T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

UYGULAMALI SOSYOLOJİ PROGRAMI

TÜRKİYE'DE KADIN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE SOSYAL YETKİNLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

GÜLÇİN METE
Öğrenci Numarası: 200023449

İstanbul, 2022

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

UYGULAMALI SOSYOLOJİ PROGRAMI

TÜRKİYE'DE KADIN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE SOSYAL YETKİNLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

GÜLÇİN METE
Öğrenci Numarası: 200023449

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mustafa POYRAZ

İstanbul, 2022

T. C.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

UYGULAMALI SOSYOLOJİ PROGRAMI

ONAY SAYFASI

Yüksek lisans öğrencisi Gülçin METE'nin "Türkiye'de Kadın Sivil Toplum Kuruluşları Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak (oybirliği / oyçokluğu) ile başarılı bulunmuştur.

Gülçin METE İmza

Tez Danışmanı:

Eş Tez Danışmanı:

Jüri Üyesi:

Jüri Üyesi:

ÖNSÖZ

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Gülçin METE

ÖZET

Tezin amacı Türkiye'de kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu çalışmanın literatür bölümü niteliksel yöntemle ikincil kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmış olup, araştırma bölümünde, sebep ve sonuç ilişkilerinin analiz edilmesi amacıyla "niceliksel ilişkisel tarama" yöntemi esas alınmıştır. Çalışmanın anketi üç bölüm olarak hazırlanmış olup; ilk bölümünde kadın sivil toplum kuruluşları üyelerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular (yaş, medeni durum, meslek STK'daki üyelik süresi vs.), ikinci bölümünde "Liderlik Ölçeği" soruları ve üçüncü bölümünde ise "Sosyal Yetkinlik Ölçeği" soruları yer almıştır. Katılımcılarının belirlenmesinde çalışma evrenindeki herkesin eşit oranda seçilme şansına sahip olduğu "Basit Tesadüfi Örnekleme" yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın evreni, Türkiye'de faaliyet gösteren kadın STK'larında üye olan toplam 213.149 aktif üye olup 504 kişiye, 02.03.2022 ve 22.04.2022 tarihleri arasında anketler uygulanmış ve araştırma verileri çevrimiçi olarak gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiştir.

Araştırma içi yapılan analizler sonucunda; kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinden "İşi Dikkate Almanın"; sosyal yetkinlik boyutlarından "Sosyal Güven", "Sosyal Zekâ" üzerinde pozitif ve "Sosyal Beceriler "üzerinde negatif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yaş durumuna göre "İşi Dikkate Alma", "Sosyal Güven", "Sosyal Zekâ" ve "Sosyal Beceriler" için çalışanlar arasında istatistiksel açıdan farklılık olduğu tespit edilmiştir.

***Anahtar Kelimeler**: Kadın, Liderlik Davranışı, Sosyal Yetkinlik, Sivil Toplum Kuruluşu, Yönetici.*

ABSTRACT

The aim of this thesis is to examine the relationship between leadership characteristics and social competencies of women CSO managers in Turkey.

The literature section of this study was prepared qualitatively by using secondary sources, and the research section was based on the "quantitative relational survey" method in order to analyze cause and effect relationships. The questionnaire of the study was prepared in three parts; the first part included questions to determine the demographic characteristics of the members of women's NGOs (age, marital status, occupation, duration of membership in the NGO, etc.), the second part included "Leadership Scale" questions and the third part included "Social Competence Scale" questions. In determining the participants, the "Simple Random Sampling" method was used in which everyone in the study population has an equal chance of being selected. The population of the study is a total of 213,149 active members of women's NGOs operating in Turkey, and surveys were applied to 504 people between 02.03.2022 and 22.04.2022, and research data were obtained from online surveys.

As a result of the analysis conducted within the research; it was determined that "Considering the Job", one of the leadership characteristics of women CSO managers, has a positive effect on "Social Trust", "Social Intelligence" and a negative effect on "Social Skills" from the social competence dimensions. In addition, it has been determined that there is a statistical difference among employees for "Job Consideration", "Social Trust", "Social Intelligence" and "Social Skills" according to age status.

Keywords: *Leadership Behavior, Manager, Non-Governmental Organization, Social Competence, Women.*

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ONAY SAYFASI ..... **İ**
ÖNSÖZ ..... **İİ**
ÖZET ..... **İİİ**
ABSTRACT ..... **İV**
İÇİNDEKİLER ..... **V**
SAYFA NO. ..... **V**
TABLO LİSTESİ ..... **Vİİ**
SAYFA NO. ..... **Vİİ**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **Vİİİ**
SAYFA NO. ..... **Vİİİ**
GRAFİK LİSTESİ ..... **İX**
SAYFA NO. ..... **İX**
KISALTMALAR ..... **X**

GİRİŞ **1**

1 SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI **8**
1.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE 8
1.1.1 Sivil Toplum Kuruluşu Kavramı 8
1.1.2 Kadın STK Liderliği Kavramı 10
1.2 TÜRKİYE'DE KADIN HAREKETLERİ 12
1.2.1 Türkiye'de Kadın STK'larının Başlama ve Gelişme Seyri 12
1.2.2 Türkiye'de Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Gelişimde Siyasi Akımların Rolü 18
1.2.3 Türkiye'nin Sözleşmeden Çekilmesi Konusunda Kadın STK'ların Görüşleri 19
1.2.4 Türkiye'de Kadın STK'larının Toplumsal Hareket İçerisindeki Yeri 21
1.2.5 Kadın STK Yürüyüşlerine Önderlik Eden, Onları Örgütleyen Kadın Kuruluşları 22
1.2.6 Türkiye'deki Faal Dernek ve STK'lara Üye Olan Kadın Sayısı 23
1.2.7 Türkiye'deki STK'ların Sayıları 23
1.2.8 Türkiye'deki Yıllara Göre Derneklerin Üye Sayıları 24
1.3 KADIN STK LİDERLERİNİN ÖZELLİKLERİ 29
1.4 KADIN STK'LARININ LİDERLİK TARZLARI 30
1.5 KADIN STK LİDERLERİNİN BAŞARISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 32

2 KADIN STK YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL YETKİNLİĞİ **35**
2.1 KADIN STK YÖNETİCİLERİNİN GELİŞİM SÜREÇLERİ 37
2.2 KADIN STK YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL YETKİNLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 39
2.3 KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR 41
2.3.1 Kadın STK Yöneticileriyle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar 41
2.3.2 Kadın STK Yöneticileriyle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar 46

Sayfa No.

3 YÖNTEM 48
3.1 VERİLERİN ANALİZİ SONUÇLARI TARTIŞMA VE ÖNERİLER 48
3.1.1 Güvenilirlik Analizi 48
3.1.2 Demografik Bulgular 49
3.1.3 Korelasyon Analizi 50
3.1.4 Regresyon Analizi 51
3.1.5 Demografik Özellikler ile Yönetici Tutumu ve Arasındaki İlişki İçin Farklılık Analizleri 54

TARTIŞMA VE SONUÇ 63
ÖNERİLER 67
KAYNAKÇA 69
EKLER 92
EK A: 92
EK B: 93
EK C: 95

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1-Hedef Kitlesine Göre Vakıf ve Dernek Sayıları 26
Tablo 2-Araştırma Ölçekleri için Güvenilirlik Analizi Cronbach Alfa Değeri Bulguları 48
Tablo 3-Demografik Bulgular için Frekans Tablosu 49
Tablo 4-Korelasyon Analizi 50
Tablo 5-Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Sosyal Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu 51
Tablo 6-Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Sosyal Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi için Regresyon Denklemleri 52
Tablo 7-Yaş ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları 54
Tablo 8-Meslek Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları 55
Tablo 9-Eğitim Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları 56
Tablo 10-Gelir seviyesi ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları 57
Tablo 11-Çocuk Sahibi Olma ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik T-Testi Bulguları 58
Tablo 12-Ailedeki Çocuk Sayısı ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları 59
Tablo 13-Çalışma Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik T-Testi Bulguları 60
Tablo 14-STK'daki Üyelik Süresi ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları 61

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1- Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri, Sosyal Yetkinlikleri ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki için Kavramsal Model 4

GRAFİK LİSTESİ

Sayfa No.

Grafik 1-STK'ların Sayıları 24
Grafik 2-Yıllara Göre Derneklerin Üye Sayıları 25
Grafik 3-Üyelerin Meslek Dağılımı 26
Grafik 4-Yıllara Göre Derneklerde Gönüllü ve Ücretli Çalışan Sayısı 27
Grafik 5-Derneklerin Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı 28

KISALTMALAR

CEDAW : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
DB : Dünya Bankası
KADER : Kadın Adayları Destekleme ve Eğitme Derneği
KAGİDER : Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği
KSGM : Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
MÇKSV : Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
STGM : Sivil Toplum Geliştirme Merkezi
STK : Sivil Toplum Kuruluş
STÖ : Sivil Toplum Örgütü
TÜSEV : Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı
vb. : ve benzeri
vd. : ve diğerleri
vs. : vesaire
YTH : Yeni Toplumsal Hareketler

GİRİŞ

Ülkemizde Sivil Toplum Kuruluşlarının önceki dönemler göz önünde bulundurulduğunda günümüzdeki gibi Yönetici Liderliği ve Sosyal Yetkinlik alanları itibari ile önemli bir içeriğe sahip oldukları söylenemez. Örneğin; Kadın Sivil Toplum Kuruluşları yöneticilerinin Liderlik özelliği ile Sosyal Yetkinlik değişkenleri arasındaki korelasyon bu anlamda önemlidir. Ayrıca kadın liderlerin inisiyatif ve yaratıcılıklarının değerlendirilmesi bu açıdan baktığımızda başka bir öneme sahiptir. Buna ilave olarak dile getirilen bu etkin özelliklere ilave olarak Kadın Liderlerin, bağımsız karar verme becerilerini geliştirmiş olmalarının toplumsal bir bilinç oluşumuna etkisi söz konusudur. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Türkiye'de kadın sivil toplum kuruluşları yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Bu kapsamda araştırmanın sorunsalı, kadın sivil toplum kuruluşları yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişki var mı? Kadın STK liderlerinin yetkinliklerini etkileyen faktörler nelerdir? Kadın STK liderlerinin aldıkları inisiyatifler ve yaratıcılıkları topluma katılımcılık anlamında önemli bir alan açmakta mıdır? STK'ların bağımsız karar verme avantajına sahip olmaları ile STK liderlerinin toplumsal bilinç oluşturabilme yetkinlikleri arasında bir ilişki var mıdır? Sorularıyla ortaya konulmuştur.

Tezin birinci bölümünde; genel bir giriş açıklamasından sonra, ikinci bölümünde; liderlik, Tocqueville'e göre STK'nın tanımı, STK'ların özellikleri, Kadın STK liderliği kavramı, Türkiye'de kadın hareketlerinin gelişme seyri, kadın STK hareketlerine önderlik eden gelişmeler, kadın STK'larının üye sayıları, üyelerin meslek dağılımları ve STK'larda gönüllü olarak çalışan üye sayıları ile ilgili istatiksel bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinliği, gelişim süreçleri, sosyal yetkinliklerini etkileyen faktörler, kadın STK yöneticileri alanında yurt dışında ve yurt dışında yapılmış çalışmalar izah edilmiştir. Dördüncü bölümde ise yapılan anket

uygulaması elde edilen veriler istatistik analizler uygulanarak kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin, sosyal yeterliklerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır.

Araştırmanın Önemi konusunda şunlar dile getirilebilir. Kadın STK'ları süreklilik ve verimliliğini sağlayabilmek ve belirledikleri amaçlarına ulaşabilmek için iyi bir yönetime gereksinim duyarlar. Kadın STK liderleri temsil ettikleri kurumların hedeflerine ulaşmalarında önemli bir role sahip olup, üyelerini işletmenin vizyon ve amaçlarına yönlendirmekle yükümlüdürler. Bu nedenle Kadın STK liderlerinin yeterli donanıma sahip, yetenekli, iletişim gücü yüksek, işbirliği sağlayan, motivasyonu arttıran, kriz yönetiminde soğukkanlı davranabilen ve çözüm odaklı olmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra kadın liderler, iletişim, güven ve normları temel alan sosyal yeterliliğe sahip olmalıdırlar. Kadın STK liderlerinin güven unsuruna dayalı iletişimi ne kadar güçlü olursa, sosyal yeterliliğini de o ölçüde olumlu yönde etkileyebilmekte ve bu durum kurum üyelerin alınan kararları katılımını artırabilmektedir (Kızılöz, vd., 2021: 67).

Küreselleşmeyle birlikte Sivil Toplum Örgütlerinin içerik değişimleri yaşamaları ve fonksiyonel karmaşıklaşmasıyla birlikte, geleceği öngörebilen ve bu doğrultuda sivil toplum kuruluşlarını da yeni dönüşümlere hazırlayan vizyoner kadın liderlere olan ihtiyaç gün geçtikçe giderek artış göstermektedir. Tüm STK üyelerinin ortaklaşa oluşturduğu vizyon, misyon ve örgüt kültürü; kadınların toplum içerisindeki yerine önemli faydalar sağlamaktadır. Bu bağlamda, kadın sivil toplum kuruluşları yöneticilerinin oluşturdukları olumlu iklim, üyelerin kurum yararına daha fazla çalışmalarına ve kadınların toplumsal hareketlerinin daha etkin olmasına neden olmaktadır. Dolaysıyla, kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ve onların sosyal yetkinliklerini dikkate alan bu türden bilimsel uygulamalı çalışmaların yapılmasının alana önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmüştür.

Araştırma Soruları:

H_1: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinliklerini arasında ilişki var mıdır?

H_2: Kadın Sivil Toplum Kuruluşları yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişki; onların demografik özelliklerinden etkilenir mi?

Araştırmanın Evren ve Örneklem Sayısı: Bu araştırmanın kapsamı; Türkiye'de kadın sivil toplum kuruluşları yöneticilerinin liderlik özellikleri ve yeterliliklerinin araştırılması konusuyla sınırlıdır. Bu kapsamda, anket katılımcıları, Türkiye'de faaliyet gösteren kadın STK'larındaki aktif üyeleridir. Araştırmanın evreni, Türkiye'de faaliyet gösteren 50 kişi ve daha üstünde aktif üyesi bulunan toplamda 3000 kadın STK'ları olup, üyelerinin toplamı 213.149 kişidir. Araştırmanın örneklem sayısı; "Örneklem Büyüklükleri" tablosuna (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2004: 50) göre ve %5 örnekleme hatasıyla 213.149 kişilik evren için 384 kişi yeterli olmaktadır. Kullanılan anketin "Etik Kurul Onayı" İstanbul Ticaret üniversitesi Rektörlüğü 28.02.2022 Tarih ve 2/20 Kurul Karar No ile alınmıştır. Anket uygulamaları 02.03.2022 ve 22.04.2022 tarihleri arasında; 550 kişi ile gerçekleştirilmiş ancak geriye dönen anketlerden 46 âdeti eksik ve hatalı olduğundan iptal edilerek geriye kalan 504 anketle çalışma gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları: Araştırma verileri çevrimiçi olarak hazırlanan anketlerle toplanmıştır. Anket katılımcılarının belirlenmesinde ise çalışma evrenindeki herkesin eşit oranda seçilme şansına sahip olacağı "Basit Tesadüfi Örnekleme" yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu üç bölüm olarak hazırlanmış olup, ilk bölümünde kadın sivil toplum kuruluşları üyelerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular (yaş, medeni durum, meslek STK'daki üyelik süresi vs.). İkinci bölümünde "Liderlik Ölçeği" soruları ve üçüncü bölümünde ise "Sosyal Yetkinlik Ölçeği" soruları yer almıştır.

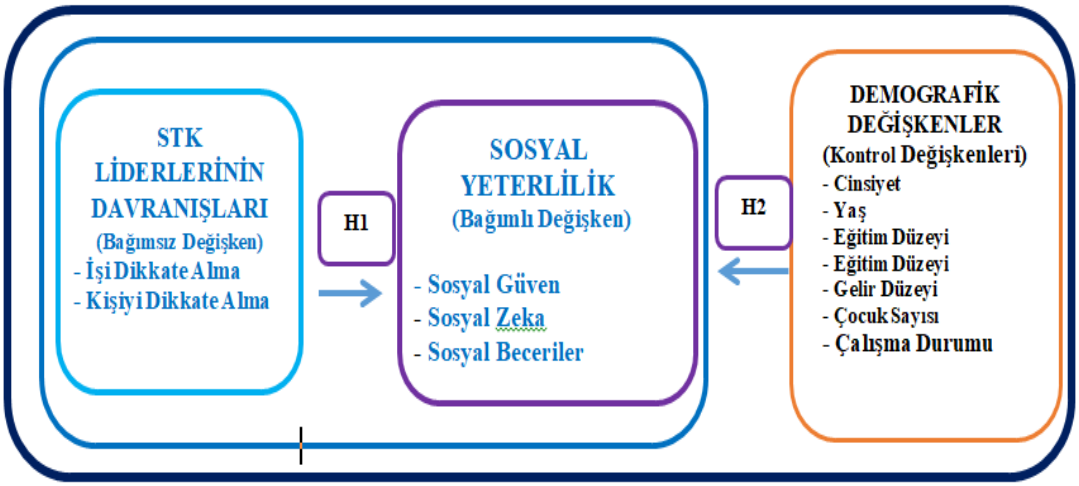
1. Sosyal Yeterlilik Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan ölçek Buhrmester, Furman, Wittenberg ve Reis (1988: 994) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe uyarlaması Şahin ve Gizir, (2013: 157) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlığına yönelik analiz sonuçlarına göre, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları doğrultusunda beş faktörlü bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya koymuştur. Ölçek 5 likert yöntemine göre hazırlanmış olup 3 boyut 22 maddeden oluşmaktadır.

2. STK Liderlerinin Davranışlarını Betimleme Ölçeği

Orijinali Ohio Eyalet Üniversitesi tarafından geliştirilen anket, Ergun (1981: 78) tarafından Türk yöneticilerinin özellikleri dikkate alınarak Yiğit, (2000: 22) tarafından Türkçeye uyarlanan "Liderlik Davranışını Tanımlama Anketi" (LDTA) 60 soru iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlığına yönelik analiz sonuçlarına göre, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,68 olarak hesaplanmıştır. Anketin ilk boyutunda genel bilgi formu sorularına yer verilmiş ve ikinci boyutunda ise liderlerin "işi ve kişiyi dikkate alma boyutlarının değerlendirilmesini sağlayacak sorular bulunmaktadır. Araştırmada uygulanan anketlerin cevaplandırılmasında 5'li Likert ölçeğinden faydalanılmıştır.

Şekil 1- Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri, Sosyal Yetkinlikleri ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki için Kavramsal Model



Bu araştırmada; "STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri" bağımsız değişken, "Sosyal Yetkinlikleri" bağımlı değişken ve "Demografik Değişkenler" ise kontrol değişkeni olarak belirlenmiştir.

Hipotezler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

H_1: Sivil Kadın Toplum Kuruluşu yöneticilerinin liderlik özelliklerinin (İşi Dikkate Alma ve Kişiyi Dikkate Alma), onların sosyal yetkinlikleri (Sosyal Güven, Sosyal Zekâ ve Sosyal Beceriler) üzerinde etkisi vardır.

H_2: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, demografik özellikler açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2a}: Yaş ile Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, yaş açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2b}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, meslek durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2c}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, eğitim durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2d}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, gelir seviyesi açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2e}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, çocuk sahibi olma açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2f}: Ailedeki çocuk Sayısı ile Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, ailedeki çocuk sayısı açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2g}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, bir işte çalışma durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır.

H_{2h}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, STK'daki üyelik süresi açısından katılımcılar arasında fark vardır.

Kadınların liderliğine yönelik birçok tartışma ortaya konulmuş birçok fikir üretilmiştir. Buna ilişkin Sokrates'in "Örneğin yün eğirmek gibi kadınların daha çok şey bildiği alanlarda, lider olmak haklarıdır" ifadesi, bir konu hakkında ne kadar çok bilgi sahibi olunursa, otoritenin de o kadar çok olacağını vurgulamıştır (Aldaır, 2005: 280).

Kadınların STK'ların yönetiminde etkin rol almalarında; ailelerinin desteğinin, yüksek özgüvenlerinin ve toplumsal çalışmalarına yatkın olmalarının önemli rolü bulunmaktadır. Nitekim kadın faktörü de sanayileşme öncesinde yalnızca ev işlerini yapan bir unsurken, sanayileşmeyle birlikte modern çalışma yaşamına girmiştir (Oktar, 1998: 63). Toplumsal beklentilerdeki artışlar ve sosyal alandaki ihtiyaçlarda oluşan değişimlerle birlikte nitelikli kadın yöneticilere olan talep artmıştır. Diğer taraftan

kadınların kendilerini sürekli olarak geliştirmesi, eğitime verilen önemin artmasıyla birçok alanda olduğu gibi STK'ların yönetiminde de kadına verilen önem de artış göstermiş ve birçok alanda kadınların başarılı olabileceklerini kanıtlamıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 76).

Küreselleşmeyle birlikte toplum ve iktidar arasındaki mücadele de farklılaşmış, sivil toplum kuruluşları ve Yeni Toplumsal Hareketler'in (YTH), toplum alanının en önemli aktörleri haline geldiği belirtilmiştir. Bu açıdan tekrar biçimlendirilen ve siyasal alanda toplumsal yapının savunucusu olan STK'lar ve YTH'ler de vazgeçilemez unsurlar haline gelmiştir. Küresel iktidarların, yerel iktidarları tekrar biçimlendirmeleri sürecinde, toplumun kendini ifade edebileceği yeni alanların meydana gelmesi sorunu ortaya çıkmıştır. Nitekim bu süreç, toplumsal özgürleşme ile toplumsal sorunların çözümlenmesini hedefleyen yerel, küresel STK'larin ve YTH'lerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Buna göre toplumsal politikaların belirlenmesinde etkin bir güç sahibi olan yerel ve küresel STK'lar ile YTH'ler gerek yerel gerekse küresel iktidarların dikkate almaksızın politika üretmeleri mümkün olmayan merkezler haline gelmiştir (Çoban, 2007: 159).

Kadın STK liderleri hedeflere odaklı, takım çalışmalarını özendiren, başkalarının desteğini ikna yeteneği ile alabilen, üyelerini etkileyerek ve ortak amaçların gerçekleşmesinde önderlik yapabilen kişilerdir (Feltz ve Payment, 2005: 24). Bu özellikler, çalışanların kendi iradeleriyle kadın liderlerinin desteklemelerini, onları daha iyi konumlara getireceğine inanmaktadırlar (Akpınar, 2017: 207-208).

Kadın liderlik kavramı, literatürde çok yer alan ve güncelliğini koruyan bir kavramdır. STK'ların amaçlarına ulaşabilmesi için ortak mücadeleler içerisinde ortaya çıkan, üyelerin oluşturduğu sinerjiyi en etkili şekilde yönlendirebilen ve ortak amaçların gerçekleştirilmesinde aktif rol alabilen liderlere ihtiyacı vardır (Özbilgen, 2010: 464).

Kadın STK liderlerinin sosyal yetkinliği, fiziki olmayan, sosyal ilişkilere ve bunların verimli kullanımına dayalı faaliyetlerde ortaya çıkan özelliklerden birisi olarak tanımlanabilir (Kızılöz, vd., 2021: 62). Öz yetkinlik ise belirli bir davranış ve göreve yönelik hedeflerin, öğrenmenin, performansın, motivasyonun gerçekleştirilmesine olan yeterliliği kapsamaktadır (Ateş, 2016: 185-186).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın STK yönetici sayısı artış gösterip saygınlıkları artsa da ülkeler geneli toplam dikkate alındığında kadın yönetici sayısının yetersiz olduğu, yapılan faaliyetlerin kısıtlı olduğu ve geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması gerektiği ifade edilebilir (Barutçugil, 2002: 44). Bu kapsamda, STK'larda kadın yöneticilere yönelik "yöneticilik pozisyonuna gelmelerine rağmen" ifadesi, kadınların zorlama ve büyük mücadeleler ile yönetim düzeyini hak ettiklerini ortaya koyarken, aynı zamanda yönetim düzeyi için kolay kabul edilmedikleri durumunu ifade etmektedir (Bass ve Stogdill, 1981: 738).

Sosyal bir varlık olan insanoğlu, tarihsel süreç boyunca yaşamını kolaylıkla sürdürebilmek ve zorlu işlerin üstesinden gelebilmek için, çeşitli gruplara dâhil olmak zorunda kalmıştır. Bu gruplar da doğaları gereği kendilerini hedefe yönlendirecek bir kişiye ihtiyaç duymuşlardır. Bu kapsamda kadın STK liderleri, belirli amaçları gerçekleştirmek üzere ve farklı yöntemler kullanarak; grupları, toplumu, büyük kitleleri peşinden sürükleyerek mensup oldukları kuruluşlarım amaçlarının gerçekleşmesinde önemli katkılar sunmaya devam etmektedirler (Mert-Şencan, vd., 2015: 243).

1 SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

1.1 Kavramsal Çerçeve

Bilimsel bir araştırmada kavramsal çerçeve oluşturmak araştırmanın çalışma konularının belirlenmesi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda bir Sivil Toplum Kuruluşunun (STK) sürdürebilirliğinin sağlanabilmesi için organizasyon yapısının; uzmanlaşmayı, standart hizmetleri, kaynakların etkili ve adil dağılımını, hesap verilebilirliği, post-bürokrasiyi, şeffaflığı, denetimi ve hizmet alımlarının hak olarak kabul edildiği hizmeti esas alan faaliyetler kapsamında yürütülmesi gerektiğini (Afyonoğlu, 2021: 830) bilmek önemlidir. Ayrıca STK'ların bağımsız hareket geliştirebilen halk inisiyatifleri olup, bağış ve hibelerden finansal kaynak elde ederek faaliyetlerini yürütmeleri açsından da önemlidir. Ancak bazı STK'lar sosyal girişimler gerçekleştirebilir ve kâr amacı elde edebilmek amacıyla mal ve hizmet üretimi ile satışında bulunabilirler. Nitekim bu faaliyetlerden elde edilen gelirler, hissedarlar arasında dağıtılmamakta, kuruluşun sosyal amaçlarına hizmet etmektedir (Easterly ve Miesing, 2009: 538). Görüldüğü üzere bir kavramsal çerçeve oluşturmak çalışmanın içeriğinin yapılandırılmasında çalışma için önemli bir rehber olmaktadır.

1.1.1 Sivil Toplum Kuruluşu Kavramı

Sivil toplum kuruluşu; gönüllülük esasına dayanan, bu nedenle hiyerarşik bir yapısı olmayan, dayanışma ve yardımlaşma sisteminde faaliyetleri yürüten, birlikte oldukları topluma hizmet eden, bu nedenle kâr amacı gütmeyen, kararlarında bağımsız, gelirleri toplanan bağışlardan oluşan, çalışmalarını bağlı oldukları mevzuat kapsamında yürüten ve siyasi güç ile kamu yararına yapılan projelerde bir arada olabilen birimlerdir (Çaha, Çaylak ve Tutar, 2013: 13). Diğer bir anlatımla, Sivil toplum Kuruluşları, sürdürülebilir ve katılımcı demokrasiyi geliştirmek ve sağlamak için bireylerin özgür iradeleriyle dostluk, gönüllülük ve dayanışma çerçevesinde, kâr amacı olmadan toplum yararına bir araya geldikleri, kararlarında devletten bağımsız olarak kararlarına yön verebilen ve devletle toplum arasında gelişen sosyal ilişkilerde demokratik ilişkileri esas alarak faaliyet gösteren örgütlerdir (Gültekin & Bitirim, 2006: 73).

STK’lar hem dünyada hem de Türkiye'de farklı isimlerle tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalara göre: yargı, yasama, yürütme ve medya tarafından “Beşinci güç” olarak; özel ve kamu sektörü tarafından “Üçüncü Sektör” olarak ve literatürde, Sivil Toplum Örgütleri (STÖ), Gönüllü Teşekküller (GT), Dernek, Vakıf, Sendikalar şeklinde isimlendirilmektedir (Yatkın, 2008: 31).

Tarihsel süreç boyunca toplumsal sorun ve ihtiyaçlarda meydana gelen değişimler, sivil toplum ile devlet arasındaki ilişkilerde her iki tarafın da rollerinin değişmesini sağlamıştır. Nitekim Tocqueville’nin görüşleri dikkate alındığında, devlet otoritesi yalnızca STK’larla dengelenebilir ve STK’lar, devlete karşı toplumu koruyan ve özgürlüğünü garantileyen kurumlardır (Tamer, 2010: 89).

Tocqueville’e göre demokrasi, tek başına gelişemez ve gelişmesi için sivil toplum kuruluşları gibi toplumsal örgütlenmeler gerekmektedir. Çünkü demokrasi kapsamında yer alan güven, eşitlik, özgürlük gibi unsurların ancak, sivil toplum kuruluşlarıyla mümkün hale gelebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla sivil toplumun devletin otoriter yapısından uzaklaştırılması, sosyal yaşama daha olumlu katkılar sağlamaktadır. Sivil örgütlenme tecrübesi ile siyasal örgütlenme özgürlüğü arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Sivil örgütlerin varlığı siyasal örgütlerin işini kolaylaştırırken; siyasal örgütler de sivil örgütlerin güçlenmesini ve gelişmesini sağlamaktadır (Gönenç, 2001: 34).

Yine Tocqueville’e göre STK’lar çoğulcu ve kendi kendini yönetebilen, devletten bağımsız demokrasinin vazgeçilmez unsuru haline gelmiştir. Demokrasinin sürdürülebilmesi için örgütlü bir sivil toplum zorunlu olmaktadır. Tocqueville’e göre bireyler ile gruplar arasındaki eşitlik ve özgürlük, yerel özgürlüklerin temelini oluşturmakta ve kısmi çıkarların etkin şekillerde ifade edilmesine imkân sağlayan örgütlenme biçimlerinin korunmasını sağlamaktadır. Sivil topluma ilişkin bu örgütlenme biçimleri, kanunların ve adaletin egemen olduğu bir yönetim anlayışını kapsamaktadır (Zoeram, vd., 2010: 47).

Sivil toplum kuruluşlarının kendi kendilerini yönetebilme becerileri demokrasi ve gönüllülük esasıyla yakından ilişkili olmaktadır. Kendi kendine yetebilme ve kendi yaşamının sorumluluğunu üstlenmenin önemine vurgu yapan Alexis de Tocqueville,

bireylerin bu özellikleri kazanmalarında gönüllülük esasının önemli olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda kendi kendini yönetebilen topluluklar, merkez otoritenin sahip olduğu yetki ve hareket alanının, kendi aleyhlerine olacak şekillerde genişletilmesine izin vermemektedirler (Tocqueville, 1994: 53).

Sivil toplum kuruluşu denildiğinde ilk akla gelen gönüllülük esasına dayalı kuruluşlar olmaktadır. Nitekim bu kuruluşlar, siyasal partilerden sonra, bireylerin siyasal yaşama katılım göstermesinde en önemli kuruluşlardan olmaktadırlar. Modern demokrasi yapıları, sivil toplum kuruluşlarının çok olması ve etkinlikleriyle ön planda olmaktadır. Buna göre sivil toplum kuruluşlarının, bireylerin siyasal yaşama daha çok katılım göstermelerini sağladığını söylemek mümkündür (Erdoğan, 2000: 20).

1.1.2 Kadın STK Liderliği Kavramı

Kadın STK liderleri, kuruluşun üyeleri ile gerçekleştirdiği mücadele içinde yöneticilik yeteneklerini ortaya koyabilen, üyelerini harekete geçirebilen ve peşinden gelmelerini sağlamak için onları yönlendirebilecek güvenirliğe olması gerekmektedir. Buna göre kadın STK liderleri, bir amacın gerçekleştirilebilmesi için başkalarını etkileyebilen ve böylece ikna ederek yönlendirebilen kişilerdir. Dolayısıyla kadın STK liderleri üyelerini belirli hedefler doğrultusunda yönlendirebilmeli ve harekete geçmelerini sağlayabilmelidir (Akman, 2014: 1).

Kadın STK'ları; bu kuruluşların ortaya çıkışı ve etkililiği, kadın haklarının ülke gündeminde dönemsel değişkenlik göstermesi ile sosyal ve siyasi hareketlerin kadın sorunlarına yaklaşımıyla ilgilidir. Kadın STK'ları ile ilgili sorunların en önemlilerinden birisi mali kaynakların yetersizliğidir. Kadın STK'ları, toplumsal cinsiyet politikalarını belirleyen kolektif bir gücü temsil etmenin yanı sıra, çeşitli etkinliklerle kadınların yaşamlarını iyileştirmeye yönelik çalışmaları da temsil etmektedir. Aynı zamanda kadınlara, genellikle dışında tutuldukları siyaset alanında, kendi talep ve eleştirilerini ifade edebilecekleri, sivil siyasi rol üstlenerek aktif olarak çalışabilecekleri bir alan da yaratmaktadır. Bu bağlamda çeşitli illerde diğer faaliyetlere ek olarak şiddete yönelik eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerini sürdüren kadın kuruluşları da bulunmaktadır. Kadınların insan haklarına yönelik söylemlerinin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yaygınlaştırılması ve meşruluk kazanmasında, kadın kuruluşlarının çabası

önemli bir rol üstlenmektedir. Kadın kuruluşları, karşılıklı etkinlikleri ile ilgili bilgi sahibi olmakta, iletişim ve işbirliği içerisinde çalışmaktadırlar (Sirman, 1989: 2).

Etkili bir kadın STK liderlik tarzı ise, kurumsal amaçları geçekleştirme ve üyelerini amaçlar doğrultusunda yönlendirme faaliyetlerini kapsamaktadır (Onay ve Heptazeler, 2014: 73). Bu bakımdan kadın STK liderleri, değişen koşullara hızlı uyum sağlayabilen, kendi gelişimini sağlarken üyelerini de bu koşullar kapsamında gelişmelerini sağlayarak, yeni hedefler doğrultusunda onları motive edip yönlendiren kişiler olmalıdırlar (Mert-Şencan, vd., 2015: 242).

Drucker ve Maciariell'ya göre (2009: 49) liderler; belirli bir hedefe ulaşabilmek adına takipçilerini motive eden, onları işbirliğine teşvik eden, hedefler doğrultusunda değerlendirmeler ve analizler yaparak, kendisi dâhil olmak üzere bütün çalışanların gelişimini ve eğitimini sağlayan kişidir. Şimşek, Akgemci ve Çelik (2011: 237) ise Kadın STK liderleri, yetenek ve sosyal yeterlilik avantajlarını kullanarak üyelerle birlikte amaçlarına ulaşılmayı hedefleyen bireyler olarak tarif etmektedir.

STK'larda kadınların yönetim birimlerinde rol almaları ise çok daha uzun süreçleri gerektirmiştir. Nitekim çoğunluğu kadınların oluşturduğu STK'larda bile erkekler tarafından yönetme çabaları yoğun olarak devam etmiştir. Gelişmekte olan ülkelere karşın gelişmiş ülkelerde daha yüksek oranlarda kadın çalışanlar söz konusu olmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde, oransal olarak kadın yöneticilerin çoğunlukta olması, onların ekonomik statülerinin, prestijlerinin ve saygınlıklarının bir göstergesi olmaktadır (Onay ve Heptazeler, 2014: 75).

İnsanoğlunun topluluk halinde yaşaması, bireysel olarak yapamadıkları işleri bir arada yapmaları adına kolaylık sağlamıştır. Nitekim topluluk halinde yaşamanın gerekliliklerinden biri de topluluğu yönlendirebilecek ve yönetebilecek kişilere ihtiyaç duyulmasıdır. Bu kapsamda kadın liderlik olgusu ise insanlık tarihi kadar eskidir ve literatürde de kadın liderlik üzerine birçok çalışma bulunmaktadır (Mert-Şencan, vd., 2015: 242).

Kadın STK'ları süreklilik ve verimliliğini sağlayabilmek ve belirledikleri amaçlarına ulaşabilmek için iyi bir yönetime gereksinim duyarlar. Kadın STK liderleri temsil ettikleri kurumların hedeflerine ulaşmalarında önemli bir role sahip olup, belli hedefler

doğrultusunda kadınları harekete geçirmede öne çıkarlar. Bu nedenle Kadın STK liderlerinin yeterli donanıma sahip, yetenekli, iletişim gücü yüksek, işbirliği sağlayan, motivasyonu arttıran, kriz yönetiminde soğukkanlı davranabilen ve çözüm odaklı olmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra kadın liderler, iletişim, güven ve normları temel alan sosyal yeterliliğe sahip olmalıdırlar (Kızılöz, vd., 2021: 67). Kadın STK liderlerinin güven unsuruna dayalı iletişimi ne kadar güçlü olursa, sosyal yeterliliğini de o ölçüde olumlu yönde etkileyebilmekte ve bu durum kurum üyelerin alınan kararları katılımını artırabilmektedir (Madanchian, vd., 2017: 1043).

1.2 Türkiye'de Kadın Hareketleri

Kadın STK hareketlerinin gelişmesinde; hükümet, uluslararası örgütler, kadın örgütleri, sendikalar, özel sektör ve üniversitelerin önemli rolleri vardır (Şahin, 2012a: 45). Cinsiyet açısından fırsatlarda eşitlik ayrımını vurgulamak için yasal hakların toplumsal ihtiyaçlara göre düzenlenmesi gerekir. Erkekler ve kadınlar ev işleri, temizlik düzen, bazı yetenekler vs. açısından farklı olabilirler ancak yasal haklar ve fırsatlar açısından eksiklikler olmaması sağlanabilmelidir (Becker, 1991: 14).

1.2.1 Türkiye'de Kadın STK'larının Başlama ve Gelişme Seyri

Kadınlar, insanlık tarihi boyunca günlük yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları aşabilmek, önlerine çıkan bütün kurumsal ve yasal engelleri ortadan kaldırabilmek, maruz kaldıkları ayrımcılıklara karşı çıkabilmek adına mücadele etmektedirler. Türkiye'de kadın haklarına yönelik gelişmeler ise Batı'daki toplumsal mücadelelerin etkisiyle ortaya çıkmıştır. Nitekim 19. yüzyılda Osmanlı Devleti'nin yapısında meydana gelen sosyal, hukuksal, ekonomik ve eğitimsel değişimlerle birlikte kadınlar da çeşitli siyasal haklara sahip olmuşlardır (Çakır, 2011: 59). Kadınların, eğitim hakkı elde etmeleri ve meslek sahibi olabilmeleri açısından, Osmanlı Devleti döneminde kabul edilen Tanzimat Fermanı'nın önemli bir rol üstlendiği belirtilmektedir (Kurnaz, 1991: 4).

Osmanlı İmparatorluğu'nun kuruluş dönemlerinde kadın hareketleri açısından önemli bir rol oynayan Bacıyan-ı Rum örgütünün lideri olan Fatma Bacı, Anadolu'da Ahilik Teşkilatı kurucusu olan Ahi Evran'ın eşidir. Anadolu Selçukluları dönemlerinden itibaren kurulan Bacıyan-ı Rum teşkilatı 14. yüzyıl ortalarına kadar faaliyetlerini sürdürmüştür (Karta, 2015: 14).

Osmanlı Devleti'nin kurulduğu dönemde Bacıyan-ı Rum örgütü teşkilat sosyal ve askeri organizasyonlar da çok önemli faaliyetlerde bulunmuştur. Ayrıca Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadın hareketleri bakımından Kanunî devrine ait Defterî Hakanî kayıtları incelendiğinde "Sakarî Hatun", "Kız Bacı", "Hacı Fatma Zaviyeleri" gibi kadın liderden bahsedilmektedir (Döğüş, 2015: 23).

Bacıyan-ı Rum Teşkilatı, Ahi Teşkilatı gibi, kadınların cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlara katkıda bulunmalarına olanak sağlamıştır. Bu örgüt kadınlar tarafından oluşturulduğu için, her bireyin bir meslek sahibi olması ve toplumsal kalkınmanın temel gerekliliklerini bildiği için toplumun her alanında yararlılık gösterimesi gerektiğini savunmuştur (Köken ve Büken, 2018: 117). Bu nedenle, kadınlar savaşma, binicilik, okçuluk, avcılık ve savaşlara bireysel olarak katılma yeteneklerine ve cesaretine sahipti. Moğol istilası sırasında hem cephede hem de cephe gerisinde kocalarıyla birlikte görev yapmışlardır (Şahin, 2016: 144). Bu kadınlar, Moğolların 150 yıllık Anadolu işgali sırasında toplumun birlik ve beraberliğine önemli katkılarda bulunmuş ve birçok çatışmayı önlemişlerdir. Aynı dönemde kadınlar ve erkekler birlikte dini sohbetler yapamadıkları için Ahi Kızkardeşler şeyhlerden öğrendiklerini kadın topluluklarına aktarmaya çalışmışlardır (Erdem ve Yiğit, 2010: 56). Hatta bizzat kadınlar tarafından kurulan tekke ve zaviyeler bile vardı. Barkan, (1942) 'ye göre Kız Bacı, Ahi Ana, Sakari Hatun ve Hacı Fatma zaviyelerinin kurucuları kadınlardı. Ayrıca bazı zaviyelerin şeyhlerinin de kadın olduğunu belirtmiştir. Bektaşi geleneğinde tarikatın kadın üyelerine "bacı" denirdi. Horasan'dan gelen Fütüvvet ve Malamatiyye tarikatları, Anadolu'da kadınların tasavvufta çok aktif olmasında çok derin etkiler sunmuştur. Bu kadınların temel anlayışı hep yoksula, yetime yardım etmek, kendini başkalarına hizmete adamak, iyiliği yaymak ve insanları sevmek üzerine kurulmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadın hareketleri kapsamında önemli rol oynayan birçok kadın liderden bahsetmek mümkündür. Bunlardan o dönemin ilk kadın doktoru olan Safiye Ali (1894-1952) II Dünya Savaşı yıllarında hasta olan ve yaralananların bakımında önemli hizmetler yapmıştır. Ayrıca, Süreyya Ağaoğlu (1903-1989) o dönemin ilk kadın Avukat olup, "Hür Fikirleri Yayma Derneği ve Çocuk Dostları Derneği" ni kurmuştur, "Milletlerarası Hukukçular Komisyonu" üyeliği, "Milletlerarası Barolar Birliği Yönetim Kurulu İdari Heyet Üye" liği yapmış olup ayrıca bir kadın hakları savunuculuğu yapmıştır. Bir diğer kadın lider olan Nene Hatun (1857 – 1955) Rus harbi sırasında işgallere karşı Erzurum'da meydana gelen direnişin simgesi haline gelen kahraman Türk kadın kahramanıdır. Türkiye'nin ilk kadın gazetecisi Selma Rıza (1872-1931), "Osmanlı İttihat ve Terakki Cemiyeti" ne üye olarak faaliyetlerini sürdürmüş, Türkçe olarak yayımlanan Şuray-ı Ümmet Gazetesi'nde çalıştı. İlk Türk savaş kadın muhabiri Semiha Es (1912-2012), savaş fotoğraflarını topluma üretmeyi başarmıştır. İlk kadın Milletvekillerinden birisi olan Benal Arıman (1903-1990) Atatürk döneminde göreve başlamış ve 4 dönem mecliste görev yapmıştır (Yıldız, 2022: 371).

II. Meşrutiyet dönemi boyunca İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin kadınlara yönelik gerçekleştirdiği reformlar aslında Türk kadınının bugünkü sahip olduğu hakların temelini oluşturmaktadır. Nitekim Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınlara tanınan siyasi haklar artmış ve Türk kadını, siyasette etkin şekilde yerini almaya başlamıştır. En önemli noktalardan birisi de Batının örnek alınması sonucunda, kadınların toplumsal görüşlerine verilen önem artmıştır (Aydın, 2015: 84-96).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılından bu yana gerçekleştirilen reformlar Atatürk'ün önderliğinde kadınların sadece medeni haklara sahip olmalarını sağlamakla kalmamış, aynı zamanda aynı zamanda toplumu yeniden inşa edecek adımlar atılmıştır. Osmanlı döneminden Cumhuriye dönemine geçişten sonrasında ortaya koymuş olduğu eserler ile diğer bir önemli isim Halide Edip'tir. Halide Edip edebiyat alanında alana önemli katkılar sunmuş; ayrıca toplumsal, sosyal ve kadın hakları konusunda yazmış olduğu eserler alana önemli katkılar sunmuştur (Berktay, 2009: 28).

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk dönemlerinde laik hukukun kabulü ile birlikte kadın eğitim, iş hayatı gibi kamusal alanlarda yer almaları sağlanmış, hükümet bu katılımı yeni politikalarla teşvik etmiştir. 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, eğitimin

bir alt başlık altında düzenlenmesiyle kadın ve erkeklere eğitim olanakları sağlanmıştır. Diğer taraftan 1924'te yapılan kılık reformları ve çıkarılan Türk Medeni Kanunu 1926'da hem kamusal alanda hem de bireysel olarak eşit haklar sağlanmıştır (Şahin, 2012b: 40-41)

1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kurulmasıyla birlikte birçok reform ve inkılap yürürlüğe konulmuştur. Nitekim bu dönemde kadınlara yönelik en önemli hareket ise 1930 yılında yürürlüğe giren "seçme hakkı" olmuştur. 1933 yılı itibariyle köy heyetlerine "seçme ve seçilme hakkı", 1934 yılında ise milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Bu dönem, kadın-erkek eşitliğinin savunulmaya çalışıldığı bir dönemin başlangıcı olmuştur, ancak kadın hakları ve STK'ların faaliyetlerini yeterince sürdürebilmeleri açısından kısıtlı bir dönem olarak dikkati çekmiştir (Toprak ve Davulcu, 2018: 81-95). Yine bu dönemde sendikayla devlet tarafından el konularak Nezihe Muhiddin pasif hale getirilmişti (Ecevit, 2007: 190). Daha sonraları geriye kalan kadın liderlerin pasifize edilme faaliyetleri olmuşsa da, feminist literatürde "devlet feministliği" ismi ile anlıan, milliyetçilik, batılılaşma ve laikliklik adına kadın haklarının savunucuları herkete geçmiş Mustafa Kemal'in Türk kadınlarının yeni temsilcisi olarak ifade ettiği manevi kızı olan Afet İnan, 1931 yıylında kadınlar için tam seçim hakkının tanınması üzerine konuşma yapmıştır. Tam seçin hakkı daha sonra Mustafa Kemal ve çalışma arkadaşları tarafından tartışılmış, Başbakan İnönü tarafından kadınlara oy hakkının verilmesine dair yasa tasarısı Büyük Millet Meclisi'ne sunulmuş ve Meclis bu tasarıyı kabul etmiştir (Taşkıran 1973, 131-35).

Türkiye'de 1950-1960 dönemi, tek partili dönemden çok partili döneme geçişin gerçekleştiği önemli bir dönem olarak kabul edilmektedir. Ancak yapılan literatür araştırmaları dikkate alındığında, o dönemde kadın ve kadın hareketlerinin Türk toplumundaki yerinin beklenen güç ve etkide olmadığı ifade edilmektedir. Nitekim bunun nedeni; kadın derneklerinin toplumun her kesimine yayılmamış olması, kadınların o dönemlerde eğitim olanaklarının düşük olması ve kadın birliklerinin kurulmasına destek olabilecek yasal alt yapının yetersiz olması gibi unsurlara dayandırılmaktadır (Aydın ve Yıldız, 2017: 50-67).

Türkiye'de ortaya çıkan 1968 kadın hareketlerinde Behice Boran, Sevgi Soysal Psikolog Jülide Aral, toplumsal hareketleri bağlamında toplumun özgürlük eğilimlerinin arttığı süreçte isimlerini duyurmuşlardır. Refah devlet anlayışı yerine, devlet müdahalesini minimum düzeye indirerek, bireysel özgürlük alanlarını genişletmeyi amaçlayan politikalar, toplumun mevcut politikalardan uzaklaşmasına neden olmuştur. Öte yandan Türkiye'de ortaya çıkan kadın hareketi değerlendirildiğinde, eleştirel ve örgütlenme biçimi açısından özellikle ulusal, sosyal, sınıfsal ve demokrat hareketlerin eleştirel yapısı üzerinden şekillenen kimlik temelli hareketlerle paralellik gösterdiği ifade edilmektedir (Ahmad, 2015: 25).

Türkiye'de 1970'li yıllar itibariyle "kadın hareketleri" kavramının oluşmaya ve önem kazanmaya başladığı belirtilmektedir. Bu kavram, ortaya çıkışıyla birlikte 1980'li yıllarda toplumsal değerleri hem sorgulayacak hem de sorgulatacak düzeye gelmiş ve çeşitli kadın eylemleri, yayınları ve kuruluşlarını ön plana çıkarmıştır. Özellikle 1980 yılında Kopenhag'da gerçekleştirilen "II. Dünya Kadın Konferansı"nda kararlaştırılan "Kadınlara Karşı Bütün Ayrımcılıkların Önlenmesi Sözleşmesi", 1985 yılında Türkiye'de yürürlüğe girmiş ve bu da kadın hareketinin ikinci aşamasını oluşturmuştur (Yaraman, 2001: 175)".

1980'li yıllar itibariyle ortaya çıkan küreselleşmenin etkisiyle, emek piyasasının yapısı değişime uğramış ve neo-liberal politikaların etkisinde gerçekleştirilen kurumsal ve yasal düzenlemeler ön planda olmuştur. Bu düzenlemeler sonucunda, kadın istihdam oranlarında düşüş meydana geldiği, böylece işsizlik oranlarında artış olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra kısmi süreli çalışma, esnek çalışma ya da mevsimlik çalışma gibi istikrarsız ve genellikle kadınlarla özdeştirilen güvencesi olmayan çalışma şekilleri ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla kadınların örgütsüz, geçici, güvencesiz, sendika karşıtlığının yoğun yaşandığı sektörlerde yoğunlaşması, sendikalaşma ve örgütlenme eğilimini de düşürmüştür (Urhan, 2014: 44).

1987'de kadınlar "cinsiyete dayalı şiddete karşı Kadın Dayanışma yürüyüşü"nü Organize ettiler ve bu yürüyüş kadın dayanışma hareketlerinden birisi olup kadınların güçlenmesi, cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet politikaları ve insan hakları konusunda önemli adımların atılmasına neden olmuştur (Kardam, 2005: 1) 1980'li yıllara kadar

erkeklerin egemen dönemler olmuş, kadın STK'ları fazla gelişmemiş ve kadın hakları konusunda ilerlemeler kaydedilememiş (Kandiyoti, 2011).

Aday ülkelerde AB'ye katılım süreci, cinsiyet eşitliği politikaları ile ilgili devlete baskı oluşturmaktadır. Nitekim 1990 yılının sonlarında Türkiye'de de kadın STK'ların istek ve talepleri dikkate alınmaya başlanmıştır. Nitekim AB katılım sürecine aday olan Türkiye'nin, 1999 yılı itibariyle ceza kanununda, anayasasında ve medeni kanun yapısında önemli reform hareketleri gerçekleşmiştir. 1999 yılında kadın kuruluşlarının AB adaylık sürecini baskı unsuru olarak kullanmaları sonucu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde (CEDAW) yer alan çekimserlikler kaldırılarak, 2002 yılında aile içerisinde kadın-erkek eşitliğini sağlayan "Türk Medeni Kanunu" yürürlüğe konulmuştur. 2004 yılında anayasada, kadın-erkek eşitliğinin uygulamaya geçirilmesi konusunda devlete yükümlülük getirilmiştir. Kopenhag koşullarının ortaya çıkardığı yükümlülükler sonucunda ise 2005 yılında yeni TCK yürürlüğe girmiştir. Yeni TCK'nın temeli, kadınların kendi bedenleri üzerindeki haklarını, toplumdan ve erkekten alıp kendisine vermesine dayanmaktadır. Aynı zamanda kadına karşı işlenen suçların kapsamı, aile ve toplum düzeni suçlarından ayrılarak, bireye karşı işlenen suçlar kapsamına alınmıştır (Ataay, 2003: 221).

Sivil toplum kuruluşlarının etkinliklerinin gelişmiş ülkelerdeki seviyelere ulaşabilmesi için STK'lar için planlanan yasal düzenlemelerin sürekli gelişime açık ve toplumun ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanması gerekmektedir. Kadın STK'ları için yapılan yasal düzenlemeler; şeffaflık, demokratiklik, etkililik ve toplumun isteklerini yerine getirebilme konusunda faaliyetlerin gelişmesine destek olmuştur (TÜSEV, 2015).

Kadın haklarındaki gelişmeler daha sonraki dönemlerde de devam ederek kalkınma programlarında; kadınların okur-yazarlık oranlarının artırılması, nüfus kontrol çalışmaları, işgücüne kadınların katılımının artırılması, şiddet mağduru kadınlar için sığınma evlerinin inşası, hukuki alanlarda danışmanlık gibi hizmetler söz konusu olmuştur (Diner ve Toktaş, 2010: 47).

Kadın STK'ların Türkiye'de ve uluslararası seviyede gelişmesi dikkate alındığında, gerçekleştirilen faaliyetlerin, kadınların güçlendirilmesine ve yardımlaşmaya yönelik çalışmalar olduğu gözlemlenmektedir. Diğer taraftan, kadın hareketlerinin toplumsal

hareketlere dayanan, gelişmelere yönelik, toplum ihtiyaçlarına duyarlı, Finansal açıdan kendisine yetebilecek, ülke yönetimleri tarafından itibar edilen bir noktaya gelmesi; ülkelerin kalkınması açısından da önemli bir role sahiptir (Özkazanç, 2002: 3). Bu kapsamda, kadın STK hareketlerinin mevcut hükümetlerle, uluslararası kuruluşlarla ortaklaşa ve işbirliği içerisinde yürütülmesi, hem ülkelerin kalkınmasında önemli faydalar sağlamış hem de uluslararası ilişkilerin çok daha fazla gelişmesine neden olmuştur (Ewig 1999: 75). Yirminci yüzyılda kadınların işgücü piyasasına katılımları artmış (Bailey, 2006: 291), profesyonel kariyerlere erişimleri kolaylaştımış (Chiappori ve Oreffice, 2008: 115), kariyer gelişimi ve eğitim yatırımlarına daha çok yer verilmiştir (Pezzini, 2005: 208).

1.2.2 Türkiye'de Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Gelişimde Siyasi Akımların Rolü

Toplumun önemli bir kesimini temsil eden kadınların iş hayatına katılmalarının artırılabilmesi için sivil toplum kuruluşlarına yönelik olarak kadınların üyeliklerinin özendirilmesi ve toplumun tüm kesimlerine cinsiyet ayrımı göstermeksizin fırsat eşitliğini sağlamaları gerekmektedir. Toplumun tüm kesimlerinin siyasete destek sağlayan bireyler olarak değil de; ülkeler arası rekabet gücünü artıracak, ekonomiye katkı sağlayacak, siyasetin başarılı bir şekilde yönetimi sürdürecek ve toplumun kalkınmasına destek olacak vasıflı işgücü olarak görülmesi gerekmektedir (Gümüş, 2004: 26).

Türkiye'de faaliyet gösteren kadın STK'lara üye olma sayısının sınırlı kalmasına neden olan önemli konular; yasal altyapının eksikliği, kadınlara toplumda yüklenen görevlerin fazlalığı ve kişiler arasında oluşan güvensizlik şeklinde sıralanabilir. Diğer bir ifade ile kadınların STK'lara iyi olma olanakları yetersiz seviyededir (Yentürk ve Bahçeci, 2014).

Türkiye'de 18 yaş üzerinde evli olan kadınlar arasında yapılan "kadının siyasal sosyalizasyonu" başlıklı bir çalışmada, ankete katılan 976 kadından dörtte birinin sivil toplumsal faaliyetler de yer aldığı belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre kadınların yüzde 13'ünün bir partiye, yüzde on birinin bir derneğe ya da vakfa ve yüzde altısının bir sendikaya üye olduğu gözlemlenmiştir. Yine araştırmanın sonuçlarına göre

kadınların en fazla yardım amacıyla faaliyet gösteren derneklere üye oldukları belirlenmiştir (Tokmak, 2000: 70-77).

Kadın STK'ların temel olarak; toplumun sosyal, ekonomik, siyasal açıdan ülke kalkınmasına destek olan grup çıkarlarını esas alan, toplumda siyasi iktidar arasındaki anlaşmazlıkları tarafların uygun göreceği şekilde çözüme ulaştıran ve toplumun çıkarlarını koruyan faaliyetleri sürdürmeleri gerekmektedir (Köker, 2000: 117-119).

Kadın STK'lar kadınların haklarını savunan bir düşünce yapısı ile hareket etmek durumundadır. Siyasette yer alan her türlü siyasal parti ile iletişim içerisinde olunmalı, iktidar ile muhalefet ile görüşlerini paylaşan bilmeli, toplumun ve ülkenin çıkarlarını gözeten faaliyetlerde bulunabilmeli ve tarafların uyumlu bir şekilde bir arada mümkün olabilecek en az sorunla yaşamalarına destek olmalıdırlar (Bobbio, 1999: 47).

Her ülkede olduğu gibi Türkiye'de de farklı görüşlere sahip siyasal partiler, kadın STK faaliyetlerini bir zenginlik şeklinde kabul ederek; uyumlu, destekleyici, üyelerini ve toplumun çıkarlarını dikkate alan bir davranış biçimi ve yönetim anlayışını (Güzel, 2002: 29).

Ülke genelinde sosyal politikaların oluşturulmasında ve kadın STK'larının geliştirilmesinde siyasi güçlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu nedenle, her düşünceden partinin toplumun kalkınması açısından; cinsiyet ayrımına yer vermeyen, hizmetleri siyasi görüş ayrımı yapmadan, adaletli, toplumun her kesimini dikkat alan, bir anlayışla faaliyetlerini sürdürmesi beklenmektedir (İlkkaracan 2010: 25). Türkiye'de kadın STK'ların siyasal güce karşı savunmaya çalışan bir kurum değil de; ülke demokrasisine katkı sağlayacak, toplumun isteklerinin gerçekleşmesini kolaylaştıracak, ülke kalkınmasına destek olacak bir anlayışla ve siyasi gücün başarılarına katkı sunacak şekilde faaliyetlerini sürdürmeleri gerektiği ifade edilmektedir (Gümüş, 2004: 27).

1.2.3 Türkiye'nin Sözleşmeden Çekilmesi Konusunda Kadın STK'ların Görüşleri

Muhafazakâr bir anlayışla yönetim sürdüren AK Parti STK'ların faaliyetleri için önemli destekler sağlayarak faaliyetlerinin çeşitlenmesine ve artmasına neden olmuştur (Atalay, 2019: 431). Türkiye, İstanbul Sözleşmesi kapsamında "Kadına Yönelik Şiddet ve Aile

İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi"ni 11 Mayıs 2011 tarihi itibariyle İstanbul'da yapılan Avrupa Konseyi toplantısında imzalayan ilk ülke olmuştur. Sözleşme, AK Parti hükümetinin hazırladığı ve Cumhurbaşkanı'nın imzaladığı 6251 sayılı kanun tasarısı ile 24 Kasım 2011'de TBMM Genel Kurulu'na sunulmuştur. İstanbul sözleşmesi ile kez kadınlara yönelik şiddeti engellemek ve aile içi şiddet uygulamalarını önlemek, mağdur olanları korumak ve faillerini cezalandırmak üzere yasal standartlar oluşturulmuştur. Toplumun desteğini sağlayabilmek ve sivil toplum kuruluşlarının siyaseti katkılarını artırabilmek amacıyla STK'ların katkılarını artıracak stratejiler uygulamaya başlanmıştır (Danış ve Nazlı, 2019: 143).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 88 üyeden oluşan "Platform" isimli grubu yapılacak olan toplatıya katılacak STK'ları sürecin dışında tutmatı tercih etmiştir. Platformda aktif rol oynayan kadın gruplarına Sonunda Bakanlık 3 SKTnın ilk toplantıya katılmasına ısrar etmiş ancak Platformdan gelen öneriler yerine kenditercih ettiğiüç STK'yı aday göstermiştir (Altıok ve Somersan, 2015: 6).

Platform ve Türkiye'nin yetkili adayının İstanbul Sözleşmesi 66. Maddesi gereğice şartları yerine getirmesi talebinde bulunmuştur, bahsi geçen bu şartlar; ilgili adayın, insan hakları, kadına yönelik şiddet, mağdurlara yardım, mağdurların korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında gerekli tecübelere sahip olmasını ayrıca adayın seçiminde şeffaflık ve rekabete açıklık olmasını kapsamaktaydı. Neticede hükümet yetkili olarak Dr. Feride Acar'ı seçmiştir (URL, 1).

Cumhurbaşkanı Erdoğan, İstanbul Sözleşmesi konusundaki tartışmaların meselenin özüne uygun olması gerektiğini belirmiş, toplumu birleştiren dinamiklei koruyarak, uygulamaların adil, doğru ve sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesinin yararlı olacağını ifade etmiştir (Duvar English, 2020).

Ancak ilerleyen süreçlerde Cumhurbaşkanlığı çekilme kararının alarak gerekçeyi: "Başlangıçta kadın haklarının güçlendirilmesini teşvik etmeyi amaçlayan İstanbul Sözleşmesi, Türkiye'nin toplumsal ve ailevi değerleriyle bağdaşmayan eşcinselliği normalleştirmeye çalışan bir kesim tarafından manipüle edilmiştir. Türkiye'nin sözleşmeden çekilme kararı alması da bu nedene dayanmaktadır." Beyanıyla

duyurmuştur. Türkiye Cumhuriyeti fiilen İstanbul Sözleşmeden çekilme kararı 1 Temmuz 2021'de yürürlüğe girmiştir. Bu karara karşılık Danıştay'da açılmış olan iptal davaları ve yürütmeyi durdurma talepleri reddilmiştir (URL, 2).

1.2.4 Türkiye'de Kadın STK'larının Toplumsal Hareket İçerisindeki Yeri

Türkiye'de faaliyet gösteren kadın STK'ları "fayda odaklı" çalışmalara daha çok ağırlık vermişlerdir (Güleç, 2018: 412- 413). Buna karşılık, Kadın STK'ların güçlü olduğu ülkelerde; cinsiyet ayrımcılığının azaldığı, toplumsal, ekonomik, sosyal gelişmelerin hızlandığı ve kadınların ülke bazında katkılarının arttığı belirtilmektedir (Bora, 2008: 13).

Kadın STK'ları erkek egemen toplumlarda faaliyetlerini amaçları doğrultusunda yürütmekte zorlanmıştır. Diğer taraftan kadın STK'ları yapacakları program ve faaliyetlerde finansal açıdan kısıtlı kaldıklarında yine siyasal gücün veya herhangi bir kurumun etkisinde kalarak amaçladıkları faaliyetleri istedikleri şekilde sonuçlandırma da bir takım sorunlarla karşılaşmışlardır (Sancar, 2013: 67).

Kadınların kendilerini bireysel olarak özgür hissetmeleri yeterli olmayıp, gerçek anlamda kadınlarının güçlü bir konumda olabilmesi ancak toplumsal birlikler ve toplumsal hareketler ile mümkün olabilmektedir (Freire, 2013: 109).

Uluslararası insan haklarındaki gelişmeler, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, cinsiyet ayrımı olmayan istihdam olanakları, sağlanan teşvikler, altyapı desteği ve kariyer güçlendirilecek sürekli eğitimler; kadın STK'larının, toplumun ve ülke ekonomisinin gelişmesi açısından önemli bir yere sahiptir (Bora, 2008: 6).

Gelişmiş olan ülkelerin, açıklık, hesap verme, herkesin görüşlerine önem verme ve faaliyetlerin sürdürülmesinde çoğulcu katılıma önem dermeleri dolayısıyla kadın STK'ları ülke yönetiminde önemli bir unsur haline gelmiştir (Toksöz, 2008: 94).

Son yıllarda, Türkiye'deki Kadın STK'ların sayısında artışlar olmuş; sivil toplumlarla ilgili araştırma merkezleri, kadın çalışmalarına odaklanan merkezler, uzmanlaşmış olan STK'ların faaliyetleri giderek yaygınlaşmıştır (Ozman ve Findik, 2008: 5).

1.2.5 Kadın STK Yürüyüşlerine Önderlik Eden, Onları Örgütleyen Kadın Kuruluşları

Kadın STK'lardan yürüyüşlerini önderlik eden birçok hareket bulunmaktadır. Bunlardan birisi İstanbul sözleşmesi ile başlatılan hareketlerdir. Kadın STK hareketleri "İstanbul Sözleşmesi" ile tekrar gündeme gelmiştir. İstanbul sözleşmesi kapsamında, kadın ve erkek eşitsizliği, kadınlara yönelik şiddet, kadınların güçlendirilmesi ve zihniyet değişikliğinin gerekliliği üzerinde durulmuştur (Moroğlu, 2016: 285). 2011 yılında kadın örgütleri İstanbul Sözleşmesi'nin imzalanmasından sonra "şiddete son kampanyası" yürütmüştür. Bu kampanya kapsamında Başbakanlık makamına" Kadın Örgütlerinin Yasa Taslağı" sunulmuştur. 2011 yılında "6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun" Yürürlüğe girmiş (KİH-YÇ, 2018) ve 2013 yılında ise kabul edilmiştir (Alemdar ve Çetin, 2021: 92-93).

Kadınlara yönelik fiziksel, psikolojik, cinsel şiddettin önlenmesi, zorla evlendirmenin önüne geçilmesi, ısrarlı takiplerin engellenmesi çerçevesinde İstanbul Sözleşmesi ile gerekli yasal çerçeve oluşturulmuş; şiddeti önleme mücadele, cezalandırma ve politikaları geliştirmeye yönelik kararlar alınmıştır (Erdoğan, 2021: 313). İstanbul sözleşmesinin 3. madde b bendinde ise aynı evi paylaşan eşlerin birbirine uygulayabileceği şiddetle ilgili kararlara yer verilmiştir (Demir, 2014: 217);

Kadın hareketlerine neden olan gelişmeler kapsamında; Mor Çatı Kadın Sağlığı Vakfı "Korona Virüs Salgını ve Kadına Yönelik Şiddet" içeriği ile bir rapor hazırlamıştır. Hazırlanan raporda Covid-19 döneminde salgının meydana getirdiği stres, ev içi şiddet, kadına yönelik baskı, toplumsal cinsiyet konularında farklı çalışmalara yer verilmiştir. Kadın hareketlerine neden olan diğer bir gelişme olan "İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü" (IstanPol) raporuna göre Covid-19'un düşük gelire sahip ev kadınlarının ve cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadınların maruz kaldıkları eşitsizliklerin onların mağdur ettiği uzun vadeli tedbirlerin alınması gerektiği üzerinde durulmuştur. İlim Kültür Eğitim Derneği (İLKE) ise "Aile Hukuku ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri" politika notuyla ailede oluşan sonular ve çözümleri kapsayan çalışmalarda bulunmuştur (Altınsoy, 2022: 54).

Kadın hareketlerine neden olan diğer bir gelişmelerden birisi olan ve kadın örgütlerinin AB fonlarını almaları sonucunda; finans açısından daha güçlenerek sivil toplum hareketlerine daha fazla önem vermişlerdir. Bu kapsamda kadınlar toplumdaki yerlerine sorgulama, cinsiyet ayrımına karşı çıkma, istihdamdaki ayrıcalığı önleme gibi konularda sorgulama ve bununla ilgili faaliyetlere yönelmişlerdir (Kardam, 2005: 43-45). Dolayısıyla kadın hareketlerinde gerçekleştirilen projelerin artması, kadın STK'ların güçlenmesi süreci sonunda demokratikleşme ve kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesi konularında önemli ilerlemeler kaydedilmiştir (Gazioğlu, 2010: 72). Kadın STK'ların ilgilendiği konuların başında kadına karşı şiddet kadın statüsünün geliştirilmesi ve kadına karşı ayrımcılığın önlenmesinin geldiği belirtilmektedir. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) Türkiye'de kadınların statülerini yükseltmeye yönelik olarak faaliyet sürdüren önemli sayıda kadın derneği ve vakfı bulunduğu ifade edilmiştir. Buna karşılık, DB (Dünya Bankası) ve BM (Birleşmiş Milletler) ise STK'lar açısından gündemi en çok meşgul eden konunun yoksulluk olduğu belirtmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).

Kadın hareketlerinde diğer bir gelişme; teknoloji çağı ile birlikte internet alanında meydana gelen gelişmeler olan twitter, facebook ve youtube'un aktif olarak kullanılması ve hazırlanan blog'larda paylaşılacak bilgilerin yayınlanması ile meydana gelmiştir. Teknoloji çağının gelmesi ile birlikte kadın hareketleri artmış, teknoloji hesaplarından ve sosyal medya üzerinden ülkeler arası boyutta örgütlenme ve dayanışma çalışmalarına hız verilmiştir (Hileman, 2014: 2).

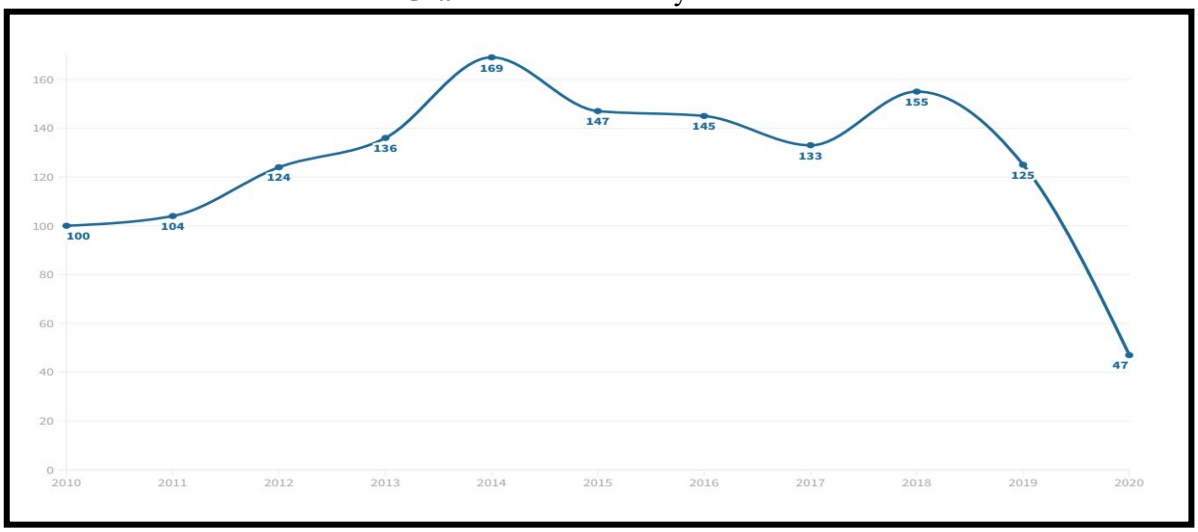
1.2.6 Türkiye'deki Faal Dernek ve STK'lara Üye Olan Kadın Sayısı

Türkiye'de cinsiyet temelli eşitsizlik STK'lar ve üyeler açısından karşılaştırtıldığımda; 2020 yılında faal dernek sayısı 11.564 adet olup, bu derneklere üye olan vatandaş sayısı 7.276.873 kişi, kadın üye sayısı ise 1.333.101 kişidir (KAP, 2020).

1.2.7 Türkiye'deki STK'ların Sayıları

Grafik 1 incelendiğinde 2010 ve 2020 itibari STK'ların sayıları; 2010 yıllarında 100 civarında iken 2014 yılında 169 adete kadar yükselmiş ancak, daha sonra yıllar azalarak 2017 yılında 133 adete düşmüş, 2018 yılında bu sayı 155, 2019 yılında 125 adet ve 2020 yılında 47 adete kadar düşüş olmuştur.

Grafik 1-STK'ların Sayıları



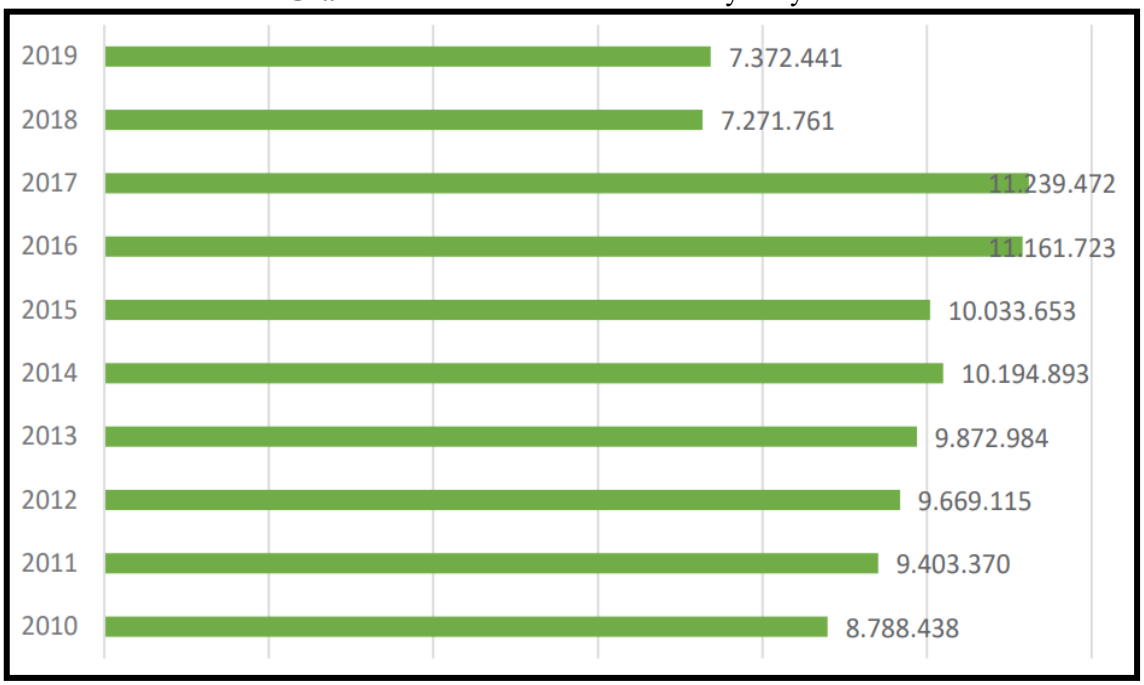
Kaynak: (URL, 3).

Grafik 1 verileri analiz edildiğinde; 2010 yıllarında 100 civarında olan STK sayısı ve yıllara göre artış yüzdeleri; 2011 (%4), 2012 (%24), 2013 (%36) ve 2014 (%69) yıllarında artarak 169 adete ulaşmıştır. 2014 yılından sonra 2015 (%47), 2016 (%45), 2017 (%33), 2018 (%55), 2019 (%25) ve 2020 yıllarında azalarak 47 (%-47) adete kadar düşmüştür. Yeğen, vd., (2010: 168) STK'ların sorunlarını tespit etmeye yönelik çalışmalarda, maddi sorunlar ve altyapı eksikliği daha fazla vurgulanmaktadır. Kadro, katılımcılık, kurumsallık ve tanıtım gibi kurum içi sorunlar görece daha az dile getirilmektedir. Yine bürokratik ve yasal sorunlar ile devletle ilişkiler düşük düzeyde dile getirilen sorunlar arasındadır.

1.2.8 Türkiye'deki Yıllara Göre Derneklerin Üye Sayıları

Grafik 2 incelendiğinde 2010 ve 2019 yılları itibari ile derneklerin üye sayıları; 2010 yılında 8.788.438 kişi iken, yıllar içerisinde bir artış göstererek 2017 yılında 11.239.472 472 kişiye ulaşmış, takip eden yıllarda ise azalmalar oluşmuş ve 2019 yılında 7.372 441 kişi derneklere üye olmuştur.

Grafik 2-Yıllara Göre Derneklerin Üye Sayıları



Kaynak: (URL 4).

Grafik 2 verileri analiz edildiğinde, yıllara göre dernek üye sayıları 2010 yılında 8.788.438 kişi iken bu sayı 2017 yılına kadar artarak devam etmiş ve toplam 1.239.472 kişiye ulaşmış, ancak 2018 ve 2019 yıllarında azalarak 7.370,441 kişiye kadar düşmüştür. İçduygu, vd., (2011: 102) göre STK'lar sivil toplum hareketleri alanında önemli gelişmeler göstermesine rağmen kurumsallaşma düzeyinin geliştirilebilmesi ve istikrarlı büyüme için maddi ve teknik açıdan yeterli kaynaklara sahip olmamış ve yıllar itibariyle istikrarlı bir büyüme gösterememiştir.

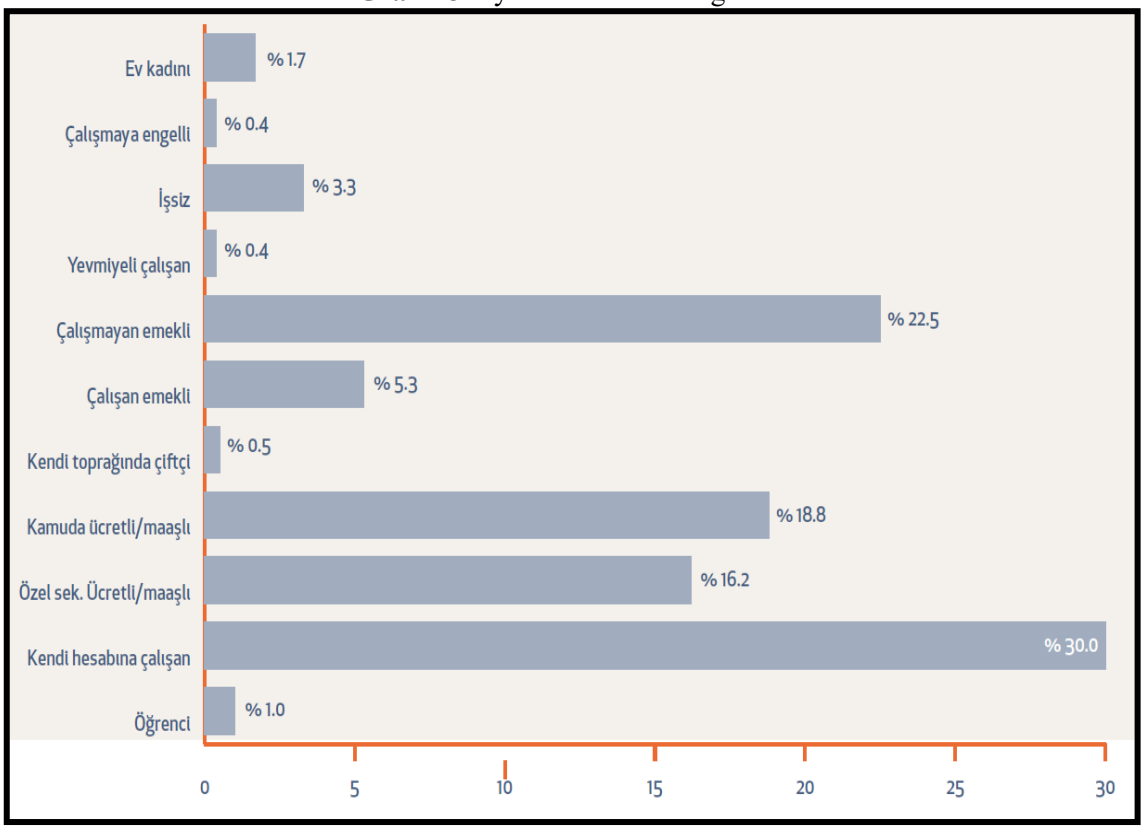
Tablo 1'de yer alan veriler incelendiğinde, "T.C. İçişleri Bakanlığı"nın verilerine göre; 2020 yılı itibariyle Türkiye'de faaliyetini sürdüren 119.387 adet aktif 188.847 adeti pasif olan toplamda 308.234 dernek vardır (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2020: 4). "T. C. Vakıflar Genel Müdürlüğü" (2019) istatistik verilerine göre dernekler ve vakıfların sayıları yer almaktadır; 2.012 vakfın 79'u aile, 1.865 derneğin 191'i aile, 528 adeti kadın, 448 adeti çocuk ve 71 adeti yaşlılar ile ilgili alanlarda faaliyetlerini sürdürmektedir. Vakıfların büyük bir kısmı ise gençlere (1.693), çocuklara (1.655). Kadınlara (558) ve yaşlılara (495) yönelik alanlarda faaliyetlerini sürdürmektedir (Vakıflar Genel Müdürlüğü, 2019: 7).

Tablo 1-Hedef Kitlesine Göre Vakıf ve Dernek Sayıları

	Aile	Çocuk	Genç	Yaşlı	Kadın	Toplam
Vakıf	79	1.655	1.693	495	558	2.012
Dernek	191	448	629	71	528	1.865
Toplam	270	2.103	2.322	566	1.086	3.877

Grafik 3'te STK üye olanların meslek dağılımları incelendiğinde, öğrenciler, kendi toprağında çiftçi olarak çalışanlar, yevmiyeli çalışanlar, çalışmayan engelliler ve ev kadınlarının üye olma oranlarının ortalama %2 seviyelerinde olduğu buna karşılık özel sektörde ücretli ve maaşlı çalışanların %16,2, Kamuda ücretli maaşlı çalışanların %18,8, çalışan emeklilerin %22,5 ve kendi hesabına çalışanların %30 seviyesinde olduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 3-Üyelerin Meslek Dağılımı



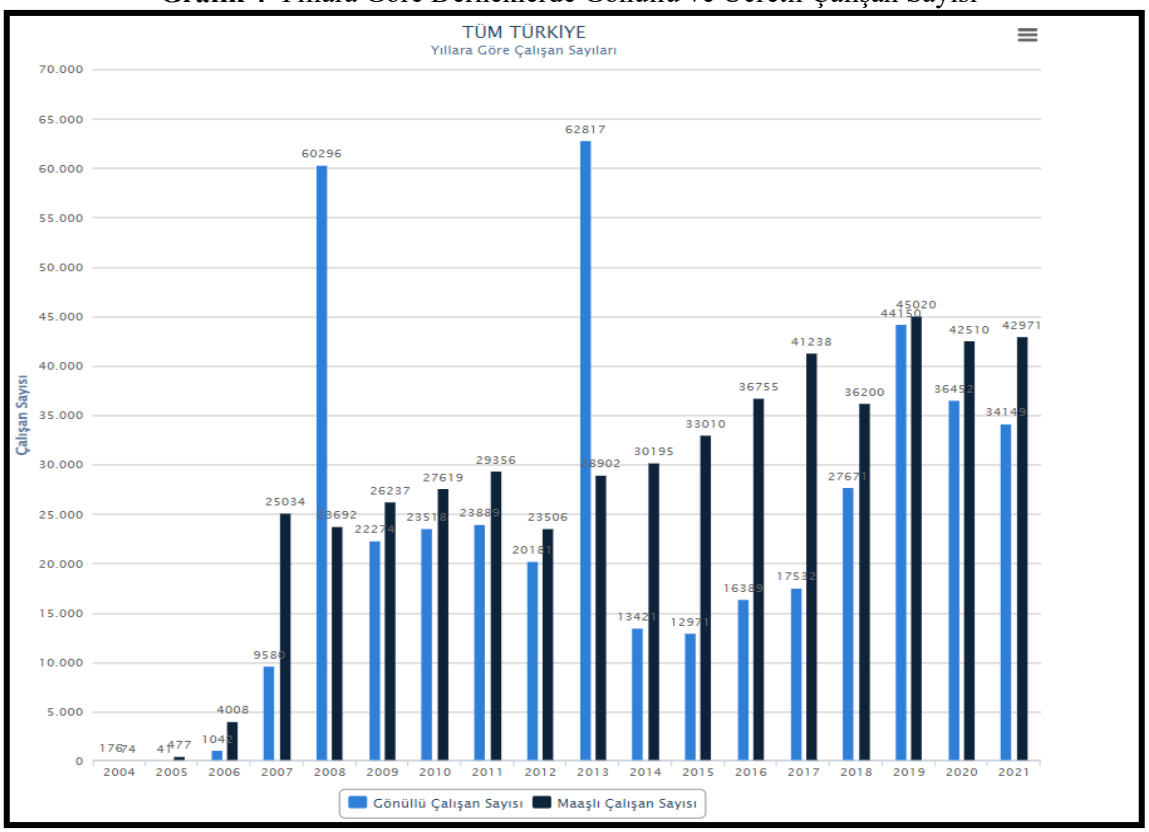
Kaynak: (URL, 5).

STK'lara üye olanların meslek dağılımları incelediğinde; çalışmayan engellilerin, yevmiye ile çalışanların, kendi toprağında çalışan çiftçilerin, ev kadınlarının ve öğrencilerin %5 ile yüzde %1,7 arasında üyelik oranına sahip oldukları

gözlemlenmiştir. Buna karşılık çalışmayan emeklilerin, kamuda ücretli çalışanların, özel sektör, evde ücretli çalışanların ve kendi hesabına çalışanların %16 ile %30 arasında STK üyelik orana sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla ücret almayan ve geliri olmayan insanların üyelik için zaman ve bütçe ayırmadıkları; buna karşılık, bir ücrete sahip olan bireylerin STK'lara çok daha fazla katılım sağladıkları tespit edilmiştir. Yeğen vd., (2010) göre de altyapı, yasal sorunlar, bürokratik engeller kurumsallaşma ve finansal sorunlarının STK'ların gelişmesinde çok önemli rolü vardır (Yeğen, vd., 2010: 169).

Grafik 4 incelendiğinde, 2004 ve 2021 yılları arasında derneklerde gönüllü ve ücretli olarak çalışanların sayısı; 2006'lı yıllara kadar 5000 kişinin altında seyretmiştir, 2007 yılında çalışan gönüllü sayısı 4.584 kişi iken maaşlı çalışan sayısı 25.034 kişi olmuştur. Gönüllü çalışanlar 2008 ve 2013 yıllarında 60.000 kişi üzerine çıkmış, 2019, 2020 ve 2021 yıllarında gönüllü çalışan sayısı 45.000 civarında seyretmiştir. Buna karşılık maaşlı çalışan sayısı 2007 yılı ile 2021 yılları arasında 25000 ile 45000 arasında değişen bir seyir göstermiştir.

Grafik 4-Yıllara Göre Derneklerde Gönüllü ve Ücretli Çalışan Sayısı

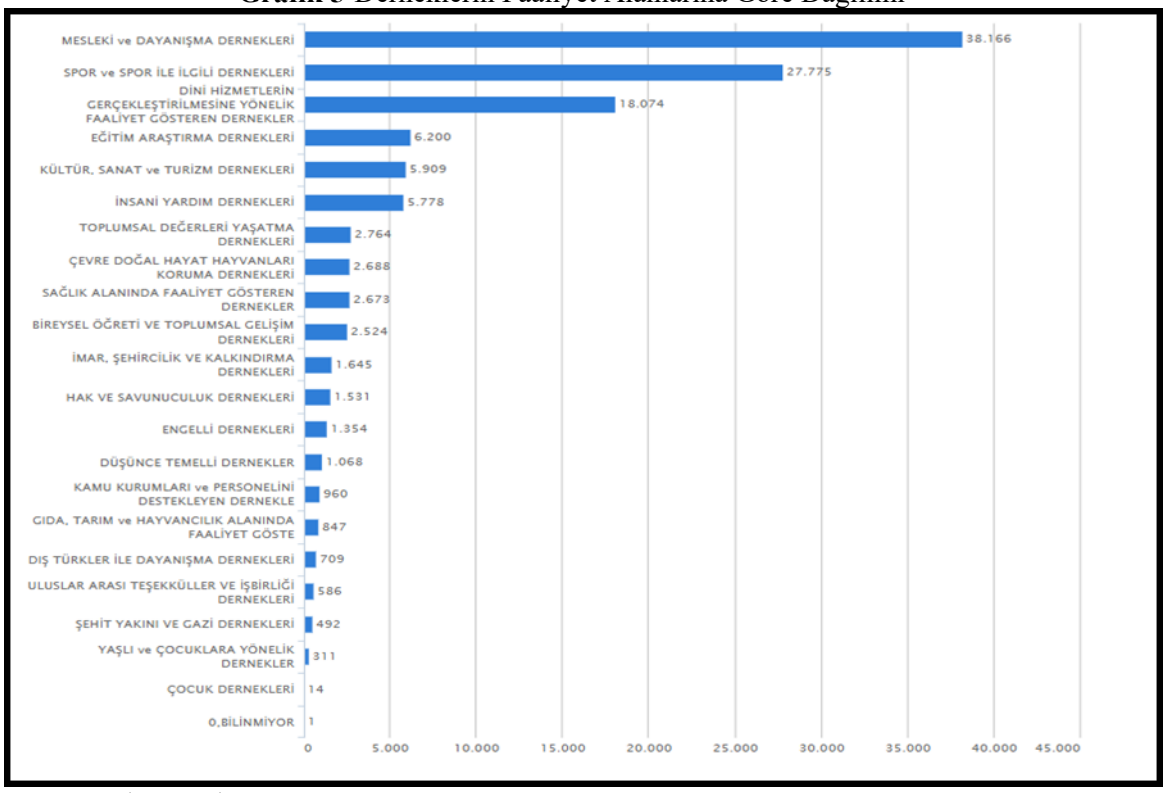


Kaynak: (URL, 6).

STK'lar kâr amacı olmayan kuruluşlar olduğu için profesyonelleri ve gönülleri istiyorsam etmektedir. Profesyonellerin görev tanımları yapılırken gönüllerinde görev tanımlarının belirlenmiş olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile gönüllerin sadece yardım ve destek amaçlı değil de özelliklerine uygun görevler ile istihdam edilmesi hem faaliyetlerin yürütülmesi hem de gönüllerin motivasyon açısından önemli bir hususdur (Erdoğmuş ve Sayın, 2020: 36).

Grafik 5't faaliyet alanlarına göre derneklerin dağılımı incelendiğinde; çocuk dernekleri 14 adet yaşlılara yönelik dernekle 311 adet, Şehit yakınları uluslararası işbirliği, dış Türkler dayanışma dernekleri, gıda tarım ve hayvancılık dernekleri, kamu kurumları ve personelini destekleyen dernekler, engelli dernekleri, hak ve savunuculuk dernekleri, imar şehircilik dernekleri, sağlık alanındaki dernekler, çevre dernekleri, insani yardım örnekleri ve toplumsal değerleri yaşatma dernek sayısı 400 ile 2008 arasında iken, dini hizmetlere yönelik dernek sayısı 18.074 adet, sporla ilgili dernek sayısı 27. 775 ve mesleki dayanışma derneklerinin sayısı 38.166 adet olduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 5-Derneklerin Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı



Kaynak: (URL, 7).

Derneklerin faaliyet alanlarına göre dağılımları incelendiğinde: çocuk dernekleri, yaşlı dernekleri, gazi ve yakını dernekleri, dış Türkler dayanışma dernekleri, düşünce temelli dernekler, engelli dernekleri, imar Şehircilik Kalkınma derneklerinin 14 ile yaklaşık 1700 arasında olduğu; toplumsal gelişim, sağlık, toplumsal değerleri yaşatma derneklerinin 2500 ile 2800 arasında olduğu; buna karşılık insani yardım, kültür, eğitim, dini hizmetler, spor ve dayanışma derneklerinin 5700 ile 38200 arasında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla derneklerin sayılarının her alanda ihtiyaca göre dağılması ülke kalkınması açısından çok büyük önem arz etmektedir. Sadece büyüme fırsatı bulan derneklerin artmasının bir toplum hayatı ve sosyal hayat sürdürme açısından yeterli olmayacağı dikkate alınmalıdır.

1.3 Kadın STK Liderlerinin Özellikleri

Kadın STK liderleri iyi iletişim, amaca yöneltme ve planlı faaliyetlerle, üyelerini yönlendirmekte ve kuruluş amaçlarının gerçekleşebilmesi için üyelerini sürekli olarak motive eder (Demir, 2010: 13). Dolayısıyla başarılı bir yönetim için, STK politikalarının bilinmesi, üyeleri etkileyebilecek özelliklere sahip olunması ve yüksek performans için üyeleri yüreklendirebilecek güce sahip olunması gerekmektedir. Nitekim yönetim süreçlerinde kullanılan planlama, karar verme, organize etme gibi fonksiyonlar, STK'ların yönetiminde çoğunlukla farklı kültürlerden gelen üyelerin yönlendirilmesinde önem kazanmaktadır. Çünkü herkesin ortak bir değer çatısı altında toplanması, ancak iyi bir liderle mümkün olmaktadır. Buna göre liderlerin, kurum üyelerini yüreklendirmeye çalışması, aynı zamanda yönetim uygulamalarının başarıyla gerçekleştirilmesini hızlandırmaktadır (Demirbaş ve Öktem, 2013: 92). Üyelerin yüreklendirilmesi, STK'ların amaçlarının ve üyelerin bireysel amaçlarının aynı hedefe yönlendirilebilmesinde büyük bir öneme sahiptir. STK'ların üyelerini yüreklendirmesi hem motivasyonu hem de verimliliği arttırmaktadır (Ölçer, 2005: 20). Kadın STK liderlerinin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Yılmaz ve Akdeniz, 2020: 354-355);

1. *Paylaşılan Vizyonu Aşılama:* İnsan istek ve ihtiyaçlarının hızla değişmesi ve karmaşıklaşmasıyla birlikte, geleceği öngörebilen STK liderlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca kadınların ekonomiye katkısının ve kadınlarla ilgili sorunlara yönelik çözümlerin oluşturulabilmesi için kadın STK'larının lider sayılarını artırması ve faaliyetlerinin daha fazla bölgede sürülmesi

> gerekmektedir (Derin, 2019: 114). Vizyon sahibi kadın STK liderler, genellikle hırslı, geleneksel tarza, mevcut norm ve politikalara meydan okuyan, üyelerinden yüksek performans bekleyen, vizyonu başarmaya yönelik güveni aşılayan, ilham veren ve motivasyon sağlayan kişilerdir (Foster ve Akdere, 2006:101).

2. Başkalarını Eyleme Geçirme: Kadın STK liderlerinin üyelerini etkileyebilmek, onları harekete geçirmek ve peşinden gelmelerini sağlamak için plan ve hedefler doğrultusunda bir ekip oluşturulması (Tabak, Yalçınkaya ve Erkuş, 2007: 44), daha cesaretli davranmaları (Goleman, 2000: 82-83), onların üzerinde etkili olan bir güce sahip olması (Akman, 2014), üyelerin işlerini kolaylıkla anlayabilecekleri hale getirmesi ve bunu yaparken çeşitli ödüllerle motivasyonu yüksek tutması gerekmektedir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015: 27).

3. Sürece Meydan Okuma: Kadın STK liderlerinin hedeflenen amaçlara ulaşabilmeleri için risk almaları, kendine güvenmeleri (Erçetin, 2000: 12), hızlı değişimlere uyum sağlanması (Erçetin ve Hamedoğlu, 2013: 274), gereken bilgi, beceri ve yönetim tekniklerinin üretmesi, yeni kararlar alınması, üyelerin yenlikleri desteklemelerinin sağlanması ve sürece karşı bir meydan okuma faaliyetlerinin hep birlikte başarılması gerekmektedir (Bultrini, McCallum ve Newman, 2016: 111).

1.4 Kadın STK'larının Liderlik Tarzları

Küreselleşmeyle beraber yoğun rekabet ortamındaki artışlar, üyeler ile kadın STK liderlerinin, beklenti ve isteklerinde de değişimlere neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum, kadın STK liderlik tarzlarında da yeni yaklaşımları ortaya çıkartmaktadır (Eryeşil ve İraz, 2017: 131) ve bu liderlik tarzları aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1. Demokratik Tarz: Demokratik kadın STK liderleri, üyelerinin bireysel hedeflerine yönelik alacakları kararlarda ve işleyiş hakkında söz sahibi olmalarına izin verir, böylece sorumluluk ve esneklik olgusunu geliştirirler (Dicleli, 2020: 12). Demokratik kadın STK liderlerinin özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Uğur ve Sarıoğlu-Uğur, 2021: 271);

a) Ekip üyelerine konuyla ilgili genel bilgiler veren demokratik kadın STK liderleri, teknik bilgi için de minimum iki seçenek sunar ve seçimi ekip üyelerinin yapmasını bekler,

b) İş bölümü ve sorumlulukların dağıtılmasını üyelerine bırakır.

c) Eleştiri ve yargı süreçlerinde nesnel tavırlar sergiler.

2. Kadın STK Liderlerinde Yakınlık Sağlayıcı Tarz: Yakınlık sağlayıcı kadın STK liderler, üyelerinin mutluluğunu, aralarındaki uyumu sağlamaya odaklanmakta, güçlü bir duygusal bağ oluşturarak ve sadakat sağlayarak bireylerin yönetimini sağlamaktadır. Dolayısıyla yakınlık sağlayıcı kadın STK liderlik tarzının iletişim üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır (Dicleli, 2020: 12).

3. Kadın STK Liderlerinde Yönlendirici Tarz: Yönlendirici kadın STK liderler; performans olarak ne beklediklerini belirtirler ve bu doğrultuda bireysel yönlendirmeler yapar (Walker, 2004: 1-24), çalışanların grup içerisindeki görevlerini tanımlar, performans kriterlerini belirler (House, 1974: 81-97) genellikle üyelerin bireysel gelişimlerine odaklanarak (Singh, 2014: 1-11), ikna edici şekilde iletişim kurar (Akatay, 2011: 107), gönüllülük esasında üyelerin katılımını sağlar (Güngör ve Çölgeçen, 2013: 163), uzun vadede gelişim hedeflerini başarmaları konusunda onları teşvik eder ve başarabilmeleri için onlara rehberlik eder (Bandırma, 2014: 11).

4. Kadın STK Liderlerinde Sürükleyici Tarz: Sürükleyici kadın STK liderlik tarzı, en yüksek performans standartlarını ortaya koyarak, birebir üyelere örnek olur (Erkan, 1998: 99). İşlerin daha hızlı ve yüksek performansta yapılması konusundaki fikirleri genellikle sabit olmakla birlikte, bütün üyelerden de aynısını bekler. Düşük performans sergileyen üyeler üzerinde daha çok baskı oluşturur, bireylerin dünyaya bakış açılarını değiştirmeye çalışır (Yangil, 2016: 128-143), dayatıcı güç kullanmaz (Taş, 2017: 161), üyelerin içsel tatmin yaşamasını sağlar (Karakiraz ve Kutanis, 2013: 11), katılımcılık algısının dinamik kalmasını sağlayarak (Uçaktürk, Uçaktürk ve Özkan, 2009: 6) ve onlara çok daha fazlasını yapmaları konusunda ısrarcı olur. Nitekim istenilen seviyeye ulaşamadıklarında ise yerine o işi yapabileceğine inandığı birini getirir (Dicleli, 2020: 13).

5. Kadın STK Liderlerinde Güven Verici Tarz: Güven verici kadın STK liderlik, belirlediği vizyon doğrultusunda üyelerini işbirliğine teşvik eder. Bu liderlik tarzı, yeni bir vizyon oluşturulması gerektiğinde ya da yeni bir yön belirleme ihtiyacında kullanılır. Güven verici kadın STK liderlik tarzı, çalışanlara kendi yöntem ve araçlarını kullanma,

hesaplı riskler alma ve inovasyon yapma özgürlüğü sunar (Bandırma, 2014: 12), güvenilirliği sürekli iletişim yöntemiyle geliştirir (Yatkın, 2007: 126-147), üyelerin ortak amaca hizmet etmelerini sağlar (Akatay, 2011: 108), performansa bağlı ödüllendirme sistemlerini oluşturur (Coşkun, 2006: 104).

1.5 Kadın STK Liderlerinin Başarısını Etkileyen Faktörler

Kadın STK Liderlerinin çevrelerindeki kişilere güven vermesi ve özgüvenli olmaları, doğuştan gelen bir özellik olmamakla birlikte üstünde çalışılarak kazanılan ve geliştirilebilen yeteneklerdir. Buna göre başarılı Kadın STK yöneticileri; özgüveni yüksek, karşısındaki kişilere karşı güven duygusu sağlayabilen ve böylece takipçilerini peşinden sürükleyebilen kişilerdir. Kadın STK liderlerinin başarısını etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Uğurlu ve Hovardaoğlu, 2011: 18);

1. İş yaşam Doyumu: STK üyelerinin üstlendikleri işe karşı olan duygularını ifade eden iş doyumu, iş deneyimleri sonucu edinilen pozitif yönlü duygusal durumlarıdır. Yaşam doyumu ise, STK üyelerinin kimlikleri ile bir STK'ya katılımları arasındaki nisbi güç ve duygusal mutluluğun da bir ölçütü (Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013: 88) olarak ifade edilmektedir (Azeem, 2010: 295-296). Yaşam doyumu, STK üyelerinin duygusal tarafının ağır bastığı bir kavram olması (Dursun ve İştar, 2014: 127), beklentilerinin ne derece karşılandığını göstermesi ve hedeflenen amaçları yerine getirmesiyle ilgilidir (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Tüm bunlar doğrultusunda kadınların STK faaliyetleri dâhil farklı mesleklerde çalışarak, ekonomik özgürlük kazanmaları ve toplumda bir statüye sahip olmaları, yaşam doyumlarını pozitif yönlü arttırmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 18).

2. Sosyal Doyum: Sosyal bir varlık olarak kadın STK üyeleri, tarihsel süreç boyunca yaşamını kolaylıkla sürdürebilmek ve tek başına yapmakta güçlük çektiği işlerin üstesinden gelebilmek için birçok farklı STK'larda görev almıştır (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 82). Nitekim kadınların sosyal yaşam içerisinde her alanda kendilerini

göstermeye başlamasıyla, kadın STK yöneticilik pozisyonlarında da kendilerine yer bulmaya başlamışlardır (Mert-Şencan, vd., 2015: 243).

3. Öz yeterlik: Öz yeterlilik, kadın STK liderlerinin bir çalışma grubunu yönlendirebileceğine olan inançlarını ifade etmektedir (Cansoy ve Polatcan, 2018: 339). Kadın STK liderleri birçok farklı engel ve baskıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ancak öz yeterliliği yüksek olan kadın STK liderleri, kolay güdülenmekte, stres ve baskı altında doğru düşünmekte (Bandura, 1986: 359) ve zorluklar karşısında dirençli durabilmektedir (Kaya, 2018: 16).

4. Özgüven: Özgüven, kadın STK liderlerinin pozitif ve iyi yönlü duygular geliştirmeleri sonucunda kendilerini iyi hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu iyi hissetme hali kadın STK liderlerinin hem çevresiyle hem de kendisiyle barışık olmasını (Akagündüz, 2006: 16), karar, yetenek ve gücünü (Feltz, 1988: 423), kendisini tüm konularda kolaylıkla ifade edebilmesini (Ekinci, 2013: 52) ve özgüveninin yüksek olmasını (Esentaş, Işıkgöz, Doğan ve Şahin, 2017: 324) ifade etmektedir. Kadın STK liderlerinin kendisini kabul etmesi ve sevmesi, özgüveni oluşturan iki temel unsurdur (Pervin ve John 2001: 44).

5. Öz Farkındalık: Öz farkındalık, kadın STK liderlerinin yeteneklerini, düşüncelerini tarafsız şekilde paylaşmalarını (Yukl, 2018: 351), etik değerlerini, zayıf ve güçlü taraflarını, inançlarını ve arzularını anlamaya başladığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Avolio ve Wernsing, 2008: 147). Diğer bir ifadeyle öz farkındalık, kadın STK liderlerin kişisel başarıya olan inançlarını, bulunduğu zorlu koşullara rağmen pozitif yönlü düşünebilmeyi, deneyimleri sayesinde ekip üyelerine rehberlik yapabilmeyi, değerlerini ve inançlarını başkalarına aktarabilmeyi ifade etmektedir (Cansoy ve Polatcan, 2018: 333).

6. Bireysel Yenilikçilik: Bireysel yenilikçilik, kadın STK liderlerinin kişilik özellikleri, yeniliği benimseme, yenilikler için risk alma (Demiraslan ve Usluel, 2008: 458) ve kullanabilmelerine yönelik davranışları temel almaktadır (Şentürk, vd., 2016: 178). Bireysel yenilikçilik; yenilikler karşısında, onları kabullenmeye hevesli olma, pozitif

bakış açısıyla yeniliği kullanabilme veya faydalanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 150).

2 KADIN STK YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL YETKİNLİĞİ

Sosyal yetkinlik, kadın STK liderlerinin belirli bir göreve yönelik sergiledikleri performansla ilgili yargı ve değerlendirmeleridir. (Giromini, vd., 2016: 113). Sosyal yetkinliğin, STK liderlerinin zorluklarla başa çıkabilme, kurumsal etkinliklerinde aktif rol almaları (Shujja, Malik ve Khan, 2015: 59), yetkin ve bağımsız bireyler olabilmeleri açısından son derece önemli bir role sahiptir (Gedviliene, 2014: 181).

Ferris, Perrewé ve Douglas'a göre (2002: 49), sosyal yetkinlik, kadın STK liderlerinin içinde bulundukları çevrede kabul edilebilir davranışlar sergileyerek kişilerarası sürdürülebilir ilişkiler kurmalarıdır. Sarıçam, vd. (2013: 591) göre ise Kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinliğini, birbiriyle sürekli etkileşimde olan kişisel, sosyal, duyuşsal ve bilişsel gibi boyutlardan oluşan (Lianos, 2015: 109), gelecekteki ilişki ve etkileşimlerde de belirleyici bir role sahip olan ve bireyin mevcut sosyal iletişim becerilerini kullanabilme yeteneği olarak ifade etmişlerdir (Erözkan, 2013: 731).

Yetkinlik Beklentisi: Kadın STK yöneticilerinin yetkinlik beklentisinin dört farklı kaynağı bulunmaktadır ve bunlar (Bandura, 1977: 191);

1. Performans başarısı,
2. Dolaylı öğrenme (Ağır, 2005: 229),
3. Fizyolojik durum,
4. Sözel ikna şeklinde sıralanabilir

Kadın STK yöneticilerinde sosyal öğrenme, çevreyi ve başkalarını izleyerek öğrenme şeklinde tanımlanmaktadır. Kadın yöneticiler, hayatlarını etkileyen deneyimlerinden öğrenerek, gelişimlerini artırma yeteneğine sahiptirler (Erdoğan, 2006: 219).

Sosyal Beceri: Kişilerarası ilişkilerde, başkalarının davranışlarını doğru algılayarak uygun tepkilerde bulunulması sosyal beceriyle ifade edilmektedir (Balcı, 2012: 9). Kadın STK yöneticilerinin sorumlu oldukları STK'lar, sosyal ortamlar, bu ortamlarla uyum sağlamaları, toplumda kendilerine yer edinmeleri; kişilerarası iletişimde başarılı olmalarını sağlayan duygu, tutum ve davranışlara yönelik sosyal becerilerine bağlıdır (James, 1890: 15).

Kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinlikle ilgili özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Demir, 2010: 1);

1. İletişim: Kadın STK iletişim kanallarını sürekli aktif tutulması, yöneticiler ve üyeler arasındaki karşılıklı iletişimi güçlendirmekte ve sorunlar daha kolay çözümlenmektedir.

2. Empati: Empati, başkalarının duygusal yapısını anlayabilme ve buna göre davranabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Elçi, vd., 2021: 30). Empati, kadın STK yöneticileri açısından vazgeçilmez bir özellik olup; empati, birbiriyle ilişkili olsa da kendi içerisinde ayırt edilebilen, duyarlılığa dayalı bir yapı dizisi oluşturmaktadır (Demir, 2010: 18).

3. Etkinlik: Bir kadın STK yöneticinin etkinliği, çoğunlukla önceki deneyimlerinden, güçlendirme, özveri, etik liderlik ve öz-yeterlilik bileşenleri kapsamında değerlendirilmektedir (Halton, 2017: 123). Nitekim bir STK yöneticisinin etkinliği, üyelerin grup ya da STK düzeyinde kolektif bir hedef doğrultusunda işbirliği içerisinde olma isteklerinin teşvik edilmesinde çok önemli bir role sahiptir (Gyensare, vd., 2019: 2).

4. Öz Denetim: Öz denetim, psikolojinin yanı sıra yönetim-organizasyon, eğitim yönetimi, kurumsal davranışlar, tıp, kriminoloji gibi çeşitli birçok alanı kapsamaktadır (Bolelli ve Ekizler, 2020: 57). Özdenetim, bir kadın STK yöneticinin sahip olduğu kaynakları, duygularını ve duygularını yönetebilme becerisidir (Saarni, 1999: 44). Aynı zamanda özdenetim, duyguların, yapılacak işi engellemektense kolaylaştıracak yönde idare etmeyi, hedeflere ulaşmak ve vicdanlı olabilmek için zevk tatminini erteleyebilme becerisidir (Doğan, 2006: 117).

5. Çatışma Yönetimi: Çatışmadan bahsedebilmek için gruplar ya da kişiler arasında, karşıt çıkarların olmasını gerektirmektedir (Kumar, 2009: 360). Diğer taraftan, faaliyetlerin sürdürme süreçleri doğası gereğince çatışma, karşıt çıkarların söz konusu olduğu durumlarda kaçınılmaz bir olgudur (Bawany, 2016: 44). Bir kadın STK yöneticisi açısından çatışma yönetimi sürecinde çatışmanın düzeyini, miktarını, yönetim stratejilerini ve kaynağını tespit etmek hayati öneme sahip olmaktadır (Bruk-Lee, 2007: 97). Temel yönetsel yetkinlikler bakımından bütün düzeylerdeki kadın STK yöneticilerinin, beklenilen seviyede çatışma yönetimine sahip olmaları, başarılı bir

yönetici olmaları yolunda gereken ön koşullardan yalnızca biri olarak ifade edilmektedir. Nitekim yalnızca yöneticiler değil, üyelerde çatışmalardan verimli ve etkili sonuçlar elde edebilir. Bu bakımdan tüm bunlara yetecek kadar çalışma yönetimi yetkinliğine sahip STK yöneticileri, kuruluşları için çok önemli bir role sahip olmaktadırlar (Lombardo ve Eichinger, 2009: 67).

6. İşbirliği: İletişim ve işbirlikçi beceriler, STK mensupları arası ilişkilerde esneklik, çalışma grubu becerileri ve ihtiyaçları, duyguları, fikirleri ifade etmede bireyin kendine güveni ile ilişkilidir (Austin ve Kilbert, 2000: 111). Sosyal yetkinliğin bileşenlerinden biri olan işbirliği kavramı, esneklik, eşitlik, cinsel tutum, değer verme, sağlıklı yaşam, dürüstlük, sorumluluk ve sosyal adalet kavramlarını kapsamaktadır. Nitekim STK içerisinde oluşan işbirliği, üyelerin daha geniş bir ekibin parçası olduğuna ilişkin inançlarını ve farkındalıklarını arttırmaktadır (Howes ve Ritchie, 2002: 238).

7. Sosyal Algılama: Kadın STK yöneticileri açsından, sosyal etkileşimlerinde karşılaştıkları çeşitli durumlarda düşünce ve davranışlarını belirleyen, çevrelerindeki üyelerine oranla daha başarılı sonuçlara ulaşmasını sağlayan özelliklere "sosyal algılama" denilmektedir (Uysal ve Akman, 2016: 419). Sosyal algılama deneyimlere bağlı olarak kadın STK yöneticileri açısından farklılıklar gösterebilir (Northoff ve Stanghellini, 2016: 172). Deneyim ise kadın STK yöneticilerinin çevrelerinde etkileşimde oldukları kişilerin davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını gözlemleyerek ve kendine model alarak almasıdır (Brown ve Inouye, 1978: 900).

2.1 Kadın STK Yöneticilerinin Gelişim Süreçleri

Kadın STK yöneticileri, gelişimin yanı sıra çevreleriyle de etkileşimde bulunmakta ve etkileşimlerle, yetkinlik düzeylerini geliştirmektedirler. Sosyal yetkinlik düzeyinin artmasıyla da iletişim, empati kurma, akademik başarı, cinsiyet rollerinin kazanılması ve bilişsel gelişim farklılıkları gibi çeşitli gelişmeler yaşanmaktadır (Gürkan, 2017: 513).

1. Bedensel Gelişim: Kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinlikleri de beden gelişimi (Okumuş, 2009: 5) ve bu gelişimin meydana bireylerde meydana getirdiği durumlarla alakalıdır (Akçay, 2004: 234). Beden sosyolojisine göre; beden ile sosyal bireyin birbirlerine koşullandığını söylemek mümkündür. Çünkü bedensel deneyim ve

faaliyetler hem toplumsal hem de kültürel formlar açısından temel oluşturmaktadır (Nazlı, 2005: 74). Bedensel gelişim sürekliliği sağlayabilen bireyler; kiminle ne şekilde ne zaman, nerede yaşayacağına ve hangi şekillere bürüneceğine bağlı olarak bir karaktere sahip olmaktadır (Bingöl, 2017: 86).

2. Bilişsel Gelişim: Bilişsel gelişim yaklaşımına göre, kadın STK yöneticileri kendilerini kimliklendirmeye ihtiyaç duyarlar ve bu da dünyaya yönelik dengeli, tutarlı bir bakış açısı geliştirmek istemelerinden kaynaklanır (Bilişli ve İşler, 2019: 40). Bilişsel gelişim, bununla orantılı somut düşüncelerin, yerini soyut düşüncelere bırakması (Gürkan, 2017: 513) ve yetkinlik kazanılması, bu aşamanın temel gelişim konusu olarak ifade edilmektedir (Koç, 2003: 15).

3. Duygusal Gelişim: Duygular, kadın STK yöneticilerini anlayabilmek, düşünce ve davranışlarını anlamlandırabilmek açısından çok önemli bir role sahiptirler. Duygular, yaşam boyunca alınan belirsiz sayıdaki bireysel karar arasından seçim yapmada çok önemlidirler. Kadın STK yöneticilerinin nerede yaşamak istediği, hangi girişimlerde bulunacağı, hangi mesleği seçeceği gibi birçok karar duygular aracılığıyla alınmaktadır (Tuğrul, 1999: 12).

4. Kariyer Gelişimi: Kadınlar, STK faaliyetlerinin bütün aşamalarında varlıklarını etkin şekillerde göstermektedirler (Saran, 1972: 2). Dolayısıyla kariyer planlamalarının önünde de açık bir şekilde ifade edilemeyen ve görülmesi mümkün olmayan engellerin dışında herhangi bir problem yoktur. Nitekim bu engeller de kadınların STK faaliyetlerine daha fazla katılım göstermesi ve toplum üzerindeki kadın imajının da değişmesiyle ortadan kalkmaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 75).

5. Sosyal Gelişim: Günümüzde kadın faktörünün STK faaliyetlerinde bulunması ve kariyer yapması, kabul edilen ve benimsenen bir davranış şekli haline gelmiştir. Dolayısıyla verim ve üretim ekonomisi bakımından kadınların çalışma yaşamının ve kariyer planlamalarının dışında düşünülmemesi gerekmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 80).

2.2 Kadın STK Yöneticilerinin Sosyal Yetkinliğini Etkileyen Faktörler

STK yöneticilerinin sosyal yetkinliklerinin gelişiminde, aileden aktarılan kalıtsal mirasın yanı sıra, ebeveynleriyle ve sosyal çevreleriyle olan ilişkileri de sosyal yetkinliği şekillendiren unsurlardandır (Manke ve Pike, 2003: 179). Bu unsurlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1. Duygusal Yetkinlik: Yöneticilerinin yetkinliklerine yönelik en önemli farklılık biliş ve duygu arasında olarak ifade edilmektedir (Goleman, 2005: 393). STK yöneticilerinin duygusal yetkinlikleri ise aktif haldeki bilişsel unsurları içerdiği kadar bazı hislerine dayalı becerileri de içermektedir. STK yöneticileri mantık dışı davranışlarla karşılaştıklarında zor durumda kalmakta ve hayal kırıklığı yaşayabilmektedirler (Karakaş ve Arkar, 2012: 21). Bu noktada önemini arttıran duygusal yetkinlikler sayesinde, kadın STK yöneticilerinin duygularını kontrol altında tutması mümkün olmaktadır (Gecikli, 2012: 21).

2. Mizaç: Mizaç kapsamında; yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı ve sebat etme gibi kişilik özelliklerinin, bireylerde ortaya çıkan ve algısal zihnin temelini oluşturan kavramlar içerik ve kullanım alanları bakımından birbirinden farklı kavramlardır (Cloninger 1987: 573). Kadın STK yöneticileri çevrelerinden gelen yeni uyarıcılar karşısında ödüllendirilme veya cezalandırılma (Clauss, Avery ve Blackford, 2015: 23) ile ilgili olarak yenilik arayışı içerisinde olmaktadırlar. (Cloninger, Svrakic ve Przybeck, 1993: 975). Kadın STK yöneticileri yenilik arayışı içerisinde olduklarında, düşüncelerinde esneklik ve derinlik meydana gelmektedir (Zuckerman, 1996: 125).

Zarardan kaçınma, kadın STK yöneticilerinin ortaya koyacakları davranışlar sonucunda cezalandırılması veya hayal kırıklığı yaşatma kaygısı yaşamaları nedeniyle oluşmaktadır. Başarılarının ödüllendirilmesini arzu eden kadın STK yöneticileri, çevrelerindeki insanları memnun etme konusunda çok çaba göstermekte ve iletişime açık davranışlar geliştirmektedirler (Rothbart, Ahadi ve Evans, 2000: 122). Sebat etme ise karşılaşılan engel ve güçlüklere rağmen sebat etme seviyeyi yüksek olan kadın STK yöneticileri, çalışkan ve mükemmeliyetçi yapıları nedeniyle başladıkları işi bitirebilmek için çok daha fazla çaba gösterirler (Andersson ve Bergman, 2011: 950).

3. İletişim ve Dil Becerileri: Kadın STK yöneticileri, kullandıkları dil aracılığı ile kendilerini ifade etmekte ve sosyalleşmektedir. Nitekim yöneticiler, öncelikle üyeleriyle sonrasında ise çevrelerindeki kişilerle dil becerileri sayesinde iletişim kurarlar. Buna göre ilerleyen yaşlarda iletişim becerilerindeki ve dil gelişimindeki artışa bağlı olarak, sosyal yetkinlik seviyelerinde de artış görülür (Hebert-Myers, vd., 2006: 174).

4. Bilişsel Beceriler: Kadın STK yöneticilerinin bir işe odaklanması ya da iletişim kurması, iletişim becerileriyle ilişkilidir. Nitekim bireylerin sosyal becerilerini daha etkin şekillerde kullanması ve etkili iletişim becerilerine sahip olması, sosyal yetkiliklerinin de artmasına neden olmaktadır. Bilişsel beceriler, kadın STK yöneticilerinin yalnızca sosyal yetkinliğini değil, yetenek ve becerilerini de etkilemektedir (Odom, McConnell ve Brown 2008: 15).

5. Arkadaş İlişkileri: Kadın STK yöneticilerinin, yakın arkadaşlık bağı olan üyelere daha hoşgörüyle yaklaşmaları ve bağ kurdukları kişilere daha fazla değer vermeleri (McDonald, vd., 2014: 233) kendi fikir ve düşüncelerine daha yakın, güvenebilecekleri ve paylaşımlarda bulunabilecekleri bireylerle arkadaşlık ilişkisinde olma eğilimidir (Hiatt, vd., 2015: 149).

6. Öz Düzenleme: Öz düzenleme, kadın STK yöneticilerinin başkalarına ya da bulundukları ortama bağlı kalmaksızın, öğrenme sürecini kontrol altına almasını ifade etmektedir (İrven ve Şenler, 2017: 367). Öz düzenleme davranışları, kadın STK yöneticilerinin kendi davranışlarını değiştirmeye yönelik çabalarını içermektedir. (Hrbackova ve Vavrova, 2015: 139). Öz düzenlemeyi temel alan eğitimler neticesinde, kadın STK yöneticileri konuları daha hızlı öğrenebilmekte ve görev sorumluluklarını daha erken yerine getirebilmektedirler (Kayacan ve Selvi, 2017: 1771-1783).

7. Aile: Kadın STK yöneticilerinin, yaşamını sürdürebilmek için duygusal, fiziksel, sosyal ve aile içindeki tutumlar açıdan birçok konuyla mücadele etmesi gerekmektedir (Bayer, 2020: 35). Yapılan çalışmalarda, kadın STK yöneticilerinin iş ve iş dışındaki konulara yönelik yaşam olaylarının; iş-aile çatışmasını (Kurt, 2020), ailede ve iş hayatında üstlendiği roller arasındaki rol çatışmasını (Eray, 2017: 204) ve çocuk sayısını etkilediği; yöneticilik görevinin ise aile-iş çatışmasını etkilediği belirtilmektedir (Bayer, 2019: 307).

8. Cinsiyet Farklılıklar: Kadın STK yöneticilerin, iş hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing (Bilge, 2016: 1246; Candan ve İnce, 2014: 61) gibi sorunlar nedeniyle birçok zorluk yaşamaktadırlar. Nitekim cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalar da aşağılayıcı ve hakaret içeren tutumlar sergilendiğini (Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 207), kadın çalışanların, erkek çalışanlara oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ve kadınların karşılaştıkları engeller kapsamında cam tavan durumunu ortaya koymaktadır (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 66).

2.3 Konu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

2.3.1 Kadın STK Yöneticileriyle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Gardiner ve Tiggemann, (1999)'ın yapmış oldukları bir araştırmaya göre liderlik tarzları açısından cinsiyet farklılıkları tespit edilmiş ve kadınların hem görev eğilimli liderlik tarzına hem de kişilerarası eğilimli liderlik tarzına, anlamlı olarak erkeklere oranla daha çok sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların, kişilerarası tarzda sahip oldukları üstünlüklerin, kadınların ağırlıklı olduğu endüstrilerde daha çok olduğu, erkeklerin ağırlıklı olduğu endüstrilerde ise cinsiyet farkının olmadığı tespit edilmiştir (Gardiner ve Tiggemann, 1999: 311). Aynı zamanda erkek ağırlıklı endüstrilerde, kişilerarası eğilimli liderlik tarzını kullanmak, kadınların ruhsal sağlıklarını negatif yönlü etkilerken, erkeklerde ise bu tarzı kullanmamak ruh sağlıklarını negatif yönlü etkilemiştir (Dökmen, 2004: 184-185).

Becerikli ve Köroğlu, (2017: 129-140) çalışmalarında, STK'ların yerel kalkınma üzerindeki rolünü ve yerel kapasitenin geliştirilmesindeki etkinliğini ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırma alanı olarak, STK sayısı Türkiye ortalamasının üzerinde olan Hatay ilinin Antakya ilçesi seçilmiştir. Alan araştırması kapsamında Antakya'da faaliyet gösteren 80 STK yönetici ile görüşme yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; STK'ların temel özelliklerinin, yerel STK'lara katkı düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını, fakat STK yöneticilerinin özelliklerinin, daha belirleyici bir rol üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Nitekim Antakya'daki STK'lar kapasite geliştirme ve yerel kalkınma konularında, kendilerini çok önemli misyon sahibi olarak ifade etmekte ve yerel konusunda kendilerini sorumlu hissetmektedirler. Fiziki yapının

güçlendirilmesi, sosyal sermayenin gelişimi, sosyal ve kültürel yapının güçlendirilmesi, insan sermayesinin gelişimi, değerler ve yerel kaynakların sürdürülmesi alanları STK'ların projelerle yerele katkıları olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen bulgular, yerel kalkınma stratejilerinin geliştirilmesine ışık tutar niteliktedir.

Cenker-Özek, (2017: 1161) yaptıkları çalışmada Antalya ilindeki STK'ların teknolojik ve fiziksel altyapılarını, sosyal, mali ve beşerî sermayelerini, Türkiye'deki verilerle karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Çalışmada örneklem, sosyal sermaye faaliyetleri tarafından öne çıkarılan kamu yararı ve özel yarar sınıflandırması dikkate alınarak seçilmiştir. Özel yarar için Antalya'daki işveren kuruluşları, kamu yararı içinse Antalya'daki kadın kuruluşları örneklem için seçilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Antalya'daki STK'lar, teknolojik ve fiziksel altyapı ile beşerî sermaye açısından Türkiye ortalamasına benzer özellikler ortaya koymuştur. Sosyal ve mali sermaye boyutlarında ise Antalya'daki STK'lar, Türkiye ortalamasının üzerinde çıkmıştır. Aynı zamanda işveren STK'ların teknolojik ve fiziksel altyapılarının, beşerî ve mali sermaye açısından daha güçlü olduklarını ifade ederken; kadın STK'ların da sosyal sermaye açısından daha güçlü olduklarını ortaya koymuşlardır. Elde edilen veriler, sosyal sermaye kavramının, STK kaynaklarının daha kısıtlı olduğu ülkelerde, önemini göstermektedir. Aynı zamanda çalışma, Türkiye'de sivil toplumun geliştirilmesi için sosyal sermaye kavramının, önemli bir kaynak olabileceğine vurgu yapmıştır.

Kırılmaz, (2013: 104) çalışmasında, Türkiye'de sosyal girişim faaliyetlerinde bulunan SKT liderlerinin, örgüt bilgileri ve demografik özellikleri doğrultusunda, sosyal girişimcilik, girişimcilik ve dönüştürücü liderlik algıları arasında farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma kapsamına; Türkiye'deki yardım, aile, sağlık, çevre, kadın, çocuk, engelli ve eğitim alanlarında faaliyet gösteren dernek ve vakıfların liderleri alınmıştır. Araştırma için 14 farklı hipotez geliştirilmiş ve veriler anket yoluyla toplanmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre; erkek sosyal girişimci liderlerin sosyal değer yaratma ve karizma algılarının kadın sosyal girişimcilere oranla daha düşük olduğu, daha çok risk alma eğilimi gösteren yaş grubunun 40-49 yaş aralığı olduğu, ön lisans mezunu sosyal girişimci liderlerin sosyal değer yaratma algılarının çok düşük olduğu, sosyal ağlardan yararlanma düzeyinin en yüksek olduğu grubun doktora

mezunlarından oluştuğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgüt bilgisine ilişkin sosyal girişimci liderlerin risk alma eğiliminin, vakıf başkanı olan girişimcilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başak, (2013: 211-241) çalışmasında, küresel alanda gözlemlenen kadın hakları ve sorunları mücadelesi biçimlerini, toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından ele almıştır. Buna göre toplumsal cinsiyet kavramının farklı kurum ve kuruluşlarca ortaya çıkarılan haber ve bilgi kanallarıyla gündeme kalmaya devam ettiğini, eşitsizliğe dayalı problemlerin hangi kavram ve ifadelerle çözülebileceğinin ise kanallar aracılığıyla görülebileceğini ortaya koymuştur. Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan bilgi akışındaki hızlanma toplumsal sorunlara karşı duyarlılık ve farkındalık kazandırılmasına aracılık etmeye başlamış, böylece toplumsal cinsiyet kavramı da yaygınlaşmıştır. Özellikle kadınların, küresel alandaki kadın hareketleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları, kadın hakları savunucularını feminist ifadeler üzerinden çözü arayışına yöneltmiştir. Böylece çalışmaların daha etkin şekillerde yapılması gerektiği düşüncesiyle, kadın hareketlerinin kurumsallaştırılması düşüncesi ortaya çıkmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kadın hareketlerinde kurumsallaşmanın, kadınların siyasal yaşama katılımında farklı boyutlardan olumlu etkileri olduğu ve STK'ların da kadınların siyasal yaşama katılımlarında önemli katkıları olduğu ortaya konulmuştur.

Akgül ve Pazarbaşı, (2010: 94-115) çalışmalarında; Türkiye'de farklı sektörlerde faaliyette bulunan kadın STK'ların hazırlamış olduğu web sitelerinin tasarım ve amaç bakımından kampanya, bilgi akışı, haberleşme gibi çeşitli hizmet alanlarında kendilerini ifade edip edemediklerini araştırmışlardır. KADER (Kadın Adayları Destekleme ve Eğitme Derneği), Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı ve KAGİDER'in (Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği) web siteleri araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre internet kullanımı, kadın STK'larına daha katılımcı örgütlenme ve iletişim ağı sunmaktadır. Kamusal alanda var olma, yardım, istihdam, eğitim ve sosyal yaşama ilişkin konularla ilgili düzenlenen organizasyon ve kampanyalarda web sitelerinin, kadın STK'lara önemli avantajlar sağladığını ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda özel alanlarda özgürce çalışmalarına, kamusal alanda söz

sahibi olmalarına ve finansal kaynaklara daha kolay ulaşmalarına katkı sağladığını belirtmişlerdir.

Özdemir (2004: 129) yapmış olduğu çalışmasında, İstanbul'un Üsküdar ilçesinde faaliyette bulunan ve sayıları yaklaşık 1000 civarında olan STK'lardan 57 tanesi üzerinde bir anket formu uygulamıştır. Elde edilen sonuçlara göre STK'ların tanımını, tarihçesini, devlet-STK ilişkisini, sosyo-ekonomik özelliklerini, sosyal politika algılarını ve kurumsal profillerini ortaya koymuştur.

Bilbil ve Polat, (2021: 336) çalışmalarında, Türkiye'de 2019 yılının sonları itibariyle, kadınların toplum yaşamında yeterinde desteklenmemeleri ve 474 kadının cinayet kurbanı olması nedeniyle, Türkiye'de faaliyet gösteren kadın STK'larının iletişim çalışmalarını araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre kadın STK'larının iletişim çalışmalarının, toplumsal farkındalık, yasa koyucuları yönlendirme, bilinçlendirme, kadına yönelik şiddet ve kadınları temsil etme konularında önemli bir role sahip olduklarını ortaya koymuşlardır (Bilbil ve Polat, 2021: 336).

Başak, (2013) çalışmasında, Dünya Ekonomi Forumu tarafından açıklanan ve 2007'de yayımlanan "Küresel Cinsiyet Uçurumu" raporuna göre Türkiye'nin, kadın-erkek eşitliği bakımından 128 ülke arasından 121'inci sırada yer aldığını belirtilmiştir. Bu sonuca göre Türkiye'deki kadın örgütlerinin kadın erkek eşitliğine yönelik olarak önemli başarılar elde ettiği ifade edilebilir. "Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği sürerken, kadın hakları kuruluşları bunlarla nasıl başa çıkıyor?" sorusuna yanıt aramıştır. Elde edilen sonuçlara göre 2000'lerdeki kadın hakları mücadelesinin, konu odaklı olduğunu ortaya koymuştur. Kadın hakları kuruluşları kadına karşı şiddet, eğitim ve farkındalık yaratma konularına yönelik aktif olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Nitekim son yıllarda öne çıkan konular arasında kadınların siyasi ve ekonomik yaşama katılımlarının olduğunu, AB'ye katılım sürecinin, kadın-erkek eşitliği politikalarının oluşturulmasında hızlandırıcı bir rol üstlendiğini belirtmiştir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede kadınların en çok başvurdukları araçların da proje geliştirme, lobi faaliyetleri, kampanya geliştirme, bilinçlendirme çalışmaları, eğitim ve medya kullanımı olduğunu ortaya koymuştur (Başak, 2013: 211-241).

Soysal'ın (2010: 83-114) yapmış olduğu çalışmaya göre Türkiye'de kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili devlet kuruluşları, STK'lar ve özel kuruluşların sayısı çok fazladır ve bu da kuruluşlar arasındaki koordinasyonun zorlaşmasına, kadın girişimciliğini destekleme politikalarının farklılaşmasına neden olmuştur. Böylelikle kadın girişimciliğine yönelik konular, farklı ve birbirinden bağımsız çeşitli politikaların kapsamına alınmıştır. Bu durum da ekonomik yaşamda kadın girişimciliğinin hangi stratejik araç olarak kullanılacağına yönelik görüş ayrılıkları ve farklılıklara neden olmuştur.

Özmutaf ve Aktekin'in, (2014: 191) yapmış oldukları araştırmada, STK'larda bilişim teknolojileri aracılığıyla elde edilen bilgilerin İKY fonksiyonları kapsamında, yönetici ve çalışanların algıları bakımından değerlendirilmesini amaçlamışlardır. Bu çerçevede İzmir ilinde, Eylül 2010- Mart 2013 tarihleri arasında, 108 STK kapsamındaki 146'sı yönetici 38'i üye toplam 184 kişiye hazırlanan anket formu uygulanmıştır. Elde edilen anket sonuçlarına göre hem yönetici hem de çalışanların bütün faktörler için olumlu görüşlere sahip oldukları, algılarının da aynı yönde olumlu olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda yöneticilerin, faktörlerle ilgili daha olumlu bakış açısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Sonuçta, çalışma verilerine göre STK yöneticileri ve çalışanlarının, İK faaliyetlerinde bilişim teknolojileri kullanımına daha çok yer vermeleri önerilebilir. Bu kapsamda bilişim teknolojileri aracılığıyla elde edilen bilgiler, STK'ları hem nitelik hem de nicelik bakımından geliştirmektedir.

Genç'in (2020: 127-141) kadın STK'larına yönelik yapmış olduğu çalışmasında, toplumun çeşitli amaçlarını gerçekleştirebilmesi için planlı ve koordineli girişimlerde bulunmaları gerektiğini ortaya koymuştur. Sivil toplumun önemini arttırdığı dönemde, bireylerin katılım göstererek kendi ihtiyaçlarına ilişkin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin artış gösterdiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarının bazı toplumsal sorunların çözümünde, sosyal yardım ihtiyacı olan bireylere destek sağlamada, eğitim ve sağlık hizmetlerinin sunulmasında, ulusal ve uluslararası düzeyde projeler yürütme konusunda çeşitli hizmetler sunduklarını, böylece varlıklarını hissettirme ve söz sahibi olma noktasında önemli bir misyon yüklendiklerini belirtmiştir.

İlkaracan'a göre, (2010: 5) sivil toplum kuruluşlarının neredeyse tamamı gerek üyelerine gerekse halka, hizmet sağlayan ve bireysel düzeyde bilgi ve becerilerin kazandırılmasına yönelik programlar sunan kuruluşlardır. Aynı zamanda faaliyetleriyle kadınların teknik, siyasi ve mesleki yeteneklerinin gelişmesini sağlamakta, ekonomik ve siyasi yaşama katılmalarını, tutunmalarını ve kalkınmalarını sağlamaktadır

2.3.2 Kadın STK Yöneticileriyle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Marshall'a göre, (1999: 37) kadın sivil toplum kuruluşları tanımlanırken, ilk olarak mevcut durumun tanımlanması gerekmektedir. Aksi takdirde tanımlamanın eksik olacağını ifade etmiştir. Aynı zamanda kadın sivil toplumun tanımlanmasına ilişkin farklı, kimi zaman birbiriyle çelişen kimi zaman da birbirini tamamlayan teorilerin olduğunu belirtmiştir. Nitekim küresel alanda gerçekleşen değişimler de sivil toplumun tanımında farklı değerlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Phillips (2002: 76) yapmış olduğu çalışmasında ise feminist bakış açısının, sivil toplumu iki açıdan cazip hale getirdiğini belirtmiştir. Bunlardan ilki feminizmin temelinin çoğulculuk anlayışına dayanması ve bu anlayışın devlet yerine, sivil toplum kuruluşlarında geliştirilmesidir. İkincisi ise sivil toplum alanındaki çeşitli kuruluşların açık ve esnek yapısıdır.

Wainwright (1984: 24) yaptığı çalışmasında, kadınların maruz kaldığı baskının, özel yaşamlarının, bireysel olarak nitelendirilen kısımlarında gerçekleştiğini belirtmiştir. Baskının nedenlerinin ise toplumsal ve ekonomik olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda bu nedenlerin, kadınların günlük yaşamlarındaki ev işleri, cinsel tercih, çocuk yetiştirme gibi sorunlara yönelik görüşlere meydan okumalarıyla ortaya konulabileceğini ve buna yönelik tavır alınabileceğini ifade etmiştir. Nitekim sivil toplum alanındaki kadın hareketleri, belirtilen sorunları siyaset kapsamına sokmuş, böylece kadınları siyaset dışında tutan engeller ortadan kaldırılmıştır.

Burt ve Taylor, (2000: 142) yaptıkları bir çalışmada, İK'nın bireysel ve genel boyutlarda kadın STK'larında var olmasını, bilişim teknolojileriyle ilişkilendirmişlerdir. Aynı zamanda bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin, yönetsel bakımdan operasyonel ve stratejik alanlarda değişimlere yol açabileceğini belirtmişlerdir.

Lewis'e göre (2009: 1056-1062) STK'lar, birbirleriyle ilişkili olsalar da iki farklı türde tanımlanmaktadırlar. Bunlardan ilki; sosyal dönüşüm için çabalayan kamu kampanyaları düzenleme, hizmetleri ihtiyaç sahiplerine ulaştırma ve politika savunuculuğu yapmadır. İkincisi ise; bilgi sağlama, demokrasiyi inşa etme, araştırma, çatışmaları çözme, politika analizi yapma, insan hakları çalışmaları, çevresel etkinlikler ve kültürel koruma gibi çeşitli rollerdir.

3 YÖNTEM

3.1 Verilerin Analizi Sonuçları Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada; anketlerden elde edilen veriler, SPSS istatistik programı yardımıyla çözümlenmiştir.Niteliksel analizler frekans analizleri ve niceliksel istatistik analizlerle güvenirlik analizi, frekans analizi, t testi ve f testi (tek yönlü varyans/one way annova), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.1.1 Güvenilirlik Analizi

Bu araştırmada kullanılan ölçekleri güvenirliğini ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO testi sonuçları Cronbach Alfa Değeri Katsayısı ile belirlenmektedir. Bu değer 0,4'ten küçük ise ölçek güvenilir değildir, 0,4-0,6 arasında ise ölçek düşük güvenilirliktedir, 0,6-0,8 arasında ise ölçek oldukça güvenilir ve 0,8-1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 2-Araştırma Ölçekleri için Güvenilirlik Analizi Cronbach Alfa Değeri Bulguları

Ölçek	Boyut	Boyut Güvenilirlik	Ölçek Güvenilirlik
STK Liderlerinin Davranışları	İşi Dikkate Alma	0,972	0,927
	Kişiyi Dikkate Alma	0,752	
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	0,923	0,857
	Sosyal Zekâ	0,847	
	Sosyal Beceriler	0,923	

Yapılan araştırmada kullanılan ölçek ve boyutları için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda STK liderlerinin davranışları ölçeği boyutlarından "İşi Dikkate Alma" (α=0,972) ve "Kişiyi Dikkate Alma" (α=0,752) boyutları için hesaplanan güvenilirlik değerleri incelendiğinde güvenilir değerlere sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca STK liderlerinin davranışları ölçeği (α=0,927) için hesaplanan güvenilirlik değerinin de oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

Sosyal Yeterlilik ölçeği boyutlarından "Sosyal Güven" (α=0,923), "Sosyal Zekâ" (α=0,847) ve "Sosyal Beceriler" (α=0,923) boyutları için hesaplanan güvenilirlik değerleri incelendiğinde güvenilir değerlere sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca sosyal yeterlilik ölçeği (α=0,857) için hesaplanan güvenilirlik değerinin de oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

3.1.2 Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde yapılan anket çalışmasından elde edilen demografik veriler özetlenerek tablo 2'de; yaş, eğitim durumu, meslek, gelir, çocuk sahibi olma durumu, sahip olunan çocuk sayısı, çalışma durumu ve STK süre değişkenlerinin dağılımları frekans ve yüzde olarak verilmiştir.

Tablo 3-Demografik Bulgular için Frekans Tablosu

		Frekans	Yüzde
Yaş	25'ten Küçük	56	11,1%
	26-34 Yaş Arası	248	49,2%
	35-44 Yaş Arası	128	25,4%
	45-54 Yaş Arası	33	6,5%
	55+	39	7,7%
Eğitim	Lise	72	14,3%
	Ön Lisans	24	4,8%
	Lisans	374	74,2%
	Yüksek Lisans	25	5,0%
	Doktora	9	1,8%
Meslek	Memur	129	25,6%
	İşçi	288	57,1%
	Emekli	33	6,5%
	Serbest Meslek	54	10,7%
Gelir	2000 TL altı	12	2,3%
	2001-4000 TL arası	16	3,0%
	4000-6000 TL arası	355	67,6%
	6000 TL üstü	142	27,0%
Çocuğunuz var mı?	Evet	260	51,8%
	Hayır		48,2%
Kaç çocuğunuz var?	Çocuk Yok	244	48,4%
	1 Cocuk	186	36,9%
	2 Cocuk	46	9,1%
	3 Cocuk	28	5,6%
Çalışma Durumu	Evet	482	95,6%
	Hayır	22	4,4%
STK Süre	Bir	34	6,7%
	İki	7	1,4%
	Üç	12	2,4%
	Beş	16	3,2%
	Daha Fazla	435	86,3%

Bu çalışmada uygulanan anket çalışmasına toplam 504 kişi katılmıştır. Anket çalışmasına gönüllü olarak katılanların demografik değişken dağılımları incelendiğinde; katılımcılardan 56 kişinin (%11,1) 25 yaşından küçük, 248 kişinin (%49,2) 26-34 yaş arasında, 128 kişinin (%25,4) 35-44 kişinin yaş arasında, 33 kişinin (%6,5) 45-54 yaş arasında ve 39 kişinin (%7,7) 55 yaş üzerinde olduğu gözlenmiştir. Ayrıca 72 kişinin (%14,3) lise, 24 kişinin (%4,8) ön lisans, 374 kişinin (%74,2) lisans, 25 kişinin (%5,0) yüksek lisans ve 9 kişinin (%1,8) doktora seviyesinde eğitim aldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların meslek grupları incelendiğinde 129 kişinin (%25,6) memur, 288 kişinin (%57,1) işçi, 33 kişinin (%6,5) emekli ve 54 kişinin (%10,7) serbest meslek sahibi olduğu görülmektedir. Gelir dağılımı incelendiğinde 12 kişinin (%2,3) 2000 TL'den daha az, 16 kişinin (%3,0) 2001-4000 TL arasında, 355 kişinin (%67,6) 4000-6000 TL arasında ve 142 kişinin (%27,0) 6000 TL üzerinde aylık gelirinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların 260'ının (%51,8) çocuğunun olduğu ve 244'ünün (%48,4) çocuğunun olmadığı görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayılarının dağılımları incelendiğinde 186 kişinin (%36,9) 1 çocuk, 46 kişinin (%9,1) 2 çocuk ve 28 kişinin (%5,6) ise 3 çocuk sahibi olduğu görülmüştür. Katılımcılardan 482'si (%95,6) çalışırken, 22 kişinin (%4,4) bir işte çalışmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca STK süreleri incelendiğinde 34 kişinin (%6,7) 1 yıl, 7 kişinin (%1,4) 2 yıl, 12 kişinin (%2,4) 3 yıl, 16 kişinin (%3,2) 5 yıl ve 435 kişinin (%86,3) ise 5 yıldan fazla STK süresinin olduğu görülmektedir.

3.1.3 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizinin amacı; araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin yönü ve büyüklüğü belirlenmektedir. Bu kapsamda korelasyon için elde edilen değerler; –1 için negatif yönlü güçlü ilişki, +1'e için pozitif güçlü ilişki ve 0 değerine yaklaştıkça doğru yaklaştığında ise değişkenler arasında ilişkisizlik olduğu kararı verilmektedir.

Tablo 4-Korelasyon Analizi

BOYUTLAR	İşi Dikkate Alma	Kişiyi Dikkate Alma
Sosyal Güven	,830**	,005
Sosyal Zekâ	,475**	-,066
Sosyal Beceriler	,447**	-,066

Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda "Sosyal Güven" ile "İşi Dikkate Alma" (r=0,830); "Sosyal Zekâ" ile "İşi Dikkate Alma" (r=0,475); "Sosyal Beceriler" ile "İşi Dikkate Alma" (r=0,447) "Sosyal Güven" ile "Kişiyi Dikkate Alma" (r= 0,005);" değişkenlerinin arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Buna karşılık "Sosyal Zekâ" ile "Kişiyi Dikkate Alma" (r=-0,066);

"Sosyal Beceriler" ile "Kişiyi Dikkate Alma" (r=-0,066) değişkenlerinin arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırma değişkenlerinin bir diğerini hangi oranda etkilediğini tespit edebilmek için regresyon analizi aşamasına geçilmiştir.

3.1.4 Regresyon Analizi

Regresyon analizinin amacı bağımlı değişkenlerin, bağımsız değişkenlerin üzerindeki etkisinin hangi oranda gerçekleştiğini tespit etmektir. Regresyon analizinin yapılmamasında yararlanılan kullanılan denklem; $Y= \beta_0+ \beta_i X_i + \varepsilon_i$ şeklinde ifade edilmektedir ve bu denklemde Y bağımlı değişkeni, X_i i. bağımsız değişkeni, β_i i. bağımsız değişken için katsayıyı, ε_i ise i. bağımlı değişkenine ait hata terimlerini ve β_0 ise sabit katsayı değerlerini temsil etmektedir.

3.1.4.1 Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi İçin Regresyon Analizi

Tablo 5-Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Sosyal Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

	Sosyal Güven			Sosyal Zekâ			Sosyal Beceriler		
	β_0	β_i	P değeri	β_0	β_1	P değeri	β_0	β_i	P değeri
İşi Dikkate Alma	1,075	0,899	0,000	2,970	0,485	0,000	2,754	0,491	0,000
Kişiyi Dikkate Alma		-0,226	0,003		-0,318	0,005		-0,334	0,007
Model Anlamlılığı	0,000			0,000			0,000		
Açıklama Yüzdesi	0,694			0,488			0,460		
α=0,05									

Tablo 4'te kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin, sosyal yetkinlikleri üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda; p değerlerinin 0,05 ten küçük olduğu (0,000 ve 0,0007<0,05) ve açıklama yüzdelerinin 0,46'dan yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın boyutlarının Birbirlerini hangi oranda etkilediklerini diğer bir ifade ile hangi boyutun diğer boyut üzerinde ne kadar etkileyici olduğunu ölçmek için regresyon analizi yapılması işlemine karar verilmiştir.

Tablo 6-Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Sosyal Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi için Regresyon Denklemleri

Regresyon denklemi; $Y= \beta_0+ \beta_i X_i + \varepsilon_i$	**Düzeyler (Y)**	**İşlem**	**B_0**	**B_1X_1**	**B_2X_2**
Denklem 1	Sosyal Güven	=	1,075	+ 0,899 İşi Dikkate Alma	-0,226 Kişiyi Dikkate Alma

Regresyon denklemi; $Y= \beta_0+ \beta_i X_i + \varepsilon_i$	**Düzeyler (Y)**	**İşlem**	**B_0**	**B_1X_1**	**B_2X_2**
Denklem 2	Sosyal Zekâ	=	2,970	+ 0,485 İşi Dikkate Alma	-0,318 Kişiyi Dikkate Alma

Regresyon denklemi; $Y= \beta_0+ \beta_i X_i + \varepsilon_i$	**Düzeyler (Y)**	**İşlem**	**B_0**	**B_1X_1**	**B_2X_2**
Denklem 3	Sosyal Beceriler	=	2,754	+ 0,491 İşi Dikkate Alma	-0,334 Kişiyi Dikkate Alma

H_1: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri, sosyal yetkinliklerini etkiler.

Regresyon analizi sonucunda elde edilen regresyon denklemleri incelendiğinde "İşi Dikkate Almanın" sosyal güven üzerinde pozitif bir etkisi olmuştur. Regresyon denklemine bakıldığında "İşi Dikkate Alma" üzerinde meydana gelecek 1 birimlik bir artış "Sosyal Güven" üzerinde 0,899 birim artışa neden olmuştur. Başka bir ifade "İşi Dikkate Alma" üzerindeki değişimler "Sosyal Güven" üzerinde %89,9 oranında pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca "Kişiyi Dikkate Almanın" sosyal güven üzerinde negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Regresyon denklemine bakıldığında "Kişiyi Dikkate Alma" üzerinde meydana gelecek 1 birimlik bir artış "Sosyal Güven" üzerinde 0,226 birim azalışa neden olmuştur. Başka bir ifade "Kişiyi Dikkate Alma" üzerindeki değişimler "Sosyal Güven" üzerinde %22,6 oranında negatif etkilediği tespit edilmiştir.

"İşi Dikkate Almanın" "Sosyal Zekâ" üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Regresyon denklemine bakıldığında "İşi Dikkate Alma" üzerinde meydana gelecek 1 birimlik bir artış "Sosyal Zekâ" üzerinde 0,485 birim artışa neden olmuştur. Başka bir ifade "İşi Dikkate Alma" üzerindeki değişimler "Sosyal Zekâ" üzerinde %48,5 oranında pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca "Kişiyi Dikkate Almanın" "Sosyal Zekâ" üzerinde negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Regresyon denklemine bakıldığında "Kişiyi Dikkate Alma" üzerinde meydana gelecek 1 birimlik bir artış "Sosyal Zekâ" üzerinde 0,318 birim azalışa neden olmuştur. Başka bir ifade "Kişiyi Dikkate Alma" üzerindeki değişimler "Sosyal Zekâ" üzerinde %31,8 oranında negatif etkilediği tespit edilmiştir.

"İşi Dikkate Almanın" "Sosyal Beceriler" üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Regresyon denklemine bakıldığında "İşi Dikkate Alma" üzerinde meydana gelecek 1 birimlik bir artış "Sosyal Beceriler" üzerinde 0,491 birim artışa neden olmuştur. Başka bir ifade "İşi Dikkate Alma" üzerindeki değişimler "Sosyal Beceriler" üzerinde %49,1 oranında pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca "Kişiyi Dikkate Almanın" "Sosyal Beceriler" üzerinde negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Regresyon denklemine bakıldığında "Kişiyi Dikkate Alma" üzerinde meydana gelecek 1 birimlik bir artış "Sosyal Beceriler" üzerinde 0,334 birim azalışa neden olmuştur. Başka bir ifade "Kişiyi Dikkate Alma" üzerindeki değişimler "Sosyal Beceriler" üzerinde %33,4 oranında negatif etkilediği tespit edilmiştir.

3.1.5 Demografik Özellikler ile Yönetici Tutumu ve Arasındaki İlişki İçin Farklılık Analizleri

Yapılan t testi ve f testleri (One Way Annova) analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar arasındaki farklılıkların analizinde p değeri dikkate alınmış; p değerleri 0,05 ten küçük çıktığında ilgili hipotezler kabul edilmiş ve p değerleri 0,05 ten büyük çıkması halinde ilgili hipotezler reddedilmiştir.

3.1.5.1 Yaş ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 7-Yaş ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları

	Düzeyler	**Yaş**	**N**	**Ort.**	**f**	**p**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	25'ten Küçük	56	3,5179	14,212	,000	Kabul
		26-34 Yaş Arası	248	3,5741			
		35-44 Yaş Arası	128	2,8630			
		45-54 Yaş Arası	33	3,5626			
		55+	39	3,4966			
	Kişiyi Dikkate Alma	25'ten Küçük	56	3,0298	,656	,623	Red
		26-34 Yaş Arası	248	3,0681			
		35-44 Yaş Arası	128	3,0747			
		45-54 Yaş Arası	33	3,0323			
		55+	39	3,1316			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	25'ten Küçük	56	3,6171	9,497	,000	Kabul
		26-34 Yaş Arası	248	3,5851			
		35-44 Yaş Arası	128	2,9653			
		45-54 Yaş Arası	33	3,6330			
		55+	39	3,3989			
	Sosyal Zekâ	25'ten Küçük	56	3,7857	7,194	,000	Kabul
		26-34 Yaş Arası	248	3,7776			
		35-44 Yaş Arası	128	3,2600			
		45-54 Yaş Arası	33	3,7273			
		55+	39	3,6227			
	Sosyal Beceriler	25'ten Küçük	56	3,5179	2,529	,040	Kabul
		26-34 Yaş Arası	248	3,4785			
		35-44 Yaş Arası	128	3,1484			
		45-54 Yaş Arası	33	3,4091			
		55+	39	3,4145			

H_{2a}: Yaş ile Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, yaş açısından katılımcılar arasında fark vardır**.**

Yaş ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı f testi ile incelenmiştir.

Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,623) boyutu için değişkenlerinin, yaşa göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır. Ancak çalışanların "İşi Dikkate Alma" (p=0,000), "Sosyal Güven" (p=0,000), "Sosyal Zekâ" (p=0,000) ve "Sosyal Beceriler" (p=0,040) etkenleri için değişkenlerinin, yaşa göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği (p<0,05) tespit edilmiştir.

3.1.5.2 Meslek Durumu ile Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 8-Meslek Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları

	Düzeyler	Meslek	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	Memur	129	3,4305	,479	,697	Red
		İşçi	288	3,3641			
		Emekli	33	3,4879			
		Serbest Meslek	54	3,2827			
	Kişiyi Dikkate Alma	Memur	129	3,0620	1,171	,320	Red
		İşçi	288	3,0532			
		Emekli	33	3,1455			
		Serbest Meslek	54	3,1148			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	Memur	129	3,4109	,290	,833	Red
		İşçi	288	3,4487			
		Emekli	33	3,3771			
		Serbest Meslek	54	3,3148			
	Sosyal Zekâ	Memur	129	3,5681	,948	,417	Red
		İşçi	288	3,6761			
		Emekli	33	3,7316			
		Serbest Meslek	54	3,4868			
	Sosyal Beceriler	Memur	129	3,2959	,504	,679	Red
		İşçi	288	3,4184			
		Emekli	33	3,4596			
		Serbest Meslek	54	3,4167			

H_{2b}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, meslek durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır.

Meslek durumu ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı f testi ile incelenmiştir. Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "İşi Dikkate Alma" (p=0,697), "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,320), "Sosyal Güven" (p=0,833), "Sosyal Zekâ" (p=0,417) ve "Sosyal Beceriler" (p=0,679) değişkenlerinin, mesleğe göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır.

3.1.5.3 Eğitim Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 9-Eğitim Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları

	Düzeyler	**Eğitim Durumu**	**N**	**Ort.**	**f Değeri**	**p Değeri**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	Lise	72	3,0394	3,177	,014	Kabul
		Ön Lisans	24	3,2097			
		Lisans	374	3,4553			
		Yüksek Lisans	25	3,3787			
		Doktora	9	3,4593			
	Kişiyi Dikkate Alma	Lise	72	3,0611	,468	,759	Red
		Ön Lisans	24	3,0569			
		Lisans	374	3,0659			
		Yüksek Lisans	25	3,0800			
		Doktora	9	3,2148			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	Lise	72	3,1898	1,515	,196	Red
		Ön Lisans	24	3,2824			
		Lisans	374	3,4807			
		Yüksek Lisans	25	3,4000			
		Doktora	9	3,1605			
	Sosyal Zekâ	Lise	72	3,6349	1,114	,349	Red
		Ön Lisans	24	3,5119			
		Lisans	374	3,6612			
		Yüksek Lisans	25	3,5029			
		Doktora	9	3,0635			
	Sosyal Beceriler	Lise	72	3,5116	1,089	,361	Red
		Ön Lisans	24	3,0903			
		Lisans	374	3,3966			
		Yüksek Lisans	25	3,3533			
		Doktora	9	3,0185			

H_{2c}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, eğitim durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır**.**

Eğitim durumu ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı f testi ile incelenmiştir.

Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,759), "Sosyal Güven" (p=0,196), "Sosyal Zekâ" (p=0,349) ve "Sosyal Beceriler" (p=0,361) değişkenlerinin, eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır. Ancak çalışanların "İşi Dikkate Alma" (p=0,014) değişkenlerinin, eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği (p<0,05) saptanmıştır.

3.1.5.4 Gelir seviyesi ile Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 10-Gelir seviyesi ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları

	Düzeyler	**Gelir**	**N**	**Ort.**	**f Değeri**	**p Değeri**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	2000 TL altı	12	3,1917	,403	,751	Red
		2001-4000 TL arası	15	3,2600			
		4000-6000 TL arası	340	3,3704			
		6000 TL üstü	137	3,4353			
	Kişiyi Dikkate Alma	2000 TL altı	12	3,0778	1,812	,144	Red
		2001-4000 TL arası	15	3,2556			
		4000-6000 TL arası	340	3,0558			
		6000 TL üstü	137	3,0774			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	2000 TL altı	12	3,2685	1,093	,352	Red
		2001-4000 TL arası	15	2,9926			
		4000-6000 TL arası	340	3,4229			
		6000 TL üstü	137	3,4728			
	Sosyal Zekâ	2000 TL altı	12	3,6905	1,176	,318	Red
		2001-4000 TL arası	15	3,2190			
		4000-6000 TL arası	340	3,6639			
		6000 TL üstü	137	3,5923			
	Sosyal Beceriler	2000 TL altı	12	3,8194	3,144	,025	Kabul
		2001-4000 TL arası	15	2,6889			
		4000-6000 TL arası	340	3,3975			
		6000 TL üstü	137	3,4088			

H_{2d}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, gelir seviyesi açısından katılımcılar arasında fark vardır.

Gelir seviyesi ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı f testi ile incelenmiştir. Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "İşi Dikkate Alma" (p=0,751), "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,144), "Sosyal Güven" (p=0,352) ve "Sosyal Zekâ" (p=0,318) değişkenlerinin, gelir durumuna göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır. Ancak çalışanların "Sosyal Beceriler" (p=0,025) değişkenlerinin, gelir durumuna göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği (p<0,05) saptanmıştır.

3.1.5.5 Çocuk Sahibi Olma ile Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 11-Çocuk Sahibi Olma ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik T-Testi Bulguları

	Düzeyler	**Çocuk Sahibi Olma**	**N**	**Ort.**	**t Değeri**	**p Değeri**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	Evet	260	3,3893	,215	,830	Red
		Hayır	244	3,3711			
	Kişiyi Dikkate Alma	Evet	260	3,0686	,032	,974	Red
		Hayır	244	3,0676			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	Evet	260	3,4151	-,112	,911	Red
		Hayır	244	3,4252			
	Sosyal Zekâ	Evet	260	3,6076	-,595	,552	Red
		Hayır	244	3,6578			
	Sosyal Beceriler	Evet	260	3,3819	-,175	,861	Red
		Hayır	244	3,3978			

H_{2e}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, çocuk sahibi olma açısından katılımcılar arasında fark vardır.

Çocuk sahibi olma ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "İşi Dikkate Alma" (p=0,830), "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,974), "Sosyal Güven" (p=0,911), "Sosyal Zekâ" (p=0,552) ve "Sosyal Beceriler" (p=0,861) değişkenlerinin çocuk sahibi olmaya göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır.

3.1.5.6 Ailedeki Çocuk Sayısı ile Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 12-Ailedeki Çocuk Sayısı ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları

	Düzeyler	**Çocuk Sayısı**	**N**	**Ort.**	**f Değeri**	**p Değeri**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	Çocuk Yok	244	3,3709	,195	,900	Red
		1 Çocuk	186	3,3871			
		2 Çocuk	46	3,3326			
		3 Çocuk	28	3,4988			
	Kişiyi Dikkate Alma	Çocuk Yok	244	3,0676	3,019	,029	Kabul
		1 Çocuk	186	3,0303			
		2 Çocuk	46	3,1522			
		3 Çocuk	28	3,1857			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	Çocuk Yok	244	3,4276	,507	,678	Red
		1 Çocuk	186	3,4092			
		2 Çocuk	46	3,3092			
		3 Çocuk	28	3,6071			
	Sosyal Zekâ	Çocuk Yok	244	3,6598	,392	,759	Red
		1 Çocuk	186	3,6006			
		2 Çocuk	46	3,5435			
		3 Çocuk	28	3,7398			
	Sosyal Beceriler	Çocuk Yok	244	3,4030	,073	,975	Red
		1 Çocuk	186	3,3763			
		2 Çocuk	46	3,3442			
		3 Çocuk	28	3,4345			

H_{2f}: Ailedeki çocuk Sayısı ile Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, ailedeki çocuk sayısı açısından katılımcılar arasında fark vardır**.**

Çocuk sayısı ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı f testi ile incelenmiştir. Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "İşi Dikkate Alma" (p=0,900), "Sosyal Güven" (p=0,678), "Sosyal Zekâ" (p=0,759) ve "Sosyal Beceriler" (p=0,975) değişkenlerinin, çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır. Ancak "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,029) değişkenlerinin, çocuk sayısına göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği (p<0,05) saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde çocuk sayısı arttıkça "kişiyi dikkate alma" artmaktadır.

3.1.5.7 Çalışma Durumu ile Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 13-Çalışma Durumu ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik T-Testi Bulguları

	Düzeyler	**Çalışma Durumu**	**N**	**Ort.**	**t Değeri**	**p Değeri**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	Evet	482	3,3782	-,252	,801	Red
		Hayır	22	3,4303			
	Kişiyi Dikkate Alma	Evet	482	3,0638	-1,365	,173	Red
		Hayır	22	3,1621			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	Evet	482	3,4228	,289	,773	Red
		Hayır	22	3,3586			
	Sosyal Zekâ	Evet	482	3,6263	-,615	,539	Red
		Hayır	22	3,7532			
	Sosyal Beceriler	Evet	482	3,3897	,015	,988	Red
		Hayır	22	3,3864			

H_{2g}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, bir işte çalışma durumu açısından katılımcılar arasında fark vardır.

Bir işte çalışma durumu ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "İşi Dikkate Alma" (p=0,801), "Kişiyi Dikkate Alma" (p=0,173), "Sosyal Güven" (p=0,173), "Sosyal Zekâ" (p=0,539) ve "Sosyal Beceriler" (p=0,988) değişkenlerinin, çalışma durumuna göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği (p>0,05) saptanmıştır.

3.1.5.8 STK'daki Üyelik Süresi ile Kadın STK Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sosyal Yetkinliklerine Yönelik Farklılık Analizi

Tablo 14-STK'daki Üyelik Süresi ile Kadın STK yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Sosyal Yetkinliklerine Kalitesine Etkisine Yönelik F-Testi Bulguları

	Düzeyler	**STK Süre**	**N**	**Ort.**	**f Değeri**	**p Değeri**	**Hipotez**
STK Liderlik	İşi Dikkate Alma	Bir	34	3,4853	,984	,416	Red
		İki	7	3,1048			
		Üç	12	3,4139			
		Beş	16	2,9792			
		Daha Fazla	435	3,3906			
	Kişiyi Dikkate Alma	Bir	34	2,9598	2,760	,027	Kabul
		İki	7	3,2905			
		Üç	12	3,0028			
		Beş	16	3,2250			
		Daha Fazla	435	3,0690			
Sosyal Yeterlilik	Sosyal Güven	Bir	34	3,6144	1,278	,278	Red
		İki	7	2,9524			
		Üç	12	3,5093			
		Beş	16	3,0347			
		Daha Fazla	435	3,4240			
	Sosyal Zekâ	Bir	34	3,8697	2,276	,060	Red
		İki	7	3,4082			
		Üç	12	3,5476			
		Beş	16	3,0357			
		Daha Fazla	435	3,6411			
	Sosyal Beceriler	Bir	34	3,4461	,967	,425	Red
		İki	7	3,2381			
		Üç	12	3,6389			
		Beş	16	2,9583			
		Daha Fazla	435	3,3966			

H_{2h}: Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ile sosyal yetkinlikleri arasındaki ilişkide, STK'daki üyelik süresi açısından katılımcılar arasında fark vardır.

"STK'daki Üyelik Süresi" ile "Kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri" ve "sosyal yetkinlikleri" arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı f testi ile incelenmiştir. Uygulanan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde "İşi Dikkate Alma" ($p=0,416$), "Sosyal Güven" ($p=0,278$), "Sosyal Zekâ" ($p=0,060$) ve "Sosyal Beceriler" ($p=0,425$) değişkenlerinin, STK üyelik süresine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermediği ($p>0,05$) saptanmıştır. Ancak "Kişiyi Dikkate Alma" ($p=0,027$) değişkenlerinin, "STK'daki Üyelik Süresine" göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği ($p<0,05$) saptanmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda, kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin, sosyal etkinliklerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca anket sırasında yapılan değerlendirmelerde STK yöneticilerinin rol model olma davranışları gösterdikleri, bununda üyelerin yöneticileriyle iletişimlerinde olumlu etkileşimlere yol açtığı gözlenmiştir. Bu kapsamda, kadın STK yöneticileri; çalışanların yaptıkları işi dikkate alma ve söz konusu işleri yaparken iletişim kurma konusunda göstermiş oldukları performansın tüm tarafların yararına olduğu görülmüştür. STK üyeleri, yöneticilerinin kendilerine vermiş olduğu değer ve göstermiş olduğu iyi niyetli davranışlar; çalışanların motivasyonunun artmasını ve neticede gerçekleştirilecek olan kurumsal faaliyetlerin daha başarılı olmasına neden olur.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, hipotezlere uygun bir şekilde kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin (İşi Dikkate Almanın), sosyal yetkinlikleri (sosyal güven) üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin, üyelerin motivasyonunu artırdığı ve güven kazanmalarına neden olduğu gözlemlenmiştir. Boal' ın (2001: 26) yapmış olduğu bir araştırma tespitlerimizi desteklemektedir. Şöyle ki onun yapmış olduğu araştırma analizleri sonucunda, liderlik faaliyetlerinde; kararlar alma, faaliyetleri düzenleme, geleceğe ait vizyon oluşturma, örgütsel yapının geliştirmesi gibi uygulamalarda sosyal yetkinliklerin önemli etkisi olduğunu belirtmiştir. Orhei, Nandram ve Vinke de (2015: 95) çalışmalarında; yöneticilerin yetkinliklerinin dört alanda etkili olduğunu bunların sosyal etkinlik, fonksiyonel yetkinlik, üst yetkinlik ve bilişsel yetkinlik şeklinde farklı boyutları olduğunu ve bu yetkinliklere sahip olan yöneticilerin başarılarının farklılık gösterdiğini ifade ederek bulgularımızı desteklemektedir.

Bu tez çalışmasının sonuçları incelendiğinde, kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin (İşi Dikkate Almanın), sosyal yetkinlikleri (Sosyal Zekâ) üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan katılımcılara performansın yöneticiler tarafından dikkate alınması ile ilgili sorularda üyelerin memnun olduklarını ifade edecek şekilde davranışlar gösterdikleri tespit edilmiştir. Koçel, (2014: 264) çalışmasında, işi dikkate alan liderlerin; amaçlanan hedeflere zamanında ulaştığını, amaçları daha rahat tespit edebildiğini, çalışanları kolayca organize edebildiğini ve

iletişimler açısından farklılık gösterdiğine yönelik tespiti de çalışmamızla aynı içeriğe sahiptir.

Bu çalışma için sonuçları incelendiğinde, kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin (Kişiyi Dikkate Almanın), sosyal yetkinlikleri (Sosyal Beceriler) üzerinde negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yukl, (2010: 55) ise çalışmasında farklı görüşte tespitlerde bulunmuş, liderlerin kişiyi dikkate alan davranış biçiminde; çalışanlar arası ilişkilerde iyimser olduğunu, destekleyici uygulamalarda bulunduğunu, problemleri dinlemek için zaman ayırdığını ve önerilere açık olduğunu belirtecek şekilde davrandığını, buna karşılık şimdi dikkate almayan liderlerin çalışanlara karşı daha kapalı olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmamızda elde edilen bulgulara göre Kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinlikleri ilgili ortalamalar incelendiğinde; 35-44 yaş arasında olan bireylerin "İşi Dikkate Alma", "Sosyal Güven", "Sosyal Zekâ" ve "Sosyal Beceriler" değerlerinin diğer yaş gruplarına oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Genç yöneticilerin kurumlara dahil oldukları ilk yıllar öğrenme, oryantasyon, tanışma, çevre ile iletişimleri geliştirme, üyelerle de tanışma süreçleri yaşandığından iş performanslarının çok yüksek olması beklenmektedir. Buna karşılık yöneticilerin iş Hayatında elde ettikleri tecrübeler, Zaman geçtikçe edindikleri çevre onların iş performansını, sosyal becerilerine ve sosyal açıdan gelişmelerini sağladığını ifade etmek mümkündür. Bu araştırmada da yaş ile kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri (İşi Dikkate Alma) ve sosyal yetkinlikler (Sosyal Güven, Sosyal Zekâ, Sosyal Beceriler) arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü fark olduğu tespit edilmiştir. Küçük (2020: 95) araştırmasında ise, yaş faktörüne göre liderlik davranışlarının farklılık gösterdiğini ifade etmiştir diğer bir ortaya çıkan sonuç bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu sonuçlara karşılık, Tin (2020: 85) araştırmasında ise bu çalışmanın bulgularının aksine, yaşa göre liderlik davranışlarının sosyal beceriler açısından farklılık göstermediği sonucuna vardığını ifade edilmiştir.

Bu araştırmada, meslek durumu ile kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri (İşi Dikkate Alma) ve sosyal yetkinlikler (Sosyal Güven, Sosyal Zekâ, Sosyal Beceriler) arasında istatistiksel açıdan fark olmadığı tespit edilmiştir. Kızılöz, Günay ve Durgut

(2021: 77) araştırmasında ise, kurumdaki görevlerine göre göre liderlik davranışlarında katılımcılar arasında istatistik olarak anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Yönetici pozisyonundaki öğretim üyeleri yazılım uzmanları arasında liderlik davranışları bakımından farklılık olduğunu tespit edilmiştir. Korkmaz (2020: 126) ise çalışmasında farklı bir sonuca ulaşmış ve liderlerin çalıştıkları pozisyon durumlarına göre yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir.

Bu araştırmada, kadın STK yöneticilerinin eğitim seviyeleri ile ilgili ortalamalar incelendiğinde; lise ve ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin "işi dikkate alma" değerlerinin lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim almış kişilere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Lise ve ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin işi öğrenme süreçlerinin pratik ağırlıklı, lisans ve daha üstü düzeyde eğitim almış kişilerin ise teorik yapıya daha hâkim olması işi dikkate alma ortalamalarını etkilediğini söylemek mümkündür.

Bu araştırma konusu ile ilgili yapılan analizler sonucunda, eğitim durumu ile kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri (İşi Dikkate Alma) arasında istatistiksel açıdan fark olduğu tespit edilmiştir. Tarakcı (2009: 78) ise araştırmasında, liderlerin eğitim seviyelerine göre yeterlikleri arasında istatistiksel olarak farklılık olmadığını belirtmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, gelir seviyesi ile kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinlikleri (Sosyal Beceriler) arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü fark olduğu tespit edilmiştir. Vural (2019: 57) araştırmasında ise, liderlerin davranışları ile gelir serileri arasında yapılan analizde istatistiksel açıdan farklı olmadığı ifade edilmiştir.

Çocuk sahibi olma ile kadın STK yöneticilerinin sosyal yetkinlikleri (Sosyal Güven) arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü fark olduğu tespit edilmiştir. Gökalp (2008: 108) araştırmasında ise, çocuk sahibi olan kadın yöneticilerin, görevlerini yerine getirme açısından %64 oranında başarılı olduklarını, buna karşılık %52 oranında kadın yöneticilerin çocuk sahibi olmanın kariyeri olumsuz etkilediğini ve %58 oranında kadın yöneticilerin ev hayatındaki sorumluluklarım sosyal etkinliklerini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

Ailedeki çocuk sayısı ile kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri (Kişiyi Dikkate Alma) arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü fark olduğu tespit edilmiştir. Küçük (2020: 13) araştırmasında ise, kadın yöneticilerin cinsel ayrımcılığa ve önyargılı davranışlara maruz kalmalarının, ayrıca çocuk sahibi olmalarına kariyer gelişimlerinde performanslarını düşüreceği sonucuna ulaşıldığı ifade edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre kadın yöneticilerin zaman Her yerleri arasında ikilem içerisinde kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca Palmer (1993: 58) çalışmasında, evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadınların iş hayatındaki başarısında ve kariyer yapmasında önemli engellerden birisi olduğunu belirtmiştir.

Çalışma durumu ile kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ve sosyal yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü fark olmadığı tespit edilmiştir. Yüceol (2018: 76) araştırmasında ise, liderlerin bir işyerinde çalışması veya tecrübeli olması ile risk alma, belirsizliğe tolerans, başarma isteği, yenilikçilik, kendine güvenme konusundaki yeterlilikleri arasında farklılık olmadığını belirtmiştir.

Üyelik süresi ile kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri (Kişiyi Dikkate Alma) arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü fark olduğu tespit edilmiştir. Günel (2019: 74) araştırmasında ise, sivil toplum kuruluşlarında görev alan yöneticilerin yeterlilikleri ile üyelik süreleri arasında istatistiksel açıdan farklılık olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, STK'larda uzun süre üyeliği olan kadın yöneticilerin sezgisel gücünün daha yüksek olduğu karar verme yeteneklerinin daha isabetli olduğu ifade edilmiştir.

ÖNERİLER

- Kadın STK yöneticilerinin liderlik özelliklerinin ve yetkinliklerin geliştirilebilmesi açısından kurumlarda cinsiyet ayrımcılığına izin verilmemelidir.
- Kadın STK yöneticilerin kararlarının üyeler tarafından destek görebilmesi için karşılıklı iyi iletişimler kurulması, ortaklaşa kararlar verilmesi, yeniliklere açık olunması ve üyeler arasında ayrım yapılmaması gereklidir.
- Mobbing uygulamaları kurum çalışanları arasında motivasyon düşüklüğüne ve güven eksikliğine neden olabileceğinden yöneticilerin; kurum içinde meydana gelebilecek her türlü zorlamayı engellemesi, psikolojik baskıları önlemesi, olumsuz davranışları çözüme ulaştırılması; kurumsal başarı için kaçınılmaz olduğu bilinmelidir.
- Kadın STK yöneticilerinin çalışanların yaptıkları işleri önemsemeleri durumunda; kurumsal amaçlara ulaşma, çalışanları kolayca organize edebilme ve ortak karar alabilme avantajını yakalayacaklarını bilmelidirler.
- Kişiyi dikkate alan kadın STK yöneticilerinin, çalışanlara karşı iyimser olma, problemlerini dinleme, çalışanların sorunlarını anlama, önerilere açık olma, fikirlere değer verme ve sorunlara çözüm oluşturma uygulamaları; kurum çalışanlarının desteğini alma ve birlikte başarma şansını artıracaktır.
- Çalışanları arasında; yaş, medeni durum, mesleki konum açısından ayrımcılık gözetmeyen kadın STK yöneticileri çalışanlar arasında olabilecek muhtemel çatışmaları önleyecektir.
- Lisans, yüksek lisans, doktora ve mesleki eğitimlere önem veren kadın STK yöneticilerinin sayısı arttırılmalıdır.
- Kadın STK yöneticileri kendilerine özgü, yetenek, sezgi, duyarlılık, farklı düşünme özelliklerini aldıkları kararlarda uygulayabildikleri ölçüde başarılı olacakları bilinmelidir.

- Kadın STK yöneticilerinin, ev sorumlulukları, çocuk sorumlulukları, genellikle maddi bakımdan bağlı olma durumu söz konusu olabilmektedir. Bu kapsamda ailenin, eşlerin, çocukların, yakın ve akrabaların kadın yöneticilere daha fazla destek vermesi ve anlayışla davranması onların başarılarını daha fazla arttıracaktır.
- Daha sonra yapılacak araştırmalarda konu içeriğine, kadın STK yöneticilerinin liderlik özellikleri ve yeterliklerine ek olarak; üyelerin liderlik özellikleri, üyelerin yeterlilikleri, siyasal gücün etkileri, yasal altyapı, çevresel etkiler, finansal yeterlilik, iş tatmini, motivasyon işyeri verimliliği gibi konular eklenmelidir.

KAYNAKÇA

AFYONOĞLU, M. F. (2021). Konya'da Suriyeli sığınmacılara yönelik hizmet sunan sivil toplum örgütleri. Hak temelli yaklaşım ve hayırseverlik temelli yaklaşım perspektifleri. *Journal of Society & Social Work*, *32(*3), 805-832.

AĞIR, M. (2005). *Sosyal öğrenme kuramı*. İçinde B. Aydın (Ed.). Gelişim ve öğrenme, 229- 257. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

AHMAD, F. (2015). *Modern Türkiye'nin oluşumu*. Çeviren: Y. Alogan, İstanbul: Kaynak Yayınları.

AKAGÜNDÜZ, N. (2006). *İnsan yaşamında özgüven kavramı*. İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları.

AKATAY, A. (2011). Sivil toplum kuruluşları yönetim, yönetişim ve gönüllülük. 2. Baskı, Ankara: Pozitif Matbaa.

AKBAŞ, G., ve KORKMAZ, L. (2017). Kadın yöneticiler: Görünmez engellerin gölgesinde yükselme çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, *4*(2), 73-86.

AKÇAY, A. (2004). *Beden*, *felsefe ansiklopedisi*. Editör: Ahmet Cevizci, İstanbul: Etik Yayınları, 231-237.

AKGÜL, S. K., ve PAZARBAŞI, B. (2010). Türkiye'de kadın STK Web sitelerinin karşılaştırması. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, (10), 94-115.

AKMAN, A. (2014). Liderlik. https://www.alpaslanakman.com/liderlik/(Erişim Tarihi: 5 Ekim 2020).

AKPINAR, Ö. (2017). *Bireysel kalite*. Editör: Hatice Bahtiyar, 1. Baskı, İstanbul: Eğitim İletişim Yayınları.

ALDAIR, J. (2005). *Kışkırtıcı liderlik: büyük liderlerden öğretiler*. Çeviren: Ozaner, P. İstanbul: Alteo Yayınları.

ALEMDAR, Z., ve ÇETİN, E. (2021). Türkiye'de katılımcı demokrasinin güçlendirilmesi: toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi projesi faz II toplumsal cinsiyet eşitliğine erişimde normlar ve standartlar. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği, Ankara: CEİD Yayınları, 2-112.

ALPARSLAN, A. M., BOZKURT, Ö. Ç., ve ÖZGÖZ, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 66-81.

ALTINSOY, H.M.B. (2022). *Kadın sivil toplum kuruluşları*. İlim Kültür Eğitim Vakfı.

ALTIOK, Ö. and SOMERSAN, B. (2015). "Building "a new Turkey": gender politics and the future of democracy," *openDemocracy*, https://www.opendemocracy.net/en/5050/building-new-turkey-gender-politics-and-future-of-democracy/ (Erişim tarihi: 18.07.2022).

ANDERSSON, H. ve BERGMAN, L.R. (2011). The role of task persistence in young adolescence for successful educational and occupational attainment in middle adulthood. *Developmental Psychology,* 47(4), 950-960.

ATAAY, F. (2003). Enerji sektöründe özelleştirme: rekabetçi bir piyasada yönetişim mi?. Düzenlemeden Yeniden Düzenlemeye: Türkiye'de Kapitalizmin Yeniden Yapılanması ve Devletin Rolü, Praksis Dergisi, 9, 221-246.

ATALAY, Z. (2019). Partners in patriarchy: Faith-based organizations and neoliberalism in Turkey. *Critical Sociology*, *45*(3), 431-445.

ATEŞ, B. (2016). Lise öğrencilerinin algılanan sosyal yetkinlik puanlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *9*(1), 185-194.

AUSTIN, G. and KİLBERT, G. (2000). *Healthy Kids resilience module report*. California: California Healthy Kids Program Office WestEd.

AVOLIO, B. J. and WERNSİNG, T. S. (2008). Practicing authentic leadership. *Positive Psychology: Exploring the Best People,* 4, 147–165.

AYDIN, A., ve YILDIZ, M. (2017). 1950-1960 döneminde Türkiye'de kadın hareketlerinin niteliği üzerine bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (33), 50-67.

AYDIN, H. (2015). Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de kadın. *Current Research in Social Sciences*, *1*(3), 84-96.

AZEEM, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, *1*(4), 295-300.

BAILEY, M. J. (2006). More power to the pill: The impact of contraceptive freedom on women's life cycle labor supply. *The quarterly journal of economics*, *121*(1), 289-320.

BALCI, H. (2012). *Sosyal beceri eğitimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

BANDIRMA, C. (2014). *6 farklı liderlik tarzıyla 1 lider*. Mühendisin İK'sı Yayınları.

BANDURA, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review,* 84, 191-215.

BANDURA, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology, 4*(3), 359-373.

BARKAN, Ö. L. (1942). İstila devirlerinin kolonizatör Türk dervişleri ve zaviyeler. *Vakıflar Dergisi,* 2(5), 302-303.

BARUTÇUGİL, İ. (2002). *İş hayatında kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

BASS, B. M., and Stogdill, R. (1981). *Handbook of leadership. theory, research, and managerial*. New York: The Free Press: 3-1149.

BAŞAK, S. (2013). *Toplumsal cinsiyet*. *Sosyolojiye giriş*. Editörler: Beşirli, H. ve Çapcıoğlu, İ. Ankara: Grafiker Yayınları, 211-241.

BAWANY, S. (2016). NextGen leaders for a VUCA world. *Leadership Excellence Essenfials*, *33*(8), 43-44.

BAYER, A. (2019). *Eşlerarası şiddet ve din*. Konya: Çimke Yayınları.

BAYER, A. (2020). Modernleşme sürecinde aile: değişen annelik ve babalık. *Tevilat*, *1*(1), 35-60.

BEBEKOĞLU, G., ve WASTI, A. (2002). *İşyerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları.* Antalya: 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 207-209.

BECERİKLİ, K. and KÖROĞLU, B. A. (2017). STK'ların yerel kapasite geliştirmede ve yerel kalkınmada rolü; Antakya örneği. *Planlama*, 27(2), 129-140.

BECKER, G. S. (1991). *A treatise on the family: Enlarged edition*. Harvard university press.

BERKTAY, F. (2009). Osmanlı-Türk modernleşmesinin etkin ve küskün öznesi: halide edip adıvar. Ferdar Ergut (ed.). II. Meşrutiyeti Yeniden Düşünmek içinde (s.28-37). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

BİLBİL, E.K., and POLAT, A.F. (2021). Kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarında gerçekleştirilen iletişim faaliyetleri. *Selçuk İletişim*, *14*(1), 336-362.

BİLGE, S. S. (2016). Mobbing terimi ve Türk hukuk düzeninde incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *65*(4), 1245-1290.

BİLİŞLİ, Y. ve İŞLER, L. (2019). Medyada kadın temsilleri. *Yeni medya halkla ilişkiler ve iletişim*, Editör: Çiftçi, H. Ankara, 1-218.

BİNGÖL, O. (2017). Bedenin sosyolojisi: nasıl? niçin. *Mavi Atlas*, *5*(1), 86-96.

BOAL, F., (2001). Urban Ethnic Segregation and the Scenarios Spectrum, Paper presented at the International Seminar on Segregation and the City, *Lincoln Institute of Land Policy*

BOBBİO, N. (1999). Sağ ve sol. Bir politik ayrımın anlamı (çev. Zühal Yılmaz), Ankara, Dost Yayınları.

BOLELLİ, M., ve EKİZLER, H. (2020). Karanlık üçlünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz denetimin düzenleyici rolü iktisadi ve idari bilimlerde teori ve araştırmalar Cilt 2, Editör: Mustafa Mete, Ankara: Gece Kitaplığı, 55-82.

BORA, A. (2008). *Sivil toplum kuruluşlari için toplumsal cinsiyet rehberi*. Sivil Toplum Geliştirme Merkezi. Ankara: STGM Yayınları.

BROWN, I. J., and Inouye, D. K. (1978). Learned helplessness through modeling: The role of perceived similarity in competence, *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 900-908.

BRUK-LEE V. (2007). Conflict at Work. İçinde Steven G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (pp. 94-97). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

BUHRMESTER, D., FURMAN, W., WITTENBERG, M. T., and REIS, H. T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social psychology*, *55*(6), 991-1008.

BULTRİNİ, L., MCCALLUM, S. and NEWMAN, (2016). W. IFLA publications: knowledge management in libraries and organizations: theory, techniques and case studies. Berlin/ Boston: De Gruyter Saur.

BURT, E. ve TAYLOR, J.A. (2000). Information and communication technologies: reshaping voluntary organizations? *Nonprofit Management & Leadership*, 11(2), 131-143.

CANDAN, H. ve İNCE, M. (2014). Mobbingden (bezdiri) tükenmişliğe giden yol: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *11*(2), 56-85.

CANSOY, R., ve POLATCAN, M. (2018). Liderlik öz-yeterliği ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *4*(4), 331-342.

CENKER-ÖZEK, I. C. (2017). Antalya'daki sivil toplum kuruluşlarının karşılaştırmalı bir analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 22(4), 1161-1176.

CHIAPPORİ, P. A., & OREFFICE, S. (2008). Birth control and female empowerment: An equilibrium analysis. *Journal of Political Economy*, *116*(1), 113-140.

CLAUSS, J. A., AVERY, S. N. and BLACKFORD, J. U. (2015). The nature of individual differences in inhibited temperament and risk for psychiatric disease: A review and metaanalysis. *Progress in neurobiology*, 127, 23-45.

CLONINGER, C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants: A proposal. *Archives of General Psychiatry*, 44, 573-578.

CLONINGER, C. R., SVRAKİC, D. M. and PRZYBECK, T. R. (1993). A Psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50, 975-990.

COŞKUN, A. (2006). STK'ların stratejik performans yönetiminde yeni bir yaklaşım: Performans Karnesi. *Sivil Toplum*, *4*(15), 103-117.

ÇAHA, Ö., ÇAYLAK, A., ve TUTAR, H. (2013). *TRA2 bölgesi sivil toplum kuruluşları profili.* Ankara: Kars Ardahan Ağrı ve Iğdır İlleri, Serka Yayınları.

ÇAKIR, S. (2011). *Osmanlı kadın hareketi*, İstanbul: Metis Yayınları.

ÇOBAN, B. (2007). Küreselleşme sürecinde demokrasi mücadelesi: sivil toplum kuruluşları ve yeni toplumsal hareketler. IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı, 159-166.

DANIŞ, D., and NAZLI, D. (2019). A faithful alliance between the civil society and the state: Actors and mechanisms of accommodating Syrian refugees in Istanbul. *International Migration*, *57*(2), 143-157.

DEMİR, A. Ş. (2014). Arabuluculuk ile aile içi şiddet ve uzlaşmaya tabi suçların ilişkisi. *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 213-228.

DEMİR, R. (2010). *Liderlik ve motivasyon*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi İşletme Lisans Programı, 1-323.

DEMİRASLAN, Y., and USLUEL, Y. K. (2008). ICT integration processes in Turkish schools: Using activity theory to study issues and contradictions. *Australasian Journal of Educational Technology*, *24*(4), 458-474.

DEMİRBAŞ, A., ve ÖKTEM, M. K. (2013). Kamu yönetiminde bilgi toplumu kapsamında liderlik sorunsalı. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, *4*(7), 92-99.

DERİN, N. (2019). Vizyoner liderliğin kavramsal çerçevesi ve işletmeler için önemi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, 21(2), 114-125.

DİCLELİ, A. B. (2020). *Kadınlar ve liderlik*. KA.DER Yönderlik Araştırması ve Eğitim Programı Matra Programı, İstanbul Hollanda Başkonsolosluğu, 1-26.

DİNER, C., and TOKTAŞ, Ş. (2010). Waves of feminism in Turkey: Kemalist, Islamist and Kurdish women's movements in an era of globalization. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies,* 12(1), 41-57.

DOĞAN, S. (2006). *Personel güçlendirme rekabette başarının anahtarı*. 2. Baskı, İstanbul: Kare Yayınları.

DÖĞÜŞ, S. (2015). Kadın Alplardan Bacıyân-ı Rum'a (Anadolu Bacıları Teşkilatı); Türklerde Kadının Siyasi ve Sosyal Mevkii. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *12*(1), 127-150.

DÖKMEN, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet –sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık Bayii ve Kitabevleri.

DRUCKER, P. F. ve MACIARIELLO, J. A. (2009). *Yönetim*. Çeviren: Gülfidan, İ. İstanbul: Optimist Yayıncılık.

DURSUN, S., ve İŞTAR, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *28*(3), 127-137.

Duvar English, (2020). Istanbul Convention back on Erdoğan's agenda with emphasis on 'family unity'," https://www.duvarenglish.com/istanbul-convention-back-on-turkish-president-recep-tayyip-erdogans-agenda-with-emphasis-on-family-unity-news-55319 (Erişim tarihi: 03.12.2020).

EASTERLY, L., & MIESING, P. (2009). NGOs, social venturing, and community citizenship behavior. *Business & Society*, *48*(4), 538-564.

ECEVİT, Y. (2007). Women's rights, women's organizations and the State. Editör: Zehra F. Kabasakal Arat, *Human rights in Turkey*, University of Pennsylvania Press.

EKİNCİ, H. (2013). Müzik öğretmeni adaylarının solo sahne performansına ilişkin özgüven algılarının bazı değişkenler bakımından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi,* 2(2), 52-64.

ELÇİ, M., EMİNOĞLU, G. M., ŞERİFOĞLU, F. S., AY, Ş. Ç., ve KEÇECİ, A. (2021). Lider Etkinliği ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkiler: Kadın Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, *9*(2), 28-41.

ERAY, T. E. (2017). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: iletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27), 201-213.

ERÇETİN, Ş. Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayınları.

ERÇETİN, Ş. Ş., ve Hamedoğlu, M. A. (2013). *Küreselleşme sürecinde ulusal liderlerin rolleri ve uluslararası izdüşümleri.* Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi (ICENAS 38), Ankara.

ERDEM, Y. T., ve YİĞİT, H. (2010). *Bacıyan-I Rumdan günümüze Türk kadının iktisadi hayattaki yeri*. İstanbul: Altınok Yayınları.

ERDOĞAN, M. (2000). *Demokrasi, laiklik, resmi ideoloji.* Ankara: Liberte Yayınları.

ERDOĞAN, S. (2006). *Sosyal öğrenme kuramı*. Biyoloji Eğitim Ders, 219-235.

ERDOĞAN, S. (2021). Avrupa Birliğinin İstanbul sözleşmesine katılım süreci: yeni bir ulusüstücülük-hükümetlerarasıcılık rekabeti mi?. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, *9*(2), 311-334.

ERDOĞMUŞ, N., ve SAYIN, Z. (2020) *Kurumsal Yönetim El Kitabı*. KYA yayınları: 1, İstanbul.

ERGUN T. (1981) *Türk kamu yönetiminde önderlik davranışları*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No.1991.

ERKAN, H. (1998). *Bilgi toplumu ve ekonomik gelişme*. 4. Baskı, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

ERÖZKAN, A. (2013). İletişim becerileri ve kişilerarası problem çözme becerilerinin sosyal yetkinliğe etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 731-745.

ERYEŞİL, K., ve İRAZ, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk üniversitesi sosyal bilimler meslek yüksekokulu dergisi*, *20*(2), 129-139.

ESENTAŞ, M., IŞIKGÖZ, E., DOĞAN, P. K., ve ŞAHİN, H. M. (2017). Gençlik kampı kadın lider adaylarının özgüven düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *25*(1), 315-328.

EWIG, C. (1999). The strengths and limits of the NGO women's movement model: Shaping Nicaragua's democratic institutions. *Latin American Research Review*, 34(13), 75-102.

FELTZ, D. L. (1988). Self confidence and sport performance. *Exercise And Sports Science Reviews*, 16, 423-458.

FELTZ, D.L. and Payment, C.A. (2005). Self-efficacy beliefs related to movement and mobility, National Association for Kinesiology and Physical Education in Higher Education, Michigan: Michigan State University Press, 54, 24-36.

FERRIS, G. R., PERREWÉ, P. L., and DOUGLAS, C. (2002). Social effectiveness in organizations: Construct validity and research directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 49-63.

FOSTER R. D. ve AKDERE, M. (2006). Effective organizational vision: ımplications for human resource development. *Journal of European Industrial Training*, *31*(2), 100-111.

FREIRE, P. (2013). *Ezilenlerin pedagojisi.* Çeviren: Dilek Hattatoğlu, Erol Özbek. 9. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

GARDİNER, M., and TİGGEMANN, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-and female-dominated industries. Journal of occupational and organizational psychology, 72(3), 301-315.

GAZİOĞLU, E. (2010). Mobilizing for women's organizations: women activists' perceptions of activism and women's organizations in Turkey. *Feminist Eleştiri Dergisi*, 3(1), 72-82.

GECİKLİ, F. (2012). Liderlik ve duygusal zekâ: Mustafa Kemal Atatürk örneği. *Atatürk İletişim Dergisi*, (3), 19-38.

GEDVILIENE, G. (2014). The case of Lithuania and Belgium: Teachers and students'social competence. *European Scientific Journal. 10*(13),181-294.

GENÇ, S. (2020). Sivil Toplum kuruluşları ve eğitim. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi,* 4(4), 127-141.

GIROMINI, L., DE CAMPORA, G., BRUSADELLI, E., D'ONOFRIO, E., ZENNARO, A., ZAVATTINI, G. C., and LANG, M. (2016). Validity and reliability of the interpersonal competence questionnaire: Empirical evidence from an Italian study. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 38, 113–123.

GOLEMAN, D. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review S. March-April.

GOLEMAN, D. (2005). *İşbaşında duygusal zeka*, İstanbul: Varlık Yayınları 4.

GÖKALP, İ. E. (2008). Türkiye'de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.

GÖNENÇ, A. A. (2001). Sivil toplum düşünsel temelleri ve Türkiye perspektifi. İstanbul: Altkitap Yayınevi.

GÜLEÇ, M. M. (2018). Derneklerin kuruluş yönetim ve faaliyet alanlarında kadınların rollerine ilişkin sosyolojik bir değerlendirme. *1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi Bildiriler Kitabı, 9-11 Nisan 2018, İstanbul*, 407-415.

GÜLTEKİN, B., ve BİTİRİM, S. (2006). AB sürecinde sivil toplum kuruluşlarının stratejik açıdan değerlendirilmesi. *Sivil Toplum: Düşünce & Araştırma Dergisi*, *4*(16), 71-89.

GÜMÜŞ, K. (2004). Yakın tarihimizde STK hareketinin gelişimi ve kamu sivil toplum kuruluşları ilişkisi. *Savunuculuk ve Politikaları Etkileme Konferans Yazıları*, *3*, 1-35.

GÜNEL, B. (2019). Benlik saygısı ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (sivil toplum kuruluşu üyesi kadınlar üzerine bir araştırma) (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

GÜNGÖR, F., ve Çölgeçen, Y. (2013). STK'larda gönüllü yönetimi ve motivasyonun performansa etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, *8*(3), 163-187.

GÜRKAN, S. (2017). Türkçe çocuk dergilerinde toplumsal cinsiyetin oluşturulma stratejileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 44, 510-537.

GÜZEL, M. (2002). Türkiye'de sol, sosyalizm ve islamcılık. *Tezkire,* 26, 29-46.

GYENSARE, M., ARTHUR, R., TWUMASI, E. and AGYAPONG, J.A (2019). Leader effectiveness–the missing link in the relationship between employee voice and engagement. *Cogent Business & Management.* 6(1), 1-20.

HALTON, A. M (2017). Intentional change theory, coaching and leader effectiveness. *Master of Business (Research). Queensland University of Technology,* 1-168.

HEBERT-MYERS, H., GUTTENTAG, C. L., SWANK, P. R., SMITH, K. E., and LANDRY, S. H. (2006). The importance of language, social, and behavioral skills across early and later childhood as predictors of social competence with peers. *Applied Developmental Science*, *10*(4), 174-187.

HİATT, C., LAURSEN, B., MOONEY, K.S., and RUBİN, K.H. (2015). Forms of friendship: A person-centered assessment of the quality, stability, and outcomes of different types of adolescent friends. *Personality and Individual Differences*. 77, 149-155.

HİLEMAN, R. (2014). *Defining feminism in a digital age*. LIBR 281, Community Informatics. 1-12.

HOUSE, R. J. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3(4), 81-97.

HOWES, C., and RİTCHİE, S. (2002). A matter of trust: Connecting teachers and learners in the early childhood classroom. New York: Teachers College Press.

HRBACKOVA, K., and VAVROVA, S. (2015). Self-regulation in children and minors in institutional care. *International Education Studies*, 8(5), 139-149.

İÇDUYGU, A., MEYDANOĞLU, Z. ve SERT, D. Ş. (2011). Türkiye'de sivil toplum: Bir dönüm noktası. Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV).

İLKKARACAN, İ. (2010). Emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru: iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları. İTÜ BMT-KAUM, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği.

İRVEN, Ö., ve ŞENLER, B. (2017). İlkokul 4. sınıf öğrencilerinin fen bilimleri dersine yönelik motivasyonel inançları ve öz-düzenleme becerileri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 367-379.

JAMES, W. (1890). The prıncıples of psychology, America, (aktaran) Aydın, A. R. (2004). Din ve psikoloji üzerine. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 5(1), 15-29.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.ksgm.gov.tr/ esitlik/ html, (Erişim tarihi: 19.02.2021).

KANDIYOTI, D. (2011). Disentangling religion and politics: Whither gender equality?. *IDS Bulletin*, *42*(1), 10-14.

KAP, D. (2020). Sivil toplumun "en etkili hareketinin" özneleri: kadınlar. Sivil Toplum ve Medya Çalışmaları Derneği.

KARAKAŞ, S. ve ARKAR, H. (2012). Depresyon ve kaygının yordayıcısı olarak mizaç ve karakter boyutları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 27(69), 21-30.

KARAKİRAZ, A. ve KUTANİS, R. (2013). *Gönüllü kuruluşlarda liderlik*. Ankara: Gazi Kitap Evi.

KARDAM F. (2005). Turkey's engagement with global women's human rights. Londra: Ashgate Publishing.

KARTA, N. (2015). İlk çağlardan günümüze kadının konumu. Dünyada ve Türkiye'de Kadın ve Şiddet,(Ed: Korkmaz, M., Demiray, E., Sevil, Ü., Hablemitoğlu, Ş., Taşkıran, Y.) Nobel Yayınları, Ankara.

KARTA, N. (2016). The Economic Activities of Women in Ottoman Empire. *Journal of Economics Finance and Accounting*, *3*(2), 142-155.

KAYA, A. (2018). A prayer in organizational silence: becoming a Woman in Cylanpinar. Editör: Özsel, K. T. *İdeoloji ve Animasyon: Rafadan Tayfa Örneği*. Düzenleme Kurulu Başkanı, 2-242.

KAYACAN, K., ve SELVİ, M. (2017). Öz düzenleme faaliyetleri ile zenginleştirilmiş araştırma-sorgulamaya dayalı öğretim stratejisinin kavramsal anlamaya ve akademik öz yeterliğe etkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *25*(5), 1771-1786.

KILIÇER, K., ve ODABAŞI, F. H. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *38*(38), 150-164.

KIRILMAZ, S. K. (2013). Sosyal girişimcilerin girişimcilik ve dönüştürücü liderlik algılarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(1), 103-128.

KIZILÖZ, Ö., GÜNAY, G. Y., ve DURGUT, A. İ. (2021). Girişimcilerin liderlik davranışlarının sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik algıları ile olan ilişkisi: teknoparklardaki şirket sahipleri üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, *16*(1), 62-79.

KİH-YÇ, (2018). Dönüm noktaları. Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ).

KOCA, K.Y. (1998). *Osmanlı'da kadın ve iktisat*. İstanbul: Beyan Yayınları.

KOÇ, M. (2003). Gelişim ve din psikolojisi açısından ergenlik dönemi. *EKEV Akademi Dergisi*, *7*(15), 15-16.

KOÇEL, T. (2014). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda. Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, İstanbul: Beta Yayınevi.

KORKMAZ, Ö. (2020). Proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri (Master's thesis, Kırıkkale Üniversitesi).

KÖKEN, A. H., ve BÜKEN, N. Ö. (2018). XIII. yüzyılda güçlü bir toplumun gelişmesine katkı sunan Fatma Bacı ve dünyanın ilk kadın örgütlerinden: Bacıyân-ı Rûm (Anadolu Bacılar Teşkilatı). *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, *8*(2), 113-119.

KÖKER, L. (2000). Sivil toplum modern devletle karşıtlık oluşturmaktadır. *Sivil Toplum*, 10, 117- 119.

KUMAR, N. (2009). Organizational behaviour: a new look concept; Theory & Cases. Himalaya Publishing House.

KURNAZ, Ş. (1991). *Cumhuriyet öncesi Türk kadını*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

KURT, Ö. (2020). *Ev işi yapmak çocukları geliştiriyor*. https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ omur-kurt/ev-isi-yapmak-cocuklari-gelistiriyor-41523943 (Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2020).

KUZULU, E., KURTULDU, S., ve ÖZKAN, G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, *2*(1), 88-127.

KÜÇÜK, Y. (2020). Okul Müdürleri Liderlik Davranışlarının Meslek Öğretmenlerinin Performansına Etkisi (Gölbaşı İlçesi Mesleki ve Teknik Okullar). *Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.

LEWIS, D. (2009). *Nongovernmental organizations, definition and history*. In Anheier H. K., Toepler S. (eds) International encyclopedia of civil society. New York: Springer, 1056-1062.

LIANOS, P. G. (2015). Parenting and social competence in school: The role of preadolescents' personality traits. *Journal of Adolescence*, 41, 109-120.

LOMBARDO, M. M., and EICHINGER, R. W. (2009). *FYI: For your improvement: A guide for development and coaching*. Lominger International. 5th Ed., Korn/Ferry Company.

MADANCHIAN, M., HUSSEIN, N., NOORDIN, F., and TAHERDOOST, H (2017). Leadership effectiveness measurement and its effect on organization outcomes. *Procedia Engineering*, 181, 1043-1048.

MANKE, B., and PİKE, A. (2003). Combining the social relations model and behavioral genetics to explore the etiology of familial interactions. *Marriage & Family Review*. 33, 179–203.

MARSHALL, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Çeviren: Osman Akınay, Derya Kömürcü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

MCDONALD, K. L., MALTI, T., KILLEN, M., and RUBIN, K. H. (2014). Best friends' discussions of social dilemmas. *Journal of Youth and Adolescence*. 43(2), 233-244.

MERT-ŞENCAN, M. N., İBİCİOĞLU, H., ve KARABEKİR, M. (2015). Kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Türkiye'deki kadın rektörler üzerine bir içerik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 20(1), 241-259.

MOROĞLU, N. (2016). Uluslararası ve ulusal hukukta kadının insan hakları. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin Kuruluşunun 20. Yılı Armağanı Özel Sayı, 13(1), 285-317.

NAZLI, A. (2005). Görünmeyen beden'den 'görünen beden'e: beden sosyolojisi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 71-87.

NORTHOFF, G., and STANGHELLİNİ, G. (2016). How to link brain and experience? Spatiotemporal psychopathology of the lived body. *Frontiers in Human Neuroscience*, *10*, 172-187.

ODOM, S.L., MCCONNEL, S.R., and BROWN. W.H. (2008). *Social Competence of Young Children: Risk, Disability and Intervention.* USA: Paul. H. Brookes.

OKTAR, T. (1998), Osmanlı toplumunda kadının çalışma yaşamı, Osmanlı kadınları çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

OKUMUŞ, E. (2009). Bedene müdahalenin sosyolojisi. *Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 2, 1-15.

ONAY, M. ve HEPTAZELER, O. (2014). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *6*(2), 73-85.

ORHEI, L. E., NANDRAM, S. S. and VINKE, J. (2015). Social entrepreneurship competence: evidence from founders of social enterprises in Romania. *Int. J. Entrepreneurship and Small Business,* 25(1), 80-105.

OZMAN, M., and FİNDİK, D. (2008). *Friends or Foes? A Network Approach to the Relations among Women's Organizations in Turkey* (No. 0804). STPS-Science and Technology Policy Studies Center, Middle East Technical University.

ÖLÇER, F. (2005). Departmanli mağazalarda motivasyon üzerine bir araştirma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-26.

ÖZBİLGEN, E. (2010). Bütün yönleriyle Osmanlı: Adab-ı Osmaniyye: devlet, kurumlar, toplum, şehir, aile, birey, bilim, sanat, kültür, ticaret, sanayi, teknoloji. İstanbul: İz Yayıncılık.

ÖZDEMİR, S. (2004). Kâr gütmeyen kuruluşlar (KGK) ve sosyal refahın sağlanmasında artan rolü: küresel demokrasinin gelişmesi ve katılım sağlanması açısından sivil toplum kuruluşları. *I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*, No: 48, 4-6 March, 129–161.

ÖZKAZANÇ, A. (2002). Kadınlar ve yoksulluk. kadın ve yoksulluk konulu çalışma grubuna sunsulan bildiri. *5. Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı: Yoksulluk ve İnsan Hakları*, 15-17, ÜRGÜP.

ÖZMETE, E. ve EKER, İ. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, *3*(2), 1-23.

ÖZMUTAF, N. M., and AKTEKİN, E. (2014). Sivil toplum kuruluşlarında bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler çerçevesinde insan kaynakları yönetimi fonksiyonları: yönetici ve üye perspektifi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *21*(1), 191-204.

PALMER M. (1993), *Yönetimde Kadınlar*, Rota yayınları: İstanbul.

PERVİN L. A., and JOHN, O. P. (2001). *Theory and research, eighth edition*. New York: John Wiley &Sons Inc.

PEZZİNİ, S. (2005). The effect of women's rights on women's welfare: Evidence from a natural experiment. *The Economic Journal*, *115*(502), 208-227.

PHİLLİPS, A. (2002). *Does feminism need a conception of civil society?* In Alternative Conceptions of Civil Society, ed. S. Chambers and W. Kymlicka. Princeton, NJ: Princeton University Press.

ROTHBART, M. K., AHADI, S. A., and EVANS, D. E. (2000). Temperament and personality: Origins and outcomes, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 122-135.

SAARNI, C. (1999). *The development of emotional competence*. New York: Guilford Press.

SANCAR, S. (2013). Türkiye'de kadın hareketinin politiği: tarihsel bağlam, politik gündem ve özgünlükler. KASAUM Yayınları.

SARAN, N. (1972). Sosyal antropolog gözüyle toplumumuzda kadın. Sosyal Antropoloji ve Etnoloji Dergisi, 1, 2-26.

SARIÇAM, H., AKIN, A., AKIN, Ü., ve ÇARDAK, M. (2013). Algılanan sosyal yetkinlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Academic Social Science Studies,* 6(3), 591-600.

SEVİMLİ, F., ve İŞCAN, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, *5*(1), 55-64.

SHUJJA, S., MALIK, F., and KHAN, N. (2015). Social competence scale for adolescents (SCSA): Development and validation within cultural perspective. *Journal of Behavioural Sciences, 25*(1), 59-77.

SINGH, K. (2014). Servant leadership in non-governmental organizations (NGOs). *Journal of Administrative Science*, *11*(1), 1-11.

SİRMAN, N. (1989). Feminism in Turkey: A short history. *New perspectives on Turkey*, *3*, 1-34.

SOYSAL, A. (2010). Türkiye'de kadin girişimciler: engeller ve firsatlar bağlaminda bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *65*(01), 83-114.

ŞAHİN, A. (2016). Postmodern çağda ahilik. İstanbul: Nobel Yayınları.

ŞAHİN, E. E. ve GİZİR, C. A. (2013). Kişilerarası yetkinlik ölçeği-kısa formu: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 144-158.

ŞAHİN, F. (2012a). Women's rights in Turkey. *Turkish Policy Quarterly*, *11*(1), 39-46.

ŞAHİN, M. C. (2012b). Demokrat Parti dönemi Türkiye'sinde din, siyaset ve eğitim ilişkileri. *Religion, Politics and Education Affairs in the Period of the Democratic Party). Toplum Bilimleri*, *6*(12), 31-54.

ŞENTÜRK, F. K., DURAK, M., YILMAZ, E., KABAN, T., KÖK, N., ve BAŞ, A. (2016). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının bireysel yenilikçiliğe etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *8*(17), 173-198.

ŞİMŞEK, M. Ş. AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitapevi.

ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., ve AKGEMCİ, T. (2015). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Eğitim Yayınevi.

T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, (2020). Derneklere İlişkin İstatistikler. https://www.siviltoplum.gov.tr/ dernek-sayilari/./ (Erişim Tarihi: 22 07 2022).

T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü, (2019). Yeni Vakıfların Hedef Kitlesi 2017. https://www.vgm.gov.tr/. (Erişim Tarihi: 22 07 2022).

TABAK, A., YALÇINKAYA, H., ve ERKUŞ, A. (2007). *Liderlik kavramına tarihsel bir bakış*. 21nci Yüzyılda Rusya, AB ve Türkiye'den Yansımalar, İstanbul: Türkmen Yayıncılık.

TAMER, M. G. (2010). Tarihsel süreçte sivil toplum. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, *27*(1), 89-105.

TARAKCI, U. A. (2009). Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller ve Bu Stillerin Öz Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TAŞ, S. (2017). Teknik öğretmenlerin kullandıklandıkları örgütsel güç kaynakları (Süleyman Demirel üniversitesi teknik eğitim fakültesi örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 27*(2), 141-164.

TAŞKIRAN, T. (1973). *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları*. Ankara: Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları.

TIN, G. (2020). Algılanan Liderlik Tiplerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü*.

TOCQUEVILLE, A. (1994). *Amerika'da demokrasi*. (Çev: İ. Sezal, F. Dilber). Ankara: Yetkin Yayınları.

TOKMAK, Y. (2000). *Kadının sosyal yaşama katılımı ve siyasal mobilizasyonu.* Kadının Sosyal Hayatını Araştırma ve İnceleme Derneği, Ankara: KASAİD Yayınları.

TOKSÖZ, F. (2008). *İyi yönetişim el kitabı*. İstanbul: TESEV Yayınları.

TOPRAK, T., ve DAVULCU, E. (2018). Türk inkılâplarının ve cumhuriyetin çocuklara mizahî dille anlatımı: afacan gazetesi üzerine bir inceleme. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, *5*(17), 81-95.

TUĞRUL, C. (1999). Duygusal zeka. *Klinik Psikiyatri*, *1*, 12-20.

TÜRKKAHRAMAN, M., ve ŞAHİN, K. (2010). Kadın ve kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 75-88.

TÜSEV, (2015). Sivil toplum izleme raporu 2013-2014. İstanbul: TÜSEV, Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı Yayınları.

UÇAKTÜRK, T., UÇAKTÜRK, A., ve ÖZKAN, M. (2009). Yerel yönetimlerde sosyal sorumluluk bağlamında sosyal belediyecilik: Biga Belediyesi örneği. *VI. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*.

UĞUR, U. ve SARIOĞLU-UĞUR, S. (2021). Kurumsal Vatandaşlık ve Liderlik Tarzı İlişkisi: Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *19*(Armağan Sayısı), 263-272.

UĞURLU, O. ve HOVARDAOĞLU, S. (2011). Liderlik davranışının değerlendirilmesinde liderin cinsiyeti, değerlendiren kişinin cinsiyeti ve liderlik stili arasındaki ilişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 14-27.

URHAN, B. (2014). *Sendikasız kadınlar kadınsız sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

URL, 1. https://esitlikadaletkadin.org/cinsiyet-esitliginin-100-yuzu-arasinda-tanidik-bir-yuz-feride-acar/ (Erişim tarihi: 19.07.2022).

URL, 2. https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/insan-haklari-ep02-03-202115-14. Pdf (Erişim tarihi: 18.07.2022).

URL, 3. https://ilke.org.tr/sta/images/air_sivil_toplum_2010_2020_online1.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2022).

URL, 4. https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-yillara-gore-uye-sayilari (Erişim Tarihi: 10.02.2022).

URL, 5. https://www.siviltoplum.gov.tr/uyelerin-meslek-dağilimi (Erişim Tarihi: 10.02.2022).

URL, 6. https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari (Eriş im Tarihi: 10.04.2022).

URL, 7. https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarina-gore-dagilimi (Erişim Tarihi: 10.04.2022).

UYSAL, H. ve AKMAN, B. (2016). Sosyal yetkinlik ve davranış değerlendirme ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 419-446.

VURAL, M. (2019). Yönetim bilişim sistemleri bölümü mezunlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).

WAINWRIGHT, H. (1984). *Eylemde birliğe doğru*. Çeviren: Emel Çetin Özgül, İstanbul: Eğitim İletişim Yayınları.

WALKER, A. (2004). Priorities, strategies and challenges: Proactive leadership in multi-ethnic schools. National College for School Leadership, 1-24.

YANGİL, F. M. (2016). Bilgi toplumunda liderlik: Sürdürülebilir liderlik. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 128-143.

YARAMAN, A. (2001). *Resmi tarihten kadın tarihine*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

YATKIN, A. (2007). Toplam kalite yönetiminde liderlik: liderlikte kalite. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *9*(1), 126-147.

YATKIN, A. (2008). Avrupa birliği üyelik sürecinde sivil toplum kuruluşları: güçlü sivil toplum kuruluşları. *Avrupa Birliği Üyesi Türkiye, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 2, 29- 38.

YAZICIOĞLU, Y., ve ERDOĞAN, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık, 49, 1-50.

YEĞEN, M., KEYMAN, E. F., ÇALIŞKAN, M. A. ve TOL, U. U. (2010). Türkiye'de gönüllü kuruluşlarda sivil toplum kültürü. Yaşama Dair Vakfı (YADA).

YENTÜRK, N., VE BAHÇECİ, D. (2014). *Şebeke: Türkiye'de gençlerin katılımı*. İstanbul: KONDA Araştırma ve Danışmanlık Yayınları.

YILDIZ, S. (2022). *Müzede kadın*. 2. Internatıonal Marmara Scıentıfic Research And Innovatıon Congress, 19-20/04/2022, 358-376.

YILMAZ, A., ve AKDENİZ, B. (2020). Sivil toplum kuruluşlarında başarıya götüren yönetim ve liderlik özelliklerine ilişkin bir inceleme. *Türk İdare Dergisi*, (490), 325-362.

YİĞİT, R. (2000). Klinik sorumlu hemşirelerinin liderlik davranışları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 4 (1), 21-32.

YUKL, G. (2018). *Örgütlerde liderlik* Ç. Şahin ve R. Baltacı, Ed., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

YUKL, G. A. (2010). *Leadership in Organizations* (7. Baskı). New Jersey: Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River

YÜCEOL, N. (2018). Girişimcilik eğitimi alan kişilerin girişimci kişilik özellikleri ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

ZOERAM, Z.A., JAWAN, J.A., and FEE, L.Y. (2010). The pistemology of the concept of civil society in the west and Iranian ınterpretations. *Canadian Social Science*, 6(4), 42-55.

ZUCKERMAN, M. (1996). The psychobiological model for impulsive unsocialized sensation seeking: A comparative approach. *Neuropsychobiology*, 34, 125–129.

EKLER

EK A: Demografik Bilgiler

1. Yaşınız

a. ( ) 25'ten küçük b. ( ) 26-34 arası c. ( ) 35-44 arası d. ( ) 45-54 arası e. ( ) 55 veya üzeri

2. Mesleğiniz

a. ( ) Memur b. ( ) İşçi c. ( ) Emekli d. ( ) Serbest Meslek e. ( ) Diğer

3. Eğitim düzeyiniz

a. ( ) İlkokul b. ( ) Orta c. ( ) Lise d. ( ) Ön lisans e. ( ) Lisans f. ( ) Yüksek Lisans g. ( ) Doktora

4. Gelir Düzeyiniz

a. ( ) 2.000 TL altı b. ( ) 2001 TL – 4.000 TL arası c. ( ) 4.000 TL – 6.000 TL

d. ( ) 6.000 TL üstü

5. Çocuğunuz var mı?

a. ( ) Evet b. ( ) Hayır

6. Evet ise kaç tane?

a. ( ) Bir b. ( ) İki c. ( ) Üç d. ( ) Dört e. ( ) Beş f. ( ) Daha fazla

7. Çocuklarınız dışında evde bakmakla yükümlü olduğunuz biri var mı?

a. ( ) Evet b. ( ) Hayır

8. Şu anda çalıştığınız düzenli bir iş var mı?

a. ( ) Evet b. ( ) Hayır

9. Kaç yıldır STK üyesiniz?

a. ( ) Bir b. ( ) İki c. ( ) Üç d. ( ) Dört e. ( ) Beş f. ( ) Daha fazla

EK B: STK Liderlerinin Davranışlarını Betimleme Ölçeği (Yiğit, 2000: 22).

Sorular, STK liderlik davranışlarının belirlenmesine yönelik olup, soruları dikkatlice okuyup, düşüncelerinize en uygun olan seçeneği 1,2,3,4,5, sayılarından birisini işaretleyerek belirleyiniz. **Not**: Aşağıdaki "örgüt" terimiyle, üye olduğunuz sendika, dernek vb. sivil toplum kuruluşları anlatılmaktadır. "**Üstler**" terimi ise, söz konusu örgüt biriminde çalışan ve doğrudan doğruya sizi denetim ve gözetim altında bulunduran üstünüz anlamına gelmektedir (müdür, STK başkanı gibi). "**Astlar**" terimi ise, bu liderin buyruğu altında olan sizi ve diğer arkadaşlarınızı gösterir.		KesinlikleKatılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
A. İŞİ DİKKATE ALMA						
1.	Yöneticim yapılan isler hakkında kendisine sürekli olarak bilgi verilmesini ister.	1	2	3	4	5
2.	Emrinde çalışanlardan birisi iyi bir is yaptığı zaman takdir ettiğini belirtir.	1	2	3	4	5
3.	Yapılacak isleri sıraya koyar ve ne zaman yapılacaklarını planlar.	1	2	3	4	5
4.	Yeni fikirlerinin kabul ve uygulama kabiliyeti olup olmadığını araştırır.	1	2	3	4	5
5.	Bizlerle yaptığı toplantılarda dostça sakalar ve dostça yorumlar yapar.	1	2	3	4	5
6.	Bizlere her türlü olay hakkında bilgi verir.	1	2	3	4	5
7.	Bizlerle birlikte ekip çalışması yapar.	1	2	3	4	5
8.	Bizim çalışma tempomuza karışmaz.	1	2	3	4	5
9.	Kurumu eleştirilere karsı savunur.	1	2	3	4	5
10.	Herkesi kendince en iyi olduğuna inandığı şekilde iş yapmasında serbest bırakır.	1	2	3	4	5
11.	Astlarının aldığı kararlar üzerinde bilgi sahibi olmak ister.	1	2	3	4	5
12.	Eleştiride bulunduğu zaman nedenlerini açıklar.	1	2	3	4	5
13.	Mevcut uygulamalarda yenilik yapılması gereği üzerinde durur.	1	2	3	4	5
14.	Astlarından örgütün kurallarına uymalarını bekler.	1	2	3	4	5
15.	Kendisine "hanımefendi" ya da "müdür bey" denmesi yerine adıyla, örneğin"Ahmet Bey" şeklinde hitap edilmesini ister.	1	2	3	4	5
16.	Bizleri daha önce tartışılmış sorunları yeniden tartışmak için bir araya getirir.	1	2	3	4	5
17.	Bizleri örgüt içinde ve dışında kişisel olarak mutlu görmek ister.	1	2	3	4	5
18.	Onun için ne miktar is çıkarıldığı önemlidir.	1	2	3	4	5
19.	Kurum dışındaki kişilere örgütünün ne kadar önemli olduğunu belirtir.	1	2	3	4	5
20.	Görevlerimizi bize danışmadan değiştirir.	1	2	3	4	5
21.	Kurumdaki gelişmeler hakkında sürekli olarak bilgi edinir.	1	2	3	4	5
22.	Gerektiği zaman odalarımıza gelerek, başkalarının yanında överek vb. bizi onurlandırır	1	2	3	4	5
23.	Ne yapılması gerekliyse önceden hesaplar.	1	2	3	4	5
24.	İşlerin yapılma usullerindeki değişmelere karsı direnme gösterir.	1	2	3	4	5
25.	Her şeyi kendine yontar.	1	2	3	4	5
26.	Üyelerin birbirleriyle haberleşmelerini kolaylaştıracak olanakları sağlar.	1	2	3	4	5
27.	Üyelerin bir ekip halinde çalışmasını teşvik eder.	1	2	3	4	5
28.	Üyelerinden yapabileceklerinden fazlasını ister.	1	2	3	4	5
29.	Örğüt dışındaki davranışlarında, örgütün tek temsilcisi gibi hareket eder.	1	2	3	4	5
30.	Üyelerinin belli konularda kendisine yol göstermelerini anlayışla karşılar.	1	2	3	4	5
B. KİŞİYİ DİKKATE ALMA						

31.	Her isten kimin sorumlu olduğunu bilir.	1	2	3	4	5
32.	Kişiyi eleştirmektense belirli bir hareketi eleştirir.	1	2	3	4	5
33.	Standart usullerin kullanılmasını teşvik eder.	1	2	3	4	5
34.	Faaliyetlere önayak olan ilk kişi odur.	1	2	3	4	5
35.	Bizlere adlarımızla hitap eder.	1	2	3	4	5
36.	Astlarına kendilerinden ne beklediğini söyler.	1	2	3	4	5
37.	Ortaya dedikodular çıktığında önlemeye çalışır.	1	2	3	4	5
38.	Belli bir süre içinde, elde bulunan, yapılması gerekli iş miktarını bizlere bildirir.	1	2	3	4	5
39.	Kurum için özel avantajlar sağlamaya çalışır.	1	2	3	4	5
40.	Üyelerine danışmadan iş görür.	1	2	3	4	5
41.	Bir plana dayanmadan çalışır.	1	2	3	4	5
42.	Üzerinde tartışma yapılamayacak bir tarzda konuşur.	1	2	3	4	5
43.	Kendisiyle konuşurken rahat olmamızı sağlar.	1	2	3	4	5
44.	Üyeleri arasında meydana gelen ihtilaflardan haberi olur.	1	2	3	4	5
45.	Kişisel sorunlarımızı bizlerle tartışır.	1	2	3	4	5
46.	Hata yapan üyenin “tepesine biner.”	1	2	3	4	5
47.	Kendini sevilmeyen kişi yapacağını bilse de kurumunu savunur.	1	2	3	4	5
48.	Çok çalışarak astlarına örnek olmak ister.	1	2	3	4	5
49.	Kuruma mal olmuş faaliyetlerin astlarınca ferdi olarak eleştirilmesini istemez.	1	2	3	4	5
50.	Kurumda değişim yapmaya ve yeniliklere karsı isteklidir.	1	2	3	4	5
51.	Üyelerini değerlendirmede standart bir yöntem kullanır.	1	2	3	4	5
52.	Bizlerin örgüt içi kararlara katılmamızı sağlar.	1	2	3	4	5
53.	**STK’**daki yerinin ve ağırlığının astlarınca anlaşıldığından emin olmak ister.	1	2	3	4	5
54.	Çeşitli konularda astlarının ne düşündüklerinden ve ne hissettiklerinden haberi olur.	1	2	3	4	5
55.	Astlarınca ve örgütçe düzenlenen sosyal faaliyetlere katılır.	1	2	3	4	5
56.	Belirli bir işi iyi yapan astını tanıtır.	1	2	3	4	5
57.	Kuruma yardımcı olabilecek kişilerle temas kurar.	1	2	3	4	5
58.	Yapılan işin miktarından çok kalitesine önem verir.	1	2	3	4	5
59.	Söz verdiği şeyleri yerine getirir.	1	2	3	4	5
60.	Yeni fikirleri kabulde aceleci davranmaz.	1	2	3	4	5

EK C: Sosyal Yeterlilik Ölçeği **(**Şahin, & Gizir, 2013: 157), (Buhrmester, vd.,1988: 994)

Aşağıdaki sorular, sosyal yeterlilik ile ilgili görüşlerinizin alınmasına yönelik olup, lütfen cevap vermeden önce soruları dikkatlice okuyup, düşüncelerinize en uygun olan seçeneği 1,2,3,4,5, sayılarından birisini işaretleyerek belirleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
SOSYAL GÜVEN					
1. Çok iyi tanımadığım biriyle konuşmaya başladığıma eminim.	1	2	3	4	5
2. İlginç bulduğum bir konuyu tartışan bir grup insana fikrimi ifade etmekten eminim.	1	2	3	4	5
3. Yakın zamanda tanıştığım birinin arkadaşlarımla rahat hissetmesine yardımcı olmaktan eminim.	1	2	3	4	5
4. Bir etkinlik düzenlemeye yardımcı olmak için gönüllü olduğumdan eminim.	1	2	3	4	5
5. Duygularımı başkasına ifade edeceğimden eminim.	1	2	3	4	5
6. Muhtemelen kimseyi tanımayacağım etkinliklere veya sosyal etkinliklere güvenle gidiyorum.	1	2	3	4	5
7. İhtiyacım olduğunda insanlardan güvenle yardım istiyorum.	1	2	3	4	5
8. Herkesin birbirini tanıdığı bir gruba güvenle katılabilirim.	1	2	3	4	5
9. Tanıştığım birini arayacağımdan eminim ve daha iyi tanımak istiyorum.	1	2	3	4	5
SOSYAL ZEKA					
10. Diğer insanların davranışlarını ve tepkilerini tahmin ediyorum.	1	2	3	4	5
11. Çoğu zaman başkalarının seçimlerini anlamanın zor olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
12. Başkalarının duygularını anlıyorum.	1	2	3	4	5
13. Ne düşündüğümü söylediğimde insanlar genellikle kızgın veya sinirli gibi görünüyor (-)	1	2	3	4	5
14. İnsanları öngörülemez buluyorum (-).					
15. Farkında olmadan sık sık başkalarını incittim (-).					
16. Başkalarının ifadeleri, vücut dilleri vb.					
SOSYAL BECERİLER					
17. Yeni durumlara girmekte ve insanlarla ilk kez tanışmakta iyiyimdir.	1	2	3	4	5
18. Diğer insanlarla geçinken zorlanıyorum (-).	1	2	3	4	5
19. Başkalarını iyi tanımam uzun zaman alıyor (-).	1	2	3	4	5
20. Bir konuda haklı olduğumdan eminsem, başkalarının argümanlarını dinleyerek fazla zaman kaybetmem (-)	1	2	3	4	5
21. Birini eleştirmeden önce, onların yerinde olsaydım nasıl hissedeceğimi hayal etmeye çalışırdım.	1	2	3	4	5
22. Birine beni kızdıracak bir şey yaptığını güvenle söyleyebilirim.	1	2	3	4	5