak nitelendirilirken, kadınlar bakım verici ve duygusal etiketlerinden kurtulamadıkları için hemşirelik, sekreterlik gibi “kadın meslekleri”ne yönlendirilir. Özellikle fen, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarında hem akademik hem de kurumsal kariyer yapan kadınların sayısı erkeklere oranla bir hayli azdır. Bu durumu çeşitli senelerde yayınladığı raporlarda National Science Foundation (NSF) da gözler önüne sermiştir. Amerika Birleşik Devletlerindeki iş gücünü 2020 yılı için değerlendiren bir raporunda, kadınların psikoloji ve sosyal bilimlerde işgücünün yarısından fazlasını oluşturduğu fakat bilgisayar, matematik, mühendislik, fizik alanlarında bu oranın yüzde 16'ya kadar düştüğü görülmektedir (NSF, 2020).

Aynı şekilde US Bureau of Labor Statistics (Amerika İş İstatistikleri Bürosu) 2021 yılı verilerine göre, yazılım geliştiricilerin %18,7'si, üst düzey yöneticilerin %27,6'sı ve avukatların %36,4'ü kadinken, kayıtlı hemşirelerin %88,9'u, ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin %80,5'i kadındır. Bu da yine erkeklerin STEM alanında sayılarının

daha fazla olduğunu, kadınların ise sağlık hizmetleri, ilköğretim alanlarına yöneldiğini kanıtlamaktadır (Çelik, Beyazbulut ve Kandaz, 2021).

Erkek tekelinde görülen STEM alanı hem profesyonel yaşama katılım hem de organizasyon yapıları açısından incelemeye değer sorular ve konular barındırmaktadır. Mühendis Kadınlar Topluluğunun dergisi olan *SWE Magazine*'de yayımlanan 2022 yılına ait literatür özetinde de bu konulara geniş yer verilmekte; kadınların matematik ve bilgisayar bilimlerindeki performans ve özgüvenleri, araştırmaların biyolojik farklılıklardan ziyade toplumsal cinsiyet boyutuna yönelmesi ve STEM alanında kadın istihdamına ilişkin gelişmeler tartışılmaktadır (Meiksins, Garcia, Huggins, Menon, & Ryan, 2023). Bu tablo, alan yazının giderek çeşitlendiğini göstermektedir. Nitekim Cheryan, Ziegler, Montoya ve Jiang (2017) yaptıkları kapsamlı derlemede, STEM alanları arasındaki cinsiyet dengesizliklerinin kültürel inançlar, stereotipler ve alan iklimleriyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer biçimde, Ceci ve Williams (2011) biyolojik farklılıkların belirleyici olmadığı; kadınların STEM'deki temsiliyetini daha çok sosyo-kültürel faktörler ve yapısal bariyerlerin şekillendirdiğini göstermiştir.

STEM alanına giren akreditasyon ise basitçe uluslararası standartların temel alındığı ve bu standartların uygulamalarının değerlendirildiği bir sektördür. Bu tezde bahsi geçecek olan akreditasyon, üniversitelerin ve zorunlu alanların gerektirdiği değil gönüllü alanları kapsayan akreditasyondur. Bu sektörde yapılan iş, temelinde uluslararası kabul görmüş kurallara göre uygunluk değerlendirmesi yapmaktır. Bu kapsamda laboratuvarlar, muayene kuruluşları, tıbbi kurumlar ve mühendislik gerektiren çeşitli alanlarda faaliyet gösterirler. Bu sektörde çalışan kişiler fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanları ile ilgili uzman kişilerdir. Bu sektörde profesyonellik, tarafsızlık, deneyim ve bilgi birikimi, rasyonel olma öne çıkan özelliklerdir. Feminist örgütlenme literatürü, bu tür niteliklerin tarihsel olarak erkeklikle ilişkilendirildiğini; kadınlara ise duygusallık ve bakım rolleri atfedildiğini ortaya koymaktadır (Acker, 1990; Ridgeway, 2011). Bu perspektiften bakıldığında, nesnellik ve teknik uzmanlık üzerine kurulu akreditasyon gibi alanların da kültürel algılarda erkek normlarıyla daha kolay örtüştüğü, kadınların ise bu niteliklerle daha az ilişkilendirildiği söylenebilir.

Organizasyonel yapı bağlamında, Rosabeth Kanter ve Moss Kanter, yöneticilere atfedilen belirli özellikleri “erkek etiği” olarak adlandırılan bir çerçevede tanımlamıştır. Bu etik, genellikle erkeklerin sahip olduğuna inanılan ve etkili organizasyonlar için temel kabul edilen niteliklere odaklanmaktadır. Bu özellikler arasında sorunlara pragmatik ve kararlı bir şekilde yaklaşabilme, analitik düşünme yeteneğiyle planlama ve soyutlama yapabilme, kişisel ve duygusal faktörleri görev başarısı uğruna dışarıda bırakabilme ve problem çözme ile karar alma süreçlerinde bilişsel üstünlük yer almaktadır (Kanter, 1974).

Postmodern feminist teorisyenlerin vurguladığı güç-bilgi ilişkisi bağlamında ise, kadınların bu bilgiye erişimden dışlanması, erkeklerin bilgiye dayalı mesleklerdeki hakimiyetini pekiştirmiştir (Çetinel ve Ersoy Yılmaz, 2016). Bu bağlamda, hiyerarşik yapılarla şekillenen kurumsal düzenlerde, güç dinamiklerinin sürekliliği için tercih edilen niteliklerin genellikle erkeklere atfedilen özellikler olduğu görülmektedir. Örneğin, bir üretim tesisinde yöneticilik pozisyonu için çalışanlar üzerinde otorite kurabilme, hızlı ve etkili kararlar alabilme ve esnek çalışma saatlerine uyum sağlama gibi özellikler beklenmektedir (Ely ve Meyerson, 2000). Bu durum, bu tür pozisyonlar için genellikle kadınların ilk tercih edilmemesi sonucunu doğurmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, başlangıçta toplumsal cinsiyet açısından nötr olarak kabul edilen organizasyon yapılarının aslında nötr olmadığı sonradan anlaşılır. Bu yapılar hem kendi doğası gereği hem de sektörel/alansal getiriler ile toplumsal cinsiyet normları ve pratiklerinin tekrar üretildiği yerler haline gelir. Bu kuramsal çıkarımlar, bölgedeki güncel verilerle de desteklenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak amacıyla veri toplama ve analizleri yapan Equileap şirketi 2022 yılında Asya-Pasifik bölgesinde bir çalışma yürütmüştür. Asya-Pasifik bölgesindeki iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki durumu değerlendiren *Gender Equality in Asia-Pacific* (Asya-Pasifik'te Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) adlı rapor, beş ülkeden elde edilen verilerle hazırlanmıştır (Van Maasdijk, 2022, s. 6). Raporda, bölgedeki cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin dengesiz olduğu vurgulanmıştır. Bölge genelinde iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda düşük bir performans sergilendiği ve ortalama cinsiyet eşitliği puanının yalnızca %33 olduğu belirtilmiştir. Üst yönetim seviyelerinde kadınların temsil oranının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir; kadınlar CEO pozisyonlarının sadece %4'ünü, CFO

görevlerinin %10'unu ve yönetim kurulu başkanlıklarının %5'ini üstlenmektedir. Ek olarak, Asya-Pasifik bölgesindeki şirketlerin yalnızca %9'unun cinsiyetler arası ücret farkını açıkladığı, %1'den azının ise bu farkı ortadan kaldırmayı başardığı ifade edilmiştir. Bu bulgular, bölgedeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut eksiklikleri ve iyileştirme gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında UNECE'nin toplumsal cinsiyet ve standartlar üzerine yayımladığı politika belgeleri (2019), standart geliştirme süreçlerinde kadınların katılım eksikliğini gündeme getirmektedir. Bu belgeler doğrudan akreditasyonu konu almasa da standartlar ve uygunluk değerlendirmesi alanında toplumsal cinsiyet farkındalığının henüz yeterince kurumsallaşmadığını göstermesi açısından önem taşımaktadır. Bu belgelerde standartlar geliştirilirken kadınların yeteri kadar temsil edilmediği ve kadınların çoğunlukta olduğu çalışma alanlarında standardizasyona önem verilmediği de belirtilmiştir. Bu durum, yukarıdaki raporun çıktılarıyla birleştirildiğinde akreditasyon alanında hem temel olarak kullanılan standartların cinsiyet temelli ayrımcı olduğunu hem de çalışma ortamının cinsiyet eşitliği sağlayamadığını görürüz.

Akreditasyon alanında “ideal” olarak tanımlanan özelliklerin çoğu, alt metinde erkeklere atfedilen niteliklerle örtüşmekte; bu durum, Asya-Pasifik bölgesinde gözlenen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle birleşerek çalışma hayatındaki ayrımcılık ve dengesizliklerin somut bir örneğini oluşturmaktadır. Bu nedenle STEM alanında çalışan kadınlar için akreditasyon sektörü incelenmeye değer bir alandır; çünkü tarafsız kurallar üzerine kurulu olması beklenen bu sektörün dahi toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarından bağımsız olmadığı görülmektedir. Bu tez, bir yandan genel olarak organizasyon yapılarında kadınların konumlarını çeşitli açılardan irdelemeyi, diğer yandan ise literatürde az sayıda çalışma bulunan akreditasyon sektörünü yeni veriler ve bakış açılarıyla ele almayı hedeflemektedir. Literatürde akreditasyon sektörünün toplumsal cinsiyet boyutu sınırlı incelenmiş olup, bu çalışma söz konusu boşluğu Asya-Pasifik bağlamında nitel verilerle doldurmayı amaçlamaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, Asya-Pasifik bölgesinde STEM alanında faaliyet gösteren akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet normlarını nasıl taşıdığı ve

yeniden ürettiğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda kadınların karşılaştıkları fırsat eşitsizlikleri ve ayrımcılık deneyimlerini derinlemesine incelemek, kurumların toplumsal cinsiyet algılarını belirlemek ve bu alanlarda kadın temsiliğini artırmaya yönelik stratejik öneriler geliştirmek hedeflenmektedir.

Bu bağlamda şu alt araştırma sorularına cevap aranacaktır;

1. Akreditasyon sektöründe STEM alanında çalışan kadınların kariyerlerine başlama sürecinde motivasyon kaynakları nelerdir?
2. STEM alanına giren sektörlerde kadınlar erkeklere kıyasla kendilerini hangi konumlarda bulmaktadır?
3. STEM alanında çalışan kadınlara yönelik ön kabuller var mıdır? Varsa hangi ön kabuller kadınları bu alanda çalışmalarını etkilemektedir?
4. Akreditasyon sektöründe STEM alanında erkekler ile kıyaslandığında çalışan kadınların karşılaştıkları avantajlar/dezavantajlar nelerdir?
5. Asya-Pasifik bölgesindeki yerleşik olan akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet açısından izlediği politika ve davranışlar nelerdir? Kültürel farklılıkların bu politika ve davranışlarla bağlantısı var mıdır?
6. Kadınların STEM alanında ve akreditasyon sektöründe daha fazla temsil edilmesini sağlayabilecek politikaları ve stratejiler nelerdir?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kadınların STEM alanlarındaki temsil eksikliği, küresel ölçekte ele alınması gereken kritik bir sorundur. Özellikle liderlik pozisyonlarında kadınların varlığının düşük olması, bu alandaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gözler önüne sermektedir. Hayes (2023) çalışmasında, STEM liderlik pozisyonlarında kadınların yetersiz temsili üzerine yoğunlaşarak, bu durumun altındaki yapısal ve kültürel engelleri incelemiştir. STEM alanındaki kadınların azınlıkta olması, sadece bireysel kariyer gelişimini değil, aynı zamanda bu alanların toplumsal katkısını da sınırlamaktadır. Bu bağlamda, STEM sektöründeki kadınların karşılaştığı sorunların daha derinlemesine anlaşılması, çözüm stratejileri geliştirilmesi için gereklidir.

STEM alanında kadınların az temsil edilmesi, yalnızca sektörel bir sorun değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında geniş kapsamlı bir sorundur. Öçalır (2017), kadınların "cam tavan sendromu" ile nasıl mücadele ettiğini ve bu engelin iç iletişim ve liderlik bağlamında ne gibi sonuçlar doğurduğunu tartışmaktadır. STEM

sektöründe kadınların kariyerlerinde ilerleyebilmesi için, yalnızca bireysel çabalar değil, aynı zamanda kurumsal politikaların da önemli bir rol oynadığı açıktır. Bu durum, STEM alanında akreditasyon sektörlerinde de benzer şekilde gözlenmektedir. Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici politika ve davranışları, bu eşitsizliklerin azaltılmasında kritik bir etkiye sahiptir. Akreditasyon sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı avantajlar ve dezavantajlar, bu alandaki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Süleymanoğlu-Kürüm ve Rumelili (2018), diplomaside kadınların yerini ve egemen maskülen normların kadınlar üzerindeki etkisini incelerken, normların değişim süreçlerine vurgu yapmıştır. STEM ve akreditasyon sektörlerinde benzer şekilde erkek egemen normların etkisi, kadınların profesyonel ilerlemesini kısıtlayıcı bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, kültürel bağlamda ele alınması ve bu bağlamda farkındalık yaratılması büyük önem taşımaktadır.

Thomas (2017), STEM sektöründe liderlik pozisyonlarına yükselen kadınların başarılarını destekleyen stratejileri inceleyerek, bu alandaki kadın temsiliğini artırmaya yönelik pratik çözümler sunmuştur. Bu bağlamda, Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin politik düzeyde desteklenmesi, sektördeki cinsiyet dengesizliğini gidermek adına kritik bir adımdır. Özellikle bölgedeki kültürel farklılıkların bu politikalar üzerindeki etkisinin anlaşılması, daha kapsayıcı stratejiler geliştirilmesine olanak sağlayabilir. Tolonguç (2020) çalışmasında, yönetim ve organizasyon alanında kadın çalışmaları üzerine yaptığı içerik analizi, kadınların kurumsal yapı içerisindeki rollerine ve bu rolleri sınırlayan faktörlere dikkat çekmektedir. STEM ve akreditasyon sektörlerinde kadınların daha iyi temsil edilebilmesi, sadece bireylerin değil, organizasyonel yapıların da dönüştürülmesini gerektirir. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sektörel ve kültürel engelleri ortaya koymayı ve çözüm yolları önermeyi hedefleyerek literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

İş hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitliği ve dengesi konularında alan yazında özellikle son birkaç yıl içinde artan çalışmalar bulunmaktadır (Ecevit, 2021). Bu ulusal ve uluslararası çalışmalar genel çerçeveyi ve belirli teorileri anlamak için yarar sağlamıştır. Yapılacak olan çalışmalar için de yol gösterici nitelik taşırlar. Bu tez

alışmasında kadınların modern iş hayatına giriş evresinden başlayarak günümüzdeki örneklere bakılacak ve teorik bir zeminle bu mesele incelenmiş olacaktır. Tutarlılık ve bütünlük açısından, bu çalışma için coğrafi, sektörel ve incelenen kadın grubu açısından sınırlamalar belirlenmiştir. Asya-Pasifik bölgesindeki kültür çeşitlilikleri ve farklılıkları, bunların toplumsal cinsiyet olgusuyla birleşip çalışma hayatında ne gibi farklar yarattığını incelemek için ilginç bir skala sunacaktır. Kadın grubu olarak STEM alanında çalışan kadınların seçilmesindeki hedef ise erkeklerin baskın ve “erkeklerle ait” olduğu düşünölen bir disiplinde kadınların kendilerini nasıl var ettiklerini ve ne tür taktikler izlediklerini de gözlemleyebilmektir.

Bu bağlamda, kadınların STEM ve akreditasyon sektörlerinde temsil durumlarının tespiti, yaşadıkları deneyimlerin incelenmesi ve daha fazla temsil edilmesini sağlamak için alınacak önlemlere yönelik yapılan çalışmalar, sadece bu alanların gelişimine değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik küresel çabalara da katkıda bulunacaktır. Pratikte ise, akreditasyon alanında bu tür çalışmaların azlığı dikkat çekici olduğundan, bu çalışma bu alandaki bilgi birikiminin genişlemesine katkıda bulunacaktır. Günümüzde kadınların çalışma hayatları üzerine çeşitli iş dalları özelinde incelemeler yapılmıştır, fakat bu tez yeni bir sektörü değerlendirmeyi hedeflemektedir. Akreditasyon sektörü kapsamında henüz yeni başlayan toplumsal cinsiyet incelemeleri için yararlı örnekler sunulması beklenmektedir.

1.4. SAYILTILAR

Bu araştırma aşağıdaki sayılıtlar temelinde yürütölmüştür:

- Katılımcıların verdikleri yanıtların samimi ve doğru olduğu kabul edilmektedir.
- Görüşme yoluyla elde edilen verilerin, STEM alanında çalışan kadınların deneyimlerini ve kurumsal yaklaşımları yansıttığı varsayılmaktadır.
- STEM geçmişi olan kadınların mesleki gelişim süreçlerine ilişkin paylaşımları, araştırma sorularını yanıtlamada yeterli derinliğe sahiptir.
- Kurumlar arası kültürel ve yapısal farklılıklar, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının şekillenmesinde araştırma kapsamında temsil edilmektedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın kapsamı aşağıdaki sınırlılıklarla belirlenmiştir:

- Araştırma yalnızca akreditasyon sektöründeki tanımıyla Asya-Pasifik bölgesi olarak belirlenen sınırlar içerisindeki akreditasyon kurumlarında çalışan kadınlarla sınırlıdır; farklı bölgelerdeki kurumlar bu kapsamın dışındadır.
- Katılımcı sayısı nitel araştırma ilkelerine uygun olarak belirlenmiştir.
- Veriler, araştırma süresi içinde ulaşılan katılımcıların görüşleriyle sınırlıdır; farklı zaman dilimlerinde veya koşullarda yapılacak benzer çalışmalar farklı sonuçlar doğurabilir.
- Görüşmeler ayrıntılı yazılı notlar şeklinde kaydedilmiş ve sonrasında transkript haline getirilmiştir. Bu durum, bazı ifadelerin sözel bütünlüğünün eksik yansıtılmasına yol açabilecek bir sınırlılık olarak değerlendirilmiştir. Ancak bu sınırlılık, notların hemen görüşme sonrasında ayrıntılı biçimde yazıya aktarılması, elde edilen transkriptlerin katılımcı doğrulaması ile teyit edilmesi ve kodlama sürecinde ikinci bir araştırmacı tarafından çapraz kontrol yapılması ile mümkün olduğunca azaltılmaya çalışılmıştır.
- Kurumsal politikalar üzerine yapılan değerlendirmeler, katılımcıların kişisel gözlemleri ve deneyimlerine dayanmaktadır; resmi belge ve politika analizleri kapsam dışıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yorumlar, kadın çalışanların bakış açılarıyla sınırlıdır; erkek çalışanların görüşleri araştırmaya dâhil edilmemiştir.

2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE NORMLARI

2.1.1. Toplumsal Cinsiyetin Tanımı

Toplumsal cinsiyet, bireylerin biyolojik cinsiyetlerine bağlı olarak toplum tarafından atfedilen roller, sorumluluklar, davranışlar ve beklentiler bütünüdür (Vatandaş, 2007). Bu kavram, biyolojik cinsiyetin ötesinde, toplumsal normlar ve kültürel kodlarla şekillenmektedir. Biyolojik cinsiyet, bireyin doğuştan sahip olduğu anatomik ve genetik farklılıkları temel alırken; toplumsal cinsiyet, bu farklılıkların kültürel yorumlarını ve anlamlandırılmasını kapsamaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak toplumdaki konumunu belirleyen sosyal bir yapıyı temsil etmektedir (Hayes, 2023). Biyolojik cinsiyet, insanın genetik kodları ve fiziksel özellikleriyle tanımlanırken, toplumsal cinsiyet, bu biyolojik özelliklere dayanarak toplumsal değerlerin bireylere yüklediği anlamları kapsamaktadır. Örneğin, kadınların biyolojik olarak annelik yapma kapasitesine sahip olması, onların toplumsal olarak bakım ve ev içi rollerle özdeşleştirilmesine neden olmaktadır. Bu durum, biyolojik farklılıkların toplumsal normlarla nasıl genişletildiğini ve yeniden üretildiğini göstermektedir (Öçalır, 2017).

Toplumsal cinsiyet, sosyal bilimlerde özellikle feminist teori ile birlikte detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Feminist teori, toplumsal cinsiyetin biyolojik determinizmden ziyade, toplumsal süreçler ve kültürel normlar üzerinden şekillendiğini savunmaktadır (Uluocak ve Bulut, 2011). İlk dalga feminizm, kadınların siyasi ve yasal haklarına odaklanırken, ikinci dalga feminizm toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha derin yapısal ve kültürel boyutlarını sorgulamaktadır. Üçüncü dalga feminizm ise, toplumsal cinsiyetin çok boyutlu yapısını, farklı kimlikler ve kesişimsel perspektifler üzerinden ele almaktadır (Ferguson, 2017). Toplumsal cinsiyetin feminist teori bağlamında ele alınması, bu kavramın toplumsal değişimdeki rolünü de açıklamaktadır. Feminist hareketler, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanmasını ve eşitlikçi bir toplum inşasını hedeflemektedir. Toplumsal cinsiyetin bireylerin özgürleşmesine ve eşit fırsatlara ulaşmasına olan etkisi, feminist teorinin temel bir araştırma alanını oluşturmaktadır (Çetinel ve Yılmaz, 2016).

Toplumsal cinsiyet kavramının tarihsel gelişimi, sosyolojik ve antropolojik araştırmalarla zenginleşmiştir. 20. yüzyılın ortalarından itibaren toplumsal cinsiyet, kültürel normların bireylerin kimliklerini ve davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamak için önemli bir araç haline gelmiştir. Simone de Beauvoir, "*Kadın doğulmaz, kadın olunur*" sözüyle toplumsal cinsiyetin öğrenilen bir süreç olduğunu vurgulamaktadır (Simons, Benjamin & Beauvoir, 1979). Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyetin sabit değil, aksine değişken ve topluma göre farklılaşan bir olgu olduğunu göstermektedir. Toplumsal cinsiyetin sosyal bir inşa olduğu fikri, bireylerin cinsiyet kimliklerini ve rollerini toplumsal normlar üzerinden öğrendiğini öne sürmektedir (Butler, 2009). Çocukluk döneminde başlayan sosyalizasyon süreci, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini benimsemelerinde kritik bir rol oynamaktadır. Aile, okul, medya ve dini kurumlar, bu süreçte temel aktörler olarak yer almaktadır. Örneğin, erkek çocukların daha bağımsız ve rekabetçi olmaya teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet normlarının bir sonucu olarak görülmektedir (Thomas, 2017). Bu toplumsallaşma süreçleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de temelini oluşturmaktadır. Toplumun erkeklere ve kadınlara atfettiği farklı değerler, eşit olmayan bir güç dağılımına yol açmaktadır. Kadınların genellikle özel alanla ilişkilendirilmesi, erkeklerin ise kamusal alanda güçlü bir konuma sahip olması, bu güç dinamiklerini açıklamaktadır. Bu durum, patriyarkal sistemlerin toplumsal cinsiyet ilişkilerini nasıl şekillendirdiğini ve pekiştirdiğini göstermektedir (Hayes, 2023).

Toplumsal cinsiyet normları, bireylerin sosyal, ekonomik ve politik hayattaki konumlarını belirlemede etkilidir. Kadınların iş gücüne katılımında karşılaştıkları engeller, toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Erkeklerin ise duygusal ifade yetilerinin sınırlanması, toplumsal normların bireysel kimliklere olan etkisini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet, sadece kadınlar için değil, erkekler için de sınırlayıcı bir yapı sunmaktadır (Sezgin, 2015).

Toplumsal cinsiyetin kavramsal çerçevesi, yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal ve yapısal düzeyde de incelenmektedir. Kültürel normlar, yasal düzenlemeler ve ekonomik politikalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ya güçlendirmekte ya da azaltmaktadır (Öçalır, 2017). Örneğin, kadınların siyasi

temsilde düşük oranlarda yer alması, bu eşitsizliğin yapısal bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Küreselleşme ve modernleşme süreçleri, toplumsal cinsiyet normlarını yeniden şekillendirmektedir. Kadınların eğitim ve iş hayatında daha aktif roller üstlenmesi, bu süreçlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu değişim, her kültürde eşit bir şekilde yaşanmamakta ve geleneksel toplumsal cinsiyet normlarının hala güçlü olduğu toplumlarda, eşitsizlikler devam etmektedir (Bal, 2014).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyetin Sosyal-Psikolojik Temelleri

Toplumsal cinsiyetin sosyal-psikolojik temelleri, bireylerin topluma katılım süreçlerinde karşılaştıkları öğrenilmiş davranışlar ve beklentilerle şekillenmektedir. Cinsiyetin toplumsal inşası, bireylerin toplumsal yaşamda yer edinmesini sağlayan toplumsallaşma süreçleri ile yakından ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Lorber, 2018). Toplumsallaşma süreçleri, bireylerin toplumsal norm ve değerleri öğrenmesini sağlamaktadır. Bu süreç, toplumsal cinsiyet rollerinin bireylere aktarılmasında önemli bir mekanizma olarak işlev görmektedir (Crawford, 2003). Çocukluk döneminden itibaren, aile, okul, medya ve diğer toplumsal kurumlar aracılığıyla bireylere cinsiyetlerine uygun roller ve davranış biçimleri öğretilir. Bu durum, cinsiyet rollerinin doğal değil, toplumsal bir inşa olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Süleymanoğlu-Kürüm & Rumelili, 2018).

Aile, toplumsal cinsiyetin inşasında temel bir kurum olarak görev alır. Ebeveynler, çocuklarına cinsiyetlerine uygun oyuncaklar, kıyafetler ve davranış modelleri sunarak cinsiyet rollerini aktarmaktadır (Hayes, 2023). Kız çocuklarına daha çok bakım ve ev içi sorumluluklar atfedilirken, erkek çocuklarının bağımsız ve rekabetçi olmaları teşvik edilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin ilk öğrenildiği yer olan ailenin etkisini göstermektedir (Erikli, 2020). Okul, toplumsal cinsiyetin şekillenmesinde bir diğer kritik kurum olarak işlev görmektedir. Eğitim sistemi, ders kitapları, öğretmen tutumları ve müfredat aracılığıyla cinsiyet rollerini pekiştirmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin erkek ve kız öğrencilere yönelik farklı beklentiler sergilemesi, toplumsal cinsiyetin eğitim yoluyla aktarılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Butler, 2009). Medya da toplumsal cinsiyet normlarının en güçlü taşıyıcılarından biri olarak kabul edilmektedir. Televizyon, reklamlar, filmler ve sosyal medya platformları, toplumsal cinsiyet rollerini geniş kitlelere

ulaştırmaktadır. Özellikle kadınların fiziksel güzellik ve duygusal hassasiyetle, erkeklerin ise g   ve başarıyla özdeşleştirilmesi, medya aracılığıyla topluma dayatılmaktadır. Bu süreç, bireylerin toplumsal cinsiyet normlarına uyum sağlamasını teşvik etmektedir (Lorber, 2018).

Toplumsal cinsiyetin inşası, bireylerin kimliklerini ve toplumsal rollerini belirlemede etkili olmaktadır. Sosyalizasyon süreçleri, bireylerin sadece cinsiyetlerine uygun davranışları benimsemelerini değil, aynı zamanda bu rollerin dışına çıkmayı zorlaştıran bir baskı mekanizması da oluşturabilir (Crawford, 2003). Bu durum, bireylerin kimliklerini toplumsal beklentiler doğrultusunda şekillendirmelerine yol açar. Sosyal kurumların toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmesi, eşitsizliklerin de temelini oluşturmaktadır (Sezgin, 2015). Kadınların genellikle kamusal alan yerine özel alanda konumlandırılması, toplumsal cinsiyet normlarının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Erkeklerin ise ekonomik ve siyasi güç pozisyonlarında daha sık yer alması, bu eşitsizliğin yapısal bir yansımasıdır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyetin inşası, sadece bireylerin değil, toplumsal yapının da bir parçası olarak şekillenmektedir (Lorber, 2018).

Toplumsal cinsiyetin sosyal-psikolojik temelleri, bireylerin toplum içindeki statülerini ve fırsatlarını etkilemektedir. Kadınların iş g  ne katılımındaki sınırlamalar, toplumsal cinsiyet normlarıyla doğrudan ilişkilidir. Benzer şekilde, erkeklerin duygusal zayıflıklarını ifade etmekte zorlanmaları, toplumsal beklentilerin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Maccoby, 1988). Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının bireysel özgürlükleri sınırlayan bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Kültürel farklılıklar, toplumsal cinsiyetin inşasında önemli bir etkiye sahiptir. Farklı toplumlar, cinsiyet rollerini kendi değer ve normlarına göre şekillendirmektedir. Örneğin, bazı geleneksel toplumlarda kadınların aile içi rolleri daha ön plandayken, modern toplumlarda kadınların kamusal alanda daha aktif olmaları teşvik edilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyetin kültürel bağlamlarda nasıl farklılaştığını ortaya koymaktadır (Thomas, 2017).

2.1.2.1 Kuramsal Açılımlar

Toplumsal cinsiyetin sosyal-psikolojik temellerini anlamada sosyalizasyon süreçleri kadar, çeşitli psikolojik kuramlar da açıklayıcıdır. Bu kuramlar, STEM alanında

kadınların deneyimlerini çözümlemede tartışma bölümünde de dayanak oluşturmuştur.

Bandura'nın (1997) Sosyal Bilişsel Kuramı ve öz-yeterlik kavramı, bireylerin belirli bir alanda başarılı olabileceklerine dair inançlarının mesleki yönelimlerinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle çocuklukta fen ve laboratuvar derslerinde edinilen olumlu deneyimler, kadınların öz-yeterliklerini artırarak STEM tercihlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Kadınların STEM'de ilerleyebilmesi için rol modellerin önemi, başarı deneyimlerinin desteklenmesi ve toplumsal önyargıların azaltılması Bandura'ya göre kritik noktalardır.

Eccles'in (1994) Beklenti-Değer Kuramı, bireylerin bir alana yönelimlerini hem başarı beklentileri hem de o alana attıkları değer üzerinden açıklar. Kadınların STEM seçimlerinde bilimsel merak, topluma fayda sağlama ve kişisel gelişim gibi değerlerin belirleyici olması bu kuramın öngörülerıyla örtüşmektedir. Dolayısıyla, Eccles'e göre kadınların STEM'de temsilini artırmak için kariyerin topluma katkısı, ekonomik güvence gibi algılanan değer ve öz-yeterlik ile ilişkili başarı beklentisi yükseltilmelidir.

Bem'in (1981) Cinsiyet Şeması Kuramı, toplumsal cinsiyetin kültürel kurallar çerçevesinde organize edilerek bireylerin algı ve davranışlarını yönlendirdiğini ileri sürmektedir. Çocuklar, çok erken yaşlardan itibaren toplumsal normları öğrenir ve benimsemeye başlar. Toplumdaki bu şemaları benimseme, meslek seçimlerini, ilgi alanlarını ve özgüvenlerini şekillendirir. Buna göre, STEM'in toplumsal olarak "erkek işi" şeklinde kodlanması, kadınların teknik alanlarda yeterince temsil edilmemesinin güçlü bir açıklamasıdır.

Son olarak, Steele ve Aronson'un (1995) "stereotype threat" (kalıp yargı tehdidi) yaklaşımı, bireylerin gruplarına ilişkin olumsuz kalıp yargıları doğrulama kaygısıyla performanslarının düşebileceğini vurgulamaktadır. Kadınlara sıkça söylenen "kadınlar matematikte iyi değildir" yargısı, sınav veya görev sırasında kaygıyı artırır, odaklanmayı azaltır ve performansı gerçekten düşürebilir. STEM alanlarında kadınların sürekli olarak yeterliliklerini kanıtlama ihtiyacı duymaları bu tehdidin somut bir yansımasıdır.

Bu dört kuram, STEM alanındaki kadınların deneyimlerini bireysel motivasyon, toplumsal algı, değer atfı ve psikolojik baskı boyutlarında açıklayarak araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmaktadır.

2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Normlarının İş Hayatına Etkisi

İş yerlerinde toplumsal cinsiyet normlarının etkisi oldukça belirgindir. Geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların ve erkeklerin iş dünyasındaki fırsatlara erişimini sınırlamaktadır. Kadınlar genellikle "destekleyici" rollerde yoğunlaşırken, erkekler liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmektedir. Bu durum, iş yerlerinde kadınların kariyer gelişimini engelleyen sistematik bir engel oluşturmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Çalışma hayatında karşılaşılan bu eşitsizlik, kadınların iş gücüne katılım oranını azaltmakta ve toplumsal kalkınmayı olumsuz yönde etkiler. Ayrıca, toplumsal cinsiyet normlarının etkisi, ücret eşitsizliği gibi diğer sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadınların erkeklerle eşit iş yaptıkları durumlarda bile daha düşük ücret alması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş dünyasındaki yansımasıdır (Clegg, Hardy, Lawrence, & Nord, 2006).

İş yerindeki toplumsal cinsiyet normları, sadece kadınlar üzerinde değil, erkekler üzerinde de baskı yaratmaktadır. Erkeklerin duygusal olarak güçlü, dayanıklı ve rekabetçi olmaları gerektiği yönündeki toplumsal beklenti, onların bireysel potansiyellerini sınırlamaktadır. Bu durum, iş yerindeki güç dinamiklerinin homojen bir yapıya bürünmesine ve çeşitliliğin azalmasına neden olmaktadır (Colatrella, 2011).

2.1.4. Toplumsal Cinsiyet ve Güç Dinamikleri

Toplumsal cinsiyetin güç dinamikleri üzerindeki etkisi, kadınların ve erkeklerin toplumdaki temsil oranlarında açıkça görülmektedir. Geleneksel normlar, erkeklerin daha fazla kamusal alan elde etmesine, kadınların ise özel alanlarda yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bu dengesizlik, kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmasını zorlaştırırken erkeklerin toplumsal güç ve statüye erişimini kolaylaştırmaktadır (Kanter, 2008). Kadınların iş hayatındaki temsil oranlarının düşük olması, ekonomik kalkınmayı da olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmalar, kadınların iş gücüne eşit katılımının, ülke ekonomilerinde önemli bir büyüme potansiyeli yaratacağını göstermektedir (Bingöl, 2014, Butler, 2009, Lorber, 2018; Vatandaş, 2007). Ancak toplumsal cinsiyet normları nedeniyle kadınlar, aile sorumlulukları ile iş hayatını

dengelemekte zorlanmaktadır. Bu durum, kadınların iş hayatındaki rolünü sınırlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir (Yılmaz, Zeyneloğlu, Kocaöz, Kısa, Taşkın, & Eroğlu, 2009).

Toplumsal cinsiyet ve güç ilişkileri, sadece iş hayatında değil, politik ve sosyal alanlarda da kendini göstermektedir (Maccoby, 1988). Kadınların karar alma süreçlerine katılım oranlarının düşük olması, toplumsal kalkınmanın yavaşlamasına neden olmaktadır. Bu durum, eşit temsili sağlamak adına daha fazla politika geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Sezgin, 2015).

2.2. STEM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların bu disiplinlerdeki temsiliyet eksikliği ile kendini göstermektedir. Kadınların STEM alanlarındaki oranı hem eğitim düzeyinde hem de profesyonel iş yaşamında erkeklere kıyasla oldukça düşük seyretmektedir. Örneğin, dünya genelinde üniversitelerde STEM alanlarında eğitim gören kadın öğrencilerin oranı genellikle %30'un altında kalmaktadır. Bu eşitsizlik, iş yaşamına geçişte daha da belirginleşerek, özellikle teknik ve liderlik pozisyonlarında kadınların daha az yer almasına yol açmaktadır (Hayes, 2023).

Eğitim düzeyinde STEM alanlarına katılım oranlarındaki cinsiyet farkı, genellikle erken yaşlardan itibaren başlamaktadır. Toplumsal cinsiyet normları ve geleneksel kalıplar, kız çocuklarının matematik ve fen bilimleri gibi alanlarda yeterince teşvik edilmemesine neden olmaktadır (Öçalır, 2017). Ailelerin ve eğitim sisteminin bu normlara dayalı tutumları, kız çocuklarının STEM disiplinlerine yönelik özgüvenini zayıflatmakta ve bu alanlarda başarılı olma potansiyellerini sınırlamaktadır. Eğitim sürecindeki bu eşitsizlik, daha sonraki kariyer seçimlerini de derinden etkilemektedir (Thomas, 2017).

Mesleki düzeyde, STEM alanlarında kadınların temsil oranı daha da düşmektedir. Kadınlar, özellikle mühendislik, bilgisayar bilimi ve fizik gibi erkeklerin yoğun olarak yer aldığı alanlarda ciddi temsil sorunları yaşamaktadır (Cheryan et al., 2017). Bu durum, iş yerlerindeki cinsiyet temelli önyargılar, cam tavan sendromu ve iş-özel hayat dengesini sağlama zorlukları gibi birçok faktörle ilişkilendirilmektedir. Kadınların teknik pozisyonlarda ve üst düzey yönetim rollerinde az temsil edilmesi, yalnızca bireysel kariyerlerini değil, aynı zamanda sektörlerin çeşitlilik ve

yenilikçilik kapasitesini de olumsuz yönde etkilemektedir (Clegg, Hardy, Lawrence, & Nord, 2006).

Kadınların STEM alanlarındaki düşük temsil oranı, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte genel olarak benzer eğilimler sergilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, kadınların STEM alanlarına katılım oranı genellikle daha düşük seviyelerde seyretmektedir (Colatrella, 2011). Eğitim ve iş fırsatlarına erişimdeki kısıtlamalar, ekonomik eşitsizlikler ve toplumsal normlar, bu durumun temel nedenleri arasında yer almaktadır (Cockburn, 1991). Ancak gelişmiş ülkelerde bile tam anlamıyla bir cinsiyet eşitliği sağlanamamaktadır. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde kadınlar STEM mezunlarının yaklaşık %20-30'unu oluşturmaktadır, ancak bu oran liderlik pozisyonlarında belirgin şekilde azalmaktadır (Hayes, 2023).

STEM alanlarında cinsiyet eşitsizliğini artıran bir diğer önemli faktör, iş yerindeki ayrımcılık ve önyargılardır. Kadınlar, meslektaşları ve yöneticileri tarafından yeterince desteklenmediği ya da yetkinliklerinin sorgulandığı bir çalışma ortamında bulunabilmektedir (Colatrella, 2011). Bu tür ayrımcı tutumlar, kadınların STEM kariyerlerinde ilerlemelerini engellemekte ve bu alanlardaki varlıklarını sürdürebilmelerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kadınların iş yerinde rol model eksikliği yaşaması, bu zorlukları daha da pekiştirmektedir (Hooks, 2000). Kadınların STEM alanlarına katılımını artırmaya yönelik politikaların yetersizliği de bu eşitsizliği derinleştiren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde STEM alanlarına yönelik teşvik programları ve eğitim politikaları uygulanmakta olsa da bu girişimlerin etkisi sınırlı kalmaktadır. Bu politikaların daha geniş kapsamlı ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması, STEM alanlarında cinsiyet eşitliğini sağlamada kritik bir rol oynamaktadır (Kanter, 2008).

Ayrıca, STEM alanlarında kadınların daha düşük ücretlerle çalıştırılması ve erkek meslektaşlarına kıyasla daha az terfi şansı elde etmesi, cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik boyutunu gözler önüne sermektedir (Keller, 1995). Kadınların eşit işe eşit ücret prensibi doğrultusunda desteklenmemesi, yalnızca bireysel düzeyde bir gelir kaybına değil, aynı zamanda ekonomik büyümenin de yavaşlamasına yol açmaktadır. Çeşitliliğin artırılması, yenilikçiliği destekleyerek şirketlerin performansını yükseltebilirken, bu potansiyelin yeterince değerlendirilememesi ekonomik kayıplara neden olmaktadır (Acker, 1990).

STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği, yalnızca bireysel ya da kurumsal düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal gelişme ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Kadınların eğitim ve iş yaşamında tam anlamıyla eşit fırsatlara sahip olmaması, sosyal adalet ve insan hakları ilkelerine aykırı bir durum oluşturmakta ve toplumların kalkınma süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Acker, 2012). Bu nedenle, STEM alanlarında cinsiyet eşitliğini sağlamak, yalnızca bireysel ya da sektörel bir kazanç değil, aynı zamanda toplumsal bir gereklilik olarak değerlendirilmelidir. Kadınların STEM alanlarındaki temsiliyetini artırmak, yalnızca nicel oranları artırmakla sınırlı kalmamalıdır. Kadınların bu alanlarda kendilerini ifade edebilmeleri ve liderlik pozisyonlarına erişebilmeleri için niteliksel iyileştirmelere de ihtiyaç duyulmaktadır (Brue, 2019). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, esnek çalışma saatleri gibi uygulamaların hayata geçirilmesi ve iş-özel yaşam dengesini destekleyen politikaların geliştirilmesi, kadınların STEM kariyerlerinde daha güçlü bir şekilde yer almasını sağlayabilmektedir (Dickerson, 2015).

2.3. CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan sendromu, kadınların ve azınlık grupların iş yaşamında belirli bir noktaya kadar ilerleyebilmesini sağlayan, ancak daha üst pozisyonlara yükselmesini engelleyen görünmez bariyerleri ifade etmektedir. Kavram ilk kez Hymowitz ve Schellhardt (1986) tarafından Wall Street Journal'da kullanılmış, ardından Morrison, White ve Van Velsor'un (1987) Breaking the Glass Ceiling adlı çalışmasıyla akademik literatürde yerleşmiştir. Bu kavram, özellikle yönetim kademelerinde cinsiyet eşitsizliğinin yapısal ve sistematik boyutlarını açıklamak için kullanılmaktadır. Bununla birlikte, güncel tartışmalarda yalnızca tek bir "tavan" metaforunun yetersiz olabileceği öne sürülmektedir. Eagly ve Carli (2007), kadınların kariyer yolculuklarını tek bir bariyerle değil, bir "labirent" içinde çoklu engeller, dolambaçlı yollar ve tekrar tekrar aşılması gereken zorluklarla daha iyi açıklanabileceğini savunmuştur.

Cam tavan, açıkça ifade edilmeyen, ancak kariyer ilerlemesini sınırlayan ayrımcı uygulama ve tutumlar yoluyla varlığını sürdürmektedir (Öçalır, 2017). Kadınların iş yaşamındaki potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirmesini engelleyen bu görünmez bariyerler, genellikle yönetim ve liderlik pozisyonlarına ulaşmada ciddi

engeller yaratmaktadır. Bu durum, kadınların yetenek ve başarılarının göz ardı edilmesine yol açmakta ve iş yaşamında eşit fırsatlar ilkesini zedelemektedir (Dutta, 2018). Ayrıca, kadınların ekonomik ve sosyal statülerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu sendrom, yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal ve toplumsal düzeyde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş yerlerinde cam tavan uygulamaları, kadınların motivasyonunu ve iş tatminini azaltmaktadır. Kadın çalışanlar, bu engeller nedeniyle işten ayrılma ya da kariyer değişikliği gibi seçeneklere yönelmektedir. Bu durum, işletmelerde yetenek kaybına ve insan kaynaklarının etkili bir şekilde değerlendirilmemesine neden olmaktadır (Öçalır, 2017).

Cam tavan sendromu, iş yerindeki cinsiyet temelli ayrımcılığın en belirgin yansımalarından biri olarak kabul edilmektedir. İş ilanlarında kullanılan dil, performans değerlendirme kriterleri ve terfi süreçlerinde kadınlara yönelik önyargılar, cam tavanın oluşumunda etkili olmaktadır (Hayes, 2023). Özellikle kadınların liderlik potansiyelinin sorgulanması, bu sendromun güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Ely & Meyerson, 2000).

Kurumsal kültür, cam tavan sendromunun sürdürülebilirliğini artırmaktadır. Erkek egemen bir iş kültürü, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, erkeklerin iş yerindeki sosyal ağlara daha kolay erişim sağlaması, kadınların bu ağlardan dışlanmasına yol açmaktadır (Heybach & Pickup, 2017). Bu durum, kadınların kariyer gelişimini sınırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet normları, cam tavan sendromunun altında yatan temel nedenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Kadınların aile içi rollerle özdeşleştirilmesi ve bakım sorumluluklarının kadınlara yüklenmesi, onların iş yaşamındaki konumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, toplumsal algılar, kadınların liderlik pozisyonlarına uygun olmadığını varsayarak, bu sendromun devam etmesine zemin hazırlamaktadır (Hacker, 1981).

Cam tavan sendromu, kadınların iş yaşamında kendilerine yönelik algılarını da etkilemektedir. Kadınlar, kariyerlerinde belirli bir noktadan öteye geçemeyecekleri inancıyla, üst pozisyonlara ulaşmak için gerekli çabayı göstermemeyi tercih edebilmektedir. Bu da bireysel düzeyde özgüven kaybına ve öğrenilmiş çaresizlik hissine yol açmaktadır (Öçalır, 2017). Araştırmalar, cam tavan sendromunun

ekonomik büyüme ve işletme performansı üzerinde de olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında düşük temsil oranları, işletmelerin çeşitlilikten elde edebileceği avantajları sınırlandırmaktadır. Çeşitlilik, inovasyonu ve problem çözme yeteneğini artıran önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Ancak cam tavan, bu potansiyelin tam anlamıyla ortaya çıkmasını engellemektedir (Heybach & Pickup, 2017).

Cam tavan sendromu, yalnızca kadınlar için değil, aynı zamanda azınlık gruplar için de geçerli bir kavramdır. Irk, etnik köken, din ve diğer kimlik farklılıkları, bu sendromun etkilerini artırmaktadır. Azınlık gruplar, iş yaşamında çift yönlü bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Toplumsal eşitlik ve adalet ilkeleri bu nedenle zedelemektedir (Meiksins, Garcia, Huggins, Menon, & Ryan, 2023). Cam tavan sendromunun üstesinden gelinmesi için çeşitli stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. İşletmeler, cinsiyet eşitliği politikalarını benimseyerek ve uygulamalarını buna göre düzenleyerek bu sendromun etkilerini azaltabilmektedir. Ayrıca, liderlik pozisyonlarında daha fazla kadın temsilini sağlamak için kotalar ve teşvik edici politikalar uygulanmaktadır (Kvande & Rasmussen, 1994).

Eğitim ve farkındalık programları, cam tavan sendromunun önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların bilinçaltı önyargılarının farkına varması ve bu önyargılarla mücadele etmeyi öğrenmesi, iş yerindeki cinsiyet eşitliğini artırmaktadır. Ayrıca, kadınlara yönelik mentorluk ve koçluk programları, onların liderlik becerilerini geliştirmesine katkı sağlamaktadır (Sallade, 2019). Yasal düzenlemeler, cam tavan sendromunun önlenmesinde kritik bir araç sunmaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılığın yasaklanması ve eşit işe eşit ücret gibi düzenlemeler, kadınların iş yaşamında daha adil bir konuma gelmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte, bu düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması, sendromun etkilerinin azaltılmasında belirleyici olmaktadır (Schmader, 2022).

Toplumda cinsiyet rollerine ilişkin algıların değişmesi, cam tavan sendromunun sona erdirilmesi için gereklilik arz etmektedir. Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla görünür olması, bu algıların dönüşmesine katkı sağlamaktadır (Thomas, 2017). Ayrıca, medya ve diğer iletişim araçları, kadınların başarı hikâyelerini görünür kılarak toplumsal farkındalık yaratmaktadır (Süleymanoğlu-Kürüm & Rumelili, 2018). Bu bağlamda cam tavan sendromu, kadınların ve azınlık grupların

iş yaşamında eşit fırsatlara erişmesini engelleyen önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu sendrom, bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ancak, etkili politikalar, farkındalık çalışmaları ve toplumsal algı değişiklikleri ile bu görünmez bariyerlerin aşılması mümkün olmaktadır. Cam tavan sendromunun ortadan kalkması, yalnızca kadınların değil, tüm toplumun daha adil ve eşitlikçi bir yapıya kavuşmasını sağlamaktadır (Öçalır, 2017).

2.4. AKREDİTASYON KURUMLARININ STEM'DEKİ ROLÜ

Akreditasyon kurumları, STEM alanlarında gönüllülük esasına dayalı olarak uygunluk değerlendirme hizmetleri sunarak, sektörlerin uluslararası standartlara uyum sağlamasına önemli katkılar sunmaktadır. Bu kurumlar, laboratuvarlar, muayene kuruluşları, tıbbi kurumlar ve mühendislik uygulamaları gibi kritik alanlarda faaliyet göstererek, bu alanlardaki süreçlerin ve hizmetlerin güvenilirliğini artırmaktadır (Güven, Kaynar ve Ünal, 2020). Uluslararası kabul görmüş kurallara göre uygunluk değerlendirmesi yapan akreditasyon kurumları, STEM sektörlerinin kalite, şeffaflık ve rekabetçilik düzeylerini yükseltmektedir (Mısırlıoğlu ve Biçer, 2023).

STEM alanlarında faaliyet gösteren laboratuvarlar, akreditasyon süreçlerinden en fazla faydalanan kurumlardan biridir. Laboratuvar akreditasyonu, ölçüm, analiz ve test süreçlerinin uluslararası standartlara uygun olduğunu ve güvenilir sonuçlar üretebildiğini garanti altına almaktadır. Bu sayede, bilimsel araştırmaların tekrarlanabilirliği artırılmakta, araştırma ve geliştirme faaliyetleri için daha sağlam bir zemin oluşturulmaktadır. Akredite laboratuvarlar, uluslararası iş birlikleri için bir güvence sağlayarak, bilimsel bilginin paylaşılmasını ve sınır ötesi projelerin geliştirilmesini desteklemektedir (Erdoğan, 2023). Muayene kuruluşları da STEM alanlarındaki akreditasyon süreçlerinden önemli ölçüde yararlanmaktadır. Bu kuruluşlar, mühendislik projelerinde kullanılan ekipmanların, yapısal sistemlerin veya endüstriyel süreçlerin uygunluk değerlendirmelerini gerçekleştirmektedir. Akreditasyon, bu değerlendirmelerin objektif, bağımsız ve uluslararası standartlara uygun olmasını sağlamaktadır. Özellikle endüstriyel risklerin minimize edilmesi ve iş güvenliğinin artırılması noktasında, akreditasyon süreçleri kritik bir rol üstlenmektedir (Mısırlıoğlu ve Biçer, 2023).

Tıbbi kurumlar, STEM'in sağlık bilimleriyle kesiştiği bir alanda akreditasyonun önemini ortaya koymaktadır. Laboratuvar hizmetleri, görüntüleme merkezleri ve biyoteknoloji kuruluşları gibi tıbbi kurumlar, akreditasyon süreçleri ile hizmetlerinin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırmaktadır. Akredite edilmiş tıbbi laboratuvarlar, hasta güvenliğini garanti altına almakta ve tanı süreçlerinde uluslararası standartlara uygunluk sağlamaktadır. Bu da tıbbi araştırmaların ve klinik uygulamaların kalitesini yükseltmekte, kamu sağlığı açısından önemli bir katkı sunmaktadır (Güven, Kaynar ve nal, 2020).

Mühendislik alanlarındaki gönüllü akreditasyon, kalite güvencesi ve güvenlik standartlarının korunmasında önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. İnşaat, elektrik, makine ve evre mühendisliği gibi alanlarda akreditasyon, projelerin uluslararası kabul görmüş normlara uygunluğunu sağlamaktadır (Tağtekin, 2023). Özellikle büyük ölçekli projelerde, akredite kuruluşların gerçekleştirdiği denetim ve değerlendirme süreçleri, riskleri minimize ederek güvenliği artırmaktadır. Bu hem yatırımcılar hem de kamuoyu için projelerin güvenilirliğini yükseltmektedir (etin, 2009).

Akreditasyon kurumları, STEM alanlarındaki yenilikçi teknolojilerin geliştirilmesini de teşvik etmektedir. Örneğin, yapay zeka uygulamaları, robotik sistemler ve nanoteknoloji gibi ileri teknoloji alanlarında faaliyet gösteren kuruluşlar, akreditasyon süreçleri aracılığıyla uluslararası standartlarla uyum sağlamakta ve bu teknolojilerin güvenilir bir şekilde kullanılmasına katkı sunmaktadır. Bu durum, yenilikçiliği desteklerken aynı zamanda bu teknolojilere yönelik toplumsal güveni de artırmaktadır (Tağtekin, 2023).

Uluslararası ticaret ve iş birliği açısından, akreditasyon kurumlarının STEM sektörlerindeki etkisi dikkate değerdir. Akreditasyon, farklı ülkelerdeki standartların uyumlaştırılmasını sağlayarak ticaret engellerini azaltmaktadır (etin, 2009). STEM alanlarında akredite edilmiş kuruluşların ürün ve hizmetleri, uluslararası pazarlarda daha kolay kabul görmekte ve bu da küresel rekabetçiliği artırmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki STEM kuruluşları, uluslararası akreditasyon standartlarına uyum sağlayarak küresel pazarlarda daha güçlü bir varlık gösterebilmektedir (Erdoğan, 2023).

Akreditasyon kurumları, STEM alanlarındaki mesleki yeterliliklerin geliştirilmesine de katkıda bulunmaktadır. Bu kurumlar, mesleki eğitim programlarının ve teknik sertifikasyon süreçlerinin uluslararası standartlara uygunluğunu değerlendirerek, çalışanların bilgi ve becerilerinin daha yüksek bir düzeye çıkarılmasını desteklemektedir. Bu durum, STEM sektörlerindeki insan kaynağı kalitesinin artırılmasına ve yetenek açığının kapatılmasına katkı sunmaktadır (Tolongüç, 2020).

Akreditasyonun STEM sektörlerindeki bir diğer önemli etkisi, toplumdaki güvenilirlik algısını güçlendirmesidir. Akredite edilmiş kuruluşlar, ürün ve hizmetlerinin güvenilir olduğunu tüketicilere ve paydaşlara kanıtlamaktadır (Hayes, 2023). Bu, özellikle kamu sağlığı ve güvenliği açısından kritik olan tıbbi cihazlar, ilaç üretimi ve mühendislik projeleri gibi alanlarda büyük önem taşımaktadır. Akreditasyon süreçleri, bu alanlarda hataların önlenmesine ve hizmet kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Erdoğan, 2023).

STEM alanlarında akreditasyon süreçlerinin etkinliği, standartların sürekli güncellenmesi ve akreditasyon kurumlarının bağımsızlığı ile doğru orantılıdır. Uluslararası akreditasyon standartlarının gelişimi, STEM sektörlerindeki kalite yönetim sistemlerinin sürekli iyileştirilmesine olanak tanımaktadır. Bu süreçler, yalnızca mevcut uygulamaların değerlendirilmesiyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda sektörel yeniliklerin desteklenmesine de katkı sağlamaktadır (Çetin, 2009). Akreditasyon kurumlarının STEM alanlarındaki faaliyetleri, sadece kalite güvencesi değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluk açısından da değerlendirilmektedir. Özellikle çevresel risklerin azaltılması, enerji tasarrufu ve güvenlik standartlarının sağlanması gibi konularda akreditasyon süreçleri, toplum yararına önemli katkılar sunmaktadır. Bu durum, STEM sektörlerinin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında kritik bir rol oynamaktadır (Tolongüç, 2020).

STEM alanlarında gönüllü akreditasyon süreçlerinin yaygınlaştırılması, sektörel inovasyonu ve iş birliklerini artırmaktadır. Akreditasyon, kuruluşların küresel standartlarla uyum sağlamasına olanak tanıyarak, uluslararası araştırma ve geliştirme projelerinin gerçekleştirilmesine katkı sunmaktadır. Bu süreçler, STEM alanlarındaki bilimsel ve teknik ilerlemeyi desteklerken, küresel çapta bilgi paylaşımını ve iş birliğini kolaylaştırmaktadır (Güven, Kaynar ve Ünal, 2020). Sonuç olarak, akreditasyon kurumları STEM alanlarında kalite, güvenlik ve

uluslararası kabul görmüş standartlara uyum sağlamada kritik bir rol üstlenmektedir. Laboratuvarlardan tıbbi kurumlara, mühendislik projelerinden yenilikçi teknolojilere kadar geniş bir yelpazede faaliyet gösteren bu kurumlar, sektörlerin şeffaflığını ve güvenilirliğini artırmaktadır. Gönüllü akreditasyon süreçlerinin teşvik edilmesi, STEM sektörlerinin daha rekabetçi, sürdürülebilir ve yenilikçi hale gelmesine olanak tanımaktadır. Bu da hem sektörlerin gelişimini hem de toplumsal refahı olumlu yönde etkilemektedir (Erdoğan, 2023).

2.5. ASYA-PASİFİK BÖLGESİ

Asya-Pasifik Bölgesi, coğrafi, ekonomik ve kültürel çeşitliliği ile küresel siyasette ve ekonomide önemli bir yere sahip olmaktadır. Bölge, özellikle akreditasyon ve uluslararası ticaret bağlamında, coğrafi bir tanımın ötesinde, ekonomik ve kurumsal iş birlikleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda Asya-Pasifik, yalnızca Doğu ve Güneydoğu Asya'yı değil, aynı zamanda Avustralya, Yeni Zelanda, Pasifik adaları ve Amerika kıtasındaki bazı ülkeleri (örneğin Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Şili, Peru) da kapsamaktadır. Bu tanım, Asya-Pasifik Ekonomik İş birliği Forumu (APEC) gibi ticaret odaklı örgütlerin ve Asia Pacific Accreditation Cooperation (APAC) gibi bölgesel akreditasyon birliklerinin sınıflandırmalarıyla örtüşmektedir. Bu nedenle tezde kullanılan 'Asya-Pasifik Bölgesi' tanımı, yalnızca coğrafi değil, uluslararası akreditasyon sistemlerinde kabul gören bu geniş kapsama dayanmaktadır.

Bu geniş coğrafya, dünyanın en hızlı büyüyen ekonomilerinin yanı sıra, gelişmekte olan ülkeler ve küçük ada devletlerini de içermektedir. Bölgenin bu yapısı, küresel güç dengelerinde belirleyici bir rol üstlenmesini sağlamaktadır (McDougall, 2021).

Ekonomik açıdan, Asya-Pasifik Bölgesi, dünya ticaretinin merkezi konumunda bulunmaktadır. Çin, Japonya, Güney Kore, Hindistan ve Avustralya gibi ülkeler, küresel ekonominin önemli aktörleri arasında yer almaktadır (Örmeci, 2021). Özellikle Çin'in yükselen ekonomik gücü, bölgenin ekonomik yapısını derinden etkilemektedir. Bu durum, Asya-Pasifik'in küresel ekonomik büyümeye sağladığı katkının artmasına yol açmaktadır (İzol, 2022).

Ticaret, Asya-Pasifik Bölgesi'nin ekonomik entegrasyonunu güçlendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Bölge, Trans-Pasifik Ortaklığı (TPP) ve Bölgesel Kapsamlı Ekonomik Ortaklık (RCEP) gibi ticaret anlaşmalarıyla birbirine daha da

bağlanmaktadır. Bu tür anlaşmalar, ülkeler arasında gümrük vergilerinin düşürülmesini ve ticaret hacminin artırılmasını sağlamaktadır (Rolle, 2006). Bununla birlikte, bu entegrasyon süreci, bölge ülkeleri arasında rekabeti de artırmaktadır. Ayrıca bölgenin doğal kaynakları, ekonomik büyümeye önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle enerji, maden ve tarım ürünleri açısından zengin olan Asya-Pasifik, bu kaynakların ihracatıyla ekonomik gelişimini desteklemektedir. Endonezya, Avustralya ve Papua Yeni Gine gibi ülkeler, doğal kaynakların tedarikinde kilit rol oynamaktadır (Broadbent, 1992). Ancak, bu kaynakların aşırı kullanımı ve çevresel etkileri, bölgenin sürdürülebilir kalkınmasını tehdit etmektedir (Wescott, 2001).

Ekonomik entegrasyonun yalnızca ticaret anlaşmalarıyla sınırlı kalmadığı bu bölgede, uygunluk değerlendirme altyapılarının uyumlaştırılması da iş birliğinin sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, Asia Pacific Accreditation Cooperation (APAC), bölgedeki akreditasyon kuruluşlarını bir araya getiren ve Karşılıklı Tanıma Anlaşması (MRA: Mutual Recognition Arrangement) yoluyla teknik güvenin ve uyumun tesisi için kritik bir rol üstlenen kurumsal yapıdır. APAC, laboratuvarlar, belgelendirme kuruluşları, muayene kuruluşları ve yeterlilik test sağlayıcılarını akredite eden kurumların yeterliliğini değerlendirerek, bölge içinde karşılıklı güvene dayalı bir teknik sistemin kurulmasına olanak tanımaktadır. Bu sayede, bir ülkede verilen akreditasyon belgesi, bölgedeki diğer ülkelerde de tanınmakta ve uygunluk değerlendirme sonuçları sınır ötesi geçerlilik kazanmaktadır.

APAC MRA mekanizması, Asya-Pasifik gibi farklı ekonomik ve kültürel yapılara sahip geniş bir bölgede, ticarete teknik engellerin azaltılmasına, ürünlerin dolaşımının kolaylaştırılmasına ve hizmetlerin karşılıklı tanınmasına doğrudan katkı sunmaktadır. Bu yapı, yalnızca teknik altyapının bölgesel ölçekte uyumunu sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda bölgedeki ülkeler arasında kurumsal güvenin pekişmesine ve standardizasyon yoluyla iş birliğinin artmasına da hizmet etmektedir. Uluslararası düzeyde ise APAC, International Accreditation Forum (IAF) ve International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC) gibi üst kuruluşlarla uyum içinde çalışmakta ve Asya-Pasifik'i küresel kalite altyapısının önemli bir bileşeni haline getirmektedir.

Asya-Pasifik Bölgesi, demografik çeşitliliği ile dikkat çekmektedir. Dünyanın en kalabalık ülkelerine ev sahipliği yapan bu bölge, geniş bir genç nüfusa sahiptir. Bu durum, iş gücü arzını artırmakta ve bölgenin ekonomik dinamizmini güçlendirmektedir (Quium, 2003). Teknolojik gelişmeler de Asya-Pasifik Bölgesi'ni küresel inovasyon merkezlerinden biri haline getirmektedir. Özellikle Çin, Güney Kore ve Japonya, yapay zeka, robotik ve yenilenebilir enerji gibi alanlarda öncü rol üstlenmektedir. Bu teknolojik gelişmeler, bölgenin rekabet gücünü artırmakta ve küresel piyasadaki etkinliğini güçlendirmektedir (McDougall, 2021). Eğitim ve insan kaynağı yatırımları, Asya-Pasifik Bölgesi'nin uzun vadeli büyüme hedeflerini desteklemektedir. Özellikle Singapur, Güney Kore ve Japonya gibi ülkeler, kaliteli eğitim sistemleriyle öne çıkmaktadır (Berry & Mazumdar, 2011). Bu durum, bölgedeki insan sermayesinin niteliğini artırmakta ve inovasyon kapasitesini güçlendirmektedir. Sağlık hizmetlerine erişim, bölgenin kalkınma hedefleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, gelir eşitsizlikleri ve kırsal alanlarda sağlık altyapısının yetersizliği, bölgedeki sağlık hizmetlerinin eşit bir şekilde dağıtılmasını zorlaştırmaktadır. Özellikle COVID-19 pandemisi, bu eşitsizlikleri daha da görünür hale getirmiştir.

Kültürel açıdan, Asya-Pasifik Bölgesi, geniş bir kültürel çeşitlilik ve zenginlik sunmaktadır. Bölge, farklı yönetim geleneklerine, kurumsal işleyiş biçimlerine ve toplumsal normlara sahip ülkeleri bir araya getirmektedir. Bu çeşitlilik, akreditasyon süreçlerinin uygulanışına da yansımakta; standartların yorumlanması, denetim pratikleri ve kurumsal yaklaşımlar ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Dolayısıyla Asya-Pasifik, yalnızca ekonomik entegrasyon açısından değil, aynı zamanda kurumsal ve kültürel etkileşimlerin iç içe geçtiği bir bölge niteliği taşımaktadır. Bu durum, özellikle toplumsal cinsiyet politikaları gibi kültürel duyarlılığın belirginleştiği konuların analizinde, bölgeyi benzersiz bir inceleme alanı haline getirmektedir.

2.6. ASYA-PASİFİK BÖLGESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Asya-Pasifik bölgesi, kültürel çeşitliliği, ekonomik potansiyeli ve toplumsal yapısıyla küresel sistemin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ancak, bu bölgenin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamındaki performansı, ülkeler arası büyük farklılıklar göstermektedir (Yeoh, Teo, & Huang, 2002). Geleneksel toplumsal cinsiyet

normlarının güçlü olduğu Asya-Pasifik ÷lkelerinde, kadınların ekonomik, siyasi ve eğitim alanlarına erişiminde ciddi engeller bulunmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet konusundaki bölgesel dinamiklerin incelenmesi, eşitsizliklerin nedenlerini anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek açısından önem taşımaktadır (Yasser, Al Mamun, & Ahmed, 2017).

Asya-Pasifik bölgesindeki kadınların iş gücüne katılım oranları, birçok ÷lkede erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Bu durumun temel nedenleri arasında geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, çocuk bakımı sorumluluklarının kadınlara yüklenmesi ve kadın istihdamına yönelik politikaların yetersizliğı yer almaktadır (Ferguson & Mironesco, 2008). Kadınların ekonomik alana daha fazla dahil edilmesi, yalnızca toplumsal eşitliğı desteklemekle kalmaz, aynı zamanda bölgenin ekonomik büyüme potansiyelini artırır. Bölge ÷lkelerinde eğitim alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğı farklı düzeylerde gör÷lmektedir. Özellikle kırsal kesimlerde, kız çocuklarının eğitime erişimi, erken evlilikler, geleneksel normlar ve ekonomik yoksunluk gibi nedenlerle sınırlanmaktadır. Ancak, bazı ÷lkeler bu konuda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Örneğın, Güney Kore ve Japonya gibi ÷lkelerde kadınların yükseköğretimdeki oranı hızla artmaktadır. Bununla birlikte, STEM gibi alanlarda kadın öğrenci temsiliyeti hâlâ sınırlıdır (Nagashima-Hayashi vd., 2022).

Asya-Pasifik bölgesinde kadınların siyasi temsiliyeti, küresel ortalamanın altında seyretmektedir. Bunun temel nedenleri arasında ataerkil kültürel normlar, toplumsal önyargılar ve kadınların siyasi alanda desteklenmesini sağlayacak mekanizmaların yetersizliğı yer almaktadır. Bazı ÷lkelerde kota uygulamaları ve kadın liderlik programları bu sorunun çözümüne yönelik atılmış olumlu adımlardır (Hjorth, 2008).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğı, sağlık hizmetlerine erişim bağlamında da kendini göstermektedir. Özellikle kırsal ve düşük gelirli bölgelerde kadınlar, temel sağlık hizmetlerinden yararlanmakta zorluk yaşamaktadır. Bunun yanı sıra, toplumsal cinsiyet normları, kadınların üreme sağliğı hakları ve cinsel sağlık hizmetleri konusundaki farkındalığını sınırlamaktadır (Yeoh, Graham, & Boyle, 2002). Bu bölgedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli nedenlerinden biri, geleneksel normların toplumsal yapıda hâlâ güçlü bir şekilde varlığını sürdürmesidir. Ataerkil değerler, kadınların yaşam seçimlerini kısıtlamakta ve toplumsal alanlarda aktif bir şekilde yer almalarını engellemektedir. Bu durum, kadınların iş gücü, eğitim ve

siyaset gibi alanlardaki katılımını sınırlandırmaktadır. Kadın girişimciler, Asya-Pasifik bölgesinde önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Binns vd., 2022). Finansmana erişim, ağ kurma fırsatlarının sınırlılığı ve toplumsal önyargılar, kadın girişimciliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak, mikrofinans programları ve kadın girişimcileri destekleyen teşvikler, bu zorlukların bir kısmını aşmada etkili olmuştur (Nagashima-Hayashi vd., 2022).

Kültürel ve dini değerler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini şekillendiren önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde dini kurallar, kadınların sosyal ve ekonomik alanlardaki hareketliliğini sınırlandırırken, diğer ülkelerde daha eşitlikçi yorumlar kadınların güçlenmesini desteklemektedir (True, 2008). Bu durum, bölgedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin homojen olmadığını göstermektedir. Bölgedeki çatışma ve insani krizler, kadınların toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kalma riskini artırmaktadır. Mülteci kamplarında ve kriz bölgelerinde kadınların sağlık, eğitim ve güvenlik haklarından mahrum kalması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren bir diğer faktördür (Hjorth, 2008).

Teknoloji, Asya-Pasifik bölgesindeki kadınların güçlenmesi için önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Özellikle dijital becerilerin artırılması, kadınların iş gücü piyasasına katılımını ve ekonomik bağımsızlığını desteklemektedir. ASEAN ve APEC gibi bölgesel örgütler, kadınların ekonomik ve sosyal haklarını artırmaya yönelik politikalar geliştirmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada kritik bir öneme sahiptir. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, toplumsal cinsiyet eşitliği için kapsamlı bir yol haritası sunmaktadır. Asya-Pasifik ülkelerinin bu hedefleri benimsemesi, bölgedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmada önemli bir rol oynayacaktır (Nagashima-Hayashi vd., 2022).

2.7. ORGANİZASYONEL YAPILAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET NORMLARI

Organizasyonel yapılar, toplumsal cinsiyet normlarının taşıyıcısı ve yeniden üreticisi olarak toplumsal dinamikleri şekillendiren temel mekanizmalardan biridir. Bu yapıların içsel işleyiş biçimleri, normatif toplumsal cinsiyet algılarının iş yeri kültürüne ve uygulamalara nasıl dahil edildiğini anlamak açısından önemlidir (Erikli, 2020). Toplumsal cinsiyet normları, organizasyonel kurallar, rutinler ve

politikalar aracılığıyla kurumsallaşır. Bu normlar, çalışanların rollerini ve statülerini şekillendiren örtük rehberlerdir. Örneğin, liderlik rolleri erkeklerle, duygusal emek ise genellikle kadınlarla ilişkilendirilerek organizasyonel kültüre entegre edilmektedir (Bingöl, 2014).

Hiyerarşi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en yaygın üretim alanlarından biridir. Üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların düşük oranlarda temsil edilmesi, cam tavan sendromunun bir yansıması olarak görülmektedir. Bu durum, kadınların profesyonel ilerlemesini engelleyen sistematik bir bariyer oluştururken, organizasyonel liderlik dinamiklerini de şekillendirmektedir (Lorber, 2018). Organizasyonel yapılarda güç, genellikle erkek egemen bir söylemle tanımlanır. Erkeklerin karar alma mekanizmalarında daha güçlü bir pozisyonda bulunması, kadınların seslerini duyurmalarını sınırlayan bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu da organizasyonel adalet algısını da doğrudan etkilemektedir (Thomas, 2017).

Yönetim modelleri, toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretiminde belirleyici bir role sahiptir. Geleneksel liderlik anlayışı, genellikle otoriter ve rekabetçi bir yapıdadır ve erkeklikle ilişkilendirilmektedir. Kadın liderlerin daha iş birliğine dayalı ve kapsayıcı bir yaklaşım sergileyen alternatif yönetim tarzlarına yönelmesi söz konusudur. İş yerlerindeki mikro düzeydeki cinsiyetçi davranışlar, kadın çalışanların deneyimlerini derinden etkilemektedir. Bu davranışlar arasında kadınların karar alma süreçlerinden dışlanması, başarılarının küçümsemesi ve cinsiyet temelli varsayımlar yer almaktadır. Hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde verimlilik bu süreçten olumsuz şekilde etkilenmektedir (Erikli, 2020).

İstihdam politikaları da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir araçtır. Ancak işe alım ve terfi süreçlerindeki örtük önyargılar, kadınların potansiyellerini tam anlamıyla kullanmalarını engelleyen bir yapı oluşturmaktadır. Bu tür politikalar, organizasyonel kültürün cinsiyet normlarına dayalı bir şekilde şekillenmesine katkı sağlamaktadır (Clegg vd., 2006). Ayrıca çalışma kültürü, toplumsal cinsiyet normlarının en yoğun şekilde hissedildiği alanlardan biridir. Erkek egemen bir iş yeri kültürü, kadın çalışanların iş yerindeki aidiyet duygusunu zayıflatırken, cinsiyetçi mizah ve ayrımcı davranışlar bu süreci daha da derinleştirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında örgüt içi eğitim ve farkındalık çalışmaları büyük önem taşımaktadır. Bu tür uygulamalar,

organizasyonel normların sorgulanmasını ve dönüştürülmesini teşvik etmektedir. Ayrıca çalışanların önyargılarının farkına varmalarını ve iş yerinde daha kapsayıcı bir ortam yaratmalarını sağlamaktadır (Sezgin, 2015).

Organizasyonel yapılarda toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümü hem bireysel hem de kurumsal düzeyde dirençle karşılaşabilmektedir. Özellikle geleneksel yapılar, değişime direnç göstererek cinsiyet eşitliğine yönelik girişimlerin etkisini azaltmaktadır. Karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesi, organizasyonel başarı ve adalet algısı için kritik bir öneme sahiptir. Kadınların bu süreçlere daha fazla dahil edilmesi, hem daha çeşitli bakış açılarını desteklemekte hem de organizasyonel performansı artırmaktadır (Clegg vd., 2006). Liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, organizasyonel normların dönüşümü için önemli bir adımdır. Kadın liderlerin artan sayıda temsil edilmesi, daha kapsayıcı bir liderlik anlayışını teşvik etmektedir. Bu durum, organizasyonların hem çalışan bağlılığını hem de inovasyon kapasitesini artırmaktadır (Erikli, 2020).

Kurumsal politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla yeniden yapılandırılmalıdır. Sosyal sorumluluk projeleri, organizasyonların toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürme kapasitesini artıran önemli araçlar arasında yer almaktadır. Dijitalleşme ve teknoloji, toplumsal cinsiyet eşitliği için yeni fırsatlar sunmaktadır. Ancak teknoloji odaklı organizasyonlarda erkek egemen bir yapı hala hakimdir. Bu kadınların teknoloji alanındaki katılımını sınırlayan önemli bir faktör olmaktadır (Colatrella, 2011).

2.8. KADINLARIN STEM ALANINDA TEMSİLİNİ ARTIRMA STRATEJİLERİ

STEM alanlarında kadınların temsiliyeti, eğitim politikaları ve mesleki gelişim programları ile doğrudan ilişkilidir. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen politikalar, kız çocuklarını bilim ve teknoloji alanlarına yönlendirmekte etkili olmaktadır. Erken yaşlarda bilimsel merakı teşvik eden eğitim yaklaşımları, kadınların STEM alanlarında kariyer hedeflemelerini artırmaktadır (Taş ve Bozkurt, 2020).

STEM alanında çalışan kadınların karşılaştığı sorunlar, genellikle iş yerindeki cinsiyetçi politikalar ve uygulamalarla bağlantılıdır. İş yerlerinde eşit işe eşit ücret uygulamaları, esnek çalışma saatleri ve çocuk bakım desteği gibi politikalar,

kadınların STEM alanlarındaki kariyerlerini desteklemektedir (Özel, 2022). Organizasyonlar, çeşitlilik ve dahil etme politikalarını benimsedikçe, kadınların STEM alanlarındaki temsiliyeti artmaktadır. Bu tür politikalar, yalnızca cinsiyet dengesi sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda daha yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretilmesine olanak tanımaktadır (Beşpınar Akgüner ve Pehlivanlı, 2021).

STEM alanlarında kadın liderlerin sayısının artması, genç kadınların bu alanlara yönelmesini teşvik eden güçlü bir rol model işlevi görmektedir. Kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini kolaylaştıran politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli bir adım olarak kabul edilmektedir (Günbatar ve Tabar, 2019). Dünya genelinde kadınların STEM temsiliyeti için yürütülen programlar, yerel uygulamalara ışık tutmaktadır. Örneğin, Avrupa’da Horizon 2020 çerçevesinde yürütülen projeler, kadınların bilimsel araştırmalara katılımını artırmayı hedeflemektedir. Bu tür projeler, STEM alanında kadın temsiliyeti için ilham verici örnekler sunmaktadır (Alp ve Aksoy, 2021).

Dijitalleşme, STEM alanlarında kadınlar için yeni fırsatlar yaratmaktadır. Özellikle yapay zeka ve veri analitiği gibi hızla gelişen alanlar, kadınların STEM’e katılımını artırma potansiyeli taşımaktadır. Ancak bu alanlarda hâlâ erkek egemen bir yapı bulunması, çözüm gerektiren önemli bir sorun olarak dikkat çekmektedir. Kadınların STEM alanlarında profesyonel ağlara katılması, bilgi ve deneyim paylaşımı için etkili bir platform sunmaktadır. Bu ağlar, kadınların kariyer gelişiminde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmaktadır (Şevik, 2016).

Toplumsal cinsiyet önyargılarını yıkmaya yönelik farkındalık kampanyaları, STEM alanlarındaki eşitsizliklerin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Bu tür çalışmalar, yalnızca bireylerin değil, organizasyonların da cinsiyetçi tutumlarını gözden geçirmesini sağlamaktadır (Ergün, 2019). Kadınların STEM alanlarında uzun vadeli kariyer yapmaları, iş yerindeki destek mekanizmaları ile ilişkilidir. Özellikle kariyerlerine ara vermelerinin telafisi için geliştirilen programlar, kadınların STEM alanlarında kalıcı olmalarını sağlamaktadır. Kadınların STEM alanlarında artan temsiliyeti, yalnızca toplumsal değil, ekonomik kazanımları da beraberinde getirmektedir. Kadınların bilim ve teknoloji sektörüne katılımı, ekonomik büyümeye katkıda bulunarak küresel rekabet gücünü artırmaktadır (Beşpınar Akgüner ve Pehlivanlı, 2021). Kadınların STEM alanındaki temsiliyeti için geliştirilen

stratejiler, politika yapıcılar, eğitimciler ve işverenler arasında güçlü bir iş birliği gerektirmektedir. Tüm paydaşların ortak hedef doğrultusunda hareket etmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik somut sonuçlar yaratmaktadır (Taş ve Bozkurt, 2020).

Kadınların STEM alanındaki temsiliyeti, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma açısından kritik bir öneme sahiptir. Eğitimden iş yerindeki uygulamalara kadar çok boyutlu stratejilerin bir araya getirilmesi, kadınların STEM alanlarındaki rollerini güçlendirmektedir. Bu süreç, yalnızca kadınların değil, tüm toplumun faydasına olacak dönüşümlere zemin hazırlamaktadır (Alp ve Aksoy, 2021).

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmada temel alınan yöntem ve model, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analiz, geçerlik ile güvenirlik bilgilerine yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarında görev yapan kadınların STEM alanında deneyimledikleri toplumsal cinsiyet eşitliği veya eşitsizliklerini anlamayı amaçlayan nitel bir araştırmadır. Nitel araştırmalar, olayların ve olguların gerçekçi bir bağlamda bütüncül bir biçimde incelenmesini amaçlayan bir süreci ifade etmektedir (Creswell ve Poth, 2016). Nitel araştırmalar, bireylerin yaşantılarını, anlamlandırma biçimlerini ve sosyal dünyaya dair deneyimleri derinlemesine incelemeye olanak tanıyan bir yöntemdir. Nitel araştırmalar kültürel, psikolojik ve yapısal etkenlerin bir arada bulunduğu karmaşık toplumsal olguları çözümlemek açısından önemlidir (Merriam, 2009). Araştırmanın öznesi olan kadın çalışanların, STEM alanındaki kurumsal yapılar içindeki yerlerini nasıl deneyimledikleri ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıkları nitel veriler yoluyla açığa çıkarılabilir.

Araştırmada kullanılan model, fenomenoloji (olgubilim) olarak belirlenmiştir. Fenomenolojik araştırma, bireylerin bir olguya ilişkin duygularını, deneyimlerini ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları ve algılarını ifade etmelerine olanak tanıyan, bu kavramı nasıl deneyimlediklerini açıklamayı hedefleyen bir nitel yöntemdir (Patton, 2005). Moustakas'a (1994) göre fenomenoloji, araştırmacının katılımcının deneyimlediği olgunun özünü kavramasına imkân sağlayan bir modeldir. Özellikle yaşantılar üzerinden anlam üretmeye dayandığı için, bireyin öznel dünyasını merkeze alan bir yaklaşımdır.

Bu araştırmada Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarında STEM alanlarındaki kadın çalışanların mesleki gelişim süreçleri, karar alma mekanizmalarına katılımları ve kurumsal cinsiyet politikalarıyla ilgili deneyimleri analiz edilmiştir. Bu deneyimler, sosyal ve kültürel bağlamda şekillendiği için yapılandırılmış veri toplama araçlarından ziyade esnek ve derinlemesine veri toplayan yöntemlere ihtiyaç duyulmuştur. Araştırmada fenomenolojik yaklaşımın bir parçası olarak veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Bu

teknik, hem belirli bir konu etrafında derinlemesine bilgi edinmeyi hem de katılımcının kendi anlatısını özgürce sunmasını sağlar (Kvale, 1996).

3.2. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubu, Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon sektöründe çalışan, STEM alanında uzmanlaşmış kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Asya-Pasifik bölgesinin seçilmesindeki temel sebep, katılımcıların sunacağı sosyo-kültürel çeşitlilik olarak belirtilebilir. Bununla birlikte; araştırmacı Asya-Pasifik bölgesi sınırlarında profesyonel olarak akreditasyon sektöründe çalışmaktadır. Katılımcı örnekleme açısından bu bölgeye ulaşma fırsatının daha fazla olması da araştırmanın uygulanabilirliği açısından diğer önemli bir husustur.

Amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik tekniği ile katılımcıların yaşları, meslekî deneyimleri, çalıştıkları pozisyonlar ve çalıştıkları alt bölge (Ülke) değişkenlerine göre çeşitlemeye gidilmiş ve bu şekilde veri niteliğinin artırılması amaçlanmıştır (Creswell ve Poth, 2016). Katılımcılar, profesyonel ağlar ve kuruluşlarla iletişim kurularak davet edilmiş ve bu süreçte gönüllülük esas alınmış ve anonimliğin sağlanması için çalışanların gerçek isimleri kullanılmamıştır. Veri doyumuna ulaşıldığında veri toplama süreci sona erdirilmiştir. Bu bağlamda 18 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılara ait demografik ve iş bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler

Katılımcı	Sektördeki Deneyimi (yıl)	Pozisyon	Bölge/Alt Bölge
K1	15	Müdür	Hindistan, Güney Asya, Asya
K2	3	Müdür	Tayvan, Asya
K3	4	Akreditasyon Yardımcı Direktörü	Sri Lanka, Güney Asya, Asya
K4	6	Operasyon Müdürü	Amerika Birleşik Devletleri
K5	12	Program Yöneticisi	Amerika Birleşik Devletleri
K6	20	Kalite Müdürü	Amerika Birleşik Devletleri
K7	12	Akreditasyon Baş Denetçisi	Kore, Doğu Asya, Asya
K8	17	Program Yöneticisi	Amerika Birleşik Devletleri

K9	3	Akreditasyon Denetim Görevlisi	Kanada, Kuzey Amerika
K10	26	Akreditasyon Denetim Görevlisi	Kanada, Kuzey Amerika
K11	10	Akreditasyon Denetim Görevlisi	Kanada, Kuzey Amerika
K12	10	Akreditasyon Denetim Görevlisi	Kanada, Kuzey Amerika
K13	28	Kalite Müdürü	Kanada, Kuzey Amerika
K14	12	Müdür Yardımcısı	Sri Lanka, Güney Asya, Asya
K15	14	Müdür Yardımcısı	Sri Lanka, Güney Asya, Asya
K16	8	Ticaret-Sanayi Geliştirme Uzmanı	Filipinler, Güneydoğu Asya, Asya
K17	5	Ticaret-Sanayi Geliştirme Uzmanı	Filipinler, Güneydoğu Asya, Asya
K18	29	Ticaret-Sanayi Geliştirme Uzmanı	Filipinler, Güneydoğu Asya, Asya

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma katılımcılarını Asya ve Kuzey Amerika’daki çeşitli ülkelerde akreditasyon kurumlarında görev yapan ve farklı pozisyonlarda çalışan 18 kadın oluşturmaktadır. Katılımcıların sektördeki deneyimleri 3 ila 29 yıl arasında değişmektedir. Hindistan, Tayvan, Sri Lanka, Kore, Filipinler, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi ülkelerde görev yapan bu kadınlar; müdür, müdür yardımcısı, program yöneticisi, kalite müdürü, operasyon müdürü, akreditasyon denetim görevlisi, baş denetçi ve ticaret-sanayi geliştirme uzmanı gibi çeşitli unvanlara sahiptir. Katılımcıların büyük bir kısmı Kuzey Amerika (özellikle Kanada ve ABD) ile Asya-Pasifik bölgesinin alt bölgeleri olan Güney Asya, Doğu Asya ve Güneydoğu Asya’da yer almaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen *Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu* aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme soruları doğrudan bir ölçekten alınmamış, STEM alanında kadınların kariyer deneyimlerine ilişkin literatürde öne çıkan temalar temel alınarak araştırmacı tarafından üretilmiştir. Bu temalar arasında kariyer motivasyonları (Eccles, 1994), mesleki imge ve öz-yeterlik algısı (Bandura, 1981), kalıp yargı tehdidi (stereotype threat) (Steele & Aronson, 1995), cam tavan ve liderlik bariyerleri (Lorber, 1994; Eagly & Carli, 2007) ile kurumsal destek

mekanizmaları (Herman & Lewis, 2012; Thébaud & Charles, 2018; Ceci & Williams, 2011) bulunmaktadır. Sonrasında iki alan uzmanı ve bir de nitel araştırma uzmanı tarafından uzman görüşüne sunulmuş, uzmanlardan gelen dönütler doğrultusunda sorulara giriş ve sonda sorular eklenerek bir soru formdan çıkarılmıştır. Bununla birlikte iki soruda anlam ve içerik açısından araştırma amacına daha uygun bir şekilde değiştirilmiştir. Bu bağlamda taslak soru formu tekrar düzenlenmiş ve danışman incelemesi ile de bir soru içeriği düzenlenerek toplamda on iki soruluk Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu oluşturulmuştur. Form bir katılımcı ile görüşmede pilot olarak uygulanmış, çalışmayan ve anlaşılmayan soru olmadığı, amacına hizmet ettiği düşünülerek araştırmada kullanılmıştır.

Formun şekli yapısına bakıldığında; öncelikle araştırmanın amacı, kapsamı ile etik unsurları (verilerin saklanması, nerede kullanılacağı, katılımcının araştırmadan istediği zaman çekilebileceği vb.) içeren genel giriş ve gönüllü katılım onam formu yer almaktadır. Sonrasında demografik bilgilerin (yaş, sektörde geçirilen yıl, pozisyon, bulunduğu ülke) yer aldığı birinci bölüm ve görüşme sorularından oluşan ikinci bölüm bulunmaktadır. Son olarak on iki adet yarı yapılandırılmış sorunun yer aldığı bölüm ile veri toplama aracı sona ermektedir (Ek 1). Soruların içeriği; katılımcıların mevcut pozisyonlarını tercih etme motivasyonları ve STEM kariyerine nasıl başladıkları sorularak başlanan formda, STEM alanında çalışan kadınların kariyer deneyimlerini, karşılaştıkları zorlukları, STEM sektörlerindeki pozisyonları ve erkek meslektaşları ile eşit seviyede konumlanmalarını engelleyen zorluklara ait sorulara yer verilmiştir. Ayrıca, eğitim ve çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyetçi önyargılar olup olmadığı, kadınların kariyer gelişimlerine etkisi, Asya-Pasifik bölgesinde faaliyet gösteren akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları konusunda algılar ve bu politikaların kültürel farklılıklarla ilişkisine yönelik algı ve deneyimler, STEM ve akreditasyon sektörlerinde kadın temsilini artırmaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik etkili politikalar ve stratejilere yönelik fikirleri konusunda sorulara da yer almaktadır.

Görüşme soruları hem Türkçe hem İngilizce olarak her iki dile de hakimiyeti yüksek olan araştırmacı tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Ek 2’de de İngilizce versiyonu sunulmuştur. Bununla birlikte formun İngilizce versiyonu alan uzmanı bir araştırmacıya da sunulmuş dönütler çerçevesinde son şekli verilmiştir.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ETİK PROSEDÜRLER

Araştırmanın etik prosedürlere uygun olarak yürütülmesi süresince Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından etik kurul onayı alınmıştır.

Bu bağlamda araştırma verileri, 2025 yılı Şubat-Nisan ayları arasında Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon sektöründe STEM alanında uzmanlaşmış kadın çalışanlardan yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Katılımcılar, belirtilen tarihler arasında araştırmacının da bulunduğu toplantılar ve eğitimler sırasında görüşmeye davet edilmiştir. Katılımcılardan 18'i görüşmeyi kabul etmiş ve girdi sağlamış, 3'ü ise görüşmeye olumlu baktığı halde sonradan vazgeçmiş ve katılım sağlamamıştır. Görüşmeler halihazırda süren toplantılar ve eğitimler için bir araya gelindiğinde uygun bir zaman dilimi belirlenerek 25-40 dakika sürecek şekilde gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılara araştırmanın amacı, ortalama süre, veri toplama yöntemi açıkça belirtilerek ve istedikleri zaman araştırmadan çıkabilecekleri, verilerin sadece bilimsel amaçlı toplandığı, katılımcı bilgilerinin anonimleştirilerek ve katılımcılara ait birer numara verilerek, şifreli bir bilgisayarda saklanacağı, raporlaştırma sürecinde etik kurallara uyulacağı belirtilmiştir. Görüşmeler İngilizce olarak yapılmıştır ve araştırmaya gönüllü olarak katıldığına yönelik onam formu imzalatılmıştır.

Görüşmelerin yürütüldüğü akreditasyon sektörü, gizlilik ve bilgi güvenliği ilkelerine yüksek düzeyde bağlı bir alandır. Katılımcıların tamamı denetçi, yönetici veya üst düzey profesyonel konumlarda görev yaptığından, görüşmeler sırasında kurum politikaları, denetim süreçleri ve kişisel deneyimlere dair paylaşılan bilgiler “gizli bilgi” kapsamında değerlendirilmiştir. Bu nedenle ses kaydı alınması, katılımcıların kendilerini ifade etme rahatlığını azaltabilecek ve kişisel veri olarak algılanabileceği için tercih edilmemiştir. Bunun yerine, görüşmeler sırasında araştırmacı tarafından ayrıntılı yazılı notlar tutulmuş, görüşme bitiminde ise bu notlar hemen transkript haline getirilmiştir. Bu yöntem, katılımcıların güvenliğini korurken aynı zamanda verilerin bütünlüğünü sağlamak amacıyla seçilmiştir. Ayrıca, elde edilen transkriptlerin iki katılımcı tarafından doğrulanması ve kodlama sürecinde ikinci bir

araştırmacı tarafından çapraz kontrol yapılması ile geçerlik ve güvenirlik güçlendirilmiştir.

Görüşme sırasında araştırmacı sorduğu soruları sırası ile sormaya özen gösterilmiş, katılımcılar tarafından anlaşılmayan bir yer olduğunda sorular tekrarlanmıştır. Ayrıca katılımcılara sorular sorulurken kendilerini rahat bir şekilde, fikirlerini çekinmeden ve samimi olarak açıklayabilmeleri için araştırma konusunda kısaca bilgi verilmiştir. Katılımcının eğer görüşmeyi tamamlamak istemezse istediği zaman araştırmadan çekilebileceği yönünde bilgi verilmiştir. Gerçek kimliklerinin araştırmada raporlanmayacağı, her bir katılımcıya katılımcı kodu verileceği ve elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaçla değerlendirileceği belirtilmiştir.

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Görüşme verilerinin analizinde nitel analiz yöntemleri arasında yer alan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda içerik analizi, metin temelli verilerin sistematik ve nesnel bir biçimde çözümlenerek anlamlı temalar, kategoriler veya örüntüler oluşturulması sürecidir. Bu analiz türü, araştırmacının önceden belirlenmiş kodlara ya da veri içerisinden türeyen kodlara dayanarak veriyi betimlemesini ve yorumlamasını sağlamaktadır. İçerik analizinin temel amacı, katılımcıların ifade ettikleri düşünceleri, duyguları ve deneyimleri anlamlı bir biçimde sınıflandırmak ve bu sınıflandırmalar yoluyla araştırma sorularına yanıt aramaktır. Süreç genellikle veri transkripsiyonu ile başlar; ardından açık kodlama, kodların temalara dönüştürülmesi ve bu temaların kavramsal bir çerçeveye oturtulması adımları izlenir. Bu yöntem, özellikle sosyal bilimlerde bireylerin söylem, algı ve tutumlarını anlamaya yönelik çalışmalarda sıkça tercih edilir. (Merriam, 2009).

3.5.1. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliği sağlamak amacıyla, çalışmada inandırıcılık (iç geçerlik), aktarılabilirlik (dış geçerlik), tutarlılık (iç güvenirlik) ve tekrar edilebilirlik (dış güvenirlik) ilkeleri temel alınmıştır. İç geçerliğin artırılması adına katılımcılarla yoğun ve derinlemesine etkileşim kurulmuş; görüşmeler mümkün olduğunca kapsamlı gerçekleştirilerek zengin ve ayrıntılı veri elde edilmiştir. Ek olarak, katılımcılardan iki kişiye analiz sonuçları gösterilmiş ve bu

sonuçların kendi düşünce ve deneyimlerini yansıtır yansıtmadığı hususunda doğrulama alınmıştır.

Dış geçerliğin sağlanmasına yönelik olarak, analiz sürecinde katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve bu alıntılarda katılımcılar, kimliklerinin gizliliğini korumak amacıyla K1, K2, K3 şeklinde kodlanarak belirtilmiştir. Nitel araştırmada araştırmacının rolü sadece veri analizi değil, aynı zamanda katılımcı perspektiflerini yapılandıran bir konuma dönüşür. Bu nedenle içerik analizinde geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için kodlama sürecinde araştırmacılar arası tutarlılık, veriye sadakat ve temaların açıklıkla tanımlanması gibi ilkelere dikkat edilmelidir (Elo & Kyngäs, 2008). Bu bağlamda iç güvenilirliği sağlamak için, araştırmacı veri kodlama ve temalandırma sürecinde yapılan eşleştirmelerin doğruluğunu titizlikle denetlemiş; kod, kategori ve temaların geçerliliği alan uzmanı başka bir araştırmacı tarafından da çapraz şekilde kontrol edilmiştir. Bu kapsamda, araştırma kapsamında elde edilen kod ve temaların güvenilirliğini test etmek amacıyla Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılmış ve iki bağımsız değerlendirici arasında %75 oranında uyum sağlanmıştır. Bu oran, çalışmanın analiz sürecinde güvenilirliğin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, geçerliliğe yönelik olarak yukarıda belirtildiği üzere katılımcılarla yapılan doğrulama uygulaması da analiz sürecini desteklemiştir.

3.5.2. Araştırmacının Rolü

Bu araştırmanın yazarı, Asya-Pasifik bölgesinde faaliyet gösteren bir akreditasyon kurumunda orta düzey yönetim görevini yürüten hem beşeri bilimler hem de STEM temelli eğitime sahip bir kadın uzmandır. Uygunluk değerlendirme, standardizasyon ve kalite güvencesi alanlarında operasyonel süreç ve kararların uygulanmasını koordine eden bu konum, yazara kurumun gündelik pratiklerine ve örgütsel kültürüne doğrudan erişim olanağı sunarak ona “içeriden araştırmacı” niteliği kazandırmaktadır.

Araştırmacının çalışma sürecine yön veren temel ön kabullerden ilki, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem mesleki hem etik bir zorunluluk olduğuna dair güçlü inançtır. Cam tavan, temsil eksikliği ve cinsiyete dayalı önyargılarla bizzat karşılaşmış bir kadın yönetici olarak, kadınların STEM alanındaki varlığını

güçlendirmeye yönelik çözüm odaklı ve savunucu bir tutum benimsenmiştir; bu motivasyon, veri yorumunda katılımcıların toplumsal cinsiyet temelli deneyimlerini daha ayrıntılı biçimde irdeleme eğilimini güçlendirebilir.

İkinci ön kabul, akreditasyon süreçlerinin teknik kriterlere dayalı, tarafsız ve nesnel olduğu yönündeki kurumsal söylemin, araştırmacının mesleki deneyimleri aracılığıyla içselleştirilmiş olmasıdır. Bu güçlü mesleki inanç, araştırma sürecinde toplumsal cinsiyet boyutunu başlangıçta geri planda bırakma riski taşımaktadır. Fenomenolojik yaklaşım doğrultusunda bu riskin azaltılması amacıyla, söz konusu ön kabul “paranteze alınmış”; yani araştırmacı kendi mesleki önyargılarının farkında olarak, katılımcıların deneyimlerine açıklıkla yaklaşmaya özen göstermiştir (Creswell & Poth, 2016). Böylece araştırmada, kurumsal süreçlerin yalnızca teknik işleyişleriyle değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyetle kesişen yönleriyle de anlaşılmasına imkân tanınmıştır.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma alt soruları bağlamında veri analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. BİRİNCİ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR

İlk araştırma sorusu olan “Akreditasyon sektöründe STEM alanında çalışan kadınların kariyerlerine başlama sürecinde motivasyon kaynakları nelerdir?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. *STEM Kariyer Başlangıcı* Temasına Ait Bulgular

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Doğrudan Alıntı (Türkçe)
STEM Kariyer Başlangıcı	1. Kariyerin Başlama Zamanı	a. Temel Eğitim Dönemi	K4: “İlkokulda bilim derslerinden hoşlanırdım ve laboratuvar etkinliklerinde başarılıydım.” K18: “Ortaokulda mühendislik alanına ilgi duymaya başladım.” K10: “Çocukken bilimle ilgileniyordum.”
		b. Lise Dönemi	K13: “Lisede fen derslerine ilgim oluştu ve bu beni bilim odaklı bir üniversite bölümüne yönlendirdi.”
		c. Üniversite Dönemi	K5: “Üniversitede fiziği seçtim.” K6: “Üniversitede kimyayı seçerek başladım.” K7: “Üniversitede gıda güvenliği alanına yöneldim.” K8: “Fizik bölümünü kazandım.”
		d. Mesleki Hayat	K14: “Mevcut pozisyona gelmeden önce bilim insanı olarak çalışıyordum.”
	2. Kariyerin Başlama Süreci	a. Eğitim Alanı Seçimi	K5: “Üniversitede fiziği seçtim.” K6: “Üniversitede kimyayı seçerek başladım.” K7: “Üniversitede gıda güvenliği alanına yöneldim.” K13: “Laboratuvar tıbbi eğitimi aldım.”
		b. Mesleki Deneyimlerle Yönelme	K9: “Amniyosentez muayenesinde teknoloji ve bilimi etkileyici buldum.” K14: “Bilim insanı olarak başladım.” K18: “İlk işim laboratuvar analistliğiydi.”
		c. İlgi ve Yeteneklerle Doğal Gelişim	K17: “Tercih ettiğim okulda hemşirelik bölümü olmayınca mühendisliğe yöneldim.” K4: “Bilim derslerini severdim ve başarılıydım.” K10: “Çocukken bilimle ilgileniyordum.” K11: “Okulda matematik ve fen derslerinden keyif alırdım.”
			K6: “Kalite ve standardizasyon süreçlerine katkıda bulunmak istedim.” K7: “Uzmanlığımı kullanabileceğim, yüksek standartlar sağlayabileceğim bir rol istedim.” K10: “Bilim ve regülasyon alanına ilgim vardı.” K13: “Bilimle uğraşmak ve ekiplerle etkileşim bana tatmin sağlıyor.”
	3. Kariyer Motivasyon Unsurları	a. Bilimsel İlgi ve Uygulama Arzusu	
		b. Sosyal Etki ve Toplum Yararına Katkı	K9: “Hasta ve çalışan güvenliğini en üst düzeyde sağlama imkânı olması.” K12: “Bölgeye güvenli ve kaliteli tıbbi görüntüleme

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Doğrudan Alıntı (Türkçe)
			sunmak.”
	c. Kişisel ve Profesyonel Gelişim		K4: “Sürekli öğrenme fırsatları sunuyor ve gelecek vaat ediyor.” K8: “Sürekli yeni şeyler öğrenme.” K14: “Kalite güvencesine ilgi, küresel deneyim, yeni alanlara ilgi.”
	d. Eğitim ve Deneyimle Uyum		K5: “Kalibrasyon uzmanı olarak başladım, akreditasyonla devam ettim.” K17: “Eğitim geçmişim ve önceki iş deneyimlerim etkili oldu.” K18: “Eğitim ve deneyimimle uyumlu.” K15: “Kalite yönetimi ve denetimi alanına ilgilim vardı.”
	e. İş-Yaşam Dengesi		K11: “Bu pozisyon daha iyi bir iş-yaşam dengesi sundu, ailemle daha çok vakit geçirebildim.” K16: “Kariyer ilerlemesi, iş-yaşam dengesi, emeklilik avantajları.”

Tablo 2’de görüldüğü gibi birinci alt araştırma sorusuna yönelik bulgular, *STEM Kariyer Başlangıcı* teması altında toplanmıştır. Bu tema, katılımcıların kariyerlerine ne zaman ve nasıl başladıkları ile bu süreci etkileyen bireysel, çevresel ve yapısal etmenleri analiz etmektedir. Temaya ilişkin bulgular üç alt tema çerçevesinde incelenmiştir. Bunlar; *Kariyerin Başlama Zamanı*, *Kariyerin Başlama Süreci* ve *Kariyer Motivasyon Unsurları* şeklindedir.

Kariyerin Başlama Zamanı

Bu alt tema, STEM kariyerine yönelimin hangi yaşam döneminde başladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların kariyer tercihlerinin farklı gelişim evrelerinde şekillendiği görülmüştür. Bazı katılımcılar temel eğitim döneminde bilimsel ilgi geliştirdiklerini, bazıları ise lise, üniversite veya meslek hayatı sürecinde STEM alanına yöneldiklerini ifade etmiştir. Örneğin bir katılımcı, ilkokulda bilim derslerinden hoşlandığını ve laboratuvar etkinliklerinde başarılı olduğunu belirterek bilimsel ilgisinin erken yaşlarda başladığını ifade etmiştir. Lise döneminde fen derslerine duyulan ilgi, üniversite tercihlerinde bilim alanlarına yönelimi tetiklemiştir. Üniversite dönemi ise birçok katılımcı için STEM kariyerine ilk somut adımların atıldığı kritik bir evre olmuştur. Bazı katılımcılar da doğrudan mesleki yaşamda edindikleri deneyimlerin ardından STEM alanlarına yönelmişlerdir.

Kariyerin Başlama Süreci

Bu alt tema, STEM alanına yönelişi etkileyen süreçleri açıklamaktadır. Katılımcıların kariyer başlangıçları çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerle şekillenmiştir. İlk olarak, eğitim alanı seçimi önemli bir belirleyici olarak öne çıkmıştır. Katılımcılar üniversite döneminde fizik, kimya, laboratuvar tıbbı veya gıda güvenliği gibi STEM alanlarına yönelmişlerdir. Bununla birlikte bazı katılımcılar mesleki deneyimlerinin yönlendirici etkisinden bahsetmiş; özellikle ilk iş deneyimlerinin bilimsel süreçlere duyulan ilgiyi artırdığı görülmüştür.

Bulgulara göre bazı katılımcılar ilgi ve yetenekleri doğrultusunda doğal bir biçimde STEM alanına yöneldiklerini dile getirmiştir. Çocuklukta bilim derslerine duyulan ilgi ve başarı, bu yönelimin temelini oluşturmuştur.

Kariyer Motivasyon Unsurları

Bu alt tema, STEM kariyerine yönelimi besleyen motivasyonel faktörleri açıklamaktadır. Katılımcılar çeşitli içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarından bahsetmiştir. İlk olarak, bilimsel ilgi ve uygulama arzusu önemli bir faktör olarak öne çıkmıştır. Katılımcılar, bilimsel süreçlere katkıda bulunma, yüksek standartlar sağlama ve uzmanlıklarını uygulama isteğiyle bu alana yöneldiklerini ifade etmişlerdir.

Ayrıca, sosyal etki yaratma ve topluma fayda sağlama arzusu motivasyon kaynakları arasında yer almıştır. Özellikle hasta güvenliğini sağlama veya topluma kaliteli hizmet sunma gibi değer odaklı amaçlar dile getirilmiştir. Üçüncü olarak, kişisel ve profesyonel gelişim isteği de belirleyici bir faktör olmuştur. Sürekli öğrenme imkânı, kariyer ilerlemesi ve küresel deneyim fırsatları STEM alanını cazip kılan unsurlar arasındadır. Eğitim ve deneyimle uyum da önemli bir motivasyon kaynağı olarak tanımlanmıştır. Katılımcılar mevcut işlerinin önceki akademik ve mesleki birikimleriyle uyumlu olduğunu vurgulamışlardır. Son olarak, iş-yaşam dengesi arayışı bazı katılımcıların motivasyonunda belirleyici olmuştur. Esnek çalışma koşulları ve aile yaşamına zaman ayırma imkânı gibi faktörler, STEM kariyerine yönelimi destekleyen unsurlar arasında yer almıştır.

Genel olarak bakıldığında, STEM alanındaki kadın profesyonellerin kariyer başlangıçları hem bireysel ilgi ve yeteneklerle hem de çevresel koşullar ve yapısal

fırsatlarla şekillenmektedir. Erken yaşlardaki bilimsel ilgi, uygun eğitim olanakları, mesleki deneyim ve toplumsal katkı sağlama arzusu, bu süreci yönlendiren başlıca dinamikler olarak belirlenmiştir.

4.2. İKİNCİ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR

İkinci araştırma sorusu olan “STEM alanına giren sektörlerde kadınlar erkeklere kıyasla kendilerini hangi konumlarda bulmaktadır?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. *Sektörde Kadınların Konumları ve Etkileyen Faktörler* Temasına Ait Bulgular

Tema	Alt Tema	Kategori	Doğrudan Alıntılar
Sektörde Kadınların Konumları ve Etkileyen Faktörler	1. Kadınların Bulundukları Görevler	a) Erkek Ağırlıklı Pozisyonlar	K6: "Daha fazla kadın STEM alanlarına giriyor olsa da liderlik ve karar verme rollerinde hâlâ yetersiz temsil ediliyorlar." K7: "Kadınlar STEM'de daha fazla yer alıyor ancak liderlik rolleri hâlâ erkek egemen. Kadınlar yetkinliklerini erkeklerden daha fazla kanıtlamak zorunda kalıyor." K11: "Laboratuvar tıbbı gibi kadınların yoğun olduğu bir alanda bile liderlik pozisyonlarında erkekler yer alıyor."
		b) Teknik ve Destekleyici Pozisyonlar	K6: "Akreditasyon alanında daha çok teknik ve idari pozisyonlarda kadınları görüyorum, üst yönetimde ise daha az sayıda kadın var." K9: "Hasta ile yüz yüze olan bilim temelli pozisyonlarda kadınlar daha fazla, ancak daha üst düzeyde erkekler hâkim." K13: "Sağlık sektöründe daha fazla kadın var, ancak biyoteknoloji ve araştırma alanlarında üst pozisyonlar genelde erkeklere ait."
		c) Cinsiyetin Etki Göstermediği Durumlar	K1: "Yaptığım iş için her zaman hak ettiğim takdiri aldım." K8: "Pozisyon olarak her yere gelebildiklerini düşünüyorum, sadece kadın olduğu için terfi alamayan birini henüz görmedim." K15: "Üst düzey pozisyonların çoğu kadınlar tarafından yürütülüyor."
	2. Akademik Geçmişin Kariyere Etkisi	a) STEM Eğitiminin Avantaj Sağlaması	K4: "Elektronik mühendisliği okudum, bu da bana şu anki işimde avantaj sağladı." K5: "Fizik altyapım analitik düşünce ve problem çözme becerisi kazandırdı." K6: "Kimya eğitimi bilimsel temellerimi güçlendirdi, laboratuvar deneyimiyle akreditasyon alanına geçmem kolaylaştı."
		b) Farklı Disiplinlerin Avantajları	K7: "Gıda bilimi altyapım kalite standartlarını anlamamı sağladı." K11: "Laboratuvar tıbbı bana çeşitli çalışma alanları sundu." K12: "Teknik enstitümden aldığım kapsamlı eğitim beni mesleğe hazır hale getirdi." K9: "Psikoloji alanından mezun oldum, zamanla tıbbi

Tema	Alt Tema	Kategori	Doğrudan Alıntılar
			radiyografi alanına geçiş yaptım." K13: "Akademik altyapım teknolojiye duyarlılığı ve bilimsel gelişmelere açıklığı sağladı." K17: "Mühendislik mezuniyetim ve uygulamalı dersler meslekte bilgimi gerçek dünyada uygulamamı sağladı."
		a) İş-Aile Dengesi	K8: "Kadınsanız bilimsel sürekliliği bir yerde kırmak zorunda kalıyorsunuz. Projeniz yarıda kalıyor, makaleniz yarıda kalıyor." K10: "Yönetim kademelerinde kadınlar daha az çünkü aile sorumlulukları kadınlara daha çok yükleniyor." K17: "Anne olduktan sonra uzun saatler çalışmak ya da zorlu projelerde yer almak kadınlar için zorlaşıyor."
	3. Kariyer Zorlukları	b) Toplumsal ve Kurumsal Önyargılar	K5: "Kadınlar işe alım ve terfilerde önyargı, kalıp yargılar ve iş-aile dengesi gibi zorluklarla karşılaşılıyor." K18: "Erkeklerin STEM için daha uygun olduğuna dair yaygın bir inanç var, bu da kadınların işe alım ve terfi süreçlerinde dezavantajlı olmasına neden oluyor." K4: "İşverenler çok sayıda kadın çalıştırmak istemiyor çünkü kadınların doğum yapabileceği düşünülüyor."
		c) Fırsat ve Farkındalık Eşitsizliği	K12: "Teknik programımı tamamen tesadüfen keşfettim; lisede hiç bu konular bana anlatılmadı." K13: "Kadınlar teknik alanlara yönlendirilmediği için çoğu zaman bu mesleklerin farkında bile olmadan mezun oluyorlar."

Tablo 3'te görüldüğü gibi *Sektörde Kadınların Konumları ve Etkileyen Faktörler* teması altında kadınların STEM alanlarındaki mesleki konumları ve bu konumları şekillendiren bireysel, kurumsal ve toplumsal faktörler toplanmıştır. Bu temaya ilişkin bulgular *Kadınların Bulundukları Görevler*, *Akademik Geçmişin Kariyere Etkisi* ve *Kariyer Zorlukları* şeklinde üç alt tema etrafında toplanmıştır.

Kadınların Bulundukları Görevler

İlk alt tema olan "*Kadınların Bulundukları Görevler*", kadınların sektörde hangi tür pozisyonlarda yer aldığını ve bu pozisyonlara ulaşmada cinsiyetin rolünü ortaya koymaktadır. Katılımcıların bir kısmı, kadınların STEM sektörlerinde sayıca artış gösterse de karar alma ve liderlik rollerinde hâlâ düşük temsil edildiğini vurgulamıştır. Örneğin K6, "*Daha fazla kadın STEM alanlarına giriyor olsa da liderlik ve karar verme rollerinde hâlâ yetersiz temsil ediliyorlar*" ifadesiyle bu duruma dikkat çekmiştir. Benzer şekilde, bazı katılımcılar kadınların daha çok teknik ve destekleyici görevlerde yoğunlaştığını belirtmiştir. K9'un, "*Hasta ile yüz yüze olan bilim temelli pozisyonlarda kadınlar daha fazla, ancak daha üst düzeyde erkekler hâkim*" ifadesi, pozisyonel farklılaşmayı açıkça yansıtmaktadır. Bununla

birlikte, bazı katılımcılar cinsiyete dayalı bir ayırım yaşamadıklarını, liyakat temelli bir ilerleme süreci deneyimlediklerini dile getirmiştir. Bu konuda K1, *“Yaptığım iş için her zaman hak ettiğim takdiri aldım”* diyerek bu görüşü ifade etmiştir.

Akademik Geçmişin Kariyere Etkisi

İkinci alt tema olan *“Akademik Geçmişin Kariyere Etkisi”*, kadın katılımcıların eğitim aldıkları disiplinlerin mesleki yönelimlerine olan etkilerini ele almaktadır. Bu kapsamda, STEM eğitimi almış bireylerin teknik uzmanlık gerektiren pozisyonlara daha kolay uyum sağladıkları görülmektedir. K4, *“Elektronik mühendisliği okudum, bu da bana şu anki işimde avantaj sağladı”* diyerek, disiplinin doğrudan iş yaşamına katkısını vurgulamıştır. STEM dışında kalan veya sağlık temelli disiplinlerden mezun olan katılımcılar da akademik geçmişlerinin kariyer gelişimine katkı sunduğunu belirtmiştir. K13, *“Akademik altyapım teknolojiye duyarlılığı ve bilimsel gelişmelere açıklığı sağladı”* şeklindeki ifadesiyle, çok disiplinli yaklaşımın sektörel geçişlerdeki önemine işaret etmiştir.

Kariyer Zorlukları

Üçüncü alt tema olan *“Kariyer Zorlukları”*, kadınların sektörde karşılaştığı yapısal, sosyal ve bireysel güçlükleri içermektedir. Bu alt tema, iş-aile dengesi, toplumsal ve kurumsal önyargılar ile fırsat-farkındalık eşitsizlikleri olmak üzere üç kategoride incelenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, ailevi sorumlulukların kadınlar üzerinde daha fazla olduğunu ve bu durumun kariyer ilerlemesini zorlaştırdığını belirtmiştir. Örneğin K8, *“Kadınsanız bilimsel sürekliliği bir yerde kırmak zorunda kalıyorsunuz. Projeniz yarıda kalıyor, makaleniz yarıda kalıyor”* diyerek akademik sürekliliğin kadınlar için nasıl kesintiye uğradığını ifade etmiştir. Toplumsal önyargılarla ilgili olarak ise, K5, *“Kadınlar işe alım ve terfilerde önyargı, kalıp yargılar ve iş-aile dengesi gibi zorluklarla karşılaşılıyor”* sözleriyle bu sorunu dile getirmiştir. Ayrıca, fırsat ve farkındalık eşitsizliği bağlamında, bazı katılımcılar eğitim süreçlerinde teknik alanlara yeterince yönlendirilmediklerini ifade etmiştir. K12, *“Teknik programımı tamamen tesadüfen keşfettim; lisede hiç bu konular bana anlatılmadı”* diyerek bu yapısal eksikliğe dikkat çekmiştir. Genel olarak, kadınların STEM sektörlerindeki mesleki konumları, eğitimsel geçmişleri ve karşılaştıkları zorluklar cinsiyet temelli sosyal yapılarla doğrudan ilişkilidir.

4.3. ÜÇÜNCÜ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR

Üçüncü araştırma sorusu olan “STEM alanındaki hangi ön kabuller kadınları bu alanda azınlık yapmaktadır?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. *Cinsiyetçi Önyargılar* Temasına Ait Bulgular

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Doğrudan Alıntı (Türkçe)
Cinsiyetçi Önyargılar	Toplumsal ve Kültürel Kalıp yargılar	STEM’in “erkek işi” olarak görülmesi	K4: “Elektronik mühendisi olduğumu söylediğimde insanlar şaşırıyor ve bazıları bunun bir 'erkek mesleği' olduğunu söylüyor.” K5: “STEM’in erkek egemen bir alan olduğu ve erkeklerin teknik konularda doğuştan daha başarılı olduğu varsayımıyla karşılaştım. Benim deneyimime göre başarı ilgi, çaba ve özveriyle ilgilidir.” K6: “Erkeklerin kimya ve analitik düşünmede doğal olarak daha başarılı olduğu düşüncesiyle karşılaştım.” K18: “Toplumsal önyargı, STEM alanlarının erkeklere daha uygun olduğu yönünde. Kesinlikle katılmıyorum.”
		Erkeklerin doğuştan daha başarılı olduğu inancı	
		Liderlik pozisyonların erkeklere yakıştırılması	K7: “Denetçi olarak kadın birinin denetim sürecini yürütmesine bazen şaşırıldığını gördüm.” K11: “Halk hâlâ erkekleri doktor (lider), kadınları ise hemşire olarak görüyor. Bu cinsiyet önyargısı kariyer fırsatlarını etkiliyor.”
	Mesleki Rol Dağılımındaki Cinsiyet Kalıpları	Erkeklerin teknik uzmanlıkla daha fazla ilişkilendirilmesi	K9: “Ben bilgi sahibi olduğum konuları anlatırken çoğu zaman dikkate alınmam ama erkek meslektaşım aynı şeyleri söylediğinde ciddiye alınır.” K10: “Yönetim farkında olmadan erkek çalışanları bilgisayar projelerine, kadınları ise ‘yumuşak beceri’ projelerine yönlendiriyor.” K12: “Kadınların hemşire, öğretmen, bakıcı gibi ‘bakım’ rollerine daha uygun olduğu önyargısı baskın. Bu anlatı, genç kadınlara STEM tanıtımını engelliyor.” K17: “Kadınların erkekler kadar rekabetçi olmadığı önyargısı, kadınların kendilerine inanmalarını engelliyor ve bu da kariyerlerinde dezavantaj yaratıyor.”
		Ayrımcılıkla karşılaşmayanlar	K1: “Böyle bir durumla karşılaşmadım.” K8: “Böyle bir ayırım ile karşılaşmadım.” K13: “Kadınların daha fazla olduğu bir sektörden geldiğim için bu önyargılarla sık karşılaşmadım.” K2: “Herkesin düşünce ve uygulamaları cinsiyetten bağımsız olarak kendi

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Doğrudan Alıntı (Türkçe) özelliklerine göre farklılık gösterecektir.”
			K16: “Kadınlar ve erkekler hangi sektörde olursa olsun eşit potansiyele sahiptir.”

Tablo 4’de görüldüğü gibi elde edilen veriler, “*Cinsiyetçi Önyargılar*” teması altında toplanmış ve iki alt tema kapsamında değerlendirilmiştir. Bu alt temalar *Toplumsal ve Kültürel Kalıp Yargılar* ile *Mesleki Rol Dağılımındaki Cinsiyet Kalıpları* şeklindedir.

Toplumsal ve Kültürel Kalıp Yargılar

Toplumsal ve Kültürel Kalıp Yargılar alt teması, STEM alanlarının toplum tarafından hâlâ erkeklere daha uygun görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda katılımcılar, STEM’in “erkek işi” olarak nitelendirildiğini ve erkeklerin teknik konularda doğuştan daha başarılı olduklarına yönelik önyargılarla karşılaştıklarını ifade etmiştir. K4 numaralı katılımcı, “Elektronik mühendisi olduğumu söylediğimde insanlar şaşıyor ve bazıları bunun bir 'erkek mesleği' olduğunu söylüyor.” ifadesiyle bu durumu açıkça ortaya koymuştur. K5, K6 ve K18 numaralı katılımcılar ise erkeklerin analitik düşünme ve teknik alanlarda daha doğal bir yatkınlığa sahip olduğu yönündeki önyargıların, başarının esas belirleyicisi olan bilgi, ilgi ve çabayı göz ardı ettiğini vurgulamıştır.

Mesleki Rol Dağılımındaki Cinsiyet Kalıpları

Mesleki Rol Dağılımındaki Cinsiyet Kalıpları alt teması ise iş yaşamında kadın ve erkek çalışanlara yönelik rollerin cinsiyete göre şekillendirildiğine dair ifadeleri kapsamaktadır. Liderlik pozisyonlarının çoğunlukla erkeklerle ilişkilendirildiği ve teknik uzmanlık rollerinde erkeklerin daha çok kabul gördüğü belirtilmiştir. K7 numaralı katılımcı, “*Denetçi olarak kadın birinin denetim sürecini yürütmesine bazen şaşırdığımı gördüm.*” diyerek bu tür kalıpların nasıl deneyimlendiğini aktarmaktadır. K9 ve K10 numaralı katılımcılar, erkeklerin teknik alanlarda daha fazla ciddiye alındığını, kadınların ise “yumuşak beceri” gerektiren işlere yönlendirildiğini ifade etmiştir. Ayrıca K11, K12 ve K17 numaralı katılımcılar, kadınların hemşirelik, öğretmenlik gibi “bakım” rolleriyle özdeşleştirildiğini ve bu durumun STEM alanına yönelmelerinde bir engel oluşturduğunu belirtmiştir.

Bazı katılımcılar ise bu tür cinsiyetçi önyargılarla karşılaşmadıklarını ya da cinsiyetin başarıda belirleyici olmadığını düşündüklerini ifade etmiştir. K1, K2, K8, K13 ve K16 numaralı katılımcılar bu grupta yer almaktadır. Örneğin K16, “*Kadınlar ve erkekler hangi sektörde olursa olsun eşit potansiyele sahiptir.*” diyerek cinsiyetin mesleki başarıya etkisi olmadığını savunmuştur.

4.4. DÖRDÜNCÜ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR

Dördüncü araştırma sorusu olan “Akreditasyon sektöründe STEM alanında çalışan kadınların karşılaştıkları avantajlar/dezavantajlar nelerdir?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. *Kadınlar Açısından STEM* Temasına Ait Bulgular

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Alıntı
Kadınlar Açısından STEM	Avantajlar	Teknik Yetkinlik Kazanımı	K4: "STEM alanındaki uzmanlığım bana güçlü bir teknik altyapı sağladı, bu da akreditasyon sektöründe avantaj sağlıyor." K5: "STEM uzmanlığım, akreditasyon alanında güvenilirliğimi artırıyor." K7: "Gıda bilimi alanındaki uzmanlığım akreditasyon için çok gerekli bir teknik altyapı sundu."
		Güven ve Saygınlık Sağlama	K9: "Sakin ve arkadaş canlısı tutumum sayesinde akreditasyon sırasında insanlarla daha kolay iletişim kurabiliyorum." K12: "STEM kariyerim sayesinde tipik olmayan roller üstlenme fırsatım oldu." K13: "STEM geçmişim bana farklı projelere katılma esnekliği ve büyüme sağladı."
		Liderlik ve Karar Süreçlerine Katılım	K17: "Mühendislik mezunu olmam bu işi almamdaki avantajlarımdan biri. Uzmanlığım akreditasyona katkı sağlıyor." K18: "STEM alanındaki eğitimim, organizasyonda daha üst düzey pozisyonlara erişim fırsatı sundu." K6: "Kadınlar teknik rollerde güçlü fırsatlar elde ediyor."
	Dezavantajlar	Yeterliliği Sürekli Kanıtlama Zorunluluğu	K4: "Kadın olduğum için özellikle saha denetimlerinde yeterliliğimi erkek meslektaşlarımdan daha fazla kanıtlama ihtiyacı hissediyorum." K5: "Kadın olarak, erkek meslektaşlarıma göre yeterliliğimi daha çok göstermem gerekiyor." K7: "Yetkinliğimi bazen daha fazla pekiştirmem gerekti ama uzmanlığım kendini gösteriyor."
		İş-Yaşam Dengesi ve Seyahat Zorlukları	K6: "İş ve özel yaşam dengesini sağlamak zorlayıcı olabiliyor, özellikle sık seyahat gerektiren pozisyonlarda." K11: "Seyahat talepleri kadınları, özellikle çocuk sahibi olanları erkeklere kıyasla daha çok etkiliyor." K17: "Denetçi olmak uzun saatler çalışmayı ve seyahat etmeyi gerektiriyor, bu da büyük bir sorumluluk."
		Liderlikte Temsil ve	K10: "Kadınlar sorgulayıcı olmakla suçlanırken, erkekler kendine güvenen ve iddialı olarak görülüyor."

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Alıntı
		Cinsiyet Önyargısı	K16: "Liderlik engelleri mevcut." K18: "Kadınların kariyer gelişiminde karşılaştığı zorluklar arasında cinsiyet önyargısı ve liderlik rollerinde yetersiz temsil var."

Tablo 5'e göre *Kadınlar Açısından STEM* teması, kadın katılımcıların STEM alanındaki eğitim ve mesleki geçmişlerinin iş yaşamlarındaki yansımalarını ele almaktadır. Bu tema, STEM geçmişinin kadınlara sağladığı avantajlar kadar, bu alanda kadın olmanın getirdiği zorlukları da kapsamaktadır. Tema *Avantajlar* ve *Dezavantajlar* olmak üzere iki alt temadan oluşmaktadır.

Avantajlar

"Kadınlar Açısından STEM" teması altında ilk alt tema olan *Avantajlar*, kadınların STEM geçmişlerinin mesleki yaşamlarına katkı sağladıkları yönündeki deneyimlerini içermektedir. Bu alt tema üç kategori altında toplanmaktadır: *Teknik Yetkinlik Kazanımı*, *Güven ve Saygınlık Sağlama* ve *Liderlik ve Karar Süreçlerine Katılım*.

Teknik Yetkinlik Kazanımı kategorisinde kadın katılımcılar, STEM alanındaki eğitimlerinin teknik bir uzmanlık kazandırdığını ve bu sayede akreditasyon gibi karmaşık süreçlerde avantaj sağladıklarını ifade etmektedirler. Bu duruma örnek olarak K4 no'lu katılımcının şu ifadesi verilebilir: "*STEM alanındaki uzmanlığım bana güçlü bir teknik altyapı sağladı, bu da akreditasyon sektöründe avantaj sağlıyor.*"

Güven ve Saygınlık Sağlama kategorisinde ise kadınların sahip oldukları STEM geçmişinin, çevreleri tarafından daha kolay kabul görmelerine ve kendilerine duyulan güvenin artmasına katkı sağladığı belirtilmektedir. K9 no'lu katılımcı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir: "*Sakin ve arkadaş canlısı tutumum sayesinde akreditasyon sırasında insanlarla daha kolay iletişim kurabiliyorum.*"

Liderlik ve Karar Süreçlerine Katılım kategorisinde ise STEM alanındaki kadınlar, teknik bilgi birikimleri sayesinde organizasyon içinde daha üst düzey pozisyonlara erişim sağladıklarını ve karar alma mekanizmalarında aktif rol alabildiklerini dile getirmişlerdir. Bu bağlamda K17 no'lu katılımcı şöyle demektedir: "*Mühendislik mezunu olmam bu işi almamdaki avantajlarımdan biri. Uzmanlığım akreditasyona katkı sağlıyor.*"

Dezavantajlar

Bu alt tema, kadınların STEM alanlarında yaşadıkları zorlukları ve toplumsal cinsiyet temelli engelleri içermektedir. Alt tema, üç kategoriye ayrılmıştır: *Yeterliliği Sürekli Kanıtlama Zorunluluğu*, *İş-Yaşam Dengesi* ve *Seyahat Zorlukları* ve *Liderlikte Temsil ve Cinsiyet Önyargısı*.

Yeterliliği Sürekli Kanıtlama Zorunluluğu kategorisinde, kadın katılımcılar erkek meslektaşlarına göre daha fazla kendilerini ispat etmek zorunda kaldıklarını vurgulamaktadırlar. Bu durumu K4 no'lu katılımcı şu sözlerle aktarmıştır: “*Kadın olduğum için özellikle saha denetimlerinde yeterliliğimi erkek meslektaşlarımdan daha fazla kanıtlama ihtiyacı hissediyorum.*”

İş-Yaşam Dengesi ve *Seyahat Zorlukları* kategorisinde kadınların yoğun çalışma temposu ve seyahat gereklilikleri nedeniyle özel yaşamlarında zorlandıkları dile getirilmiştir. K6 no'lu katılımcının ifadesi bu durumu özetlemektedir: “*İş ve özel yaşam dengesini sağlamak zorlayıcı olabiliyor, özellikle sık seyahat gerektiren pozisyonlarda.*”

Liderlikte Temsil ve Cinsiyet Önyargısı kategorisinde ise kadınların liderlik pozisyonlarına erişimde cinsiyet temelli önyargılarla karşılaştıkları belirtilmektedir. Bu bağlamda K10 no'lu katılımcı, toplumun kadınlara dair önyargılarını şöyle dile getirmiştir: “*Kadınlar sorgulayıcı olmakla suçlanırken, erkekler kendine güvenen ve iddialı olarak görülüyor.*”

4.5. BEŞİNCİ ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR

Beşinci araştırma sorusu olan “Asya-Pasifik bölgesindeki yerleşik olan akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet açısından izlediği politika ve davranışlar nelerdir? Kültürel farklılıkların bu politika ve davranışlarla bağlantısı var mıdır?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. *Asya-Pasifik'te Toplumsal Cinsiyet Temasına Ait Bulgular*

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Alıntı
Asya-Pasifik'te Toplumsal Cinsiyet	Politika Farklılıkları	Kurumsal Düzeyde Farklılıklar	K4: “Her kurum ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Benim çalıştığım kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği bildirgesi var ama diğer bazı kurumlarda bu farkındalık çok düşük.” K5: “Asya-Pasifik'teki akreditasyon kurumlarında toplumsal cinsiyet politikaları

Tema	Alt Tema	Kategori	Katılımcı No ve Alıntı
			farklılık gösteriyor.”
		Ülkesel ve Kültürel Farklılıklar	K7: “Akreditasyonda toplumsal cinsiyet eşitliği ülkeye göre değişiyor. Bazı kurumlar bunu destekliyor, bazıları ise çok da önemsemiyor.” K16: “Bu durum ülkeye, politikalarına ve uygulamaların etkinliğine bağlı. Kültürel normlar, siyasi yapı ve toplumsal beklentiler uygulamayı etkiliyor.”
	Kültürel Etkiler ve Uyum	Geleneksel Cinsiyet Roller ve Liderlik Engelleri	K6: “Bazı ülkelerdeki kültürel normlar özellikle liderlik rollerinde ilerlemeyi zorlaştırıyor.” K8: “Arap Yarımadası ve Arap kültüründen etkilenen ülkelerde erkeklerin daha etkin görevlere getirildiğini düşünüyorum.”
		Kültürel Normlara Uyumlu Politika Geliştirme	K5: “Kültürel normlarla uyumlu ama kapsayıcılığı da gözetken politikalar geliştiren kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinde daha etkili oluyor.” K7: “En iyi ilerleme, politikalar yerel kültüre saygı gösterirken adaleti de gözettiğinde sağlanıyor.”
	Gözlem ve Katılım Durumu	Kısıtlı Gözlem veya Deneyim	K10: “Kendi kurumum dışındaki eşitlik politikalarıyla ilgili deneyimim yok.” K11: “Kanada’da güçlü kapsayıcılık politikaları var ancak Asya-Pasifik ülkelerinde uygulamalarla ilgili birinci elden deneyimim yok.”
		Uygulamada Kadın Temsili	K17: “Çalıştığım kurumumdaki akran değerlendirme sürecinde gözlemlediğim kadarıyla kadınlara liderlik rolleri veriliyor. Ekip liderimiz kadındı.” K14: “Benim çalıştığım akreditasyon kurumunda kadınlar çoğunlukta.”

Asya-Pasifik’te toplumsal cinsiyet teması, akreditasyon kurumlarının eşitlik politikalarına yaklaşımlarını ve bu politikaların uygulanmasında kültürel dinamiklerin rolünü açıklamaktadır. Katılımcıların görüşleri, bu bölgede toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal yapılara, ülkelerin kültürel değerlerine ve uygulamadaki deneyimlere göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu tema üç alt başlık altında değerlendirilmiştir. Bunlar; *politika farklılıkları*, *kültürel etkiler ve uyum*, *gözlem ve katılım durumu* şeklindedir.

Politika Farklılıkları

Bu alt tema, Asya-Pasifik bölgesinde yer alan akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politika çeşitliliğine odaklanmaktadır. “Kurumsal Düzeyde Farklılıklar” kategorisinde bazı kurumların resmi toplumsal cinsiyet eşitliği

politikalarına sahip olduğu, bazılarının ise bu konuda henüz yeterli farkındalığa ulaşamadığı görölmektedir. Bir katılımcı, “Benim çalıştığım kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği bildirgesi var ama diğer bazı kurumlarda bu farkındalık çok düşük” (K4) diyerek bu duruma işaret etmiştir. “Ülkesel ve Kültürel Farklılıklar” kategorisinde ise ülkeler arası kültürel ve politik farkların uygulama düzeyinde belirleyici olduğu vurgulanmaktadır. *“Bu durum ülkeye, politikalarına ve uygulamaların etkinliğine bağlı. Kültürel normlar, siyasi yapı ve toplumsal beklentiler uygulamayı etkiliyor”* (K16) ifadesi bu yaklaşımı yansıtmaktadır.

Kültürel Etkiler ve Uyum

Bu alt tema, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasında kültürel normların etkisini ve kurumların bu normlara nasıl uyum sağladığını ele almaktadır. “Geleneksel Cinsiyet Roller ve Liderlik Engelleri” kategorisinde, bazı kültürlerde kadınların özellikle liderlik rollerine erişiminde zorluklar yaşandığı belirtilmiştir. Bir katılımcı, *“Bazı ülkelerdeki kültürel normlar özellikle liderlik rollerinde ilerlemeyi zorlaştırıyor”* (K6) diyerek bu durumu ifade etmiştir. Öte yandan “Kültürel Normlara Uyumlu Politika Geliştirme” kategorisinde, kurumların kültüre duyarlı ancak kapsayıcı politikalar geliştirmelerinin daha başarılı sonuçlar verdiği görölmektedir. *“Kültürel normlarla uyumlu ama kapsayıcılığı da gözeten politikalar geliştiren kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinde daha etkili oluyor”* (K5) ifadesi bu yaklaşıma örnek teşkil etmektedir.

Gözlem ve Katılım Durumu

Bu alt tema, katılımcıların konuya ilişkin kişisel gözlem ve deneyim düzeylerini kapsamaktadır. “Kısıtlı Gözlem veya Deneyim” kategorisinde bazı katılımcılar, kendi kurumları dışındaki uygulamalara dair yeterli bilgiye sahip olmadıklarını belirtmiştir. “Kendi kurumum dışındaki eşitlik politikalarıyla ilgili deneyimim yok” (K10) ifadesi bu duruma örnektir. “Uygulamada Kadın Temsili” kategorisinde ise bazı katılımcılar, kadınların akreditasyon süreçlerinde liderlik rollerinde aktif biçimde yer aldığını gözlemlemişlerdir. Bir katılımcı, *“Asya Pasifik’teki eş değerlendirme sürecinde gözlemlediğim kadarıyla kadınlara liderlik rolleri veriliyor. Ekip liderimiz kadındı”* (K17) şeklinde bu durumu aktarmıştır.

4.6. ALTINCI ALT ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR

Altıncı araştırma sorusu olan “Kadınların STEM alanında ve akreditasyon sektöründe daha fazla temsil edilmesini sağlayabilecek politikaları ve stratejiler nelerdir?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. STEM’de Daha Fazla Temsil Temasına Ait Bulgular

Tema	Alt Tema	Kategori	Doğrudan Alıntılar (Türkçe)
STEM’de Daha Fazla Temsil	Kurumsal Politikalar ve Uygulamalar	Esnek Çalışma ve İş- Yaşam Dengesi	K8: “En sevdiğim tabii ki de esnek çalışma saatleri :)” K17: “Bir anne ve denetçi olarak, kişisel ve profesyonel hayatımı dengeleyebildim çünkü çalıştığım kurum (PAB) daha esnek işyeri politikalarını uyguluyor.” K14: “Gerektiğinde evden çalışma ve esnek çalışma saatleri.” K15: “Esnek çalışma saatleri.” K16: “İşyeri esnekliği toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmada büyük katkı sağlar.”
		Şeffaflık ve Eşitlik İlkeleri	K5: “Şeffaf terfi sistemleri.” K10: “Şeffaf terfi. Fırsatlara eşit erişim. Toplantılarda eşit söz hakkı.” K18: “Toplumsal cinsiyet önyargısını ele alın – işe alım, terfi ve değerlendirme süreçlerinde cinsiyet önyargısını önlemeye yönelik politika ve prosedürler uygulayın.”
		Mentorluk ve Kadınlara Yönelik Destek Mekanizmaları	K5: “Genç kadınlar için mentorluk programları.” K6: “Kadınlara yönelik mentorluk programları ve liderlik gelişim fırsatları.” K18: “Akreditasyon sektöründe kadınlara özel mentorluk ve destek programları oluşturun.”
	Fırsatlara Erişim ve Farkındalık	Farkındalık ve Erken Dönem Yönlendirme	K9: “Akreditasyon alanında kariyer olabileceği daha çok duyurulmalı. Ben ancak bir meslektaşımın duyurarak öğrendim.” K11: “Kadınlar STEM alanlarında farklı kariyer seçeneklerinden, örneğin akreditasyondan, haberdar edilmeli. Pek çok kişi bu alanın varlığından bile habersiz.” K13: “İlköğretim ve üniversite seviyelerinde, kız çocukları ve ailelerini STEM’e yönlendirecek daha geniş erişimli çalışmalar yapılmalı.”

STEM alanlarında kadın temsili artırma yönelik öneriler Tablo 7’de sunulmuştur. Bulgular “STEM’de Daha Fazla Temsil” ana teması altında toplanmış ve bu tema iki alt tema ile detaylandırılmıştır. Bunlar *Kurumsal Politikalar ve Uygulamalar* ile *Fırsatlara Erişim ve Farkındalık* olarak adlandırılabilir.

Kurumsal Politikalar ve Uygulamalar

Birinci alt tema olan *Kurumsal Politikalar ve Uygulamalar*, kadınların STEM alanlarında daha görünür hale gelmesini sağlamak için kurumların uygulayabileceği düzenlemeleri içermektedir. Bu alt tema iki kategoriye ayrılmıştır: İlki, *Esnek Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi* kategorisidir. Katılımcılar, kadınların iş ve özel yaşamlarını dengeleyebilmeleri için esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı gibi uygulamaların önemini vurgulamıştır. Örneğin bir katılımcı (K17), “*Bir anne ve denetçi olarak, kişisel ve profesyonel hayatımı dengeleyebildim çünkü çalıştığım kurum (PAB) daha esnek işyeri politikalarını uyguluyor.*” diyerek bu konunun önemini belirtmiştir.

İkinci kategori, *Şeffaflık ve Eşitlik İlkeleridir*. Katılımcılar, işe alım, terfi ve fırsatlara erişimde şeffaflığın sağlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı politikaların uygulanmasının gerekliliğini ifade etmiştir. Örneğin bir katılımcı (K10), “*Şeffaf terfi. Fırsatlara eşit erişim. Toplantılarda eşit söz hakkı.*” ifadesiyle bu ihtiyaca dikkat çekmiştir.

Fırsatlara Erişim ve Farkındalık

İkinci alt tema olan *Fırsatlara Erişim ve Farkındalık*, kadınların STEM ve özellikle akreditasyon gibi alanlarda kariyer yapma fırsatlarından haberdar olmalarını sağlamaya ve bu alanda gelişimlerine destek sunmaya odaklanmaktadır. Bu tema da iki kategoriye ayrılmıştır:

İlk kategori, *Mentorluk ve Kadınlara Yönelik Destek Mekanizmalarıdır*. Katılımcılar, kadınların sektöre kazandırılması ve ilerlemesinde mentorluk programlarının önemli olduğunu vurgulamıştır. Örneğin bir katılımcı (K6), “*Kadınlara yönelik mentorluk programları ve liderlik gelişim fırsatları.*” ifadesiyle bu ihtiyacı belirtmiştir. İkinci kategori ise *Farkındalık ve Erken Dönem Yönlendirmedir*. Bu kategoride, kadınların özellikle genç yaşlardan itibaren STEM ve akreditasyon alanlarına yönlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bir katılımcı (K11), “*Kadınlar STEM alanlarında farklı kariyer seçeneklerinden, örneğin akreditasyondan, haberdar edilmeli. Pek çok kişi bu alanın varlığından bile habersiz.*” diyerek farkındalık yaratmanın önemini vurgulamıştır.

5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE YORUM

Bu araştırmada Asya-Pasifik bölgesindeki STEM alanında organizasyonel yapılar olan akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet normlarını devam ettirdiği ortaya konularak, kadınların karşılaştığı fırsat eşitsizlikleri ve ayrımcılık ortaya çıkarılmış, kurumların toplumsal cinsiyet algıları irdelenmiş ve bu alanlarda kadın temsili artırılmaya yönelik stratejik öneriler düşünülmüştür. Bulgular, bireysel motivasyonların yanında yapısal engellerin de kadınların kariyer yolculuğunu belirlediğini göstermektedir. Bu bağlamda bulgular, literatürde öne çıkan sosyal-psikolojik kuramlarla birlikte tartışılmıştır.

Araştırma bulgularına bakıldığında, çocukluk ve ergenlik döneminde oluşan bilimsel ilgilerin çalışan kadınların STEM tercihlerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bandura'nın (1997) öz-yeterlik kuramı, bireylerin kendi başarılarına duydukları inancın meslek seçiminde kritik rol oynadığını vurgulamaktadır. Özellikle laboratuvar ve fen etkinliklerinde başarı yaşanan dönemlerde öz-yeterlik algısı artmakta, bu da kariyer yönelimini desteklemektedir. Araştırmamızdaki katılımcılar, çocuklukta bilim derslerinde yaşadıkları olumlu deneyimleri aktif STEM tercihlerine dönüştürmüştür. Ayrıca, Eccles'in Beklenti-Değer Modeli (Eccles, 1994), bireyin değer verdiği alanlara yönelimini açıklayan bir modeldir. Katılımcıların “bilimsel merak” ve “topluma fayda sağlama” gibi motivasyonları, bu kuramın “içsel değer” boyutuyla örtüşmektedir. Bu da STEM'e yönelimin sadece bireysel beceri değil aynı zamanda değerlere dayalı olduğunu göstermektedir.

Bulgular, STEM'in birçok bağlamda hâlâ “erkek işi” olarak algılandığını göstermiştir. Bu durum Bem'in (1981) Cinsiyet Şeması Kuramı ile açıklanabilir. Bem'e göre cinsiyet, bireylerin algılarını ve seçimlerini yönlendiren kültürel şemalar üzerinden örgütlenmektedir. STEM alanlarının “erkek işi” gibi algılanması, kadınların kendilerini bu alanlara adanması önünde bir bariyer oluşturabilir. Katılımcıların “kadınların sektörde daha az ciddiye alındığı” yönündeki ifadeleri, bu şemaların kurum kültürüne nasıl yansıdığını açıkça göstermektedir.

Bem'in (1981) kuramı doğrultusunda ele alınan şemalar, kadınların “yumuşak beceriler” (iletişim, bakım) ile, erkeklerin ise teknik ve analitik becerilerle özdeşleştirilmesine yol açmaktadır. Araştırmadaki “erkekler teknikte doğuştan yetenekli” anlayışı, bu şemaların örgütsel kültüre nasıl yerleştiğinin bir göstergesidir.

Böylece STEM alanlarında kadın çalışanlar sıklıkla teknik rollerden dışlanarak destekleyici pozisyonlara yönlendirilmekte, tam potansiyellerini ortaya koymaları engellenmektedir. Bu durum, iş bölümlerinin yeniden düşünülmesini ve cinsiyet temelli kalıpların sosyal politikalar ve eğitim aracılığıyla dönüştürülmesini zorunlu kılmaktadır.

Katılımcıların teknik yeterliliğe dayalı güçlü yetkinlik algısı, İnsan Sermayesi Teorisi (Becker, 1964) ile açıklanabilir. STEM eğitimi, bireylere iş piyasasında kullanılabilir beceriler kazandırarak mesleki saygınlık kazanımlarına zemin oluşturabilmektedir. Bu durum, liyakat temelli bir yaklaşımı desteklemekte ve cinsiyet temelli ayrımların üstesinden gelinmesine fırsat tanımaktadır. Yine de bu durum, yapısal önyargıların varlığını ortadan kaldırmamaktadır.

Kadınların sürekli kendini kanıtlamak zorunda hissetmesi, kalıp yargı tehdidi (stereotype threat) adlı psikolojik olguyla yakından ilişkilidir. Steele ve Aronson (1995) tarafından tanımlanan bu durum, bireyin kendi grubuna yönelik olumsuz bir kalıp yargıyı doğrulama kaygısı yaşaması ve bunun sonucunda performansının düşmesiyle ortaya çıkmaktadır. STEM gibi erkek egemen alanlarda kadınlar bu tehditten etkilenecek öz-yeterliklerini olumsuz yönlendirebilmektedir. Bu çalışmada da benzer bir durum gözlemlenmiş, kadınların yeterliliklerini sahada kanıtlama ihtiyacı duydukları ifade edilmiştir.

Cam tavan etkisi (Lorber, 1994) kadınların liderlik rollerine erişimde karşılaştıkları bariyerleri öne süren bir yaklaşımdır. Bu çalışmada da kadınların liderlik ve karar alma pozisyonlarında hâlâ düşük temsil edildiği görülmüştür. Bu durum yapı ve kültüre dayalı kalıpların aşılması için örgütsel ve toplumsal dönüşüm ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte örtük önyargı, örgütlerde kadının görünürlüğünü azaltabilir. Bu tür bilinçdışı yargılar, liyakat temelli sistemin etkinliğini zayıflatabilir. Araştırma, birçok katılımcının liyakat temelli bir ilerleme deneyimi yaşamadığını, bunun yerine cinsiyete dayalı önyargıların hâlâ belirleyici olduğunu göstermiştir.

Akreditasyon sektöründe belirlenen Asya-Pasifik tanımı baz alınarak çalışılan kurumlarında kültürel normlara duyarlı politikaların etkisi, ataerkillik değerlerin organizasyon kültüründeki rolünü yeniden doğrulamaktadır. Bu durum Kovacic ve Orso'nun (2024) ataerkillik-teknoloji ilişkisi çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Bu durum, eşitlik politikalarının sadece yazılı kalmayıp kültüre uygun şekilde yorumlanması gerektiğini göstermektedir.

Akreditasyon sektöründe STEM alanında çalışan kadınların karşılaştıkları avantajlar ve dezavantajlara ilişkin bulgular, toplumsal cinsiyetin teknik mesleklerdeki etkisini anlamak açısından önemlidir. Kadınların STEM geçmişi, bir yandan onlara teknik uzmanlık ve mesleki saygınlık kazandırırken, diğer yandan toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılar nedeniyle belirli engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu çelişkili durum, STEM alanındaki kadınların hem bireysel hem de yapısal düzeyde mücadele etmelerini gerektirmektedir. Kadınların teknik yetkinlik kazanmaları, onların mesleki kimliklerinin temel bir unsuru olarak öne çıkmaktadır. STEM eğitimi, kadınların teknik sorunlara analitik yaklaşımlarını ve akreditasyon gibi yüksek uzmanlık gerektiren süreçlerde aktif rol almalarını sağlamıştır. Bu bağlamda teknik bilgi birikimi, sadece görevlerini yerine getirmekle kalmayıp aynı zamanda organizasyon içindeki güvenilirliklerini de artırmaktadır. Katılımcıların vurguladığı bir diğer avantaj, STEM alanındaki eğitimlerinin güven ve saygınlık kazandırma etkisidir. Kadınlar, bu teknik geçmiş sayesinde sadece işlerini daha iyi yapabilmekle kalmayıp aynı zamanda çevrelerinden daha kolay kabul görmektedirler. Bu durum, STEM eğitiminin kadınların sosyal sermayesini de artırdığını göstermektedir. Özellikle akreditasyon gibi çok paydaşlı süreçlerde, kadınların iletişim becerileri ve teknik yeterliliklerinin birleşimi önemli bir sinerji yaratmaktadır.

Liderlik ve karar süreçlerine katılım, STEM alanındaki kadınlar için bir başka güçlenme alanı olarak öne çıkmaktadır. Teknik uzmanlıkları sayesinde karar alma mekanizmalarında yer alma fırsatı bulan kadınlar, böylece sektörde daha görünür hale gelmektedirler. Ancak bu kazanım, çoğu zaman bireysel çaba ve sürekli kanıtlama süreciyle elde edilmektedir. Bu durum, literatürde “cam tavan sendromu” olarak tanımlanan, kadınların liderlik rollerine erişimini engelleyen görünmez bariyerlerin bir yansımasıdır (Lorber, 1994). Ayrıca katılımcıların anlattıkları, kadınların kariyer yolculuklarının tek bir engelden ibaret olmayıp çok katmanlı ve tekrarlayan zorluklarla örüldüğünü ortaya koymaktadır; bu da Eagly ve Carli’nin (2007) “labirent” metaforuyla örtüşmektedir. Dolayısıyla kadınların STEM geçmişi her zaman bir avantaja dönüşmemekte, çeşitli toplumsal ve kurumsal engellerle karşılaşmaktadır. Özellikle yeterliliği sürekli kanıtlama zorunluluğu, kadınların

mesleki kimliklerinin sürekli sınındığını ortaya koymakta; bu durum erkek meslektaşlara göre daha fazla efor harcamayı zorunlu kılmakta ve mesleki tükenmişlik yaşamasına yol açabilmektedir.

İş-yaşam dengesi ve seyahat zorunlulukları, özellikle akreditasyon gibi mobilité gerektiren alanlarda kadınlar için ciddi bir dezavantaj oluşturmaktadır. Araştırmalar, geleneksel toplumsal roller nedeniyle kadınların ev içi sorumluluklarının iş yüküyle birleşerek ek engeller yarattığını göstermektedir (Herman & Lewis, 2012). Kurumsal destek politikalarının yetersizliği, bu dengeyi daha da zorlaştırmaktadır. Liderlikte temsil eksikliği ve cinsiyet önyargısı da kadınların kariyer basamaklarında ilerlemelerinin önündeki en temel engellerden biridir. Kadınların liderlik tarzlarının olumsuz değerlendirilmesi ve aynı davranışların erkekler için olumlu algılanması literatürde “double bind” olarak tanımlanmıştır (Eagly & Carli, 2007). Bu durum sadece bireysel başarıyı değil, aynı zamanda kurumsal çeşitliliği de olumsuz etkilemektedir.

Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarına yönelik bulgular, toplumsal cinsiyet politikalarının kültürel bağlamla ne denli ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumsal politikalar arasındaki farklılıklar, ülkelerin kültürel yapılarıyla doğrudan ilişkilidir. Bazı kurumlar eşitlik politikalarını benimsemişken, bazıları henüz bu alanda yol kat edememiştir. Equileap (2022) verilerine göre, Asya ve Okyanusya bölgesinde toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarında büyük farklılıklar gözlemlenmektedir. Avustralya eşitlik açısından piyasa ortalamasının oldukça üzerinde performans sergilerken (ortalama %46 puanla), Yeni Zelanda ve Singapur da bölge ortalaması (%33) üzerinde güçlü profillere sahiptir. Buna karşılık, Japonya (%28) ve Hong Kong (%30) en düşük performansa sahip ülkeler arasında yer almakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının henüz yeterince yerleşmediğini göstermektedir.

Dünya Ekonomik Forumu’nun *Global Gender Gap Report 2025* verilerine göre, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında bölgesel farklılıklar belirgindir. Kuzey Amerika, %74,7 ile küresel ortalamanın üzerinde yer alırken; Latin Amerika ve Karayipler %74,2, Doğu Asya ve Pasifik ise %69,3 ile daha düşük skorlar elde etmiştir. Ülkeler bazında bakıldığında Kanada %77,1 ile küresel sıralamada 27. sırada yer alırken, ABD %74,7 ile 43. sırada kalmaktadır. Latin Amerika’da Nikaragua (%82,5) ve

Kosta Rika (%80,1) gibi küçük ülkeler dünya liderleri arasında bulunurken, Brezilya (%72,3) ve Meksika (%76,1) gibi bölgenin büyük ülkeleri ortalamaya yakın skorlar elde etmiştir. Doğu Asya’da Filipinler (%78,1) olumlu bir örnek teşkil ederken, Japonya (%65,0) ve Güney Kore (%66,9) daha düşük performanslarıyla dikkat çekmektedir (WEF, 2025).

Bu rapordaki Ekonomik Katılım ve Fırsatlar alt endeksi, kadınların iş gücüne katılımı, gelir eşitliği ve yönetici pozisyonlardaki temsillerini yansıtmaktadır. 2025 verilerine göre ABD (%78,7) Kanada’dan (%76,7) önde yer almakta; Latin Amerika’da Meksika (%60,9) ve Brezilya (%66,2) gibi büyük ülkeler daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Doğu Asya’da Filipinler (%78,1) pozitif bir örnek oluştururken, Japonya (%65,0) ve Güney Kore (%66,9) en düşük performans gösteren ülkeler arasındadır (WEF, 2025).

Bu farklılıklar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca ekonomik gelişmişlikle açıklanamayacağını göstermektedir. Benzer ekonomik seviyelere sahip ülkelerde dahi (örneğin ABD ve Kanada) alt boyutlarda farklı sonuçların ortaya çıkması, toplumsal normların, kurumsal kültürün ve siyasi politikaların belirleyici rolüne işaret etmektedir. Filipinler’in Japonya ve Kore’ye kıyasla yüksek puanları da kültürel bağlamın kadınların iş gücüne katılımı ve liderlik rollerindeki temsili üzerinde ne denli etkili olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Kültürel normlar ve toplumsal beklentiler, kadınların özellikle liderlik rollerinde varlık göstermelerini güçleştirmektedir. Geleneksel toplumsal yapılar, kadınların teknik ya da yönetsel pozisyonlara ulaşmasını sınırlandırmakta, eşitlik politikalarının etkili uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda kültüre duyarlı ancak dönüştürücü politikalar geliştiren kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından daha başarılı sonuçlar elde etmektedir.

Nitel bulgular da bu tabloyu desteklemektedir. Katılımcı deneyimleri, makro göstergelerin arkasındaki kültürel farklılıkları somutlaştırmaktadır. Örneğin Filipinler’den üç katılımcı, toplumsal önyargıların farkında olduklarını belirtmiş ancak doğrudan ayrımcılık yaşamadıklarını ifade etmiştir. Buna karşılık ayrımcılığı açık biçimde deneyimlediğini belirten beş katılımcıdan üçü ABD’den, ikisi Kanada’dandır. Ayrımcılık deneyimlemediğini dile getiren katılımcılar arasında Hindistan, ABD, Kanada, Tayvan ve Filipinler’den örnekler bulunmaktadır. Bu

durum, yüksek puanlarla öne çıkan ülkelerde dahi kadınların ayrımcılığı deneyimleyebildiğini, düşük puanlarla tanımlanan bağlamlarda ise bireysel deneyimlerin daha karmaşık olabildiğini göstermektedir.

Dolayısıyla katılımcı deneyimleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca istatistiksel göstergelerle değil, bireysel deneyimlerle de ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, eşitlik politikalarının uygulamada ne kadar etkili olacağını, ülkelerin kültürel yapıları ve kurumların işleyiş biçimleri tarafından belirlendiğini göstermektedir. Nitel araştırmanın sağladığı derinlik, sayısal verilerin tek başına açıklayamadığı bu farklılıkları görünür kılmaya bakımından önemli bir katkıdır. Bölgedeki uygulamaların homojen olmadığı ve bireysel deneyimlerin politika düzeyindeki etkililiği gözlemlene açısından önemli bir veri olduğu görülmektedir.

STEM alanlarında kadın temsiliyeti, bireysel yeterliliklerin ötesinde yapısal, kültürel ve kurumsal faktörlerle şekillenmektedir. Bu araştırmanın bulguları, STEM geçmişine sahip kadınların teknik yetkinlikleri sayesinde mesleki avantajlar elde ettiklerini ortaya koyarken; aynı zamanda, bu avantajların cinsiyet temelli önyargılarla gölgelendiğini de göstermektedir. Bu durum, kadınların sadece bireysel başarılarıyla değil, aynı zamanda sistematik eşitsizliklerle mücadele etmek zorunda kaldıklarını göstermektedir. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanan politikalar, bu mücadeleyi destekleyici bir temel sunmakta ve özellikle erken yaşta başlayan yönlendirmeler kadınların STEM alanlarına katılımını artırmaktadır (Taş ve Bozkurt, 2020).

Kadınların STEM alanındaki temsiliyetinin güçlenmesinde, mesleki gelişim programları ve iş yerlerindeki destekleyici uygulamalar belirleyici olmaktadır. Araştırmada öne çıkan “esnek çalışma koşulları” ve “şeffaf terfi sistemleri”, kadınların hem iş-yaşam dengesi kurmalarına hem de liderlik pozisyonlarına ulaşmalarına katkı sağlamaktadır. Literatürde de benzer şekilde, esnek çalışma politikalarının ve şeffaf terfi sistemlerinin kadınların STEM alanlarındaki kalıcılığını desteklediği, özellikle annelik sonrası kariyer dönüşlerini kolaylaştırdığı vurgulanmaktadır (Herman & Lewis, 2012; Thébaud & Charles, 2018). Ayrıca, geniş kapsamlı incelemeler kadınların STEM’de kalıcılığının yalnızca bireysel yeterliliklere değil, aynı zamanda iş yerindeki kurumsal destek mekanizmalarına bağlı olduğunu göstermektedir (Ceci & Williams, 2011).

Literatürde sıkça tartışılan bazı temaların bu araştırmada sınırlı biçimde yansıdığı da görülmüştür. Örneğin, eşit işe eşit ücret konusu gerek Equileap raporlarında gerekse Ceci ve Williams'ın (2011) çalışmalarında kadınların STEM alanındaki kalıcılığını etkileyen en kritik unsurlardan biri olarak vurgulanmasına rağmen, katılımcılarımız bu boyutu doğrudan dile getirmemiştir. Benzer şekilde, Herman ve Lewis'in (2012) öne çıkardığı annelik sonrası kariyer dönüşü ve çocuk bakım desteği gibi faktörler literatürde önemli yer tutarken, bu çalışmada sınırlı biçimde ifade edilmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin önceliklerin bağlamsal olarak değişebildiğini ve bazı temaların Asya-Pasifik'teki akreditasyon kurumlarının gündeminde daha az görünür olabileceğini göstermektedir.

STEM alanında kadınların teknik bilgiye dayalı saygınlık ve güven kazandıkları belirtilirken, bu kazanımların kalıcı hale gelebilmesi için liderlikte temsilin artırılması gerekmektedir. Kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımı, yalnızca bireysel güçlenmeye değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşmasına da katkı sağlamaktadır. Literatürde de belirtildiği gibi, kadın liderlerin artışı, genç kadınlar için rol model işlevi görmektedir (Eagly & Carli, 2007). Bununla birlikte, bazı çalışmalar kadınların STEM alanlarından uzaklaşmalarının genellikle yetersizlikten değil, toplumsal rollerle kariyer hedefleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığını göstermektedir (Diekmann, Brown, Johnston, & Clark, 2010). Bu bağlamda, liderlikte temsil artışı yalnızca eşitlik değil, aynı zamanda rol-model etkisi üzerinden STEM'de sürdürülebilir katılım için de kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Asya-Pasifik bölgesindeki farklı uygulamalar, kültürel normların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda bazı kurumların eşitlik politikalarına sahip olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de kültürel dirençlerin hâlâ kadınların liderliğe erişiminde engel teşkil ettiği görülmektedir. Bu durum, kültüre duyarlı fakat dönüştürücü politikaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Literatürde bu tür projelere örnek olarak gösterilen Horizon 2020 çerçevesi, bölgesel farklılıkları dikkate alarak kapsayıcı çözümler üretmenin önemine işaret etmektedir (Alp ve Aksoy, 2021). Aynı zamanda, kadınların karşılaştıkları en temel zorluklardan biri olan “yeterliliği sürekli kanıtlama zorunluluğu”nun da psikolojik baskı ve tükenmişlik yaratabileceği belirtilmektedir.

(Ceci, Ginther, Kahn, & Williams, 2014). Toplumsal önyargıların bu süreci derinleştirdiği ve kadınların kendilerini ifade etme biçimlerinin olumsuz algılanmasına neden olduğu katılımcı ifadelerinde açıkça görülmektedir. Bu bağlamda, toplumsal önyargıların kırılmasına yönelik farkındalık kampanyalarının ve kurumsal dönüşüm stratejilerinin önemi daha da belirginleşmektedir.

Dijitalleşmenin sağladığı yeni olanaklar, kadınların STEM alanına erişimini artırma potansiyeli taşımaktadır. Özellikle yapay zekâ, veri bilimi ve uzaktan çalışma gibi alanlarda kadınlar için daha esnek ve erişilebilir kariyer yolları doğmaktadır. Ancak bu teknolojik dönüşümün erkek egemen yapılarla sınırlandırılmaması için kurumsal düzeyde kapsayıcı stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Kadınların dijital STEM alanlarında daha aktif yer alabilmeleri, aynı zamanda profesyonel ağlara katılım yoluyla desteklenmelidir (Şevik, 2016). Literatür de bu yönde, STEM’de cinsiyet eşitliğinin yalnızca ulusal düzeyde değil, küresel ve teknolojik dönüşümler bağlamında da değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Cheryan et al., 2017).

Bu bağlamda kadınların STEM alanlarındaki temsiliyeti yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değil, aynı zamanda ekonomik kalkınma, yenilik kapasitesi ve sürdürülebilir büyüme açısından da stratejik bir öneme sahiptir. Literatür, STEM’de kadınların temsiline artırılmasının yalnızca bireysel fayda değil, aynı zamanda bilimsel üretkenlik ve inovasyonun çeşitliliği için kritik olduğunu göstermektedir (Ceci & Williams, 2011; Cheryan, Ziegler, Montoya, & Jiang, 2017). Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları, örgütlerde daha kapsayıcı ve adil politikaların gelişmesine katkı sağlamakta, bu da toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşmasına zemin hazırlamaktadır (Eagly & Carli, 2007). Ayrıca araştırmalar, kapsayıcı politikaların yalnızca kadınların değil, tüm çalışanların verimliliğini ve örgütsel bağlılığını artırdığını ortaya koymaktadır (Diekmann, Brown, Johnston, & Clark, 2010).

Araştırma bulguları ve literatür birlikte değerlendirildiğinde, kadınların STEM alanlarındaki kalıcı temsiliyeti için bütüncül, kültürel bağlamı gözetken ve kapsayıcı politikaların eş zamanlı olarak geliştirilmesi gerektiği açıktır. Bu tür politikaların hayata geçirilmesi, yalnızca kadınların güçlenmesi açısından değil, aynı zamanda toplumların sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşabilmesi bakımından da kritik bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin

sağlanması, bireysel kariyerlerin ötesinde, daha adil, yenilikçi ve refah odaklı bir geleceğe atılmış stratejik bir adım olarak değerlendirilmelidir.

6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı, STEM alanında ve özellikle akreditasyon sektöründe kadınların kariyer deneyimlerini toplumsal cinsiyet perspektifinden incelemek ve bu alandaki politikaların, kültürel normların ve kurumsal yapıların etkilerini ortaya koymaktır. Bulgular, kadınların STEM kariyerine yöneliminde bireysel merak ve ilgi kadar, toplumsal normlar, kültürel bağlam ve kurumsal destek mekanizmalarının da belirleyici olduğunu göstermiştir. Çalışma, STEM’de kadınların kariyer başlangıç motivasyonları, iş-yaşam dengesi arayışları, liderlik rollerinde yaşadıkları sınırlılıklar ve ayrımcılık deneyimlerini bütüncül biçimde ortaya koyarak literatürdeki mevcut tartışmalara katkı sunmaktadır.

Araştırma sonuçları, STEM kariyerine başlama süreçlerinin bireysel ilgi ve yeteneklerin yanı sıra çevresel ve yapısal faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Kadınların STEM alanlarına yönelimi, temel eğitimden üniversite ve meslek hayatına kadar farklı yaşam evrelerinde biçimlenmiştir. Kariyerin başlama süreci, eğitim alanı seçimi ve ilk iş deneyimleriyle yakından ilişkilidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, bilimsel merak, topluma katkı sağlama arzusu, kişisel gelişim imkânları ve iş-yaşam dengesi gibi hem içsel hem de dışsal motivasyon unsurlarının etkisiyle bu alanlara yöneldiklerini ifade etmiştir. Bu durum, STEM alanında kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların sadece yapısal değil, bireysel motivasyonları da gözetmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Kadınların STEM sektörlerinde çoğunlukla teknik ve destekleyici görevlerde yer aldığını, ancak liderlik ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmediklerini ortaya koymaktadır. Akademik geçmişin mesleki yönelim üzerindeki etkisi belirgin şekilde görülmüş; STEM eğitimi alan bireylerin sektöre entegrasyonunun daha kolay gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kariyer yolculuğunda karşılaşılan başlıca zorluklar; iş-aile dengesi, toplumsal ve kurumsal önyargılar ile fırsat eşitsizlikleri olarak öne çıkmıştır. Bu durum, sektörde kadınların karşılaştığı engellerin bireysel yeterliliklerin ötesinde, daha çok toplumsal cinsiyet normları ve yapısal bariyerlerle bağlantılı olduğunu göstermektedir.

STEM alanlarında kadınların azınlık olarak yer almasının arkasında toplumsal ve kültürel kalıp yargıların güçlü bir etkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır. STEM’in hâlâ

erkeklerle uygun bir alan olarak kodlandığı; teknik ve liderlik rollerinin erkeklerle özdeşleştirildiği görülmektedir. Bu önyargılar, kadınların mesleki yeterliliklerinin göz ardı edilmesine ve kariyer potansiyellerinin sınırlandırılmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte, bazı katılımcılar cinsiyetin başarıya etkisi olmadığını ifade etmiş ve liyakatin belirleyici olduğunu savunmuştur. Bu durum, STEM sektörlerinde deneyimlerin homojen olmadığını, ancak genel eğilimin toplumsal cinsiyet rollerine dayalı bir yapı arz ettiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçları STEM alanında çalışan kadınların hem avantajlı hem de dezavantajlı deneyimlere sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Kadın katılımcıların STEM geçmişi, özellikle teknik yetkinlik kazanımı, mesleki saygınlık elde etme ve karar alma mekanizmalarına katılım gibi alanlarda önemli avantajlar sağlamaktadır. STEM eğitimi, kadınların akreditasyon gibi teknik yeterlilik gerektiren sektörlerde güçlü bir altyapıyla varlık göstermelerine olanak tanımakta; bu da onların mesleki güven kazanmalarını ve liderlik rollerinde yer almalarını kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte, kadınların hâlâ yeterliliklerini sürekli olarak kanıtlama ihtiyacı hissettikleri, iş-yaşam dengesi ve seyahat gereklilikleri nedeniyle zorluklar yaşadıkları, ayrıca liderlik pozisyonlarına erişimde cinsiyet temelli önyargılarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu durum, kadınların teknik donanım açısından avantajlı olsalar dahi toplumsal cinsiyet normlarının etkisinden tam anlamıyla kurtulamadıklarını göstermektedir.

Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında belirgin çeşitlilikler bulunduğu görülmektedir. Bazı kurumlar resmi eşitlik politikaları geliştirirken, bazıları henüz bu konuda yeterli farkındalığa ulaşamamıştır. Kurumların eşitlik politikalarını şekillendiren temel unsurun, içinde bulundukları kültürel, politik ve toplumsal yapılar olduğu görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri, özellikle kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini zorlaştırmakta; buna karşın, kültürel normlara duyarlı ancak kapsayıcı stratejiler geliştiren kurumların daha etkili sonuçlar elde ettikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların gözlem düzeyleri farklılık gösterse de bazı örneklerde kadınların değerlendirme ekiplerinde liderlik rolleri üstlendikleri de ifade edilmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet politikalarının yalnızca biçimsel düzeyde değil, uygulamada da izlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın literatüre katkısı, STEM ve akreditasyon kesişiminde toplumsal cinsiyet boyutunu ele alan nadir araştırmalardan biri olmasıdır. Katılımcı deneyimleri üzerinden, literatürde sıklıkla tartışılan STEM’de kadınların yeri, temsil eşitsizlikleri ve toplumsal cinsiyet temelli bariyerler gibi temaların akreditasyon kurumlarındaki yansımaları ortaya konmuştur. Ayrıca Asya-Pasifik bölgesine odaklanması, kültürel çeşitliliğin eşitlik politikalarının uygulanmasındaki rolünü görünür kılması açısından özgün bir katkı sunmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın sınırlılıkları da göz ardı edilmemelidir. Katılımcı sayısının görece sınırlı olması, bazı bölgelerin (ör. Güney Amerika, bazı Asya ülkeleri ve Avustralya) kapsama dahil edilememesi ve yalnızca nitel verilere dayanılması, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle gelecek araştırmalarda daha geniş ve dengeli örneklemelerle, farklı bölgelerden katılımcıların dahil edildiği ve nicel verilerle desteklenen çalışmalar yapılması önem taşımaktadır. Ayrıca, politika uygulamalarının uzun vadeli etkilerini ölçen karşılaştırmalı çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin kalıcı sonuçlar doğurmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, kadınların STEM ve özellikle akreditasyon sektöründe daha fazla temsil edilmesini sağlayabilecek stratejileri de ortaya koymuştur. Kurumsal düzeyde esnek çalışma saatleri, iş-yaşam dengesi politikaları, şeffaf işe alım ve terfi süreçleri gibi uygulamaların kadınların sektördeki görünürlüğünü artırmada önemli rol oynadığı belirtilmiştir. Katılımcılar, kurumsal yapıların kadınlara eşit fırsatlar sunması ve karar alma süreçlerine katılımlarını desteklemesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca, mentorluk programları ve kadınlara yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi, kadınların sektöre katılımını ve kariyer gelişimini destekleyen bir diğer önemli unsur olarak öne çıkmaktadır. Farkındalık ve erken dönem yönlendirme ise, STEM alanlarına kadın katılımının artırılması açısından kritik bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Özellikle genç yaşlarda kadınların STEM ve akreditasyon gibi teknik alanlara yönlendirilmesi, sektörel çeşitliliğin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, STEM ve akreditasyon alanlarında kadınların karşılaştıkları deneyimler ve bireysel yeterliliklerin ötesinde kurumsal yapılar, toplumsal normlar ve kültürel bağlam tarafından şekillenmektedir. Bu bağlamda, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda yapısal düzeyde gerçekleştirilecek

reformlar, kadınların STEM alanında daha etkin ve eşit temsil edilmesini sağlayabilecek temel stratejiler olarak öne çıkmaktadır.

6.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları açısından şu öneriler sunulabilir;

6.2.1. STEM Alanında Çalışan Kadınlara Yönelik Öneriler

1. Mentorluk ilişkileri kurmak kariyer gelişimini hızlandırabilir. Bu amaçla sektörde deneyimli kadınlarla iletişime geçerek destek ve rehberlik alınabilir.
2. Profesyonel ağlara katılım sağlayarak hem kariyer fırsatlarına erişim hem de görünürlük artabilir.
3. Teknik yetkinliğini belgeleyen sertifikalar edinmek, liyakat temelli değerlendirmelerde avantaj sağlayabilir.
4. Kurum içi toplantı ve kararlarda aktif rol alınabilir.
5. İş-yaşam dengesini sağlamak için kişisel zaman yönetimi teknikleri uygulanabilir, yoğun iş temposuna karşı denge kurulabilir.
6. Cinsiyet temelli önyargılarla karşılaşıldığında, yargılayıcı olmayan ancak kararlı bir iletişim biçimi geliştirilebilir.
7. STEM alanlarında kadın temsiline katkı sunmak için gönüllü platformlarda rol alınabilir.
8. Uluslararası deneyim fırsatlarını araştırmak ve başvurmak, küresel ölçekte yetkinlik gelişimine katkı sağlayabilir.
9. Sürekli öğrenme için online kurslar, seminerler ve güncel literatür takip edilebilir, alan bilgisi taze tutulabilir.

6.2.2. STEM Sektöründeki Yöneticilere Yönelik Öneri

1. Esnek çalışma modelleri (hibrit, uzaktan çalışma) yaygınlaştırılabilir ve kadın çalışanların iş-yaşam dengesi desteklenebilir.
2. Cinsiyet eşitliği odaklı işe alım ve terfi süreçleri tasarlanabilir.
3. Liyakat temelli yapılar güçlendirilebilir.
4. Kadın çalışanlara özel mentorluk ve liderlik gelişim programları sunularak üst düzey rollere hazırlık sağlanabilir.
5. Toplantı ve karar süreçlerinde kadın çalışanların aktif katılımı teşvik edilerek temsil eşitliği güçlendirilebilir.

6. Kurumsal iç iletişimde başarı hikâyeleri görünür kılınarak kadın rol modellerin öne çıkması desteklenebilir.
7. Kadın çalışanların kariyer gelişimi düzenli olarak değerlendirilip geri bildirim sağlanabilir.
8. Kadın istihdamı ve temsil oranlarına dair yıllık iç raporlar hazırlanabilir, kurumsal izleme sistemi oluşturulabilir.

6.2.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. STEM sektöründe kadın deneyimlerine odaklanan karma yöntemli araştırmalar artırılabilir.
2. Farklı kültürel bağlamlarda kadın STEM çalışanlarının karşılaştığı yapısal engeller karşılaştırmalı biçimde incelenebilir.
3. Kadınların liderlik pozisyonlarına geçiş süreçleri derinlemesine analiz edilebilir.
4. STEM eğitiminde cinsiyet odaklı yönlendirme eksikliklerini araştıran çalışmalar yapılabilir.
5. STEM alanındaki mentorluk modelleri üzerine eylem araştırmaları tasarlanabilir.
6. Akreditasyon sektöründe toplumsal cinsiyet politikalarının etkililiğini değerlendiren vaka çalışmaları geliştirilebilir.
7. Kadınların STEM’de iş-yaşam dengesi deneyimlerine yönelik psikososyal temelli araştırmalar yürütülebilir.
8. STEM sektörlerinde uygulanan eşitlik politikalarının çıktılarına dair etki analizi yapılabilir.
9. Genç kadınlara STEM farkındalığı kazandırmaya yönelik sosyal sorumluluk projeleriyle iş birliği yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*. 4(2): 139-158.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 31: 214-224.
- Alp, G. T. ve Aksoy, B. (2021). Bilim, teknoloji ve kadın: çalışmanın geleceğine dair bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*. 8(1): 248-264.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*. 1(1): 15-28.
- Bandura 1997: A. Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York.
- Batten, J. A. (2011). Financial sector reform and regulation in the Asia-Pacific region: a perspective. *Journal of the Asia Pacific Economy*. 16(3): 285-293.
- Becker 1964: G. S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York.
- Bem 1995: S. L. Bem, “Gender Schema Theory and Its Implications for Child Development: Raising Gender-Aschematic Children in a Gender-Schematic Society”, D. L. Mednick, M. Harway ve C. N. Mednick (Ed.), *Handbook of Women and Psychology içinde* (ss. 206-226), New York: Oxford University Press.
- Berry, A., & Mazumdar, D. (2011). Small-scale industry in the Asian-Pacific region. *Asian-Pacific Economic Literature*. 5(2): 35-67.
- Beşpınar Akgüner ve Pehlivanlı 2021: F. Beşpınar Akgüner ve E. Pehlivanlı, *Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması*, Ankara.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye’de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3): 108-114.

- Binns, C. W., Lee, M. K., Doan, T. T. D., Lee, A., Pham, M., & Zhao, Y. (2022). COVID and gender: a narrative review of the asia-pacific region. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(1): 245.
- Bozkurt ve Taş 2020: E. Bozkurt ve B. Taş, *Türkiye’de STEM Alanındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Araştırma ve İzleme Raporu*, [Çevrim içi], <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2020/09/stem.pdf> .
- Broadbent, K. P. (1992). Challenges for development in the Asia-Pacific region: the information sector, South Korea and the Philippines. *Journal of Information Science*. 18(3): 193-202.
- Brue, K. L. (2019). Work-Life Balance For Women In Stem Leadership. *Journal of leadership Education*. 18(2): 32-45.
- Butler, J. (2009). Toplumsal cinsiyet düzenlemeleri. *Cogito*. 58: 73-91.
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women’s underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 108(8): 3157–3162.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest*. 15(3): 75–141.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*. 114(4): 924–976.
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*. 143(1): 1–35.
- Clegg vd. 2006: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence ve W. R. Nord (Ed.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*, London.
- Cockburn 1991: C. Cockburn, *In the Way of Women: Men’s Resistance to Sex Equality in Organizations*, Ithaca.
- Colatrella 2011: C. Colatrella, *Toys and Tools in Pink: Cultural Narratives of Gender, Science, and Technology*, Columbus.

- Crawford, M. (2003). Gender and humor in social context. *Journal of pragmatics*. 35(9): 1413-1430.
- Creswell ve Poth 2016: J. W. Creswell ve C. N. Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, Thousand Oaks.
- Çelik, A., Beyazbulut, D., & Kandaz, Z. (2021). Türkiye’de ve Dünyada Alternatif İşsizlik Hesaplamaları: Geniş Tanımlı İşsizlik ve Atıl İşgücü. *Emek Araştırma Dergisi*. 12(20): 321-352.
- Çetin, O. (2009). Denizcilik sektöründe mukayeseli bir model. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*. 5(10): 35-58.
- Çetinel, E., & Yılmaz, S. E. (2016). Feminist teori: Yönetim ve organizasyon alanına eleştirel bir yaklaşım. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 119-148.
- Dickerson, M. S. (2015). *A case study of four female electrician technicians in a male-dominated occupation*. Doktora tezi, University of South Florida.
- Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., ve Clark, E. K. (2010). Seeking congruity between goals and roles: A new look at why women opt out of STEM careers. *Psychological Science*. 21(8): 1051–1057.
- Dutta, D. (2018). Women’s Discourses of Leadership in STEM Organizations in Singapore: Negotiating Sociocultural and Organizational Norms. *Management Communication Quarterly*. 32(2): 233-249.
- Eagly, A.H. (1987). Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation (1st ed.). *Psychology Press*.
- Eagly, A.H. ve Carli, L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. *Harvard business review*. 85 (9): 62-71.
- Eagly, A. H., ve Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*. 109(3): 573–598.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4): 585–609.

- Ecevit 2021: Y. Ecevit, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*, Ankara.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. 62(1): 107–115.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Advancing gender equity in organizations: The challenge and importance of maintaining a gender narrative. *Organization*. 7(4): 589-608.
- Erdoğan, Ö. N. (2003). Sağlık hizmetlerinde akreditasyon standartları. *Hacettepe University Journal of the Faculty of Pharmacy*. (2): 96-102.
- Ergün, A. (2019). Sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından STEM kariyer ilgisine cinsiyetin etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*. 14(20): 1284-1311.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(1): 39-60.
- Ferguson, K. E. (2017). Feminist theory today. *Annual Review of Political Science*. 20(1): 269-286.
- Ferguson ve Mironesco 2008: K. E. Ferguson ve M. Mironesco (Ed.), *Gender and Globalization in Asia and the Pacific: Method, Practice, Theory*, Honolulu.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4. baskı, ss. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Günbatar, S. A., & Tabar, V. (2019). Türkiye'de gerçekleştirilen STEM araştırmalarının içerik analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(1): 1054-1083.
- Güven, Z. T., Kaynar, L., & Ünal, A. (2020). İyileştirme ve Geliştirme Süreci. *Türkiye Klinikleri Hematology-Special Topics*. 13(4): 50-53.
- Hacker, S. The culture of engineering women: Women, work place and machine. *Women's Studies International Quarterly*. (4): 341-54.

Hayes 2023: M. Hayes, *The Underrepresentation of Women in STEM Leadership Positions*, Doktora Tezi, [Online: ProQuest Dissertations & Theses Global, No. 2746909303].

Heybach J. & Pickup A. (2017) Whose STEM? Disrupting the Gender Crisis Within STEM. *Educational Studies*. 53 (6): 614-627.

Herman, C. & Lewis, S. (2012). Entitled to a sustainable career? Motherhood in science, engineering, and technology. *Journal of Social Issues*. 68 (4). 767-789.

Hjorth 2008: L. Hjorth, *Mobile Media in the Asia-Pacific: Gender and the Art of Being Mobile*, London.

Hooks 2000: B. Hooks, *Feminist Theory: From Margin to Center*, London.

İzol, R. (2022). Çin'in Asya-Pasifik dış politikasında pragmatist eksen: İhtiyatlılıktan kendine güvene. *Diplomasi ve Strateji Dergisi*. 3(1): 41-64.

Kanter, R. M. (1975). Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior. *Sociological Inquiry*. 45(2-3): 34-74.

Kanter 2008: R. M. Kanter, *Men and Women of the Corporation: New Edition*, New York.

Kelan, E. K. (2009). Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 26(3), 197–210.

Keller 1995: E. F. Keller, *Reflections on Gender and Science*, New Haven.

Kovacic, M. P., & Orso, A. (2024). Gender and digital transformation: How patriarchal values shape the tech workplace. *Journal of Technology and Society*, 19(1), 45–63.

Kvale 1996: S. Kvale, *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*, Thousand Oaks.

Kvande, E., & Rasmussen, B. (1994). Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders. *Scandinavian Journal of Management*. 10(2): 163-173.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lewis, P., Benschop, Y., & Simpson, R. (2017). Postfeminism, gender and organization. *Gender, Work & Organization*. 24(3), 213–225.
- Llanto, G. M., Navarro, A. M., & Ortiz, M. K. P. (2016). Infrastructure financing, public-private partnerships and development in the Asia-Pacific region. *Asia-Pacific Development Journal*, 22(2), 27-69.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Lorber 2018: J. Lorber, “The Social Construction of Gender”, *Inequality in the 21st Century* içinde (ss. 347-352), London: Routledge.
- Maccoby, E. E. (1988). Gender as a social category. *Developmental psychology*, 24(6), 755.
- McDougall, 2021: D. McDougall, *Dünya Siyasetinde Asya Pasifik*, Ankara.
- Meiksins, P., Garcia, C., Huggins, N., Menon, M., & Ryan, O. (2023). Women in Engineering: A Review of the 2022 Literature. *SWE Magazine*, 69(4).
- Merriam 2009: S. B. Merriam, *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*, San Francisco.
- Mısırlıoğlu, A., & Biçer, E. B. (2023). JCI Belgeli Sağlık Kurumlarında Yöneticilerin Akreditasyon ve Hizmet Kalitesi Algılarının Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 24(4): 625-635.
- Miles ve Huberman 1994: M. B. Miles ve A. M. Huberman, *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2. baskı), Thousand Oaks.
- Moustakas 1994: C. Moustakas, *Phenomenological Research Methods*, Thousand Oaks.
- Nagashima-Hayashi, M., Durrance-Bagale, A., Marzouk, M., Ung, M., Lam, S. T., Neo, P., & Howard, N. (2022). Gender-based violence in the Asia-Pacific region

during COVID-19: a hidden pandemic behind closed doors. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 2239.

Öçalır, M. (2017). *Kurumsal iletişim açısından 'cam tavan sendromu': Orta ve üst düzey kadın yöneticilerin, cam tavan sendromu hakkındaki görüşlerinin yönetim ve iç iletişim açısından değerlendirilmesine yönelik İstanbul özelinde nitel bir çalışma*. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no:453078)

Örmeci, O. (2021). ABD Dış Politikasında Öncelikli Gündem Asya-Pasifik. *Bilge Strateji*, 12(22), 9-18.

Özel, N. (2022). Genç Kadınların Astronomi ve Uzay Teknolojilerindeki Farkındalığını Arttırmak. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, 2022(2), 43-52.

Patton 2005: M. Q. Patton, “Qualitative Research”, *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science* içinde, Chichester: Wiley.

Patton 2015: M. Q. Patton, *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4. baskı), Thousand Oaks.

Quium, A. (2003). Private Sector Participation in the Transport Sector: Trends, Issues and Institutions in the Asia Pacific Region. *Transport and Communications Bulletin for Asia and the Pacific*, 72, 1-35.

Ridgeway, C. L.. (2011). Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. *Oxford Academic*.

Rolle, R. S. (2006). Improving postharvest management and marketing in the Asia-Pacific region: issues and challenges. *Postharvest management of fruit and vegetables in the Asia-Pacific region*, 1(1), 23-31.

Sallade, D. (2019). *Women's experiences and perceptions of training programs and careers in historically male-dominated industry sectors* (Sıra No. 13886721). ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (2280772037). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/women-s-experiences-perceptions-training-programs/docview/2280772037/se-2> adresinden elde edildi.

Sancar, S., & Göç-Bilgin, M. (2021). Erkekler, Erkeklikler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. Ankara: CEİD Yayınları*.

- Schmader, T. (2022). GenderInclusionandFit in STEM. *AnnualReview of Psychology*, 74, 219–243. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032720-043052>
- Sevilla, A., & Rangel, C. (2023). Gender norms and persistence in STEM fields: Evidence from longitudinal data. *Economics of Education Review*, 96, 102367. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2022.102367>
- Sezgin, D. (2015). Toplumsal cinsiyet perspektifinde sağlık ve tibbileştirme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 153-186.
- Simons, M. A., Benjamin, J., & de Beauvoir, S. (1979). Simone de Beauvoir: an interview. *Feminist Studies*, 5(2), 330-345.
- Standards Council of Canada 2020: *Gender and Standardization Strategy*. [Çevrim içi broşur], https://www.scc.ca/en/system/files/publications/SCC_Gender-and-Standardization-Strategy-2019-2025_FINAL_EN.pdf
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811.
- Süleymanoğlu-Kürüm, R.& Rumelili, B. (2018). Diplomaside Kadınve Egemen Maskülenlik: Değişen Normlar ve Pratikler. *Uluslararası İlişkiler*, 15(57) 3-18, doi:10.33458/uidergisi.518039
- Şevik, S. (2016). MYO’ların Teknik Bilimler Alanlarında Kadın Akademisyen İstihdamının Problematik Bir Yaklaşım ile Değerlendirilmesi. *Uluslararası Yükseköğretimde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu*, 173-184.
- Tağtekin, T. (2023). Katılım Finans İş Birlikteliği ile Helal Park Uygulaması, Yeni Helal Hub Türkiye. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*. 8(2): 433-444.
- Thébaud, S., & Charles, M. (2018). Segregation, Stereotypes, and STEM. *Social Sciences*. 7(7): 111.
- Thomas, M. (2017). *Exploring Theadvancement Of Women İn Science, Technology, Engineering, And Mathematics (STEM) Executive Management Positions İn The Aerospace Industry: Strategies İdentified By Women That Enable Success*, Doktora Tezi, Online: ProQuest Dissertations & Theses Global (No. 10619430).

Tolongüç 2020: Y. Tolongüç, *Yönetim ve Organizasyon Alanında Kadın Çalışmaları: Bir İçerik Araştırması*, Doktora Tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi (Tez No 644775).

True 2008: J. True, “Gender Mainstreaming and Regional Trade Governance in Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC)”, *Global Governance: Feminist Perspectives* içinde (ss. 129-159), London: Palgrave Macmillan.

Uluocak, Ö. & Bulut, I. (2011). Aile terapilerinin feminist teori açısından incelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 24(24): 9-24.

UNECE 2019: United Nations Economic Commission for Europe, *Gender Equality in Standards*, <https://unece.org/press/unece-and-over-50-standards-bodies-sign-declaration-gender-responsive-standards>

Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.

Wescott, C. G. (2001). E-Government in the Asia-pacific region. *Asian Journal of Political Science*. 9(2): 1-24.

Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*. 69(2), 209–234.

Wood 1994: J. T. Wood, *Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture*, Belmont.

World Economic Forum. (2025). Global gender gap report 2025. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025>

Yasser, Q. R., Al Mamun, A., & Ahmed, I. (2017). Corporate social responsibility and gender diversity: Insights from Asia Pacific. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 24(3): 210-221.

Yeoh, B. S., Graham, E., & Boyle, P. J. (2002). Migrations and family relations in the Asia Pacific region. *Asian and Pacific Migration Journal*. 11(1): 1-11.

Yılmaz, D. V. vd. (2009). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(1): 775-792.

EKLER

Ek 1: Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Doç. Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ danışmanlığında Funda ARSLAN tarafından yürütülen “STEM Alanında Toplumsal Cinsiyet Dengesi: Asya-Pasifik Bölgesindeki Akreditasyon Kurumlarında Çalışan Kadınlar Üzerine Bir İnceleme” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Kişisel bilgiler:

3. Yaşınız:
3. Kıdeminiz (Sektörde kaçınıcı yılı):
3. Şirkette Bulunduğunuz Pozisyon:
3. Alt Bölge/Ülke:

Giriş Soruları

1. Şu anki pozisyonunuzu tercih etmenizi motive eden unsurlar nelerdir?
2. STEM’e nasıl ilgi duydunuz? STEM kariyeriniz nerede başladı?

Alt Amaç 1: STEM alanına giren sektörlerde kadınlar erkeklere kıyasla kendilerini hangi konumlarda bulmaktadır?

3. STEM sektörlerinde çalışan kadınların iş yerinde hangi pozisyonlarda yer aldığına dair gözlemlerinizi nelerdir?
- (Sonda soru) STEM alanına giren sektörlerde kadınların pozisyonları açısından dezavantajlı olduğunu düşünüyor musunuz?
4. Akademik geçmişiniz ve tecrübeleriniz, STEM kariyerine hazırlanmanızda nasıl bir rol oynadı?
5. STEM alanında kadınların kendilerini erkek meslektaşları ile aynı seviyede konumlandırmaları önünde zorluk bulunmakta mıdır?
- (Sonda soru) bu zorlukları nasıl detaylandırabilirsiniz?

Alt Amaç 2: STEM alanındaki hangi ön kabuller kadınları bu alanda azınlık yapmaktadır?

6. Çalışma hayatında veya eğitim sürecinde STEM alanına dair karşılaştığınız cinsiyetçi ön kabuller nelerdir?
- (Sonda soru) Toplumda erkeklerin matematik veya bilim alanında daha yatkın olduğu gibi söylemler yaygındır bu ön kabullere yönelik görüşünüz nedir?

Alt Amaç 3: Akreditasyon sektöründe çalışan ve STEM alanında uzman kadınların karşılaştıkları avantajlar/dezavantajlar nelerdir?

7. Akreditasyon sektöründe çalışan kadınların kariyer gelişiminde erkeklere kıyasla hangi fırsatları ve kısıtlamaları yaşadıklarını düşünüyorsunuz?
8. STEM alanındaki uzmanlığınızın akreditasyon sektöründe kadın olarak konumlanmanıza nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?
9. Bu sektörde kadınlar için hangi alanlarda ilerleme veya gelişme fırsatları olduğunu gözlemliyorsunuz?

Alt Amaç 4: Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet açısından izlediği politika ve davranışlar nelerdir? Kültürel farklılıkların bu politika ve davranışlarla bağlantısı var mıdır?

10. Asya-Pasifik bölgesindeki akreditasyon kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
11. Bu politikaların uygulanmasında kültürel farklılıkların etkilerini gözlemlediniz mi? Varsa nasıl bir etki söz konusu?
12. Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili yaklaşımlarının bölgedeki kültürel normlar veya geleneklerle olan ilişkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Alt Amaç 5: Kadınların STEM alanında ve akreditasyon sektöründe daha fazla temsil edilmesini sağlayabilecek politikalar ve stratejiler nelerdir?

13. Akreditasyon sektöründe STEM alanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve kadınların temsilini artırmak için hangi stratejilerin etkili olabileceğine inanıyorsunuz?
- (Sonda soru) Bu konuda hangi adımlar atılabilir? (Mesela esnek çalışma saatleri, sektördeki genç kadınlara yönelik mentorluk uygulamaları, şeffaf terfi sistemleri vb.)

Eklemek istediğiniz herhangi bir şey var mıdır?

Katılımınız İçin Teşekkürler

**** Görüşme sorularında yer alan Alt Amaçlar (1,2,3,4,5) kişilere direkt olarak yöneltilecek sorular değil, tezin problemleridir. Kişilere Alt Amaçların altında yer alan sorular yöneltilecektir.**

Ek 2: Görüşme Formu (İngilizce Versiyonu)

PLEASE TAKE THE TIME TO CAREFULLY READ THIS DOCUMENT

You are being invited to participate in a research study titled “Gender Balance in the STEM Fields: A Study on Women Employed in Accreditation Bodies in the Asia-Pacific Region” conducted by Funda Arslan under the supervision of Assoc. Prof. Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ. Before deciding whether or not to participate in this study, it is important that you understand the purpose and methodology of the research. Therefore, we kindly ask you to carefully read and comprehend this form.

Should you have any questions or require further information, please do not hesitate to contact us. Participation in this study is entirely voluntary. You have the right to decline participation or withdraw from the study at any time without providing a reason. By responding to the questions in this form, it will be understood that you consent to participate in the research. Please ensure that your responses are not influenced by external pressures or suggestions. All personal information obtained from these forms will remain confidential and will only be used for research purposes.

Personal information:

- **Age:**
- **Years of Experience (in the sector):**
- **Position in the Company:**
- **Sub-region/Country:**

Introductory Questions

1. What factors motivated you to choose your current position?
2. How did you become interested in STEM? Where did your STEM career begin?

Sub-Objective 1: In sectors that involve STEM, in what positions do women find themselves compared to men?

3. What are your observations regarding the positions held by women in STEM-related industries?

- *(Follow-up question)* Do you think women are disadvantaged in terms of their positions in sectors involving STEM?
- 4. How did your academic background and experiences prepare you for a career in STEM?
- 5. Do you believe there are challenges that prevent women in STEM from positioning themselves at the same level as their male colleagues?
 - *(Follow-up question)* Could you elaborate on these challenges?

Sub-Objective 2: What preconceptions in STEM fields contribute to the underrepresentation of women in these areas?

- 6. What gender-based preconceptions about STEM have you encountered during your career or education?
 - *(Follow-up question)* Statements such as "men are naturally better at mathematics or science" are common in society. What is your opinion on these preconceptions?

Sub-Objective 3: What advantages and disadvantages do women specializing in STEM face in the accreditation sector?

- 7. In your opinion, what opportunities and constraints do women in the accreditation sector experience in their career development compared to men?
- 8. How do you think your expertise in STEM has influenced your position as a woman in the accreditation sector?
- 9. What areas of advancement or opportunities for development do you observe for women in this sector?

Sub-Objective 4: What policies and behaviors regarding gender equality are pursued by accreditation institutions in the Asia-Pacific region? How are these influenced by cultural differences?

- 10. How do you evaluate the gender equality policies of accreditation institutions in the Asia-Pacific region?
- 11. Have you observed any effects of cultural differences on the implementation of these policies? If so, what are these effects?

12. What are your thoughts on the relationship between these institutions' approaches to gender equality and the cultural norms or traditions in the region?

Sub-Objective 5: What policies and strategies can promote the greater representation of women in STEM and the accreditation sector?

13. What strategies do you believe could effectively promote gender equality and increase the representation of women in STEM within the accreditation sector?
- *(Follow-up question)* What steps can be taken in this regard? (e.g., flexible working hours, mentoring programs for young women in the industry, transparent promotion systems, etc.)

Would you like to add anything else?

Thank you for your participation.

Note: The Sub-Objectives (1, 2, 3, 4, 5) listed in the interview questions are not directly addressed to participants. The questions under these Sub-Objectives will be posed to participants instead.

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışması boyunca, eş zamanlı olarak devam eden iş hayatım ve ikinci lisans programım nedeniyle yoğun bir tempoda ilerledim. Bu süreçte her zorlandığımda yanımda olan, motivasyonumu yükselten ve desteğini esirgemeyen başta sevgili kardeşim Kaan olmak üzere tüm aileme ve değerli Naz Ayvaz’a gönülden teşekkür ederim. Varlığınız olmasaydı bu çalışmayı tamamlamak çok daha güç olurdu.

Tezimin bilimsel niteliğini ve akademik yolculuğumu şekillendiren kıymetli danışmanım Doç. Dr. Sevinç Çırak Karadağ’a, gösterdiği sabır, verdiği yönlendirici geri bildirimler ve paylaştığı engin bilgi birikimi için minnettarım.

Ayrıca, bu çalışma TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) 2210-A Yurt İçi Yüksek Lisans Burs Programı kapsamında desteklenmiştir; sağlanan bu mali ve akademik imkânlar, araştırmamın kapsamını genişletme ve derinleştirme olanağı tanımıştır.

Emek ve katkılarıyla bu sürece değer katan herkese teşekkürlerimi sunarım.

İzmir 2025

Funda ARSLAN

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı, 2015-2021 yılları arasında Boğaziçi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Çeviribilim Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. Lisans eğitimi süresince Erasmus öğrenci değişim programı kapsamında bir yarıyıl Paris'teki INALCO (Institut national des langues et civilisations orientales) Üniversitesinde öğrenim görmüştür. 2021 yılında İstanbul Üniversitesi Laborant ve Veteriner Sağlık Programı'nda ön lisans eğitime başlamış olup 2025 yılında öğrenimini tamamlamıştır. Ayrıca 2022 yılından itibaren Ege Üniversitesi Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı'nda akademik çalışmalarını sürdürmektedir.