



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 41 Volume: 8 Issue: 41

Aralık 2015

December 2015

www.sosyalarastirmalar.com ISSN: 1307-9581

SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNDEKİ YÖNETİCİ KADINLARIN “SİVİL TOPLUMDA KADIN VE KADIN YÖNETİCİLİK SORUNLARI” NA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İRDELENMESİ*
RELATED TO "IN CIVIL SOCIETY WOMEN AND WOMEN MANAGEMENT PROBLEMS" OF ADMINISTRATOR WOMEN IN NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS

Hülya ERBABA**

Öz

Sivil Toplum Örgütlerinde çalışırken bazı sorunlar yaşayan kadın yöneticilerin örgütü yönetebilmesi ile ilgili karşılaştığı problemleri ve çözüm önerilerini tanımlamak önemlidir. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden görüşme usulü ile beş karma Sivil Toplum Örgütü üst düzey yöneticisi kadına altı adet yapılandırılmış açık uçlu soru yöneltilerek yapılmış olup sivil toplumda kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet, cam tavanlar, geleneksel örüntüler gibi engellerle karşılaştığı, bu engellerin yönetebilmeyi etkilediği ortaya konulmuş, bu sorunların yeterince eğitim, ekonomik destek ve katılımçılıkla çözülebileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler; Sivil Toplum, Sivil Toplum Örgütü, Kadın Yöneticiler, Cinsiyet Eşitsizliği.

Abstract

It is important to define the problems and solutions proposal that female managers in sivil society experience while they are working. The study has been made with interwiev method of qualitative research methods and six structured open-ended questions orienting to 5 female senior manager of mixed civil society. It has been demonstrated that female manager encounter obstacles like social gender, glass ceiling, traditional patterns in civil society and these obstacles affect ability to manage. It is made inferences that these problems can be solved with sufficiently education, financial support and participation.

Keywords: Civil Society, Civil Society Organizations, Manageress, Gender.

1. GİRİŞ

Sivil Toplum, devlet otoritesi ve kurumları dışında kalan, kendi dinamiğini oluşturarak hak ve özgürlüklerini savunabilen, özgür ve özerk toplum kısmı olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2001: 153). Bobbio Sivil toplumun evrelere ayrıldığından ve Hegel'in sivil toplumu, bütün bireysel menfaatlerin birbirleriyle çarpıştığı bir savaş alanı olarak tanımladığından bahsederken bir başka açıdan Hegel'e değinen Mardin (Bobbio, 1993: 91-118, Mardin, 2008: 14) ise sivil toplumu; içinde yaşayanların hayatını idame ettirecek bütün faaliyetleri içeren organize, iktisadi, hukuki ve düzenli bir çalışma sağlayacak otorite sahibi bir cemaat olarak tarif etmektedir.

Sivil toplumun birtakım faaliyetlerde bulunmak için örgütlenmiş şekline ise sivil toplum örgütü (STÖ) denilmektedir. Sivil Toplum Kuruluşu “bulunduğu toplumun yararına çalışan, demokrasinin gelişmesine katkıda bulunan, kar amacı gütmeyen , siyasal iradeyi ve yönetimi kamuoyu oluşturmak suretiyle etkileyen bir örgütlenme türüdür” (Çağlar; 2006: 347). Sivil toplum kuruluşları, devlet yapılanmasının dışında, toplumun bazı menfaatlerini gerçekleştirmek için oluşturulan, gönüllülük esasına dayanan ve kar amacı gütmeyen örgütleri ifade etmektedir (Emini, 2013 : 43, <http://www.unicef.org>).

Sivil toplum kuruluşlarının işlevleri; kamuoyu oluşturarak bireylerin isteklerinin dile getirilmesine yardımcı olmak yada sağlamak, çoğulcu toplum yapısının oluşturulmasına katkıda bulunmak ve devletin gerçekleştirdiği bazı uygulamalara karşı koruyucu işlevler görmek şeklinde ifade edilebilir (Arslan, 2001: 126-127). Ayrıca sivil toplum kuruluşlarının varlığı siyasal partiler üzerine yaptırımında bulunmaları nedeni ile siyasal ve toplumsal hayatın zenginliği olarak ta değerlendirilmektedir (Erdem, 1998: 19). Touchville Amerikan halkının karşılaştığı hemen hemen her sorunu vakıf ve dernekler kurarak, sivil toplum kuruluşları aracılığı ile çözdüğünü belirtmiş ve buradan hareketle, aristokrasinin olmadığı toplumlarda siyasi ve hukuksal statüsü birbirine eşit olan halk yığınlarının kendi sorunlarını ancak bu kurumlar vasıtasıyla çözebileceğini ve devlete bağımlılıktan kurtulabileceğini ifade etmiştir (Gözübüyük, 2010: 89-105).

Dışarıdan bakıldığında kadınların sivil toplumda yer almak istemeleri sadece bir ego tatmini veya

* Bu çalışma yazarın kamu yönetimi yüksek lisans araştırma projesinden üretilmiştir.

** Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Doktora Öğrencisi.

kadın haklarının ve sorunlarının dile getirilme çabası olarak değerlendirilse de aslen kadının katılımcı olma çabaları ve toplumsal, siyasal alanda rol alabilmesi farklı kesimlerin sesini duyurmasına, sosyal ve siyasal politikalar yapılırken kadın bakış açısının da bu çalışmalara eklenmesine, siyasa yapımında eşitlik anlayışına yardımcı olmaktadır. Kadınların sivil toplum örgütlerine katılımları bir kaç şekilde gerçekleşmektedir. En güçlü katılım şekli Kışlalı tarafından siyasal oluşumların içinde sivil topluma katılım şeklinde ifade edilmektedir. Bu katılım vatandaşların devletin hemen her seviyedeki karar ve uygulamalarına müdahale edebilme eylemidir (Kışlalı, 2002: 40). Diğer katılımlar da siyasal olmayan kişisel yada toplumsal yararlar sağlamak üzere yapılan katılımlardır.

Kadınların çalışma hayatında ve STÖ'lerinde yer almaları toplumsal cinsiyet eşitliği ve demokratikleşme adına oldukça önemlidir ancak STÖ ve diğer kurumlarda kadınlar ücret ve kariyer imkanları bakımından ayrımcılığa maruz kalmakta, orta düzey yöneticilik kademelerine kadar bile zor ilerlemekte az sayıda kadın bunun ötesine geçebilmektedir (Karlı, 2005: 30, Taşkın, 2012: 20). Kadın yöneticilerin; cinsiyet eşitsizliği, toplumsal baskılar, kadına geleneksel bakış, ekonomi, eğitim eşitsizliği gibi nedenlerle kendilerini yeterince ifade edemedikleri, başarıları ile kabuklarını kırıp, özgür alanlarını genişletmeye başladığında ise etrafındakiler tarafından mobbinge (*işyerinde psikolojik taciz*) uğradığı, arkasında siyasal, karizmatik ya da ekonomik bir güç olmadığında etki alanının daraldığı, başarılı da olsa erkek hiyerarşisi içerisinde sınırlandırıldığı görülmektedir (Leblebici, 2014: 6). Oysa kadınların sivil toplum örgütlerindeki güçlü rolleri ile siyasal ve sosyal hayata getirecekleri anlamlı katkılar toplumun gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyecektir.

Bu çalışma karma STÖ'lerde kadın yöneticilerin yönetebilme esnasında karşılaştıkları; cam tavan, sempatik ket vurma, sempatik yok sayma, hemcins çatışmaları gibi *içsel* olan ve ekonomik, sosyal, siyasal gibi *dışsal olan* sorunlar ve çözüm yolları ile kadın olmanın yönetebilme üzerine olumlu ve olumsuz tesirlerini ifade edebilmek için hazırlanmıştır.

2. TARİHSEL SÜREÇTE ORTAÇAĞ KADIN HAREKETLERINE İKİ ÖRNEK BEĞİNLER VE BACIYAN'I RUM

Dünyanın ilk kadın sivil toplum örgütü Kayseri'de XIII. yüzyılın ilk yarısında Fatma Bacı tarafından kurulan Bacıyan-ı Rum olarak bilinmektedir. Anadolu bu tarihlerde islam coğrafyası tarafından "Rum diyarı" diye adlandırılmaktaydı. Fatma bacı babası mutasavvıf ve eşi de Ahilik teşkilatının kurucusu olması nedeni ile toplumsal statüsü oldukça güçlü ve saygın bir kadın olarak tanımlanmaktadır. Bacıyan'ı Rum'un yola çıkışı bazı kaynaklarda, Fatma bacının eşi tarafından Ahiliğin kadın teşkilatlanması için yönlendirildiği bir kısım kaynakta da Fatma bacının kadınların gereksinimlerini fark ettiği ve bu teşkilatı kurduğu şeklindedir. Her iki varsayımın da ortak sonucu Ortaçağ'da güçlü bir kadın hareketinin gerçekleşmiş olması, kadınların da ekonomik, kültürel ve askeri olarak toplum hayatında aktif rol üstlenmelerinin sağlanmış olmasıdır (Bayram, 2001: 1-11). Bacıyan-ı Rum eğitim sistemi ile üyelerine; yamak, çırak, kalfa ve usta sıralaması doğrultusunda oldukça katı bir mesleki uygulamalı eğitim, zaviyelerde dini, ahlaki ve güncel hayatla ilgili bilgiler, binicilik, atıcılık gibi beceri ve askeri yetenekler de kazandırmaktaydı. Erkek örgütlenmesi olan Ahiyan-ı Rum'un sloganı "*Eline, diline, beline sahip ol*" iken, kadın örgütlenmesi olan Bacıyan-ı Rum örgütünün sloganı ise "*işine, atına, eşine sahip ol*"dur. Bacıyan-ı Rum örgüçülük ve dokumacılık mesleklerini icra etmiş ve ekonomik hayatın içinde yer almışlardır (Bayram, 2001: 1-11-Çubukçu, 2015: 217-231).

Beğınler isimli oluşum ise; 1170'lerde Liegeli bir rahip kendilerini yeminler etmeden dini yaşama adayan bir kadınlar topluluğunun kurulmasını dile getirmiş ve kurulan bu kadın topluluğu rahibin rakipleri tarafından "Beğınler" olarak adlandırılmıştır. Beğınler 13. yüzyılda en kurumsal hallerini almışlardır (https://en.wikisource.org/wiki/1911_Encyclop%C3%A6dia_Britannica/Beguines). Beğınler on üçüncü ve on dördüncü yüzyıllarda, öncelikle yoksul kadınlara barınma ve çalışma ortamı oluşturmuş, kadınların hastabakıcı, öğretmenlik gibi mesleklere sahip olmasını sağlamış ve kadınların kent otoritelerinde bulunan kurumlarda istihdam edilmesine hizmet etmişlerdir (Klapisch-Zuber, 1998: 296).

Bacıyan-ı Rum ve Beğın yapıları dini ve siyasal faaliyetlerde de bulunmuş daha çok yaptıkları el işleri, örgüçülük, dokumacılık gibi konularda ön plana çıkmışlardır. Temelde iki teşkilat da kadınların birlikte üretip, kendi geçimlerini sağlayabilmelerine destek olmak üzere kurulmuştur. İkinin de altında yatan temel felsefe, kadınlar arasında birliği ve yardımı sağlamaktır.

Bu örgütlenmeler ortaçağ da bile kadının erkeklere benzer işleri yapabildiğini, gerektiğinde toplumsal alanda mücadele verebileceğini, sosyal alanda çok iyi organize olabileceklerini ortaya koymakta ve bugüne ışık tutmaktadır.

3. ORTAÇAĞDAN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE KADIN HAREKETLERİ

Günümüzde STÖ'lerin dünya genelinde odaklandığı en önemli hedef kitlenin kadınlar olduğu açıktır. Kadınların siyasal/sosyal hayata katılım hakları için mücadeleleri Sanayi Devrimi ve 1789 Fransız Devrimi'yle ortaya çıkan düşünce akımlarının etkisiyle ilk olarak Fransa ve İngiltere'de ortaya çıkmıştır.

Daha sonra özellikle 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında Avrupa, Amerika, Avustralya gibi bölgelerde kadınlar örgütlü olarak oy hakkı ve vatandaşlık haklarından yararlanmak için çalışmalar yürütmüş ve farklı zaman aralıklarıyla kadınların oy verme hakkı, sonrasında da seçilme hakları kabul edilmiştir (Tansi 2004: 112, Altındal, 2007:61). Bu hareketler kadınların sivil toplumda ilk organize çalışmaları olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde kadınların bilinçlenme ve dernekleşme hareketleri Tanzimat'la birlikte başlamıştır. Bu dönemde kadınlar, kurdukları çok sayıda dernekle rollerini sorgulamışlar, eğitim, çalışma ve toplum hayatına katılma taleplerini sergilemişler; az da olsa başarı sağlamışlardır.

Türk toplumunda ki kadınların sivil hayata girişleri farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık; Batı'da sosyal gruplara endeksli olarak ortaya çıkan kadın konusunun Türkiye'de devlet tarafından kadınların eğitilmesi ve kamusal alana çıkarılması olarak görülebilir. Kadınların sivil hayata girişleri Osmanlı yöneticileri tarafından batı seviyesine çıkma ideali ile ortaya çıkarılmıştır (Özbaş, 2008: 36-37). Tanzimat'tan itibaren kadın hareketi, Genç Osmanlı ve Jön Türk çevrelerinde de taraftar bulmuş 1908'den itibaren pek çok kadın derneği kurulmuştur. Kadınların Yükselmesi Cemiyeti, Kızılay Kadınlar Kolu, Donanma Cemiyeti Hanımlar şubesi, Kadın Haklarını Savunma Cemiyeti, Kadınları Esirgeme Cemiyeti, Anadolu Kadınları Müdafaa-yı Vatan Cemiyeti, Şehit Ailelerine Yardım Birliğidir (<http://www.tukd.org.tr>).

Ülkemizde 1946 yılında BM bünyesinde önce Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuş, 1952 yılında BM tarafından kabul edilen "Kadınların Siyasal Haklarına ilişkin Sözleşme" (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/57_kadinin_sta_kom_rap.pdf.) imzalanmıştır. Akabinde BM'nin öncülüğünde düzenlenen Dünya Kadın Konferansları'nın Kadınların siyasal haklarının gelişiminde önemli bir role sahip olduğu söylenilebilir. Bu toplantılarla önemli yerel sorunlar uluslararası platforma taşınmakta "kadın sorunu"na uluslararası düzeyde dikkat çekilmektedir (Erşek, 2006: 39). Bu tür kadının toplumdaki yerini doğrudan etkileyen uluslar arası kabul gören tanımlamalar kadınların toplumsal hakları açısından önemli bir basamak olmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti 1954 tarihinde "Kadınların Siyasal Haklarına ilişkin Sözleşme" yi imzalamış (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/133-135.pdf>.) ve 1959 yılında sözleşmeyi yürürlüğe sokmuştur. "Kadınların Siyasal Haklarına ilişkin Sözleşme" nin en önemli maddeleri "Madde 1-Kadınlar, hiçbir ayırım gözetilmeksizin erkeklerle eşit koşullar altında bütün seçimlerde oy kullanma hakkına sahip olacaklardır. Madde 2-Kadınlar hiçbir ayırım gözetilmeksizin erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalarca kurulmuş ve halk tarafından seçilen tüm kamu organlarına seçilme hakkına sahiptirler. Madde 3-Kadınların, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalar uyarınca kurulmuş bütün kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme hakları vardır". Diğer bir sözleşme ise 1 Mart 1980 tarihinde BM üyesi ülkelerin imzasına açılan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)"dır. CEDAW, kadınların siyasal, kültürel, ekonomik, sosyal ve aile yaşantısı çerçevesinde maruz kaldığı ayrımcılığın çeşitli biçimlerini kapsamlı olarak değerlendirmektedir. (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/111-125.pdf>).

1980-2003 yılları Türkiye'de kadın olmaktan dolayı yaşanan ayrımcılığı, şiddeti ve eşitsizliği, vurgulayan yeni feminist hareketler, kadın haklarını savunan toplantılar ve kurultaylar, kadına karşı şiddeti protesto etmek için düzenlenen yürüyüşler gibi hareketler güçlü bir kadın hareketi oluşturmaya katkıda bulunmuşlardır (Altınay, 2007:17). Bu dönemde önemli ve etkin kadın hakları örgütleri kurulmaya başlanmış, aile içi şiddete maruz kalan kadınlara yasal, psikolojik ve ekonomik danışmanlık hizmeti vermek amacı ile Mor Çatı Vakfı, Kadın Dayanışma Vakfı gibi dernekler teşkilatlanmıştır (Çaha, 2010: 161-179). Kadınlar STÖ'lerinde daha aktif rol almaya başlamışlardır. Son yıllarda STÖ yönetimlerinde profesyonellik ağırlık kazanmaktadır, gönüllülük esasına bağlı hizmetin yerini, kurumsal hizmet almaktadır (Ardahan, 2010: 17). Bu görüş kadının STÖ'lerde daha fazla bulunabilmesi için daha çok profesyonelleşmesinin gerektiğini ortaya koymaktadır. Kadınların STÖ'lerde profesyonel olarak üst düzeyde yöneticilik yapabilmesi kanun koyucu ve kanun yapıcı olarak hayati önem arz etmektedir.

Klasik sivil toplum teorilerine göre yapılan çalışmalar kadının sadece sivil toplum alanının değil aynı zamanda siyasi hayatında dışında bırakıldığını öyle ki bu çerçevede oluşan hukukta kadının ne vatandaşlık ve oy, nede mülkiyet haklarına sahip olmadığını, bu tür hakların erkekler tarafından temsil edilmekte olduğunu göstermektedir (Çaha, 2010: 161-179). Hegel sivil toplumun ve daha sonrada devletin oluşmasını erkeğin doğasına borçlu olduğumuzu dile getirmekte, kadın doğası aile ile sınırlı kalmaktadır, kadın aile birliğini bozmayı göze alamadığı için evinin sınırlarını aşamaz ve kendini sivil topluma dolayısıyla da devlete taşıyamaz, erkek doğası ise devleti gerçekleştirebilir ve yaşamını kamusal alanda sürdürebilir şeklinde ifade etmektedir.

4. KADINLARIN SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNE KATILAMAMA NEDENLERİ

Kadının sivil topluma katılmayışının nedenleri; toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsel rollerinin gereklerini özveri ile yerine getirme, örgüt katılım isteksizliği olarak değerlendirilebilir. UNDP, 2009

araştırmalarına göre kadınlar bir işte istihdam açısından dezavantajlı görülmekte, ortalama gelir düzeylerinin de neredeyse erkeklerin dörtte biri düzeyinde olduğu belirtilmektedir. İş ortamında kadınlar ucuz işgücü olarak görülmekte ve çok emek, az ücret olan işlerde uzun süreler çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Paker, 2009: 8- Korkmaz, 2013: 1845-1865). Bu durumda sivil toplum örgütlerine katılma ve çalışma imkanları azalmaktadır. Eğitim açısından bakıldığında UNICEF'in ülkemizde yapmış olduğu istatistik sonuçlarına göre kız çocuklarının eğitime erişimi geleneksel önyargılar nedeni ile engellenmekte kız çocukları erken evliliğe teşvik edilmekte bu nedenle yeterince entellektüel gelişime sahip olamamaktadırlar. (http://www.unicef.org/turkey/pr/_ge6.html). Cinsiyet rollerinin etkisine baktığımızda; kadınların ortak özellikleri ön plana çıkmak istememeleri, kontrollü kadınsı bir görünüme sahip olmak istemeleri, feminist olmak istememeleri, sosyo-ekonomik açıdan üst sınıf mensubu olmak, güçlü bir kişiliğe sahip olmak, yüksek başarı güdüsüne sahip olmak, evli/çocuklu bir yaşam sürdürmek istemeleri şeklinde değerlendirilebilir. Yapılan bir çalışmada Sancar ve Üşür kadının cinsel rolü gereği anne ve ev kadını olarak yeterince sorumluluğa sahip, ekonomik açıdan dezavantajlı olduğunu belirtmekte ve kendinden önce başkalarını düşünme vazifesini bırakıp erkeklerle birlikte aynı ortamda bulunmayı istemeyeceği, siyasi ve sosyal arenada mücadele, gece gündüz çalışma, kendini savunabilme ve gerekirse savaşabilmenin kadına yabancı geldiğini ortaya koymaktadırlar (Sancar-Üşür, 2000: 197-262). Ayrıca yapılan araştırmalar kadınların genellikle siyasete ilişkin hususlara erkeklere göre daha az ilgi gösterdiklerini ve bu nedenle daha az bilgi sahibi olduklarını ortaya koymaktadır (Demir, 2002: 10). Açıklanan sebeplerin kadını sivil topluma ve örgütlere katılmaktan alıkoyduğu düşünülmektedir.

5. KADINLAR NEDEN SİVİL TOPLUMA KATILIMCI OLMALI

Kutaniş erkek girişimcilerin ekonomik, kadın girişimcilerin kişisel beklentilerinin daha yüksek olduğunu bu nedenle kadınların daha çok sosyal desteğe ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. Kadının sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında sivil toplum örgüt/kurumlarının varlığı kaçınılmazdır. Böylece toplumsal sorunları kadın gözü ile dile getirebilir, çözüm üretebilir, kadınların meslek yada yetenek edinmesi yolu ile kendi ayakları üzerinde durabilmesini sağlayabilirler. Ayrıca kadının emosyonel olarak güçlü olmasını, dolaylı olarak kadın sağlığının korunmasını ve gerekli hallerde politika yapımcıların desteklenmesini sağlayabilirler. Cam tavanların (Aynı düzeyde kritik görevlere kadınların atanmasının engellenmesi) ortadan kaldırılmasını sağlayabilirler. 1986 yılında Wall Street Journal/Gallup tarafından, kadın yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; kadınlar kariyer yolunda karşılaştıkları engeller olarak; %3 oranında aile ile ilgili sorumlulukları hedef göstermiş, diğerlerini ise cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan nedenler (erkek şovenizmi, kadın yöneticilere karşı davranışlar, terfinin yavaşlatılması, yok sayılma) olarak belirtmişlerdir (http://www.feminist.org/research/business/ewb_glass.html). Hükümet ve yerel yönetimlerin STÖ'ler de kadını nasıl desteklediğini incelediğimizde, Ülkemizde kadınların siyasi ve STÖ katılımı ya meslek edinme, ekonomik özgürlük elde etme ya da politik baskı ile gerçekleşirken politika yapımcılar bir anlamda oy kaygısı ile de bu oluşumları desteklemektedir. Bu engellerin aşılabilmesi ve daha fazla demokratikleşebilmek için kadınların daha fazla alan doldurması, sosyal ve siyasal katılım için sivil topluma katılımı gereklidir.

6. METOD VE YÖNTEM

Bu çalışmada farklı kesimlerden kadınların kendilerine özgü düşünce ve önerileri aktarılacağı için fenomenoloji yöntemi kullanılmıştır. Olgubilim olarak da adlandırılan fenomenoloji "Gerçek nedir?" sorusuna cevap arar. Yöntemin temelini bireysel tecrübeler oluşturmaktadır. Bu yaklaşımda araştırmacı katılımcının kişisel (öznel) tecrübeleri ile ilgilenmekte, bireyin algılarını ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir. Fenomenoloji tanımlayıcı bir araştırmadır ve yöntemin amacı genelleme yapmak değil, olguları tanımlamaktır (Akturan, 2008: 83-98). Bu çalışma 01 Kasım 2012 - 27 Aralık 2012 tarihlerinde Ankara'da yapılmıştır. Çalışma siyasi ideoloji yada sosyal amaçlar etrafında toplanmış STÖ yönetiminde yer alan yönetici kadınların sivil toplumda kadın ve kadın yöneticilik sorunlarına ilişkin görüşlerinin irdelenmesi amacı ile hazırlandığından, çalışma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yöntemle desenlenmiş ve görüşme tekniği kullanılmıştır.

Görüşme tekniği ise sözlü iletişim yoluyla veri toplama (soruşturma) tekniğidir (Karasar, 2012: 168-169). Stewart ve Cash (1985) görüşmeyi, "önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci" olarak tanımlamıştır (Yıldırım, 2005: 19). Araştırmanın evrenini ulaşılması kolay ve uzun yıllardır sivil toplumda görev almış kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi evreni oluşturan ve yine araştırmanın amaçlarına uygun, farklı özellikler taşıyan 5 gönüllü kişi oluşturmaktadır. "Amaca yönelik" olarak adlandırılan bu yöntemle araştırılan konuyu deneyimlemiş kişilerin çalışmaya dahil edilmesi planlanmıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2011: 112-115). Bizim çalışmamızda yer alan kişilerin özellikleri de amaca yönelik örneklem tanımına uygundur. Araştırmacı görüşme yöntemi ile odaklanılan konularla ilgili deneyimleri, anlamları ortaya çıkarmak için yüzyüze iletişim tekniklerini kullanarak derindeki değerli bilgiye ulaşabilir (Şimşek ve Yıldırım, 2011: 112-115). Bu

nedenle araştırmanın amaçlarına uygun verileri elde etmeye yönelik olarak araştırmacı tarafından yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme soruları için uzman görüşleri alınmış, son hali verilmiş sonra gönüllülük esasına göre katılımcılar seçilmiş, seçilen katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Araştırmada, katılımcıların her biriyle kendilerini rahat ifade edebilecekleri ortamlarda ayrı ayrı yapılan görüşmeler kişilerden izin alınarak ve katılımcıların isteği üzerine not alma yöntemi ile kaydedilmiş, görüşme sonunda kayıtlar kendilerine kontrol ettirilmiştir. Fenomenolojik araştırmaların veri analizi, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu çalışmanın analizi betimsel analiz ile yapılmıştır. Betimsel analiz; farklı kişilerin aynı soru hakkında farklı düşüncelerinin görüşülenlerden elde edilmesi ve doğrudan aktarılmasını içermektedir. Bu yöntem zor ve zaman alıcı olmakla birlikte oldukça zor verilere ulaşılmasını sağlamaktadır (Altunışık, 2010: 322).

Tablo-1: Katılımcılara ait STÖ'lerin yapısal özelliği, üye ve şube sayılarına göre genel görünümü, durumu, katılımcının kendini tanımlaması dağılımı.

Katılımcı	STÖ Özelliği	STÖ'nün genel görünümü	Statü	Katılımcının kendini tanımlaması
K1	Karma Dernek,	Beşyüz üyeli	Kar amaçlı olmayan	Yönetim kurulu üyesi/Feminist
K2	Karma platform,	Bin üyeli	Kar amaçlı olmayan	Yönetim kurulu üyesi /Muhafazakar
K3	Karma Dernek	77 şubesi bulunmakta	Kar amacı olmayan	Yönetim kurulu üyesi/ Milliyetçi, muhafazakar
K4	Karma Federasyon	75 derneği kapsamakta	Kar amaçlı olmayan	Yönetim kurulu üyesi/ Anadolu kadını
K5	Karma Dernek	67 şubesi bulunmakta	Kar amaçlı olmayan	Yönetim kurulu üyesi/ Cumhuriyetçi

Tablo 1' e göre bu çalışmada yer alan katılımcılar görüşmenin başında kendilerini tablodaki gibi tanımlamışlardır. STÖ'lerin tamamı kar amacı gütmeyen ve karma özellikte, iki tanesi üye sayısı ile kendini tanımlamakta olan dernek, iki tanesi şube sayısı ile kendini tanımlayan dernek ve bir tanesi de dernek sayısı ile kendini ifade eden bir federasyondur. Katılımcıların tamamı STÖ yönetim kurulu üyesi olup herbirisi kendisini düşünce tarzına ve hayat görüşüne göre farklı kelimelerle tanımlamaktadır. Bu duruma göre farklı görüş ve düşüncelere sahip 5 katılımcının görüşleri aşağıda da ele alındığı gibi farklı yorumların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Katılımcılara yöneltilen 6 soru, katılımcıların cevapları, yorumları ve önerilerine baktığımızda;

1- *Sivil toplu örgütlerinde kadın yöneticilik rollerinin, yönetebilmeye etkisi nedir. (Yönetebiliyor musunuz?)* Sorusuna K1, K2, K4 erkek hiyerarşisinin yönetmeye izin vermediğini, bu nedenle çok çatışma yaşandığını, kadınların kararlı olduğu durumlarda ve feminist davranışları neticesinde yönetime müdahale edebildiklerini belirtmişlerdir. Konuya yönelik olarak K1 *"Kalıcı ve sürekli yöneticilikte iyi niyetlere rağmen önemli bir hiyerarşi vardır. Bizim kurumsallaşmış bir dernek olduğumuzu düşünüyorum yinede kadınlarla ilgili konular konuşulduğunda aramızda feministler olmazsa etkili karar alınamıyor. Karma STÖ'ler de genelde kadınlar baskılanmış ve hiyerarşi tüm gücü ile kadın yöneticileri baskılamıştır. Haliyle yönetmek zor oluyor."* K4 ise *"Kadınlar olarak bir takım faaliyet ve çalışmalarda bulunabiliyorsak tamamen kadınların sayesinde. Biz kendimiz çalıştığımız ve ısrarla yönetimde yer almak istediğimiz için yönetimdeyiz. Yönetimde çok ciddi anlamda sözümüz geçtiğini söyleyemem. Tamamen biz kadınların çabaları ile oluyor."* şeklinde konuyu özetlemektedir.

Aynı soruya K3 ve K5 yönetmekle ilgili bir problemleri olmadığını hatta kadın yönetici olarak desteklendiklerini belirtmektedirler. K3 *"Bu kurum da kadınların yönetilmesi ile ilgili bir sıkıntı yok biz yönetebiliyoruz, erkekler bizim yönetici olmamızı teşvik ediyorlar. Hatta kadınların çok toplayıcı olduğunu bu özelliğin idarecilikte çok önemli olduğunu söylüyorlar."* K5 ise *"Yönetebiliyormusunuz sorusuna tabii ki yönetebiliyoruz diye cevap vermek isterim. Modern kadınların yönetebilme ile ilgili hiçbir problemi olamaz."* şeklinde ifade etmektedirler.

Sonuç olarak bu sorunun cevapları; örgüt yönetiminde yer alabilmek için kadınların diğerlerine göre çok daha fazla enerji sarfetmesi gerektiğini, yönetimde hiyerarşi olduğunu, kadınların kararlı davranışlarının kendilerine yönetimde yer açmalarını sağladığını ortaya koyarken diğer taraftan da karma STÖ'lerde kadın yöneticiliğin eskisine göre daha çok kabullenildiği sonucuna varılabilir.

2- *Karma STÖ'lerinde erkeklerin kadın yöneticilere karşı tavırları nelerdir? Mobbing, cinsiyet ayrımı varmı? Kadın yöneticinin kabullenilme düzeyi nedir?*

Bu soruya K1, K2, K3 tarafından verilen olumsuz cevaplar; erkeklerin hiyerarşiyi kullanarak kadınları sessizleştirdiği ve kadınların başarılarını kendilerine mal ettikleri, genel irade kadına destek olmadığına kadınların mobbinge uğrayabileceği, kar amaçlı STÖ'lerde mobbing olabileceği şeklindedir. K1 *"Erkek ve diğer yöneticilerin tipik yönetim anlayışı şudur; birileri üstte diğerleri altta. Kurumsal yapılarda kadınların fazla sessizleştirildiğini düşünüyorum. Kadınların başarılarını erkekler sahipleniyor. Konuşulmayanları konuşmak bizim vazifemiz. Yenilerin içindeki kırık kolları düşünmeli ve konuşarak halletmeliyiz. Yoksa kadınları kimsenin*

kendiliğinden kabullenmesi sözkonusu değil." K2 "Her aşamada genel iradenin desteği etraftaki erkeklere hissettirildiğinde yöneticilik rahat, aksi takdirde mobbinge uygulayabilirler. K3 "Belki kar amaçlı STÖ'lerde baskı yada mobbing gibi davranışlar olabilir" ifadelerini kullanmışlardır.

Olumlu olarak ise K2, K3, K4, K5 erkeklerin kadınlarla çalışmayı kabullendiği, kadınlara destek verdikleri ve bazen koruma davranışları gösterdikleri, geliştirilen faaliyetlere destek oldukları, ayrımcılık ve aşağılamaya uğranılmadığı şeklindedir. K3 "Bizim yapılanmamızda erkekler ellerinden gelen tüm desteği veriyorlar ve kadının yerini örgüt içinde koruma gayretine giriyorlar. Tüm organizasyonlarda ve faaliyetlerde tüm emek verme yöntemlerini kullanarak gerek bizimle koşturarak gerekse iletişim teknolojilerini kullanarak destek oluyorlar. Böyle olmazsa birliktelik zor olur." K5 "Bizim demokrat çizgimizde hiçbir erkek kadını aşağılayıp ikinci sınıf muamelesi yapmaz. Çoğunluğu erkek olan yapıları da tanıyorum ve kadınlara bakış açılarını çok olumlu buluyorum. Onların gözünde de kadın hiçbir zaman kadın olduğu için ayrı tutulmadı, ayrımcılığa uğramadı. Bu benim çevremdeki erkeklerin eşitliği içselleştirmesinden mi bilemem." ifadeleri kullanılmıştır.

Bu soruya verilen cevaplar ile; Erkeklerin hiyerarşiyi kadına karşı kullanıp kadınların başarılarını sahiplenmesi, yönetimin kadını desteklediği durumlarda erkeklerinde olumlu davranışlar geliştirdiği, genel olarak kadınların STÖ'lerde kabullenilme hatta korunma davranışları ile karşılaştıkları çok fazla ayrımcılık yaşamadıkları sonucuna varılabilir.

3- Üst yönetim kadın yöneticilik modeline destek oluyor mu, modeli güçlendiriyor mu?

Sorusuna, her katılımcı olumlu cevap vermiş olup yapılan çalışmada katılımcıların hepsi sivil toplum örgütü yöneticisi adayları olan kadın profiline; bilgi beceri düzeyi yüksek, eğitilmiş, girişimci, sosyal, siyasal, ekonomik hayata katkı sağlayan güçlü kadın modeli olarak tarif etmektedirler. K1 "Bizde üst yönetim kimsenin önü kapanmasın, yetenekleri sönmeyen diye uğraşılıyor, herkese göre kendi özgür alanında üreten ve paylaşan kadın iyi bir temsil modelidir ve destekleniyor." K2 "Bizim güçlü duruşumuzu beğeniyorlar ve halka daha fazla ulaşabilmek için üst yönetim bizi destekliyor." K3 "Bizim yapının anlayışı Türk tarihinden gelen o beş- belki onbin yıllık kadın modelini içine sindirmiştir. Bu model erkeği ile eşit, güçlü ve daima karar mekanizmalarının içinde, bahsettiğim kurultaylarda, kadının izni olmadan kararlar onaylanmazdı, oylamalarda da eşit oy hakkına sahipti. Bizim yönetim de bunu sağlamış durumda." K4 "Toplantılarda faaliyetlerimizi çok beğendiklerini ve böyle becerikli kadınların kendi örgütlerinde mutlaka bulunması gerektiğini söylüyorlar. Onların yaptığımız faaliyetlerin masraflarını karşılaması ve bizim faaliyetlerimize eşlerini göndermesini de destek kabul ediyorum." K5 "Bizim yapıımızdaki arkadaşlar demokrasiye hizmet eden, Cumhuriyet değerlerini özümsemiş, içselleştirmiş ve bu duygularla yaşayan kadınlara daima destek vermektedir." Şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu soru neticesinde STÖ üst yönetimlerinin güçlü, becerikli, üreten paylaşımcı, milliyetçi veya cumhuriyetçi gibi görüş sahibi kadınları destekledikleri anlaşılabilir.

4- Kadınlık özelliklerinin yöneticilikte avantaj ve dezavantajları nelerdir?

Sorusunun "yöneticilikte avantaj özellikler" bölümüne; K1, profesyonellik ve iletişim halinde çalışabilmek, K2, eğitim ve düzenli yaşantı, K3, milli değerlerimize sahip çıkmak, K4, annelik davranışlarına sahip olmak şeklinde farklı anlamlar taşıyan yorum yapmışlardır. K1 "Kişiler insani ilişkilerde profesyonelliği ortadan kaldırmadıkça, iletişimi kesmedikçe, cinsel kimliği ortaya koymadıkça sorun yok, bunlar avantaj" K3, "Kadın için avantaj olan şey üniversite mezunu, eğitilmiş, evli ya da düzenli bir aile yaşantısı olmasıdır." K4, "Yani kadın olmakla insanlara daha çabuk ulaşabildiğimizi ve anne gibi toplayıcılık gücümüzün erkeklere kıyasla çok iyi olduğunu fark ettim" şeklinde ifade etmişlerdir.

Dezavantajlar ise; K1, cinsel kimliği ortaya koymaktan dolayı dışı olarak görülme K2, kadın olmaktan dolayı rakip gibi bile algılanmamak, K4, çok erkekli ortamlarda kendilerini ifade etmekte güçlük çekmek olarak ifade edilmiştir. K1, "Cinsel kimliği ortaya koyduğumuzda cinsel bir ortam yaratıyor ve diğerini ötekileştiriyoruz sorun burada başlıyor bir dışı olarak görülüyorsunuz ve bu bir dezavantaj." K4, "...çok kalabalık erkekli ortamlarda sesimizi duyurup bizde buradayız demek için çok bağırmanız gerekiyor." Diye ifade etmişlerdir.

Bu yorumlara göre cinsel kimlik ortaya koyulmadıkça profesyonel bir ortam sağlanabildiğini, cinsel kimlik ortaya konulduğunda sorunyaşandığını, kadınların toplayıcılık özelliğinin organizasyon açısından çok önemli olduğunu iletişimle sorunların çözülebileceği sonucuna varılabilir.

5- STÖ'lerdeki kadın yöneticilerin yöneticilik rolleri nasıl güçlendirilebilir?

K1, K2, K3, K4 yöneticilik rollerinin nasıl güçlendirileceği ile ilgili olarak "Hiyerarşi kaldırılmalı, şeffaf olunmalı, diğer STÖ ideolojilerine de açılım gösterilmeli, finansman güçlendirilmeli. Karizmatik olunmalı, karar mekanizmalarında söz alınmalı, düşünceleri çerçevesinde buluşmuşlardır ve K1: "Aslında hiyerarşi sıfırlanamaz ama asgariye indirilebilir. Karma STK larda da kadınlar baskılanmış ve hiyerarşi tüm gücü ile kadın yöneticileri baskılamıştır. İnsanlar baskı altında iken melekeleri açılmıyor, rahat düşünemiyor, yargılanmalardan korkuyor. Hiyerarşiyi ne kadar azaltırsak eşitliği artırırız. STÖ'lerin karar mekanizmalarında da şeffaflık olmalı. Şeffaflık olması başka bir gündemin olmaması demektir, cesur ve dürüst olursunuz. Kendi gettümüzde yaşarsak sadece kendimizi tanır ve biliriz bu anlamda diğer STK ideolojilerine de açılım göstermeliyiz. Finansmanımız güçlü olmalı; Bizim derneğin finansmanını aida sistemini etkin kullanarak hallettik kadınlar için kurslar düzenliyoruz

ve kursların %10 geliri platforma kalıyor. Her STÖ'nün istikrarlı bir geliri olmalı." K3 "...kadınken güçlü, kadıncıktan iktidar olabilme kültürüne inanır ve bu gerçeğin korkmadan araştırıp üstüne gidebilirse yani öncelikle erkekler buna inanabilirse o zaman hem kadın hem de kadının yöneticilik rolleri güçlendirilebilir." K4 "... bu kadınların güçlendirilmesi ancak para ile olur ve eğitim eksikliklerini gidermeliyiz" ifadelerini kullanırken K5 diğerlerinden farklı olarak "Erkeklerden bir farkımız yok onlar nasıl güçlendiriyorsa bizde öyle güçlendireceğiz." Şeklinde açıklama yapmıştır.

Bu sorunun cevaplarından ; STÖ'lerde kadın yöneticilik rollerinin eğitim, ekonomik destek, şeffaflık, hiyerarşinin kaldırılması ile güçlendirilebileceği sonucuna varılabilir.

6- Kadınların siyasal katılma yapmasının demokrasi ve toplumsal sorunların çözümü açısından ne gibi faydaları olabilir?

Sorusuna K3, K4, K5 kadınların mecliste görev almalarının demokrasiye katkı sağlayacağını ortaya koyarak; K5 "Çoğunluğu, en azından yüzde ellisi kadın olan bir meclis görmek demokrasi adına çok güzel olurdu. Şu an da mecliste kadınlar var ama yeterince temsil gücüne sahip değiller. Eğer kadın parlamenterlerin yüzdesi çoğalırda daha fazla kadın sorunu meclise yansır ve çözülür. Örneğin şiddete karşı yasa çıktı ama erkeklerin kafasında mesele çözülemediği için topluma yansımaları yetersiz. Ama yeter sayıda kadın olsaydı bu durum böyle olmazdı." K3 "Kadın temsilcilerin sayısı mecliste ne kadar artarsa ülkemizde o kadar çok demokrasi konuşulabilir. Ortada ki kadın sorunlarını, toplumsal sorunları ve kadınların bu konularla ilgili demokratik katkılarını bayan milletvekilleri olarak karar mekanizmalarına taşımak eşitliğe ve gerçek demokrasiye hizmet olacaktır" şeklinde açıklama yapmışlardır. K1 kadınların önemli makamlarda yer almasının demokrasiye yeni bir pencere açacağını belirterek "Eğer kadınlar temsil mekanizmalarında yeterince yer alabilseydi belki birtakım bakanlıkların üst düzey bürokratları kadın olsaydı STÖ'lerde kadın ve kadının diğer sorunları 2012 den çok daha önce daha demokratik şekillerde konuşulmuş olacaktı." K2 ise siyasal katılımın demokrasi için önemine değinerek "Kadının siyasal katılım yapabilmesi önemlidir. Gerçek demokrasilerde kadınlar hem STÖ'lerde hem de bürokraside önemli görevler almışlardır. Gerçek demokrasilerde politikalar üstte belirlenip halka yayılmaz, politikalar bizzat halkın içinden üretilir STÖ'ler ve bürokrasi işbirliği ile parlamentodan talep edilir, bu ses daha çabuk cevap alır. Toplum sorunu doğrudan toplum aracılığı ile çözülmüş olur." Şeklinde ifade etmektedir. Katılımcıların kadının siyasal katılım yapması, bürokratik ve siyasi makamlarda önemli görevler alabilmesi hatta mecliste kadın milletvekili sayısının artmasının demokrasinin gelişmesi ve toplumsal sorunlara dikkat çekilebilmesi açısından önemli olacağı anlaşılabilir.

8. TARTIŞMA

Literatür araştırmaları Türkiye de kadın yöneticilerin sivil toplum örgütlerindeki rollerini doğrudan inceleyen çalışma olmadığını göstermektedir. Yapılan çalışmalar daha çok çalışan kadın veya kadın girişimciliğini konu almaktadır. Çalışmamızda katılımcılar bilgi beceri düzeyi yüksek, eğitilmiş, girişimci, sosyal, siyasal, ekonomik hayata katkı sağlayan güçlü kadın modelini STÖ ler için uygun profil olarak tanımlamış ve eğitim eksikliğini bir dezavantaj olarak görmüşlerdir. Yapılan bir çalışmada (Örücü, 2007: 117-135) kadınların özgüven eksikliği, kararsızlık, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, yükselmenin mümkün olamayacağına yönelik inanç'ın kadınların girişimciliğini engellediğini ortaya koyulmuştur. Diğer bir çalışmada ise özellikle geleneksel yaşam biçimini benimseyen ailelerin, mali güçlerini kızlarının değil oğullarının eğitimine yönlendirdiklerinden, bu nedenle kadınların eğitim eşitsizliğine uğradığından bahsedilmiştir. (Kağıtçıbaşı, 1981: 31) Ayrıca yönetici kadınların yönetim rolleri esnasında toplumsal cinsiyet ve cam tavanlar konularında bazı zorluklarla karşılaştıkları ifade edilmiştir. Yapılan bir çalışmaya göre kadınlar sırf cinsiyetinden ötürü, karşılaştığı cam tavan engeli nedeniyle örgütte hak ettiği düzeye gelememektedir (Çelik, 2001: 494). Bu durum, örgütlerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesinin engellendiğini göstermektedir (Kocacık, 2005: 209). Çalışmamızda kadınların iletişiminin güçlü ve organizasyona açık olduğu tespit edilmiş olup bu sonuç Çayır'ın çalışması ile örtüşmektedir. Çayır kadınların beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi bir etkisi olduğundan ve örgütün başarısını zora sokan yıkıcı çatışmaların ve şiddetin ortaya çıkmasında veya büyümesinde de engelleyici bir rol üstlendiğinden hatta ortaya çıkabilecek rüşvet, yanlış yönetim, şiddet ve yıkıcı çatışmaların azaltılmasında da etken olabileceğine değinmektedir (Çayır, 2000: 41-68).

SONUÇ VE ÖNERİLER;

Yapılan çalışmada kadınların sivil toplum örgütünde gerek üye gerekse yönetici olmasının önünde geleneksel bazı engellerin bulunduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların kendilerini yeterince ifade edemedikleri, kadınlık rollerinin ağırlığı nedeni ile ve ekonomik sebeplerle sivil toplum örgütlerine yeterince katılmadıkları da görülmüştür. Sivil toplum örgütünde yer alan kadın yöneticilerin ise eskisine göre örgüt yönetiminde daha çok kabul görmekle birlikte yüksek çıkar ve prestij olan konumlara gelirken cam tavanlarla engellendikleri, toplumsal cinsiyet rolleri ile yüzleştirdikleri görülmektedir. Kadınların sivil topluma katılımı ve örgütteki yöneticilik rollerinin geliştirilmesi için sosyal politikaların üretilmesi önemlidir. Ailenin, toplumun gelişimi ve ülkemizde demokratik bir ortam oluşturulabilmesi için kadınların

sivil toplum örgütlerine yönelmesinin hem aileler hemde devlet tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişmesine katkıda bulunmak ve sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmek için farklı değerler üreten/yaratan kadınların sivil toplum örgütlerine katılım sayısını ve kalitesini arttırmak, halen görevde olanları güçlendirmek, kadınların hem mesleki hem de kişisel gelişmelerini sağlamak açısından bir ihtiyaçtır. Diğer taraftan da kadınlar politika yapımcıları yönlendiren güçlü organizasyonlar haline gelebilirler. Bu nedenle ülkemizde sivil toplum örgütlerine kadınların katılımı merkezi ve yerel yönetimler, medya, diğer güçlü STÖ'leri tarafından sürdürülebilir politikalar ve eğitim programları ile desteklenmelidir. Bu çabalar kadınların ve kadın yöneticilerin Sivil Toplum Örgütlerinde var olabilmelerini, güçlenmesini, yönetebilmesini, özgür ve eşit bireyler olarak ülkemize ve demokrasiye daha çok katkıda bulunmasını sağlayabilir.

TEŞEKKÜR

Çalışmanın yöntemi konusunda yardımlarını esirgemeyen Dicle Üniversitesi Akademisyenlerinden Dr. Seyfettin ARSLAN ve Ümit ÖZTÜRK'e çok teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

- YILDIRIM, A (2001). Sosyal bütünleşme açısından sivil toplum örgütleri: Isparta uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sosyoloji Anabilim Dalı.
- BOBBIO, Norberto (1993). Gramsci ve Sivil Toplum Kavramı. Sivil Toplum ve Devlet, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- MARDİN, Şerif (2008). Türkiye'de Toplum ve Siyaset, İstanbul: İletişim Yayınları.
- ÇAĞLAR, İ. KENDİRLİ, S. Çağırın, H. (2006). Sivil Toplum Kuruluşlarının Merkezi ve Yerel Yönetimlerle Etkileşimi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz ve Çorum Örneği, Çanakkale: III. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale 18.Mart Üniversitesi, Biga İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Bildiriler Kitabı, s.155-163.
- EMİNİ, F. Tufan (2013). "Sivil Toplum Kuruluşlarının Politika Belirleme Sürecindeki Rolü: Tüsiad Örneği ", Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , S. 36, s. 43.
http://www.unicef.org/about/index_3374.html Erişim Tarihi 01Kasım 2015
- ARSLAN, O (2001). Kuramsal ve Tarihi Aşamalarıyla Sivil Toplum ve Türkiye Gerçeği , İstanbul: Bayrak Yayınları.
- ERDEM, T. (1998). "Dünyada ve Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşlarının Gelişimi", Üç Sempozyum Sivil Toplum Kuruluşları, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- GÖZÜBÜYÜK, M. Tamer (2010). "Tarihsel Süreçte Sivil Toplum", Journal of Faculty of Letters/Edebiyat Fakültesi Dergisi, S. 27.1. s. 89-105
- KIŞLALI, A. T (2002). Siyaset Bilimi, Ankara: İmge Kitabevi.
- KARSLI, Ş (2005). Örgüt kültürü ve kadın yöneticiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı.
- TAŞKIN, E. ÇETİN, A (2012). "Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği", Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 33, s. 20.
- LEBLEBİCİ, Y. KARCIOĞLU, F (2014). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri:"Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 28, s. 6.
- BAYRAM, M (2001). "Türkiye Selçukluları Döneminde Bilimsel Ortam ve Ahiliğin Doğuşuna Etkisi", Türkiyat Araştırmaları Dergisi, S. 10, s. 1-11.
- ÇUBUKÇU, H (2015). "Bâciyân-ı Rûm ve Anadolu Tasavvufundaki Yeri ", FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S. 5, s. 217-231.
https://en.wikisource.org/wiki/1911_Encyclop%C3%A6dia_Britannica/Beguines
- KLAPİSCH-ZUBER, C (1998). *A history of women in the West: Silences of the Middle Ages*, Harvard: Harvard University Press.
- TANŞI, M.D (2004). Kadınların Siyasal Temsili Ve Katılımı, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri içinde (Cilt 3, 111-117), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayını.
- ALTINDAL, Y (2007). Kadının Siyasal Katılımı Bağlamında Partilerin Kadın Kollarının Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZBAŞ, O (2008). "Sivil Toplumda Kadının Rolü" T.C. İçişleri Bakanlığı Dernekler Denetçiliği Yeterlilik Tezi, Ankara: Dernekler Dairesi Başkanlığı.
<http://www.tukd.org.tr> Erişim Tarihi: 01 Kasım 2015
- https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/57_kadinin_sta_kom_rap.pdf. Erişim Tarihi: 01 Kasım 2015.
- ERŞEK, B. U (2006). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/133-135.pdf>. Erişim Tarihi: 01 Kasım 2015.
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/111-125.pdf>. Erişim Tarihi: 01 Kasım 2015.
- ALTINAY, A. G. ARAT, Y (2007). Türkiye'de kadına yönelik şiddet, İstanbul: Punto Baskı Çözümleri.
- ÇAHA, Ö (2010). "Women and Local Democracy in Turkey", Journal of Economic and Social Research, S.12(1), s.161-189.
- ARDAHAN, F (2010). "Sivil toplum kuruluşlarının etkin yönetimi için Stratejik işbirliği ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Suna-İnan Kırac Antalya Eğitim Parkı örneği", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, S.7:2., s.17.
- PAKER, H (2009). Kimlik siyaseti ve Türkiye'de kadın hakları örgütlerine katılım. TÜSEV Raporu, Sivil Toplum Endeksi Projesi.
http://www.step.org.tr/images/UserFiles/File/Kimlik%20Siyaseti%20ve%20KHO'lerine%20Katilim_H_Paker.pdf. Erişim Tarihi: 01 Kasım 2015.
- KORKMAZ, M (2013). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması", International Periodical For The Languages. Literature And History Of Turkish Or Turkic, S. 8, s.1845-1863.
http://www.unicef.org/turkey/pr/_ge6.html
- SANCAR-ÜŞÜR, S (2000). Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın-Erkek Eşitliği, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma ve Siyaset, İstanbul:TÜSDAD Yayınları.
- DEMİR, Z (2002). Siyasi Partilerin Kadın Politikalarına Karşı Kadınların Tutumları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
http://www.feminist.org/research/business/ewb_glass.html Erişim Tarihi: 01 Kasım 2015.

- AKTURAN, U ATAKAN, E (2008). Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KARASAR, N (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- YILDIRIM, A. ŞİMŞEK, H (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (8. Basım). Ankara: Seçkin
- ŞİMŞEK, H. YILDIRIM, A (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ALTUNIŞIK, R COŞKUN, R BAYRAKTAROĞLU, S YILDIRIM, E (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya yayıncılık.
- ÖRÜCÜ, E. KILIÇ, R. KILIÇ, T (2007). "Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği", Celal Bayar Üniversitesi İİ BF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, S.14(2), s.117-135.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (1981). Çocuğun değeri: Türkiye'de değerler ve doğurganlık. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- ÇELİK, C. ÖZDEVECİOĞLU, M (2001). "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma," 1. Orta Anadolu Kongresi, Nevşehir: 487-498.
- KOCACIK, F. GÖKKAYA V.B (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları," C.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, S.6/1, s.195-219.
- ÇAYIR, K. (2000). İslam'ın Yeni Kamusal Yüzleri Bir Atölye Çalışması.(Editör: Nilüfer Göle), İslamcı Bir Sivil Toplum Örgütü: Gökkuşluğu İstanbul Kadın Platformu, İstanbul: Metis Yayınları.