**Yükseköğretimde Kadın Liderliği Eğitim ve Mentorluk Programına İlişkin Katılımcı Görüşleri ve Önerileri**

**The Participants Opinions and Suggestions About Higher Education Women Leadership Training and Mentoring Program**

Prof.Dr. Funda Sivrikaya Şerifoğlu, Yrd.Doç.Dr. Şule Ay , Doç.Dr. Ayla Keçeci

Düzce Üniversitesi

Toplumsal cinsiyet, toplumun verdiği roller, görev ve sorumluluklar, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı, beklentileriyle ilgili bir kavramdır ve toplumsal cinsiyeti kültür belirlemektedir (Üner, 2008). Gerek Türkiye’de gerekse Dünya’da toplumsal cinsiyet algıları kadınlar ve erkeklerin hayatın her alanında üretim, paylaşım vb. konularda katılım ve yararlanmalarında farklılıklara neden olmaktadır. Bu eşitsizliğin boyutları ekonomi, siyaset, eğitim, yerel yönetim gibi farklı alanlarda ortaya konmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu’nun Yıllık Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2012)’na göre Türkiye, 135 ülke arasında 124’nci sırayı almaktadır.

2008 yılında 138 ülkenin parlamentolarında yer alan kadın parlamenter oranı ancak %18.2’ye kadar yükselmiştir. Türkiye’de ise kadın parlamenterler, 2007 yılı seçimlerinde mecliste en yüksek oran olan %9.1’e ulaşmışlardır. Ülkemizde kadın parlamenterlerin genellikle kadın cinsiyetine uygun olduğu düşünülen kadın, aile ve çocuk konularıyla ilgili çalışmaları yapmak zorunda bırakılması da bir başka önemli sorundur. Siyasetin bu en üst düzeyinde görülen yatay meslek ayrışması sonucu kadınlar gerçek anlamda karar verici olamamaktadırlar (Gültekin, 2011). Yerel Seçim sonuçlarına göre de kadınların oranı olumsuz tabloyu gözler önüne sermektedir (Moroğlu,2013). Kamuda kadın yönetici oranı (Müsteşar % 0, Vali % 0, Kaymakam % 2, Okul yöneticisi % 7, Hakim ve savcılar yüksek kurulu % 0) oldukça düşüktür (Ecevit, 2011).

Yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin yüzde 45’i, akademisyenlerin yüzde 40,8’i, profesörlerin yüzde 27,6’sı kadındır. Kadın profesör oranları da Avrupa Birliği’nin ortalamalarının üzerindedir (Sivrikaya Şerifoğlu, 2013). Avrupa Komisyonu tarafından bilimde cinsiyet eşitliği göstergelerinden birisi olan Cam Tavan Endeksi’nin en iyi seviyesi (The Global Gender Gap, 2012) Türkiye’de görülmektedir. Öte yandan, üniversitelerdeki idarecilerin sadece yüzde 21,9’u kadındır; üniversite rektörlerinin içindeki kadın rektör oranı ise yüzde 7’nin altındadır. Akademik kariyer basamaklarında kadına karşı ayrımcılık gözlenmezken kadınlar yöneticilik / liderlik pozisyonlarında çok az temsil edilmektedir (Sivrikaya Şerifoğlu, 2013). Akademik camiada toplumsal cinsiyet adaletini sağlamak, demokrasiyi zenginleştirmek ve kadınların günümüz dönüşümcü liderlik anlayışıyla uyumlu ve kullanılmayan potansiyellerini harekete geçirerek karar mercilerinde daha fazla görev üstlenmelerini teşvik edecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadınları yöneticiliğe/liderliğe teşvik edecek çalışmaları belirlemek için sorunları ve çözüm önerilerini tartışmak amacıyla Düzce Üniversitesi’nde tarafından yapılan Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Çalıştayı’nda (2012) ana hatlarıyla; kadın liderliğini teşvik eden politika/mevzuat eksikliği, yetersizliği, yaptırım gücünün olmaması, çalışma hayatında kadının iş-aile yaşamı dengesini sağlamasına yönelik destek mekanizmalarının (kreş, yarı-zamanlı çalışma, esnek çalışma, vb) eksikliği/yetersizliği, kadınlar arası işbirliği ağlarının, destek mekanizmalarının (koçluk) ve örgütlenmenin eksikliği, akademik yaşamda erkek egemen karar alma süreçleri, kurallar ve eğilimler, kadın lider rol modellerinin az sayıda olması ve görünür olmaması, kadınların yöneticilik pozisyonlarına aday olmaması, özgüven eksikliği gibi sorunlar dile getirilmiştir. Çözüm önerileri arasında sayılan kadın dayanışması, rol modelliğin – mentorluğun geliştirilmesi ve kadınların liderliğe cesaretlendirilmesi önerilerini hayata geçirmek amacıyla yine Düzce Üniversitesi tarafından Türkiye Üniversite Liderlik İyileştirme Programı (TULIP) kapsamında ulusal çapta bir uygulama olan “Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programı” hazırlanmış ve uygulanmıştır (2013, 2014).

İki günlük, eğitim ve mentorluk içeren Program, yardımcı doçent kadın akademisyenleri liderliğe teşvik etmek, onları bu konuda eğitmenin, desteklemenin, geliştirmenin ötesinde ilham vermek ve cesaretlendirmek amacını taşımaktadır. Programda kadın rektör ve rektör yardımcıları rol modeller ve mentorlar olarak alanlarına göre kadın akademisyen katılımcılarla eşleştirilmiş ve onları yönlendirmede sorumluluk almışlardır.

Bu çalışma, Yükseköğretimde Kadın Liderliği Eğitim ve Mentorluk Programı katılımcılarının programa ilişkin görüşleri nelerdir? Programın katılımcılarının Yükseköğretimde Kadın Liderliği konusunda mentorluk uygulamalarının geliştirilmesi için önerileri nelerdir? sorularına cevap aramaktadır. Araştırmanın verilerinin yükseköğretimde liderlik ya da kadın liderliği alanında yapılacak çalışmalara katkısı olacağı umulmaktadır.

**YÖNTEM**

**Araştırmanın Modeli:** Nitel araştırma modeliyle gerçekleştirilen bu araştırmada kullanılan tekniğin durum çalışması olduğu söylenebilir. Durum çalışması; güncel bir olguyu kendi yaşam çerçevesi içinde çalışan (Yin, 1984), bir olgu ya da olayı yerinde ve derinliğine incelemeye olanak veren ve daha çok nasıl ve niçin ve ne sorularına cevap arayan bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2000). Bu çalışmada da Yükseköğretimde Kadın Liderliği Eğitim ve Mentorluk Programı uygulanmış ve kendi çerçevesinde katılımcı görüşleri ile değerlendirilmiştir.

**Katılımcılar:** Araştırmanın katılımcıları, 2013 yılında Düzce Üniversitesi tarafından düzenlenen Yükseköğretimde Kadın Liderliği Eğitim ve Mentorluk Programı’na katılan 30 kadın akademisyendir.

**Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması:** Program katılımcılarından program sonunda programa ilişkin görüşlerini yazmaları istenerek yapılandırılmamış görüşleri alınmıştır. Programın bitimini takiben 6 aylık süre sonunda da mentorluk sürecini değerlendirmeleri ve mentorluğu geliştirmek için e-posta kanalıyla önerileri istenmiştir.

**Verilerin Analizi:** Yapılandırılmamış sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlar içerik analizi ile çözümlenmiştir. Analizler sırasında verilerden çıkarılan kod ve temalar 6 hafta arayla araştırmacı tarafından okunmuş, kod ve temalar konusunda uzlaşma sağlanmıştır. Alt problemlere uygun olarak veriler yorumlanıp raporlanmıştır.

6 Mart 2015 tarihinde İstanbul Kadın ve Demokrasi Derneği’nin düzenlediği Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi’nde sunulmuştur.

**BULGULAR**

**Yükseköğretimde Kadın Liderliği Eğitim ve Mentorluk Programı Katılımcılarının Programa İlişkin Görüşleri:**

Katılımcı görüşleri araştırma problemi bağlamında okunmuş ve katılımcıların görüşlerini ifade eden kodlar çıkarılmıştır. Kodlar yakınlıkları açısından gruplandığında 2 ortak tema altında birleştikleri görülmüştür. Bu temalar; programın etkileri ve başarı sebepleridir.

Katılımcılar, **programın etkileri** teması altında; pratik bilgi kazanımı, geleceğin liderlerinin kadın olacağı inancı, kadın dayanışmasının var olduğu inancı, aktif olma inanç ve kararı -kendini değiştirme isteği, cesaretlenme ve teşvik, yol göstericilik, örnek sağlayıcılık, faydalılık-etkinlik hayata yeni değer ve anlam katma, olumlu duygular (memnuniyet, mutluluk, şans, heyecan) gibi program kazanımlarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar bu düşüncelerini, “Eğitimin bir kadın olarak farkındalık sağlaması açısından çok faydalı olduğuna inanıyorum.(A.Ç.A.)”, “Yükseköğretimde Kadın Liderliği” konusunda akademik ve bilimsel açıdan interaktif eğitimlerle önemli kazanımlar edindik.(E.Z.B.)”, “… çok fayda sağladığını düşünmekteyim.(E.K.)”, “Bu toplantıda hem mesleki hem de özel yaşamımda kullanabileceğim pratik bilgiler edindim. Bunun yanında tüm çalışanlarıyla bir kurumun nasıl idare edileceği ve nasıl üst düzeyde verim alınacağı konularında bilişsel, duyusal ve davranış boyutlarında kapsamlı bir farkındalık kazandım. (İ.B.)” , “Bu eğitim programı geleceğe yönelik hedeflerimi belirlemem konusunda yol gösterici nitelikte oldu. (S.B.)”, “Bu programın üzerimdeki en önemli birkaç etkisini şöyle sıralayabilirim: 1)Pasif bir şekilde etrafındaki olayların gelişmesini bekleme, aktif ol, rol al, kendi fikirlerini duyur. 2)Organize olunca ve açık olunca pek çok şeyi başarmak mümkün. 3)Ülkemizde henüz kadınların liderliği olağan karşılanmıyor, bu durumun değişmesi için elimden geleni yapmalıyım. Kadının bakış açısının her türlü iş ortamına, özellikle de akademik ortama getirdiği çok önemli katkılar var (E.D:T.)”, “Rektörümüzün kongre boyunca tüm katılımcılara karşı içten ve kapsayıcı yaklaşımları bizler için kadın lider nasıl olunur konusunda iyi bir örnek oluşturdu.(Ş.V.K)”, “Liderlik yolunda sizleri örnek alacağımızı bilmenizi isterim. (F.Ö)”,  **“**Genel bir ifadeye göre, “Bir kadın değişir, dünya değişir” denir. Bu eğitim programının benim hayatımda önemli bir değişimin ilk adımı olduğunu düşünüyorum. Belki dünyayı değiştiremeyeceğim ama kendimi değiştireceğim.(Ş.T.)”, “Bu eğitime katılma fırsatı verildiği için son derece mutluyum. Verilen eğitimlerden Türkiye’de kadın lider potansiyelinin nicelik ve nitelik olarak zannedildiğinden daha yüksek olduğunu öğrenmekten heyecan duydum.(H.R.S.)”, “Mesleki hayatımda ve ayrıca özel hayatımda da bana çok faydalı olacağına inanıyorum. Bazı durumları sadece kendimin yaşamadığını görmek ve bunların ileride insanı nasıl olgunlaştırdığına tanık olmak, hele bu durumların fırsata çevrilebildiğini görmek beni çok mutlu etti ve etkiledi. (G.E.B.)”, “Öğrendiklerimi de kendi yaşamıma yansıtmak için çaba göstereceğim.(B.K.)”, “Bu eğitim programı meslek hayatıma güzel bir anlam, özel hayatıma da hoş bir duygu kattı.(S.S.)”, “Katıldığım için çok memnuniyet duyduğum çok güzel bir organizasyondu. Beni yüreklendirdiniz. Benim için onur ve gurur verici idi.(Z.C.)”, “Akademik hayatımızın henüz başındayken bize güç verdiniz yapmış olduğunuz bu programla değer kattınız. Bizler şanslıyız bu deneyimi yaşadık, ileride her birimizin Liderlik yolunda sizleri örnek alacağımızı bilmenizi isterim. (F..Ö)”, “..katkısıyla bizlerin de değer yaratma ve önderlik etme konusunda katılımcı tarafta yer almamıza büyük destek verdiniz.(A.T.İ.)”, “Kadın dayanışması” na hep inanmışımdır. Bu çalıştay, son yıllarda zedelenen bu görüşümün doğruluğunu bir kez daha kanıtladı bana. Geleceğin liderlerinin kadınlar olacağına inancım sonsuz.(N.Ö.)”, “Her aşamasında buram buram bilim ve kadın kokan, bugünün ve geleceğin yönetici kadınlarının ufuklarını aydınlatan bu özel programa katılmış olmak çok onur vericiydi (D.Ö.K)”, “Kendimi şanslı hissediyorum. (B.K.).”, “(Mentorum), e-postalarıma son derece detaylı ve özenli cevap veriyor, ben çok çok memnunum. Kararsız kaldığım bir durumda kendisine danıştım, bana yazdıkları çok yol gösterici ve rahatlatıcı oldu (A.C.A.).”, “(Mentorumun ) beklentime kısa sürede cevap verildiğini gördüm ve başka taleplerim söz konusu olduğunda karşılanacağına olan inancım güçlendi (A.A.).”, “(Mentorum ) Çok olgun, durumu kavrayıcı ve yönlendirici oldu (G.A.).”

sözleriyle açıklamışlardır.

Katılımcı görüşlerinin yoğunlaştığı diğer tema, programın başarılı olma gerekçeleri üzerinde durmaktadır. **Başarı nedenleri** olarak adlandırılan temada görüşler, teorik eğitim, mentorların deneyim paylaşımları, samimiyet, iletişim ve etkileşim olanağı kodlarıyla açıklanmaktadır. Katılımcılar bu düşüncelerini, “Kadın rektörlerimizin rol modelliğindeki deneyim paylaşımları programı daha da etkin kıldı. Geleceği şekillendirecek kadınların teşvik edilmesini sağladınız (E.Z.B.).”, “ Bu eğitimdeki elde ettiklerimde teorik eğitim kadar değerli hocalarımın samimiyetle paylaştığı birikimlerinin katkısı büyük diye düşünüyorum (Ş.T).”,  “Kadın Rektörlerden oluşan “deneyim paylaşım” paneli çok keyifli geçti. Tüm katılanların birbiri ile iletişim ve etkileşim halinde olmaları eğitimi daha etkili kıldı. Hocalarımızın paylaşımları benim gibi genç ve daha az deneyimli yöneticilere örnek oldu (Z.N.Y.).”, “Farklı üniversitelerden, farklı fakültelerden kişilerle tanışmak, deneyimler paylaşmak çok güzeldi. Konular da titizlikle seçilmişti (G.E.B.).”, “Bu eğitimi gerek organizasyonu, gerek eğitimin yeri ve zamanlaması hem de seçilen akademisyenler açısından çok başarılı buluyorum. Ayrıca; konuşmacı olarak davet edilen akademisyenlerden de çok şey öğrendiğimi ifade etmek isterim (B.K.).”, sözleriyle ifade etmişlerdir.

**Yükseköğretimde Kadın Liderliği Konusunda Mentorluk Uygulamalarının Geliştirilmesi İçin Katılımcıların Önerileri:** Katılımcıların e-postalar yoluyla ara değerlendirmelerde ilettikleri öneriler şunlar olmuştur: *Öğretim üyesi ve mentor eşleşmelerinin programın başında yapılması* önerisi “Mentorler bize sonradan bildirilmişti. Sonraki eğitimlerde mentorler eğitim başladığında belirlense, herkes kendi mentorunu bilerek eğitimi alsa bence daha verimli olur.(G.B.)” diyerek dile getirilmiştir.

*Mentorların mentorluk etmeyle ilgili olarak bilgilendirilmeleri* önerisi, “E-mentoring uygulaması konusunda ve mentorluk sisteminin nasıl işleyeceği konusunda bilgilendirmeye ihtiyaç olabilir diye düşünüyorum (F.Ç.).” sözleriyle ifade edilmiştir.

*Hem mentorların hem de programa katılan öğretim üyelerinin aralarında iletişim kurmalarını sağlayacak facebook vb. grupların kurulması,* “Mentorluk sistemi, uzakta olduğumuz ve işlerimiz yoğun olduğu için belki de ne yapacağımızı bilemediğimiz için pek işlemiyor gibi geliyor bana. Diğer arkadaşlarım benimle aynı durumda mı onu da bilmiyorum. Grup mesajı uzun zamandır hiç almıyorum. Facebook grubu oluşturulsa ya da iletişim bilgilerimiz verilse , birbirimizden haberdar olsak, düzenli görüşmeler yapsak birbirimizden kopmamızı engellemiş ve sorunları, deneyimleri paylaşma konusunda bizleri teşvik eder mi acaba diye düşünüyorum (A.Ç.A.).” diyerek önerilmiştir.

*Yüzyüze toplantı sayısının arttırılması, eğitimin yaygınlaştırılması* önerisi “Bu konudaki eğitimlerin yaygınlaşması (G.A.)” ve “Yalnızca mail üzerinden sorunumuz olduğunda danışmak yerine, daha interaktif bir yöntem bulunabilir mi acaba? Mesela yıllık ya da yılda iki kez toplantılar düzenlenebilir, böylece aramızdaki bağlar daha güçlendirilir, toplantılar mentorlara ve gruplara özel yapılabilir, böylece herkese uyan zamanlarda buluşma sağlanabilir. Bunun yanında yıllık/iki yıllık büyük toplantılar düzenlebilir (A.C.A.).” şeklinde dile getirilmiştir.

 *Programın farklı üniversitelerin kampüslerinde yapılması* önerisi “Mali destek mutlaka sıkıntı yaratacaktır, bu nedenle ufak bütçeli yerlerde ve özellikle hocaların üniversitelerinde yapılabilir yılda/6 ayda bir küçük toplantılar. Daha uygun bütçeli olması açısından misafirhaneler tercih edilebilir, hem de farklı üniversiteler hakkında da daha içeriden bilgi sahibi oluruz. (A.C.A).” sözleriyle dile getirilmiştir.

Diğer yandan katılımcılar, kendilerinin mentorluk hizmeti için yeterli talebi yoğun çalışma temposu ya da böyle bir talepte bulunmanın doğru olup olamayacağından emin olamama nedenleriyle dile getirme güçlüklerini sebep gösterip çalışmayı yürüten *Kurumumuzun aracı-hatırlatıcı olması*nı önermişlerdir. “Ben idari görevlerimden ve derslerimden dolayı bu dönem çok yoğunum ve çok sıkıntı yaşıyorum. Bu aralar zaman planlaması konusunda yardım almak için başvurma niyeti içindeydim. Ancak buna bile vakit ayırıp mentorumla görüşme talep etmedim. Bunu istemek ne kadar doğru bilmiyorum ama sizler bizleri yeniden harekete geçirecek, bu mentorluk sistemini kavratacak ve iletişime yeniden geçmemizi sağlayacak hatırlatmaları daha sık yaparsanız memnun olurum. (A.Ç.A.)”, “Mentorumuzun ve grubumuzdaki diğer öğretim elemanları ile internette veya karşılıklı görüşerek gelecek için neler yapabileceğimizi bildirmesini isterim (E.K.)” ve “Kariyerimin bulunduğu nokta itibariyle çok yoğun bir dönemden geçiyorum. Sizin gönderdiğiniz bu anket konu üzerinde oturup biraz düşünmemi sağladı ve … bu mini değerlendirme bana … hanım ile de istediğim zaman temas halinde olabileceğimi hatırlattı ... Ara ara bu hatırlatmaların devam etmesini dilerim (N.Ö.Z.).” diyerek katılımcılar bu isteklerini dile getirmektedirler.

**SONUÇLAR ve ÖNERİLER**

Katılımcıların görüşlerine göre, Yükseköğretimde Kadın Liderliği Eğitim ve Mentorluk Programı, kadın akademisyenlerin yükseköğretimde kadın liderliği konusunda farkındalık kazanmasına, tutum ve davranış boyutunda değişikliklere neden olmuştur. Buna göre kadın akademisyenler, kendini değiştirme ve aktif olma konusunda cesaretlenmişler, kendilerine ve kadınların lider olabileceklerine olan inançları artmıştır. Program faydalı olmuş, kadın akademisyenlere yön göstermiş ve iyi örnekler sunmuştur. Program katılımcıları, katılımlarından memnuniyet duydukları programın bir değer kazandırdığını ve hayatlarına anlam kattığını düşünmüşlerdir. Mentorların katılımcıların sorularına verdiği detaylı, özenli yanıtların katılımcıları etkilediği ve yönlendirici olduğu görülmüştür.

Katılımcılara göre programın başarıya ulaşmasının nedenleri, eğitimin iyi organize edilmiş ve nitelikli eğitimcilerle yürütülmüş olması, mentorların deneyim paylaşımları, hem mentorlarla hem de diğer katılımcılarla etkileşim ve samimi iletişimler olmuştur.

Mentorluk sürecinin daha etkin yapılabilmesi için katılımcılar, öğretim üyesi ve mentor eşleşmelerinin programın başında yapılmasını, mentorların e-mentorluk etmeyle ilgili olarak bilgilendirilmelerini, hem mentorların hem de programa katılan öğretim üyelerinin aralarında iletişim kurmalarını sağlayacak facebook vb. grupların kurulmasını, yüzyüze toplantı sayısının arttırılmasını ve eğitimin yaygınlaştırılmasını, programın farklı üniversitelerin kampüslerinde yapılmasını ve Üniversitemizin mentor-katılımcı iletişimlerinde aracı-hatırlatıcı olmasını önermişlerdir.

Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programı deneyimi ve katılımcı görüşleri dikkate alınarak kadın liderliğine yönelik programların;

* Sadece farkındalık oluşturma ve bilgilendirme amaçlı olmaması, cesaretlendirme ve teşvik etme amaçlarını da taşıması,
* Eğitimin liderlik, kadın, yükseköğretim yönetimi ve kişisel gelişim gibi konuları kapsaması ve nitelikli eğitimcilerle yapılması,
* Kadın liderlerle deneyim paylaşımlarını sağlaması,
* Yüzyüze ve elektronik ortamda da sürdürülebilir etkileşimlerin sağlanması,
* Programın başında mentor-katılımcı eşleşmelerinin yapılması,
* Eğitimlerin farklı üniversitelerde gerçekleştirilmesi, üniversitelerin işbirliği yapmaları,
* Mentorların e-mentorlukla ilgili olarak bilgilendirilmeleri,
* Eğitim ve deneyim paylaşımı sürecinde samimi bir atmosfer oluşturulması,
* Üniversitelerde kadınların yönetim kademelerinde daha çok yer almaları için tedbir ve teşvikler ve

Kadın liderliği konusunda sürdürülebilirliği engelleyen nedenler ve çözüm yolları konusunda araştırma yapılması önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

Ecevit,Y. (2011). “Cinsiyet ayrımcılığı ve kadın: istihdam, şiddet ve siyaset” konulu konferans metni, Erişim: http://library.atilim.edu.tr/kurumsal/pdfs/110307ozet.pdf, 26.02.2013.

Gütekin, L. (2011). “Cinsiyet ayrımcılığı ve kadın: istihdam, şiddet ve siyaset” konulu konferans metni, Erişim: http://library.atilim.edu.tr/kurumsal/pdfs/110307ozet.pdf, 26.02.2013.

Moroğlu, N. (2013) Kadının insan hakları. Erişim: http://www.tukd.org.tr/makaleler.asp, 26.02.2013.

Sivrikaya Şerifoğlu, F. (2013). Yükseköğretimde Kadın Liderliği: Dün, Bugün ve Yarın. *TULIP - Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programı Raporu*, Düzce Üniversitesi, Düzce.

The Global Gender Gap (2012). The Global Gender Gap Report 2012 Erişim: http://www3.weforum.org/docs/WEF\_GenderGap\_Report\_2012.pdf, 25.02.2013

Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.* Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yin, R.K. (1984). *Case Study Research: Design And Methods.* Beverly Hills, CA:Sage.