

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
GENEL İŞLETMECİLİK BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Hazırlayan:
Özlem KUTLU

İSTANBUL 2006

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
GENEL İŞLETMECİLİK BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan
Özlem KUTLU
Öğrenci No:
GI2351-005

Danışman:
YAR.DOÇ.DR. EMİNE ESRA KARADENİZ

İSTANBUL 2006

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Projesi /Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. 20/08/2006

Özlem KUTLU

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

Enstitümüz İŞLETME Anabilim Dalı GENEL İŞLETMECİLİK bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden numaralı Özlem KUTLU “Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği’nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ**” başlıklı Tezini/Projesini, Yönetim Kurulumuzun Tarih ve sayılı toplantısında seçilen ve Fakülte binasında toplanan biz jüri/izleme komitesi üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (.....) dakika süre ile aday tarafından takdim edilmiş ve sonuçta adayın tezi hakkında **Oybirliği/Oy Çokluğu** ile **Kabul/Red** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir...../...../.....(Tarih)

JÜRİ ÜYELERİ

Danışman

Üye

Üye

.....

TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Tezi hazırlayan: Özlem KUTLU

Özet

Bu Tez Çalışmasında; Girişimcilik kavramı temel olarak ele alınmakta ve bu temel üzerinden kadınların çalışma hayatındaki yeri ve girişimcilik faaliyetleri incelenmektedir. Bununla ilgili olarak ülkemizde ve Dünya ülkelerinde kadın girişimciliği ve Kadın girişimciliğini teşvik eden çalışmalar incelenerek karşılaştırılmış ve Türkiye'nin Kadın Girişimciliği konusundaki durumu çeşitli boyutlarıyla ele alınmıştır. Çalışma son yıllarda kadın girişimciliğinin neden yükseliş gösterdiğinin cevabını aramaktadır. Bu amaçla yapılan araştırmada kadın girişimciliğinin yükseliş nedenleri sorusunun cevabı ve Türkiye'nin Kadın girişimci profili belirlenmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, çalışma hayatında kadının yeri, kadın girişimci, kadın girişimciliği

WOMAN ENTREPRENEURSHIP IN TURKEY

Presented by: Özlem KUTLU

Abstract

In this thesis, entrepreneurship concept treated basicly. On this base we examine location of women in business and entrepreneual activities. We compare Turkey and the World about woman entrepreneurship activities and promotional executions. We explaine capacity of Women Entrepreneurship in Turkey with different dimensions and seek to find an answer to Women Entrepreneurship's growing question. We prepare a questionnaire about this question and attempt to determine Turkey's woman entrepreneurs profile.

Key Words: Entrepreneurship, woman in business, woman entrepreneurs, woman entrepreneurship

TABLO LİSTESİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa:</u>
Tablo 1: Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler.....	6
Tablo 2: Girişimcilerin Temel Özellikleri.....	10
Tablo 3: 1915 Sanayi Sayımı Sonuçları.....	26
Tablo 4: Her 100 Yetişkin İçindeki Girişimci Oranı.....	28
Tablo 5: 2004 Yılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar.....	33
Tablo 6: Yabancı Yatırımlar Potansiyel ve Performans Endeksine Göre Sıralama.....	34
Tablo 7: Dünyadaki Kadınların Ekonomik Ve Siyasal Statüleri İtibariyle Ülkeler Sıralaması.....	58
Tablo 8: Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu.....	99
Tablo 9: Kadın Girişimcilerin Yaş Aralığı.....	100
Tablo 10: Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumu.....	101
Tablo 11: Kadın Girişimcilerin Kurduğu İşletmelerin Ölçeği.....	101
Tablo 12: Kadın Girişiminin Sektörlere Göre Dağılımı.....	102
Tablo 13: Kadın Girişiminin Kuruluş Yıllarına Göre Dağılımı.....	103
Tablo 14: Kadın Girişimciliğinin Yükselme Nedenleri.....	103
Tablo 15: Kadın Girişimciliğinin Önündeki Engeller.....	105
Tablo 16: Kadınların Girişimde Bulunma Nedenleri.....	106

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No:</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil1: Girişimin Ekonomik Gelişmedeki Rolü.....	14
Şekil 2: Ülkelerin AR-GE Harcamaları.....	29
Şekil 3: Kişi Başı Gayri Safi Yurtiçi Yatırımı.....	31
Şekil 4: Gayri Safi Sabit Sermaye Yatırımları.....	32
Şekil 5: Türkiye Girişimcilik Haritası.....	35

KISALTMALAR

- AB:** Avrupa Birliği
ABD: Amerika Birleşik Devletleri
AIIESEC: Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales
AR-GE: Araştırma- Geliştirme
BM: Birleşmiş Milletler
CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
DİE: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT: Devlet Planlama Teşkilatı
EBSO: Ege Bölgesi Sanayi Odası
GAP:Güneydoğu Anadolu Projesi
GEM: Global Entrepreneurship Monitor
GİDEM: Girişimci Destekleme Merkezleri
GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO: International Labour Organisation
IMD: Institute For Management Development
IMF: International Money Fon
İŞGEM: İş Geliştirme Merkezleri
İŞKUR: İş ve İşçi Bulma Kurumu
KAGİDER: Kadın Girişimciler Derneği
KOBİ: Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development
SHÇEK: Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu
STK: Sivil Toplum Kuruluşları
TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜSİAD: Türkiye Sanayici İşadamları Derneği
UNCTAD: United Nations Conference On Trade And Development
UNICE: Union Of Industrial And Employers' Confederations Of Europe
UNDP: **United Nations Development Program**

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
Tablolar Listesi.....	III
Şekiller Listesi	IV
Kısaltmalar	V
GİRİŞ.....	1
1. GİRİŞİMCİLİK	
1.1. Girişimcilik Nedir? Girişimci Kimdir?.....	2
1.1.1. Girişimcilik Nedir?.....	2
1.1.2. Girişimci Kimdir?.....	3
1.2. Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler.....	6
1.3. Girişimcilik Neden Önemlidir?.....	13
1.3.1. Girişimcilik İş Yaratılmasına ve Büyümeye Katkıda Bulunur.....	15
1.3.2. Girişimcilik Rekabet Açısından Büyük Önem Taşır.....	16
1.3.3. Girişimcilik Kişiyi Potansiyelini Gerçekleştirme İmkânı Sağlar.....	17
1.3.4. Girişimcilik ve Toplumun Çıkarları.....	18
1.4. Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları.....	19
1.5. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi.....	22
1.5.1. Klasik Yaklaşımlar.....	23
1.5.2. Çağdaş Yaklaşımlar.....	26
1.5.3. Türkiye’de Girişimciliğin Gelişim Aşamaları.....	27
1.5.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Girişimcilik.....	28
1.5.3.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Girişimcilik.....	29
1.6. Türkiye’nin Girişimcilik Performansı.....	31
1.7. AB ve Girişimcilik.....	38

1.8. AB Ülkelerinde Girişimciliği Teşvik Politikaları.....	42
2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN	
2.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadının Yeri.....	54
2.2. Çalışma Hayatında Kadının Yeri.....	57
2.3. Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı.....	60
2.4. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	65
2.4.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	66
2.4.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	68
2.4.1.2. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik	69
2.4.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik	72
2.4.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	73
2.4.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	73
2.4.2.1. İş-Aile Çatışması.....	74
2.4.2.2. Ev İşleri.....	75
2.4.2.3. Çocuk Bakım Sorunu.....	75
3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ	
3.1. Kadın Girişimcinin tanım.....	76
3.2. Kadın Girişimcilerin Özellikleri.....	77
3.3. Kadın Girişimciliğinin yaygınlaşma nedenleri	78
3.4. Türkiye’de Kadın Girişimciliği.....	82
3.5. Kadın Girişimciliği Konusunda Faaliyet Gösteren Kurum ve Kuruluşlar	
3.5.1. Kamu Kuruluşları.....	84
3.5.1.1. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı.....	84
3.5.1.2. Kadın Girişimcilik Toplantısı.....	84

3.5.1.3. AB Kadın Girişimcilik-İşgem Projesi.....	85
3.5.1.4. Kadının Sorunları Genel Müdürlüğü(KSSGM).....	85
3.5.2. Sivil Toplum Kuruluşları.....	86
3.5.2.1. Kadın Girişimciler Derneği.....	86
3.5.2.1.1. Kadın Fonu.....	87
3.5.2.1.2. Su Damlası Projesi.....	89
3.5.2.1.3. Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi.....	90
3.5.2.1.4. Kadından Kadına Köprü Projesi.....	
3.5.2.1.5. UNDP-GAP GİDEM Projesi.....	91
3.5.2.1.6. AB Yolunda Kadın Projesi.....	92
3.5.2.2. Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi.....	93
3.5.2.3. Kadınlarla Dayanışma Vakfı.....	94
3.5.2.4. GİDEM.....	95
3.5.2.5. Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı.....	96
3.6. Türkiye’de Kadın Girişimci Profili ve Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Yükseliş Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.....	98
SONUÇ.....	107
EK 1: . Türkiye’de Kadın Girişimci Profili ve Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Yükseliş Nedenleri Anket çalışması soru Formu.....	109

Kaynakça

Özgeçmiş

GİRİŞ

Girişimcilik kavramı ve faaliyetleri son yıllarda gündemde en çok yer alan konulardan biri haline gelmiştir. Tüm Dünya ülkeleri girişimciliğin önemini kavramış, bu amaçla yasalar, teşvik politikaları ve birimler oluşturmuştur.

Gelişmekte olan ülkeler de son yıllarda girişimciliğin gelişmedeki rolünü kavramış ve yaptığı çalışmalarla girişimciliği maksimum düzeyde desteklemektedir.

Bu çalışmada girişimci ve girişimcilik kavramları açıklanarak, girişimciliğin büyüme ve gelişmeye katkısı belirtilmiştir. Girişimcilik özellikle istihdam alanları yaratması, rekabet koşullarını pekiştirmesi ve kişiye kendini gerçekleştirme imkanı sağlaması açısından önem taşır. Çalışma Türkiye ve AB ülkelerindeki girişimcilik faaliyetlerini ele alarak bu ülkelerdeki girişimcilik çalışmalarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümde, kadının çalışma hayatı ele alınmış, kadının iş hayatına girişi tarihsel süreç içinde değerlendirilmiştir. Türkiye’de kadının sosyal statüsü gereğince çalışma hayatında karşısına çıkan sorunlar anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde ise; kadın girişimciliği incelenmektedir. Kadın girişimci kavramı ve kadın girişimcilerin özellikleri açıklanarak kadın girişimciliğine yönelik kamu ve sivil toplum kuruluşları ele alınmıştır. Özellikle son yıllarda kadınlar kendi işini kurarak iş hayatına atılmayı tercih etmekte ve bu tercih gittikçe yaygınlaşmaktadır. Bu bölümde yapılan anket çalışmasıyla kadın girişimciliğinin yaygınlaşma nedenleri saptanmaya çalışılmıştır.

1. GİRİŞİMCİLİK

1.1. GİRİŞİMCİLİK NEDİR? GİRİŞİMCİ KİMDİR?

1.1.1. GİRİŞİMCİLİK NEDİR?

Girişimcilik kavramı üzerine birçok tanım yapılmıştır ve yapılmaktadır. Girişimciliği net bir tanımın sınırları içine yerleştirmek zordur. İlk kez ortaçağda kullanılan bu kelimenin "entreprenere" kökünden geldiği yani "iş yapan" anlamına geldiği görülür. Bu tanım zaman içinde değişmiş ve günümüzde daha çok fırsatları görerek değerlendiren, risk ve fırsat yönetimini en iyi şekilde konumlandıran süreç olarak anlamlandırılmaya başlamıştır. Kavram pek çok araştırmacı tarafından farklı yönleri vurgulanarak çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlara geçmeden önce girişimciliğin kök kavramı girişimin tanımını yapalım. Girişimcilerin ticari faaliyetlerini gerçekleştirmek için kurdukları ekonomik birimlere girişim adı verilir.¹

Girişimcilik kavramını detaylı olarak incelemek gerekirse:

Fransızca ENTREPRENDRE sözcüğünden türetilen ve Türkçe'de "üstlenmek" anlamına gelen bir fiildir. ENTREPRENDRE sözcüğünden türetilen diğer kavramlar ise entrepreneurship (girişimcilik), girişimcinin hali hazırda yaptığı iş, entrepreneurial (girişimsel) ve entrepreneurial success (girişimsel süreç)²

Girişimcilik ; yaşadığımız çevrenin yarattığı fırsatları sezme , o sezgilerden düşler üretme , düşleri projelere dönüştürme , projeleri yaşama taşıma ve zenginlik üreterek insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmaktır.³⁴

¹ DOLGUN U., Girişimcilik, İstanbul, 2003

² CARTON R.B. , C. Hoffer, M. Meeks: "The Entrepreneur And Entrepreneurship :Operational Definitions Of Theirs Roles In Soceity(www.sbaer.uca.edu.tr/docs/98icsb)

³ BOZKURT Dr.R. Girişimci ve Rol Bilinci, İş Fikirleri Dergisi, Sayı:2000/12 Aralık 2000

Girişimcilik her Őeyden önce ve en önemlisi bir zihniyettir. Bir kişinin bağımsız olarak ya da bir organizasyon içinde, bir fırsatı saptama ve yeni değer yaratmak ya da ekonomik başarı elde etmek için bu fırsatın üzerine gitme motivasyonunu ve kapasitesini tanımlar.⁵

Girişimcilik insanlarla onların bir işletmeyi kurma devralma ya da işletme veya bir firmanın stratejik karar mekanizmalarına katılma tercihleriyle ve bu doğrultudaki eylemleriyle ilgilidir.

1.1.2. GİRİŞİMCİ KİMDİR?

Girişimci, risk alarak yenilik veya geliştirme yapan kişidir. Diğer bir deyişe, girişimci fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her tür riski alarak fikrini gerçekleştirmeye alıřandır⁶. Dolayısı ile girişimcilik için fikir üretmek, yenilik üretmek ya da bir geliştirme yapmak gerekmektedir.⁷

Malta'lı düşünür De Bono'ya göre: Girişimciyi tanımlayan, bir Şeyi gerçekleştirme tutkusudur. Bir yazar ya da ressamın tutkusundan farklı değildir. Daha önce bulunmayan bir Şeyi yaratmak onun en büyük amacıdır. Mteşebbisin seçtiği ortam “eylem”dir.⁸

Girişimci kişi mevcut bir pazara girmek ve rekabet etmek, söz konusu pazarı değiştirmek, hatta yeni bir pazar yaratmak için yaratıcılıktan ya da yeniliklerden yararlanır. İş dünyasında yeni bir iş fikrini başarıya götürmek yaratıcılık ya da yenilikleri sağlam bir yönetim sistemiyle bütünleştirme ve bir işletmenin gelişimini yaşam çevriminin tüm evrelerine optimize ederek koşullara uydurma becerisi gerektirir.⁹

Girişimci kavramı TÜSİAD tarafından Őeyle tanımlanmıştır; bilinenleri en iyi yapan ve hnerlerine aklını da katan, olağan, ve olağan dışı koşullarda işgücü ve sermaye

⁵ HYRSKY Kimmo, “Relations on The Advent of a More Enterprising Culture in Finland: An Explotary Study “ Jyvaskyla Studies, Business And Economics,2001

⁶ SCHRAMM C. The Entrepreneurial Society Of Tomorrow, University Of Rochester Commencement, Kauffman Foundation Missouri May 2005

⁷ AKTOPRAK D., Girişimcilik Nedir? Türkiye'nin Girişimcilik Performansı (www.insankaynaklari.com.tr) 2005,İstanbul

⁸ TİTİZ T, Girişimcilik, 1994 İstanbul

⁹ Avrupa'da Girişimcilik Yeşil Kitap, Avrupa Komisyonu,Enterprise Publications

kaynaklarını verimli bir biçimde kullanacak önlemleri düşünen , analiz eden , planlayan , yürürlüğe koyan , uygulayan ve sonuçlarını denetleyebilen kişi.¹⁰

Girişimci, kaynaklar konusunda öngöründe bulunarak işi planlayan, insan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin işlenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı da kârlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisini gösteren kişi şeklinde tanımlamak da mümkündür.¹¹

Schumpeter'in tanımıyla, girişimcinin fonksiyonu, yeni bir buluşla veya yeni bir mal üreterek ya da eskisini yeni bir yöntemle üretmek için mümkün denenmemiş teknoloji kullanarak üretim sürecinde reform veya devrim yapmaktır.¹²

Ekonomik önemi açısından bakacak olursak girişimci istihdam yaratan kişidir. Girişimci sayılarını yüksek oranlarda arttırabilen ülkeler işsizlikte de büyük oranlarda düşüşler sağlamaktadır. Girişimci, ayrıca ekonomik büyümenin dinamosu ve ekonomik kaynakların düşük üretkenlik alanlarından yüksek üretkenlik alanlarına aktarılmasında baş aktördür.¹³

Girişimci tanımını yaptıktan sonra burada değinmemiz gereken bir diğer nokta da başarılı girişimcinin hangi niteliklere sahip olması gerektiğidir. Başarılı bir girişimci bir takım özelliklere sahip olmak zorundadır. Bu özelliklerden birkaçı şunlardır:¹⁴

Girişimci üretim aşamasına ve yöneticilik yeteneklerine sahip olmalıdır. Üretimini yapacağı ürünün/hizmetin teknik yönleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Teknik bilginin yanında yöneticilik yeteneklerine de sahip olmalıdır. Pazarlama stratejileri geliştirebilme, müşteri ihtiyaçlarını belirleme ve müşteri tatminini en üst düzeyde tutabilme, çalışan ve yöneticilerin motivasyonunu sağlama ve girişimle ilgili yasal mevzuata hakim olabilmelidir.

Hedef belirlemelidir. Girişimcinin hedefini açık bir şekilde belirlemesi gerekir. Bu hedef belirlenirken somut bir çerçeve çizilmeli ve analizler yapılmalıdır. Böylelikle gelinen nokta belirlenebilir. Bir girişimcinin iş yaşamında öncelikli hedefleri şunlardan oluşur:

Ekonomik kriz zamanlarında bile krizden etkilenmeden üretime veya pazarlama işlemlerine devam ediyor olmak

¹⁰ TÜSİAD, Türkiye'de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümleri, İstanbul,1987

¹¹ SILVER, D. A., "Entrepreneurial Life", *John Wiley*, New York, 1983

¹² HILSRICH, R. , Peters P. Michael, *Entrepreneurship: Starting, Developing And Managing A New Enterprise*, Third Ed, Richard D. Irvin Inc., 1985

¹³ SABANCI Ö., TÜSİAD Girişimcilik Kongresi Açılış Konuşması,2004 İstanbul

¹⁴ DOLGUN U.Girişimcilik.,2003 İstanbul

Mümkün olduğunca çok müşteriye ulaşmak
En düşük maliyetle en yüksek kazancı elde etmek,
Saygın ve güvenilir bir marka ortaya çıkarmak,
Diğer girişimlerin korkuyla söz ettiği bir girişim durumuna gelmek,
Pazar payı içinde en büyük dilimi kapmak,
Sektörde yeniliklerin öncüsü sayılmak.

Girişimci bunların hepsini aynı anda yapmak zorunda değildir ancak bu koşullar belli bir sistemlilik içinde sıralanarak gerçekleştirilmelidir.

Başarılı bir girişimci yaratıcılık gibi soyut nitelikli yöntemler yanında, somut nitelikteki bilgilere de sahip olmalıdır. Bunun başlıca ilkesi de ölçülebilirlik ilkesidir. Başarıya ulaşmak için rakam ve istatistiklere dayalı ölçülebilirlik kıstaslarına dikkat etmelidir. Örneğin bir gün içinde kaç kişiyle görüşüldüğü ve bunların kaç tanesini müşteri oluşturduğu ya da bu müşterilerden kaç tanesinin bilgi almak ve kaç tanesinin de iş bağlantılarında bulunmak için girişime geldiği belirlenebilmelidir. Bunun gibi yılın, ayın, haftanın veya günün hangi dönemlerinde satışların yükseliş ve düşüş gösterdiği analiz edilebilmelidir. Girişimdeki başarı grafiğini ve kapasiteyi ölçmenin en sağlıklı yolu, bu rakamları ölçme gücüdür.

Girişimlerde başarının sırrı, girişimcilerin istekleri ile çalışanların isteklerinin kesişmesinde yatar. Eğer çalışma ortamı, girişimcilerin ve çalışanların aynı hedefi paylaşması doğrultusunda oluşmuşsa sorun oluşmaz. Girişimci hem işini hem de çalışanlarını ciddiye alarak bunu onlara göstermek zorundadır.

Motivasyon kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleriyle davranmalarınıdır. Başarılı bir girişimci çalışanlarını girişimin amaçları doğrultusunda motive etmeyi bilmelidir. Girişimin başarısı, çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirecek şekilde hareket etmeleri ve eyleme geçmeleriyle mümkündür. Bu nedenle girişimciler, çalışanların davranışlarını okumayı bilmeli, motivasyon eksikliğinin nedenlerini ortaya çıkarabilmeli ve bunun nasıl giderileceğine yönelik çözümler üretebilmelidir.

Bir girişimci zaman planlaması ile zaman yönetimini en etkin şekilde yapabilmelidir. Zaman ikamesi olmayan bir kavramdır. Bu nedenle kaybedildiğinde yerine konulamaz girişimci zaman yönetimini etkin şekilde yapıp programlamalıdır.

1.2. GİRİŞİMCİLERDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

Girişimcilerin özelliklerini belirlemek amacıyla bir çok çalışma yapılmıştır. Ancak hala net olarak çizilmiş bir girişimci portresi bulunmamaktadır. Bu bölümde bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalara ve girişimcilerin temel özelliklerine değinilecektir.

Girişimci yenilik yapan, risk almaktan korkmayan, hızlı karar verebilen ve en önemlisi de yapacağı iş için kararlı ve azimli bir tutum sahibi olmalıdır. insankaynaklari.com'un Platin Dergisi ile beraber yaptığı ankette Türk toplumunun bir girişimcide olmasını beklediği özellikler şöyledir:¹⁵

Tablo 1: Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler

Özellik	%
Risk Alabilme	10.80
Özgüven	09.43
Yaratıcılık	09.30
Liderlik	07.81
İletişim Becerileri	07.67
Organizasyon / Planlama Yeteneği	07.61
İkna Kabiliyeti	07.44

¹⁵ AKTOPRAK D.www.insankaynaklari.com a.g.m.

Doğru Ekibi Kurma	07.14
İnisiyatif Alabilme	05.93
Yöneticilik Becerileri	05.73
Kişisel Bağlantılar	04.95
Finans Bilgisi	04.66
Yeterli Sermaye	04.33
Sonuç Odaklılık	04.05
Profesyonel İş Deneyimi	03.13

Meredith'e göre girişimcide bulunması gereken özellikler: ¹⁶

1. İş fırsatlarını görüp değerlendirebilme.
2. Kaynakları bir fayda yaratmak üzere bir araya getirebilme.
3. Başarı sağlayacak uygun eylemleri başlatabilme.

Girişimcilik çalışmalarında üzerinde durulan girişimcilere yönelik belirlenmiş bazı özellikler şunlardır.¹⁷

Girişimci doğulur ve sonradan olunmaz. Bazı doğal yetenekler olabilir ama bunların ortaya çıkarılması gerekir. Ayrıca girişimciliğin temelinde olan bir çok yetenek,bilgi,tecrübe, ve ilişki ağını yıllar içinde geliştirerek girişimcilik kapasitesi oluşturmak mümkündür.

Herkes yeni bir iş kurabilir. İş kurmak işin kolay kısmıdır asıl önemli olan şirketin devamını sağlamak, büyütmek ve kalıcı olmaktır. Girişimci için önemli olan, fikrin başarılı bir şekilde ticarileşmesini ve toplumsal faydaya dönüşmesini sağlamak ve geliştirmektir.

Girişimciler kumarbazdır. Başarılı girişimciler tüm riskleri dikkatlice hesaplayanklardır.

¹⁶ CHELL E. HAWORTH J. BREARLEY S.The Entrepreneurial Personality Routledge 1991

¹⁷ HISRICH R.D. ve PETERS M a.g.e.

Girişimciler bütün olayı sahiplenmek isterler. Tek kişi ile başarılı bir şekilde büyümek zordur, önemli olan başarılı bir takım çalışması kurabilmektir. Başarılı girişimciler takım olarak çalışanlardır.

Girişimciler kendilerinin patronudurlar ve bağımsızdırlar. Yatırımcılar ve müşteriler başta olmak üzere girişimcilerin ailelerine, çalışanlarına ve buldukları sosyal topluma karşı sorumlulukları vardır.

Girişimciler büyük firmalardaki profesyonel yöneticilerden daha fazla çalışlar bunu ispatlayacak veri yoktur.

Girişimciler çok stres altında çalışırlar çünkü girişimci stresli ve talepkar bir işle uğraşmaktadır. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar göstermektedir ki, profesyonel yöneticilerle karşılaştırıldıklarında girişimciler işlerinden daha memnundurlar.

Yeni iş başlatmak risklidir ve çoğunlukla başarısızlıkla sonuçlanır. şirketlerin başarısız olması girişimcilerin başarısız olduğu anlamına gelmeyebilir. bir çok yenilik uzun süren birden fazla deneme sonunda başarıya ulaşır. Ayrıca yenilgiler girişimciler için öğrenme olanağıdır. Bu yolla yeteneklerini ve fikirlerini geliştirirler.

Sermaye yeni iş için en önemli girdidir. Eğer yetenek ve yeni fikir var ise zor da olsa sermaye bulunabilir, oysa sermaye ile yetenek ve yeni fikir bulunamaz. Sermaye sadece bir araçtır.

Girişimciler genç ve enerjik olmalıdır. Yaş bir sınır değıldir genel ortalama otuzlu yaşlar olmakla birlikte altmışlı yaşlarında başarılı olan birçok girişimci vardır.

Girişimcilerin motivasyon kaynağı para kazanmaktır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki girişimci kısa dönemde para kazanmaktan ziyade uzun dönemli gelirleri önemser. Ayrıca para kazanmak girişimci için tek motivasyon kaynağı değıldir, kişisel

başarı duygusu, kaderine sahip çıkmak vizyonunu ve hayallerini gerçekleştirmek diğer amaçlar arasındadır. Girişimciyi iş kurmaya iten faktörler arasında şunları sayabiliriz.¹⁸

¹⁸ ARIDURU A. <http://www.fortune.com.tr/girisimciliktemel.asp>

Gerçekleştirmek istedikleri hayallerinin olması

Para kazanma arzusu

Bağımsız çalışma isteği

Çalışmaların maddi\manevi karşılığını alamamaları

Bir işi yapıp yapamayacağını görmek

Bir hobiye işe dönüştürmek

Kendi kendinin patronu olmak

Kendi zamanını kendi kontrol etmek istemesi

Girişimciler güç kazanmak ve diğerlerini kontrol etmek isterler.Girişimciler başarı ve sonuç odaklıdır.

Girişimci yetenekli ise, başarı birkaç yıl içinde olacaktır. Geçen zaman ile birlikte başarılı olma olasılığı da artar.

İyi bir fikri olan her girişimci risk sermayesi bulabilir. ABD istatistikleri göstermektedir ki her 100 fikirden en fazla 3 tanesi sermaye bulabilir. İyi bir fikir kadar bunu hayata geçirecek olan girişimcilerin yönetici yetenekleri ve tecrübeleri de önemli olduğundan, risk sermayedarı bu bileşenlere sahip olan fikirleri seçer.

Girişimciler başkaları ile çalışamaz. Başarılı girişimciler takım lideridir.

Başarılı girişimci iyi okul performansı gösterir. Girişimcilik yaratıcılık, motivasyon, bütünsellik, liderlik, takım kurma, analitik yetenek ve belirsizlikler ve zorluklarla başa çıkma yeteneklerinin karışımıdır. Dolayısıyla sadece okul performansı girişimcilik için gösterge olamaz.

Lambing ve Kuehl ise, girişimcilerde bulunan özellikleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:¹⁹

1. İş Kurmaya Hevesli Olmak
2. Başarısızlığa Rağmen Vazgeçmeme
3. Güven

¹⁹ LAMBING P. KUEHL C. Entrepreneurship, Prentice Hall, 2000

4. Kararlılık
5. Risk Yönetimi
6. Yaratıcılık
7. Değişimi Fırsat Olarak Görme
8. Belirsizliğe Karşı Tolerans
9. Önyak Olma Ve Başarı İhtiyacı
10. Detaylara Önem Verme Ve Mükemmeliyetçilik

Girişimcilerin temel özelliklerinin belirlenmesi konusunda değişik yazarlar tarafından yazılan bilimsel makaleler ise aşağıdaki özellikleri ortaya koymuştur:²⁰

TABLO:2 Girişimcilerin Temel Özellikleri

TARİH	YAZAR	ÖZELLİKLER
1848	Mill	Risk alma
1917	Weber	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1934	Schumpeter	Yenilik, önyak olma
1954	Sutton	Sorumluluğa istek duyma
1959	Hartman	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1961	McClelland	Risk alma, başarı güdüsü
1963	Davids	Hırslı olma, başarı isteği, sorumluluk
1964	Pickle	İnsan ilişkileri, iletişim becerisi, teknik bilgi
1965	Litzinger	Riski tercih etme, bağımsızlık, tanınma, liderlik
1965	Schrage	Doğru algılama,güç
1971	Palmer	Risk ölçme
1971	Homadey	Başarıgüdüsü,özerklik,saldırganlık,güç,tanınma
1973	Winter	Güç ihtiyacı

²⁰ ARIKAN S.Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular,Siyasal Kitabevi, Ankara, 2002

1974	Borland	İçsel güç odağı
1974	Liles	Başarı ihtiyacı
1977	Gasse	Kişisel değerlere dönüklük
1978	Timmons	Güdü,özgüven,amaca dönüklük;orta düzeyde risk alma;kontrol odağı,yaratıcılık
1980	Brockhaus	Risk üstlenme eğilimi
1980	Sexton	Enerjik olma,hırs
1981	Mescon Montanari	Başarı,hakimiyet,özerklik-dayanma gücü kontrol
1981	Welsh White	Kontrol ihtiyacı,sorumluluk isteği, özgüven,güdü;mücadele etme, orta düzeyde risk alma.
1982	Dunkelbeoung,Cooper Welsh Young	Büyümeye dönüklük,bağımsızlığa dönüklük, zanaatkarlığa dönüklük, kontrol kaynağı, öz güven, yenilikçilik.

Sonuç olarak girişimcilerde bulunması gereken özellikleri ortak bir başlık altında toplayacak olursak şu şekilde sıralayabiliriz:²¹

Girişimcinin asıl amacı kardır ne var ki zarar etme riskinin de sahibidir. Türkiye gibi inişli çıkışlı ekonomik ortamlarda ve her zaman kriz faktörünü de göz önüne alırsak işlerin zarar etme riski de olabilir. İşlerin kötü gittiği anlarda bile yılmadan kriz yönetimi yaparak ayakta kalmayı başarabilmelidir.

Kendi işinin patronu olmakla beraber işinin gerçekleştirirken hem iyi bir çalışan hem iyi bir yönetici hem de iyi bir patron olmalı, gerektiğinde operasyonu da yüklenmeli sorunları çözebilecek yeteneğe sahip olmalıdır.

Girişimcinin hedefleyeceği gelir oranı kurduğu işin sermaye yapısına bağlıdır. Girişimci işine başlamadan önce iyi bir fizibilite çalışması ve iş planı yapılmalı, sermaye doğru belirlenmeli ve öngörüler doğrultusunda planlama yapılmalıdır.

²¹ ARIDURU A. <http://www.fortune.com.tr/girisimciliktemel.asp>

Tüm bu tanımlardan da anlayacağımız gibi her ne kadar genel girişimci özelliklerini belirten bir tablo çizilemeyecek olsa da hepsinin ortak olarak üzerinde durduğu; pazarda var olan mevcut fırsatları yakalayıarak değerlendirebilme ve bir iş fikrine dönüştürebilme, risk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma gibi özelliklerin temel oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Girişimcilerde olması gereken özelliklerin yanında girişimci olmanın gerektirdiği bazı beceriler de vardır. Hirsch'e göre bu beceriler Teknik Beceriler, Yönetim Becerileri ve Kişisel Girişimcilik Becerileri olarak 3'e ayrılmaktadır.²² Bu becerileri ise şu şekilde sıralayabiliriz:

TEKNİK BECERİLER

- Yazma
- Sözlü iletişim
- Çevreyi izleme
- Teknik yönetim
- Teknoloji
- Dinleme
- Organize etme becerisi
- Şebeke oluşturma becerisi
- Yönetimsel tarzlar
- Antrenör türü liderlik
- Ekip oyuncusu olma

YÖNETİM BECERİLERİ

- Planlama ve amaç oluşturma
- Karar verme
- İnsan ilişkileri
- Pazarlama

²² HIRSCH R.D. ve PETERS M a.g.e

Finansman

Muhasebe

Yönetim

Kontrol

Müzakere

Büyüme yönetmek

KİŞİSEL GİRİŞİMSEL BECERİLER

İçsel disipline sahip olmak

Risk almak

Yenilikçi olmak

Değişime dönük olmak

Vizyon sahibi bir lider olmak

Değişimi yönetme yeteneği

1.3 GİRİŞİMCİLİK NEDEN ÖNEMLİDİR?

Girişimciliğin ekonomik fayda sağlamanın yanı sıra toplumsal yarar sağlamak gibi bir işlevi de vardır. İnsanlar yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli hizmet ve ürünlere ihtiyaç duymaktadırlar. İnsanların yeme,içme, giyinme barınma gibi ihtiyaçları; eğitim, finans, eğlence, danışmanlık gibi hizmetler girişimciler tarafından sağlanmaktadır. Bu girişimler günlük yaşam zincirinin önemli bir halkasını oluşturmaktadırlar.

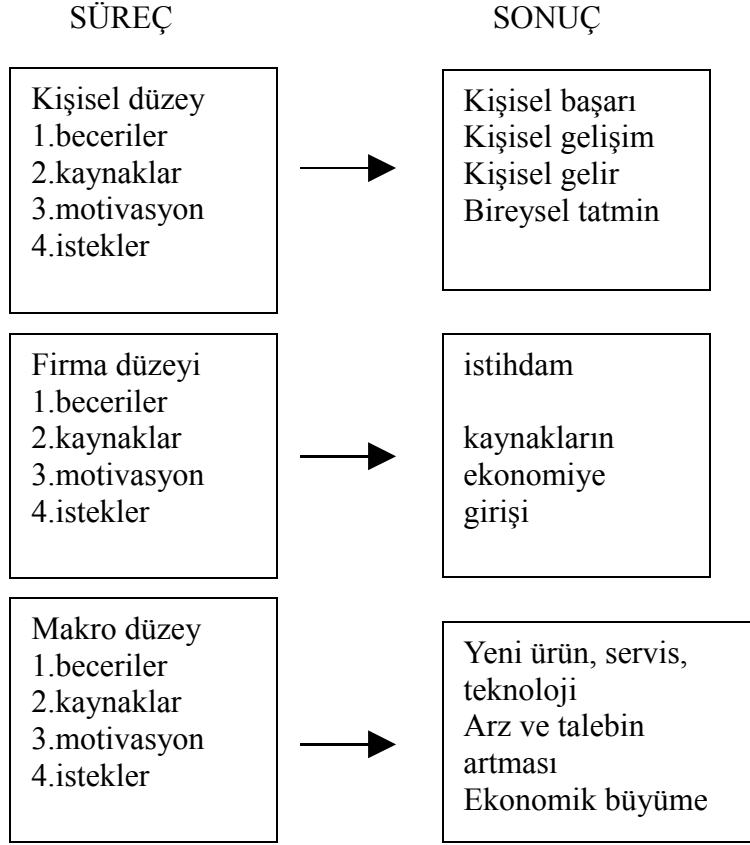
Dünya Girişimcilik Platformu GEM'in 29 ülkeyi kapsayan araştırması da göstermektedir ki girişimcilik faaliyetleri yüksek olan ülkelerin ekonomik gelişme oranları diğerinin üzerinde bir seyir izlemektedir.

Girişimciliğin ekonomik gelişmedeki rolünü mikro düzeyden başlayarak makro düzeye kadar olan sürecini aşağıdaki şekilde görmek mümkündür.²³

Şekil:1 Girişimin Ekonomik Gelişmedeki Rolü²⁴

²³ ARIKAN S. A.g.e

²⁴ ARIKAN S.A a.g.e.



1.3.1. GİRİŞİMCİLİK İŞ YARATILMASINA VE BÜYÜMEYE KATKIDA BULUNUR

Günümüz ekonomik ortamı küreselleşme ve artan rekabet koşulları nedeniyle sorunlu bir hal almıştır. Bu sorunların başında ise işsizlik sorunu gelmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları göstermektedir ki girişimcilik ile işsizlik sorunu arasında negatif korelasyon vardır. Girişimciliğin artışı işsizlik oranının düşmesine katkıda bulunan en önemli etken olmaktadır.

Günümüzde yeni işlerin çoğu, büyük firmalardan çok yeni ve küçük firmalar tarafından yaratılmakta ve bu eğilim giderek güçlenmektedir. Girişimcilik oranlarında artış gösteren ülkeler, işsizlik oranlarında daha büyük düşüşler sağlama eğilimindedirler. GSYİH 'deki büyüme pek çok başka faktörden etkilense de araştırmalar girişimciliğin ekonomik büyümeye olumlu bir katkıda bulunduğunu göstermektedir.²⁵

²⁵ AUDRETSCH B. D. ,“Entrepreneurship: Survey Of The Literature” Entrepreneurship: Determinants And Policy İn A European- US Comparision GEM Search Reports Ekim 2002

Girişimcilik kalkınmada geri kalmış bölgelerde toplumsal ve ekonomik uyumun güçlendirilmesine, ekonomik faaliyetlerin canlanmasına ve iş yaratılmasına ya da işsiz veya engelli kişilerin iş yaşamıyla entegrasyonuna da katkıda bulunmaktadır.²⁶

1.3.2. GİRİŞİMCİLİK REKABET AÇISINDAN BÜYÜK ÖNEM TAŞIR

Yeni bir firma kurmak veya mevcut bir firmayı yeniden yönlendirmek için yapılan girişimler de verimliliği arttırmaktadır. Bu tür girişimler rekabet baskısını artırarak diğer firmaları etkinliklerini iyileştirmeye ya da yeniliklere gitmeye zorlamaktadırlar. Organizasyon veya süreçlerde; ürün,hizmet ve pazarlarda firmaların etkinliği ve getirdiği yenilikler bir bütün olarak ekonominin rekabet gücünü arttırmaktadır. Bu da çeşitlilik ve rekabet koşullarının yükselmesini sağlayarak tüketiciye fayda sağlamaktadır.²⁷

1.3.3. GİRİŞİMCİLİK KİŞİYE POTANSİYELİNİ GERÇEKLEŞTİRME İMKANI SAĞLAR

Kişilerin iş ve meslek seçimleri sadece maddi koşulları değil başka kriterleri de etkilemektedir. Kişisel istek ve ihtiyaçlarda da insanların girişimcilik yoluyla kendilerini gerçekleştirme imkanları vardır. Girişimci kişiler iş düzen ve ihtiyaçlarını kendileri belirleyerek koşullarını düzenleyebilmektedirler.

Avrupa çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirme vakfının 200 yılında yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre : Girişimciler arasında iş tatmini ücretliler arasında olduğundan daha yüksektir. Yanında ücretli eleman çalıştırmayan işletme sahiplerinin yüzde 33'ü ile yanında eleman çalıştıran işletme sahiplerinin yüzde 45'i gibi büyük bir bölümü, çalışma koşullarından son derece memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bunun tersi görüş bildiren işletme sahiplerinin oranı ise sadece yüzde 27'dir.²⁸

²⁶ "Joint Report On Social Inclusion" Avrupa Birliği Konseyi.15221/01 12/12/2001 (www.gem.org)

²⁷ Avrupa'da Girişimcilik Yeşil Kitap, Avrupa Komisyonu,Enterprise Publications,

²⁸ Avrupa'da Girişimcilik A.g.e (Third European Survey On Working Conditions)

1.3.4. GİRİŞİMCİLİK VE TOPLUMUN ÇIKARLARI

Girişimciler piyasa ekonomisinin lokomotif konumundadırlar ve elde ettikleri başarılar toplumlara zenginlik ve yeni iş imkanları, tüketicilere tercih çeşitliliği sağlarlar. Ekonomik faaliyetlerin toplum ve çevre üzerindeki etkisi konusunda halkın giderek büyüyen beklentileri karşısında pek çok büyük şirket resmi kurumsal toplumsal sorumluluk stratejileri benimsemiştir. Bu yaklaşım sorumlu iş anlayışının iş dünyasında başarıya destek olabileceği noktasından hareketle, toplumu ve çevreyi ilgilendiren konuların işletme operasyonlarına ve çıkar sahipleriyle ilişkilere gönüllü olarak yansıtılmasını kapsamaktadır. Buna örnek olarak, çevre dostu üretim yapma taahhüdünde bulunmak ya da tüketici kaygılarına saygı göstermek ve tüketici dostu iş yapmak verilebilir. KOBİ'ler "sorumlu girişimciliği" bu kadar biçimsel olarak yerine getirmeseler de pek çok toplumda bunun dokusunu ve odak noktasını oluşturmaktadır.²⁹

1.3. GİRİŞİMCİLİĞİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

Bir kişinin kendi işini kurup yönetme sürecinde bir takım avantaj ve dezavantajları vardır. Girişimcilik sadece yeni bir iş kurmak şeklinde değil gerek bir girişimi devralmak gerekse isim hakkını devralmak şeklinde kurulan her girişimin kendi iç yapısında çeşitli avantaj ve dezavantajları vardır. Bu süreçte kişinin karşılaştığı avantaj ve dezavantajları ele alacak olursak:

Girişimciliğin avantajları süreç içerisinde kişinin kontrol mekanizmasını kendinden ibaret olmasıdır bu başlık altında kararlar, kendini gerçekleştirmenin hazz ve finansal kontroldür.

1. Girişimci kendi işinde kendi kararlarını alabilme ve uygulayabilme özgürlüğüne sahiptir. bu kişisel tatmin açısından önemlidir çünkü karar verme mercii kişinin kendisidir.

²⁹ Avrupa'da Girişimcilik A.g.e s:7

2. Girişimciliğin avantajlarından bir diğeri de s¼reci başından alıp bir yere getirirken gerçekleştirilen başarıların kişisel motivasyona olumlu etkisidir. Burada kişinin hedeflerini gerçekleştirmesi ileri s¼reler için motivasyon yaratmaktadır.
3. Kişi kendi girişiminde finansal olarak da ¼zg¼rd¼r. Kişinin finansal karar s¼reci olması bir diğer avantajdır.

Girişimciliğin avantajları kadar dezavantajları da vardır ¼nk¼ bu maddi manevi çok fazla ¼zveri gerektiren bir s¼retir.

Girişimcilik s¼reci ¼ncelikle kuruluş aşamasında ¼zellikle çok fazla iş y¼k¼ getirir işi oturtana kadar kişinin çalışma y¼k¼ ve s¼resi çok fazladır.bunun stres olarak kişiye d¼n¼ř¼ sosyal yaşantısında olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Bir diğer dezavantaj da girişim s¼recinin getirdiği sorumluluktur. Bu s¼rete risk almak ve uygulamanın doğuracağı sonuçlar doğrudan girişimciyi etkilemektedir. Girişimci kuruluşunda A'dan Z'ye her Őeyin sorumlusudur ayrıca kurumda olan biten her Şeyi bilmek ve karar s¼relerinde değerlendirmek zorundadır.

Nakit akışındaki aksamalar,piyasa Őartları, alacakların tahsilatından dolayı yaşanan zorluklar, işletme giderleri, devlete olan ¼demeler, ¼¼nc¼ Őahıs ve firmalara olan borçlar maalesef girişimciyi etkileyen ve sıkıntıya sebep olan unsurlardır. Nakit akışı ve mali planlama ile ileriye g¼rmek, ¼nlem olarak hazırlıklı olmak lazımdır.

stres, bazı girişimciler strese dayanıklı olup stresli bir ortamda iş çıkarabilir ve mutlu olabilir. Bazları ise stresli ortamlara hiç alışkın değerlerdir.

Yoğun iş temposu ve bilgi bombardımanı, hızla gelişen teknoloji ve değerimleri takip telaşı, bitmeyen rekabet ve d¼zelmeyen ekonomi, başarılı olma hırsı, zaman yetersizliği, yetişmeyen işler, trafik, gelecek belirsizliği ve bir s¼r¼ sebep... strese sebebiyet veriyor. Çok fazla sorumluluk, fiziksel g¼r¼nt¼ konusunda endişe, yetersiz kişisel enerji, mesleki ilerlemeyle ilgili endişe, iş tatminsizliği, dinlenmeye ve eğlenceye zaman ayıramamak, yalnızlık duygusu, reddedilme korkusu, başarısız olma korkusu....yaşanan stresden kaynaklanıyor.

Yalnızlık,girişimci karşılaştığı her durumda, aldığı her kararda ve sonuçlarından sorumlu ve yalnızdır. G¼ven duyabileceği birilerinin yanında olmasını sağlamalıdır.

Yeterli zamanın olmaması,hiçbir şeye zaman yetmeyecektir. Yoğunluk, artan tempo, zamana karşı yarış her zaman olacaktır. Gününün her anı ve gecesinde işini düşünecektir.

Güvensizlik, girişimciler insana bağlı güvensizlik ortamları ile karşı karşıya kalabilir. İş hayatı ve yaşam güvene dayalıdır. Güvensizlik ortamı belli bir oranda ve belli bir zaman sonra tecrübelerle de aşılabılır.

Çalışamazsa para kazanamayacak olması, özellikle küçük ölçekli işletmelerde ve de yeni kurulan küçük organizasyonlarda girişimci bizzat her şeyi düşünür ve her şeyi kendisi yapar. Ne kadar çalışır ne kadar konsantre olursa para kazanmak işletmesinin varlığını devam ettirmek kendisine bağlı bir şey olmaktadır. Bunun bazen dezavantajlarını da yaşamaktadır.

İşin çok çabuk büyümesi ve işin hızlı şekilde birden büyümesi işi batış noktasına sürükleyebilir. Yavaş ama emin adımlarla yükseliş daha makul olacaktır. Kontrol edilemez bir hal almasına izin verilmemelidir.

Müşterileri haberdar edememe, zaman o kadar kısıtlı olmaktadır ki gelişmelerden yeni ürün ve hizmetlerden müşterileri haberdar edememe sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Müşterileri sürekli bilgilendirici bir mailing sistemi, bülten, haber, doğum günü kutlamaları gibi bilgilerin tutulması ve sürekli güncellenmesi gerekmektedir. Müşteri memnuniyeti her zaman sağlanmalı ve sürekli kılınmalıdır.

Aile huzurunun bozulması, girişimci için her zaman iş daha ön planda olmaktadır. Bir yaşam tercihidir aslında bu. Özellikle kendi işini yapan ve hırs edinen girişimciler işten başka bir şey düşünmek istemezler. Sıkıntılı dönemlerde aile desteği yoksa girişimci zor atlatır bu dönemleri.

Hayır diyememek, müşterilere, çalışan personele karşı sorumluluklarını yerine getirmeli ve bu durumda maalesef hayır diyememe gibi zor bir durumla karşı karşıya

kalmaktadır. Soğukkanlı prensipli ama aynı zamanda adil ve doğru davranmalıdır. Hem kendini hem şirketinin hem personelinin menfaatlerini ön planda tutmalıdır.

Satıcı/tedarikçilerle uğraşma,girişimci her zaman mal ve hizmet aldığı satıcılarla ve tedarikçilerle uğraşmak durumunda kalacaktır ve bu stres kaynağı olacaktır. Yetki devri ile biraz bu tür konulardan uzaklaşmalıdır önemli kararlarda kendisi olmalıdır mutlaka.

Ülkemizde ücretli çalışanların %23'ünün kendi işini kurmak istemesinin sebebi Bağımsız olmak ve bağımsız hissetmek isteği. Bir yere bağlı ve zorunlu çalışmak yerine daha bağımsız bir ortamda kendine bağlı çalışmak ve bir işi yürütmek daha avantajlı olabiliyor. Diğer bir %23 ise yetki kısıtlamasından dolayı daha insiyatif sahibi olabilecekleri kendi işlerinde olmak istemeleri. Yine ücretli çalışanların %15'i karşılık alamama duygusunu hissettiklerinden kendi işlerini yapmak istiyorlar. Bu kadar çalışmanın özverinin ve karşılığında da hak ettiklerini alamama düşüncesi girişimci olmaya itiyor. Çalışırken ve tecrübe edinmişken, kurduğu hayallerin peşinden gitmek isteği ve gerçekleştirmek istediği hayallerin olması, Çalışırken daha ileriye gidecek olamamayı görmesi , sektörde daha iyi bir firmanın bulunmaması ve iş açısından son tatmine ulaşmış olması, bir iş alanında kendisinin daha başarılı olabileceğine inanması kişilerin kendi işlerini yapmaya yönelten unsurlar.³⁰

1.4. GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Girişimciliğin tarihsel gelişimine baktığımızda girişimin ihtiyaç bazlı tanımından yola çıkacak olursak insanların yaşamak ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptığı faaliyetlerdir. Öyleyse avcılık, çiftçilik, hayvancılık, ticaret vs gibi her türlü faaliyet insanoğlunun ilk dönemlerinden beri yaptığı faaliyetler olduğuna göre girişimciliğin tarihçesinin tarihin ilk dönemlerine dayandığını söyleyebiliriz.

Avrupa'da insanların gereğinden fazla alması ve bunu olabildiğince biriktirmesi, modern ekonomi ve yaşam biçimini ortaya çıkarmıştır; “Kapitalizm”³¹ Rönesans hareketiyle birlikte doğan yeni bir sınıf Burjuvaların ticari hareketleri Avrupa'nın

³⁰ ARIDURU A. <http://www.fortune.com.tr/girisimciliktemel.asp>

³¹ DEMİREZ M. “Girişimciliğin Tarihçesi” (www.kosgeb.gov.tr)

dinamiğini oluşturmuştur. Avrupa'daki bu ilk girişimciler ticari faaliyetten elde ettikleri kazançla güçlenmiş ve siyasi alanda da haklar kazanmışlardır.

Burjuva sınıfı kazandığı haklarla kendileri için daha elverişli bir Avrupa oluşturmuş böylece sınırlar yeniden çizilmiş,siyasi sistemler değişmiştir. Bu ortam bir takım teknik gelişmeye de ortam hazırlamıştır. Buhar makinesi, iplik bükme makinesi, dokuma makinesi gibi.³²

1.5.1. KLASİK YAKLAŞIMLAR

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte daha büyük önem kazanmaya başlayan girişimcilik, ortaçağdan günümüze kadar pek çok teorisyenin tanımlamaya çalıştığı bir kavram olmuştur. İktisat teorisinde girişimcilik ile ilgili dört temel yaklaşım mevcuttur.³³

Birincisi 'gelir dağılımı' üzerinde odaklanır ve ödül olarak kabul edilecek karın düzeyini belirlemeye çalışır.

İkincisi; tam rekabete dayalı piyasa süreçlerinin önemini vurgular.

Üçüncüsü Schumpeter'in yenilikçi girişimci vizyonu üzerinde odaklanır. Bu yaklaşımda girişimciler, ekonomide büyüme ve dalgalanmayı düzenleyen yaratıcı unsurlar olarak kabul edilir.

Dördüncü ve son yaklaşım ise girişimci ve firma arasındaki ilişkiye ilişkin olan ve 'karar verici' rolündeki girişimci,girişimcinin motivasyonu ve çevreye ilişkin algılaması üzerinde odaklanan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım küçük ve yeni kurulan firmalara strateji oluşturma,Pazar payı temin etme ve farklılaştırmaya dayalı büyümeyi yönetme gibi önemli sorunlar üzerinde odaklanır.

Orta çağda girişimci kavramı büyük üretim projelerini yöneten bir kişiyi tanımlamak amacıyla kullanıldı. Girişimci, böylesine büyük üretim projelerinde herhangi bir risk üstlenmeksizin, kendisine hükümet tarafından verilen kaynakları kullanarak projeyi yöneten kişiyi ifade ediyordu. Orta çağın girişimcileri şato, manastır, katedral ve diğer büyük mimari yapılardan sorumlu olan rahiplerdi.³⁴

³² DEMİREZ M. A. g.m

³³ ARIKAN S.Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular,Siyasal kitabevi Ankara 2002.

³⁴ HISRICH R.D. ve PETERS M.Entrepreneurship M.C. Graw Hill Int.Edition.

17.yy'da girişimci,bir hizmet sunmak ya da taahhüt edilen bir malı üretmek üzere hükümetle sözleşme yapan kişiydi. ³⁵

Bu bölümde girişimciliğin tarihsel gelişimindeki klasik yaklaşımları ile Richard Cantillon, Joseph Schumpeter, Thomas Coachran, David Mc Cleland ve Frank Knight'ın görüşlerini ele alarak temel noktaları irdelenecektir.

Richard CANTILLON girişimcilik alanına büyük katkı veren, hatta girişimci kavramını iktisadi anlamda ilk kez kullanan kişidir. Cantillon iktisadi anlamda üç tür ögeden söz eder:³⁶

1. Arazi sahipleri
2. Girişimciler
3. Ücretle çalışanlar

Cantillon girişimcinin sistem içerisinde merkezi bir rolü olduğunu ve girişimcinin, ekonomideki bütün mübadele ve dolaşımdan sorumlu olduğunu ileri sürmüş, girişimciler sınıfının arz-talep dengesini yaratan sınıf olduğunu ifade etmiştir.

Girişimcilik teorisinin gelişiminde gözümüze çarpan en önemli kilerden biri de Joseph Schumpeter'dir. 20.Yüzyılın başında Joseph Schumpeter isimli Avusturyalı ekonomist girişimciliğin ekonomik teorisinin temellerini atmıştır³⁷.Schumpeter'e göre ekonominin çıkış noktası sistemdir ve bu sistemdeki değişiklikler sistemin içindedir yani bu değişimi girişimciler sağlamaktadır.

Schumpeter'in girişimcilik tanımında beş çeşit girişimci vardır:³⁸

Yeni bir malın ya da servisin üretimi

³⁵ ARIKAN S. A.g.e.

³⁶ PRAAG C.M.V Some classic views on entrepreneurship de economist no:3 1999

³⁷ ÇETİNDAMAR ,D Türkiye'de Girişimcilik, 2002 İstanbul

³⁸ Schumpeter J.A. The Theory Of Economics Developement, 1961 New York

Yeni bir üretim metodunun geliştirilmesi

Yeni bir pazarın oluşturulması

Yeni bir hammadde kaynağının bulunması

Endüstrinin yeniden yapılandırılması

Schumpeter'in tanımında girişimcilik yenilik yapmak demektir. Bu nedenle girişimci sıfatı sürekli geçerli bir statü değildir. Girişimci sadece yenilik faaliyeti yapıyorsa girişimcidir.³⁹

Thomas C. Coachran ekonomik değişimde girişimci faktörünü analiz etmiştir.⁴⁰

Coachran a göre yöneticilerin sahip olduğu özellikleri belirleyen unsurlar, o kültürde geçerli olan çocuk yetiştirme ve öğrenimdir. yönetici, çocukken, okulda geleneksel unsurları ve ideolojileri öğrenir ve eğitim gördüğü sınıfta mevcut olan tutumları özümser. Coachran en gelişmiş ülkelerde bile Latin Amerika'luların çocuk yetiştirme tarzının, Birleşik Amerika'da mevcut olan özelliklerden son derece farklı olan özellikler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde ,Amerika'da 1920'lerden önceki çocuk yetiştirme ve öğrenim tarzlarının, 1920'li ve 1930'lu yıllardan çok farklı koşullar yarattığını ifade etmiştir.⁴¹

David Mc Clelland, The Achieving Society adlı eserinde toplumun ekonomik gelişmesinin bireysel girişimciliğe bağlı olduğunu savunmuş, yüksek derecede başarı güdüsüne sahip olanların fazla bulunduğu toplumların ekonomik gelişmeyi başardıklarını ileri sürmüştür. Mc Clelland girişimciyi, enerjik ve orta düzeyli risk almaya eğilimli kişi olarak tanımlamaktadır.⁴²

Frank Knight, Girişimcilik teorisine önemli katkılarda bulunmuştur. Knight risk ve belirsizlik arasındaki farkı ortaya koyan ilk kişidir ve Cantillon'un girişimcilik teorisini genelleştirmiştir. Bunun yanı sıra Knight, başarılı bir girişimci olmak için gereken özelliklerin ve motivasyonun analizini de yapmıştır. Knight'a göre başarılı bir girişimci olmak için, belirsizlik üstlenme ve yargısal karar vermede başarılı olmak gerekir.⁴³ Knight'a göre girişimci belirsizlik durumunu üstlenerek topluma katkıda bulunmalıdır.

³⁹ Çetindamar, D Türkiye'de Girişimcilik, 2002 İstanbul

⁴⁰ COACHRAN T.C. Entrepreneurship and economic development. The Free Press ,1971.

⁴¹ ARIKAN S. A.g.e. s:8

⁴² CAN H. Başarı Güdüsü ve Yönetimsel Başarı Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları n:12 1985

⁴³ PRAAG C.M.V Some Classic Views On Entrepreneurship De Economist no:3 1999

1.5.2. ÇAĞDAŞ YAKLAŞIMLAR

Günümüze yaklaştıkça girişimcilikle ilgili çalışmalar artmaktadır. Çağdaş yaklaşımlara örnek olarak birkaç teoriyi özetleyebiliriz:

Shackle, belirsizlik koşullarında psikolojik yönü ile ilgilenmiş ve girişimcinin yaratıcı rolüne değinmiştir. Shackle'a göre girişimci, hislerini, anlam ve duruma ilişkin algılamalar ile renklendiren kişidir.⁴⁴

Israel Kirzner, Competition and entrepreneurship adlı eserinde girişimci konusundaki fikirlerini ifade etmiştir. Kirzner'e göre; girişimcilik sürecinin iki anlamı vardır:⁴⁵

1. Girişimsel rekabet
2. Girişimsel keşifler

Kirzner'e göre girişimciler, keşif yapma ve kar fırsatlarını değerlendirme konusunda tetikte olan ve pazardaki dengeleyici güçlerdir. Girişimcinin özel bir yeteneğe ya da kişiliğe ihtiyacı yoktur. Girişimcinin ihtiyaç duyduğu tek şey özel bir bilgidir, yani 'bilgi için nereye bakacağını bilmek'tir.⁴⁶

Robert Hirsch girişimcilik sürecini tanımlamış ve bu süreçte, zaman ve enerji harcayarak farklı bir değer yaratma, finansal, psikolojik ve sosyal riskler üstlenme ve sonuçta parasal ödüller ile kişisel tatmin elde etmekten söz etmiştir.⁴⁷

1.5.3. TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİĞİN GELİŞİM AŞAMALARI

Batı'da sanayi ve yatırım hızla gelişirken Osmanlı bu gelişmelerin gerisinde kalmıştır. Osmanlı'da var olan lonca sistemi girişimciliğin önünde engel teşkil ediyordu.

⁴⁴ ARIKAN S. A.g.e s:11

⁴⁵ ARIKAN S. A.g.e s:12

⁴⁶ PRAAG C. A.g.e s:325

⁴⁷ HIRSCH R.D. ve PETERS M a.g.e s:7

Lonca sisteminde belirlenmiş üretim kotaları vardı. Yatırımcıların piyasaya girmesine ve iş kurmalarına da loncalarda karar veriliyordu. Bu koşullar Osmanlı ekonomisinin gelişmesine engel olmuştur. Daha sonra eğitimler ve teşvikler gibi çalışmalar olduysa da pek etki gösterememiştir.

O günden bu güne dek girişimcilik faaliyetleri sürekli desteklenmektedir ancak hala istenen hedefler yakalanamamıştır. Günümüz koşulları ekonomik ortam ve uygulamalar girişimciliği teşvik etmek için çalışmalarla desteklenmektedir.

Bu noktada cumhuriyet öncesi dönemden günümüze kadar geçen dönemde Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde girişimciliğin gelişim aşamalarını iki aşama şeklinde ele alabiliriz. Bunlar:⁴⁸

Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet Sonrası Dönem

1.5.3.1.CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEMDE GİRİŞİMCİLİK

Osmanlı İmparatorluğu ekonomisi Avrupa'da sanayi devriminin gelişme dönemi olan 18. yüzyıl sonlarına kadar kendi kendine yetebilen bir ekonomi görünümündeydi.⁴⁹ Birçok alanda da Avrupa'ya oranla üstünlük sağlamaktaydı.

Sanayi tamamıyla özel girişimcilerin elinde olup gelenekçi bir seyir izlemekteydi. Tüccar,esnaf ve sanayicilerin iş gruplarına göre bağlı oldukları kuruluşlar vardı. Bu kuruluşların belli bir yasal disiplini vardı hatta bu disiplin bazı durumlar için devlet tarafından yazılı kanunlar haline de getirilmişti. Bu düzen yabancı girişime olanak tanımayan hatta Osmanlı halkının ekonomik faaliyetleri bile son derece kuralcı bir yapı içinde seyretmekteydi. İmparatorluğun son dönemlerine kadar düzen bu koşulları koruyarak devam etmiştir.

⁴⁸ Göl G. Türkiye'de Girişimcilik Ve Girişimciğin Turizm Sektöründe Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, 1988 İstanbul

⁴⁹ ALACAĞLIOĞLU A.S.Cumhuriyetimizin 50 Yıllık Ekonomik Kalkınmasında Özel Teşebbüsün Yeri 1974 İstanbul

Avrupa ve Amerika'daki sanayi devrimi ve makineleşmenin sonucu olarak gelen seri üretim ucuzluğu bu devrime ayak uyduramayan ülkelerin çöküşünü hazırlamış ve Tanzimat sonrası dönemde Osmanlı'nın oluşturduğu bu disiplin çökmüştür.

Bu dönemden sonra Osmanlı batı ülkeleriyle bol imtiyazlar içeren anlaşmalar imzalamış ve yıllar boyu kapitülasyonlar sorunu olarak Osmanlı'nın ekonomik anlamda bir kamburu olarak devam etmiştir. Sunulan bu ayrıcalıkların ekonomideki etkisi yıkım niteliğinde olmuş ve birçok yerli girişimci yok olmuştur.

O dönemden sonra tahta geçen padişahlar bu çöküşü durdurmak için çeşitli önlemler almış yasalarda düzenlemeler yapılmış ve teşvikler getirilmiştir. Ancak bu teşvikler etkili olmamıştır çünkü dış borçların durdurulamaz artışının sonucu olan Düyun-u umumiye bütçenin büyük bir bölümüne el koymuştur.

1908'de İkinci Meşrutiyet'in ilanı ticaret ve sanayi alanlarında canlanma olmuştur. Sanayileşme zorunluluğuna duyulan gereksinim üzerine 1915 yılında bir "sanayi sayımı" yapılmıştır. Bu sayım sadece İstanbul, Bursa, Bandırma, İzmir, İzmit, Uşak ve Manisa'da İkinci Meşrutiyetin ilanından sonra çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu'ndan yararlanan ticari kuruluşları kapsamıştır. El ve ev sanatlarının yer almadığı bu sayımda mevcut sanayi çeşitli gruplara ayrılarak gerçekleştirilmiştir.⁵⁰ Bu sayımın sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3: 1915 Sanayi Sayımı Sonuçları.

	TOPLAM	GIDA	DOKUMA	DİĞER
KURULUŞ SAYISI	264	75	73	116
İŞÇİ SAYISI	14060	3916	6313	3781
DEVLET KURULUŞU	22	1	18	3
ÖZEL KURULUŞ	242	74	5	113

Kaynak: A.Süha Alacaklıoğlu Cumhuriyetimizin 50 Yıllık Ekonomik Kalkınmasında Özel Teşebbüsün Yeri 1974 İstanbul s:16

Bu sayım sonuçlarına göre devlet kuruluşları genellikle dokuma sanayinde toplanmış ve özel girişime ait 242 kuruluş ise küçük el sanayinden öteye gidememiştir.

⁵⁰ AKGÜNER T, Özel Girişim Özgürlüğü Ve Yatırımları Teşvik Tedbirleri. 1979 İstanbul

Bunun nedeni yeterli sermaye ve mali kaynakların olmaması, organizasyon ve teknik bilgi yetersizliğidir.⁵¹

1.5.3.2.CUMHURİYET SONRASI DÖNEMDE GİRİŞİMCİLİK

Cumhuriyet idaresinin devraldığı Türk ekonomisindeki birkaç dokuma fabrikası iki çimento fabrikası, Zonguldak kömürleri, Soma linyitleri, Ergani bakır madeni, Keçiborlu kükürtleri gibi az sayıdaki kuruluşun madenlerin çoğu ve mevcut demiryolları yabancı sermaye tarafından yönetilmekteydi. Hakim banka konumunda bulunan ve Merkez Bankası fonksiyonlarını yerine getiren Osmanlı Bankası da yabancı sermayeli bir kuruluştur.⁵²

Cumhuriyet dönemi ve sonrası girişimcilik faaliyetleri 4 döneme ayrılarak tanımlanabilir:⁵³

1923-1930 Milli Ekonominin Kuruluşu: Bu devre 1923 Türkiye İktisat Kongresi ile 1930 İI. Sanayi Kongresi arasındaki devreyi kapsamaktadır.

1930-1950 Devletçilik Devresi: 14 Mayıs 1950 tarihli liberal görüşlü Demokrat partinin iktidara gelişine kadar süren dönem.

1950-1970 Liberal Ekonomi dönemi dönemi: Bu dönemde yurtdışından gelen çeşitli göçmenler edindikleri bilgi ve kültürü Türkiye'ye taşıyarak kimi üretim alanlarında göstermişlerdir. Örneğin Tatarların pulluk ve orak makineleri, Romen ve Macarların duvarcılık zanaatı.⁵⁴

1970'den günümüze kadar devam eden dönem: Bu dönem Özel sektörün yükselmeye başladığı kamu yatırımlarının ise düşük seyir izlediği dönemdir. Kamu yatırımlarının düşük gerçekleşmesinin sebebi yanlış kaynak tahsisi ve yatırım uygulamalarındaki yanlışlıklardır.⁵⁵

⁵¹ AKGÜNER T. A.g.e. s:8

⁵² ALACAKLIOĞLU.A.S a.g.e s:17

⁵³ GÖL G. A.g.e. s:23

⁵⁴ TÜSİAD, Türkiye'de Girişimcilikle İlgili Sorunlar ve Çözümler. İstanbul 1987

⁵⁵ GÖL G. A.g.e. s:36

Bu dönem özel girişimciliğin hızla gelişmeye başladığı yıllardır. 60'lı yıllarda başlayan planlı kalkınma hareketi ile kamu yatırımlarının yanında özel yatırımlarda artmış ve Türk ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunmuşlardır.

70'li yıllarda devletin girişimcilere sağladığı teşvikler artmış bu da girişimci sayısının artmasını sağlamıştır. Bu dönem girişimcileri eğitilmiş ve geleneksel üretim felsefesini bir adım öteye taşıma hedefinde çalışmalarını sürdürmüşlerdir.

Türkiye'de girişimcilik özellikle 1980'li yıllardan sonra hızlı bir gelişim içerisine girmiştir. Bunda özellikle 1980 yılında alınan 24 Ocak kararlarının etkisi büyüktür. 24 Ocak kararlarıyla serbest piyasa ekonomisi devreye sokulmuş ve girişimciliği destekleyen politikalar izlenmiştir.

1.6. TÜRKİYE'NİN GİRİŞİMCİLİK PERFORMANSI

Yeni ekonomi insana yapılan yatırımın getirisinin, fiziki sermaye yatırımlarından daha yüksek olduğu bir döneme girildiğini göstermektedir⁵⁶.Bireylerin piyasada sahip oldukları bilginin değerinin önemi giderek artmaktadır. Girişimcilik artık firma kurup üretim yapmak yerine, göreceli olarak sahip olunan pratik ve lokal bilginin etkin bir biçimde nasıl kullanılacağı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Böyle bir ortamda ekonomik yaşamı biçimlendiren kurallar ve kurumlar, bilgiye dayanan girişimciliği destekleyecek yönde değişime uğramaktadır.

1990'lı yıllardan itibaren bilişim teknolojilerinin, internet temelli teknolojilerle bütünleşmesi sonucu oluşan yeni piyasalar, ticari anlamda yenilikçi ve yaratıcı düşünme gücüne sahip olan girişimcilere önemli fırsatlar yaratmaktadır. İnternet ve Teknoloji alanında girişimciliğin en büyük avantajı düşük sermaye ile çok yüksek büyüme hızının yakalanabilmesidir. Çok genç bir nüfusa sahip ülkemizin de güçlü bir ülke olabilmesinin

⁵⁶ . Pohjola M. (2002), "The New Economy: Facts, Impacts and Policies", Information Economics and Policy, No: 14, (http://www.geocities.com/ceteris_tr/n_bayrac.doc)

yolu teknolojiye dayalı yatırım yapan girişimcilere sahip olmaktan ve girişimcilerimize destek olmaktan geçiyor.⁵⁷

TABLO 4 : Her 100 Yetişkin İçindeki Girişimci Oranı

Türkiye	Japonya	İsrail	İngiltere	ABD	İrlanda	G. Kore	Meksika
4.6	5.1	6.0	7.7	11.7	12.0	15.0	18.7

Türkiye’de Girişimcilik Çalışmasından Alınmıştır. Tablo söz konusu ülkelerdeki her 100 yetişkin içindeki girişimci oranını sunmaktadır.

Kaynak:TUSİAD tarafından GEM (2001) ve DİE verilerinden derlenmiştir.

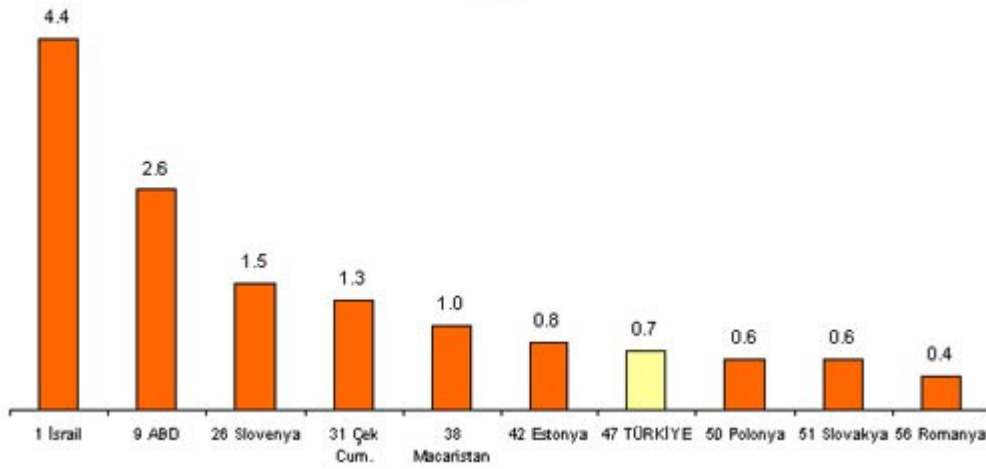
Öte yandan ülkemiz, bilimsel araştırmalar ve AR-GE faaliyetleri alanında gelişmiş ülkelere kıyasla geri kalmış durumdadır.

IMD’nin 60 ülke ve bazı yerel ekonomiler arasında yaptığı araştırmada, Türkiye, GSYİH’dan AR-GE faaliyetlerine ayırdığı %0.7 pay ile 47. sıradadır. AB’ye yeni üye olan ülkelere Slovenya %1.5 oranı ile 60 ülke arasında 26. olmuştur.

Şekil 2 : Ülkelerin AR-GE Harcamaları

⁵⁷ AKTOPRAK D. “Teknoloji ve girişimcilik”
(http://www.kobifinans.com.tr/icerik.php?Article=10210&Where=danisma_merkezi&Category=020101&To pic=2)

**ÜLKELERİN ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME HARCAMALARI
(GSYİH'YA ORANI %),
2003**



Not: Ülkelerin yanındaki sayılar 60 ülke arasındaki sıralamayı gösteriyor.

Kaynak: Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD), Dünya Rekabet Yıllığı, 2005

OECD Ülkelerinde yeni kurulan işyerlerinin tüm işletmeler içindeki oranı %11-17, kapanan işyeri oranı %9-14 arasında değişirken, Türkiye’de bu oranlar sırasıyla %3.5 ve %0.9’dur. Kadınlar ve gençler girişimci olarak değerlendirilememektedir. İşverenler arasında kadınların oranı sadece %3.3’tür.⁵⁸

Girişimcilik bugün özellikle istihdama katkısı nedeniyle ekonomilerin en önemli itici gücü haline gelmiştir. Bu nedenle günümüz ekonomik ve politik stratejileri yerli yabancı girişimcileri desteklemeye ve teşvik etmeye özen göstermektedir. Bu anlamda Türkiye diğer ülkelerle büyük bir rekabet içindedir. Girişimcinin önüne getirilen koşullar zamanla kolaylaştırılmaktadır. Çünkü yapılan yatırımlar istihdama katkıda bulunmakta işsizlik oranını düşürmektedir.

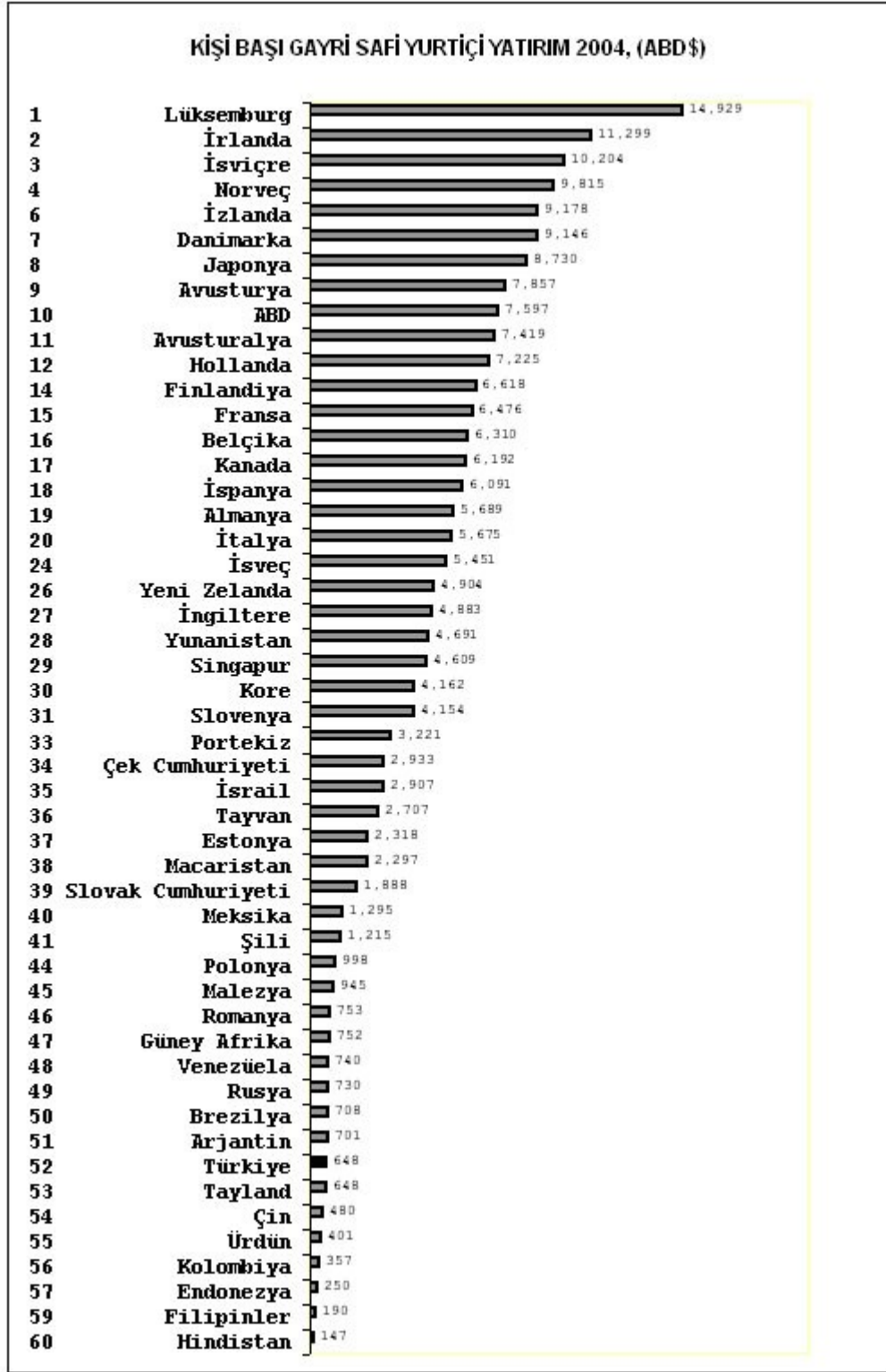
Tüm çalışmalara ve geliştirilen politikalara rağmen Türkiye hala yatırım hacmi zayıf bir ülkedir.

Yatırım artışıyla övündüğümüz 2004 yılında kişi başına yatırımda 60 ülke arasında en gerilerde, 52.sırada yer alabildik. Milli gelirden yatırımlara ayrılan pay açısından da dünya sıralamasının en dibinde bulunuyoruz.⁵⁹

⁵⁸ AVRUPA BİRLİĞİ’NDE GİRİŞİMCİLİĞİN GELİŞTİRİLMESİ TÜRKİYE’YE YOL GÖSTEREN İLKE, POLİTİKA VE UYGULAMALAR Wwww.Tisk.Org.Tr/ Yayınlar.Asp?Sbj=Ana&Ana_Id=55

⁵⁹ www.tisk.org.tr/yayınlar.asp?sbj=ana&ana_id=67

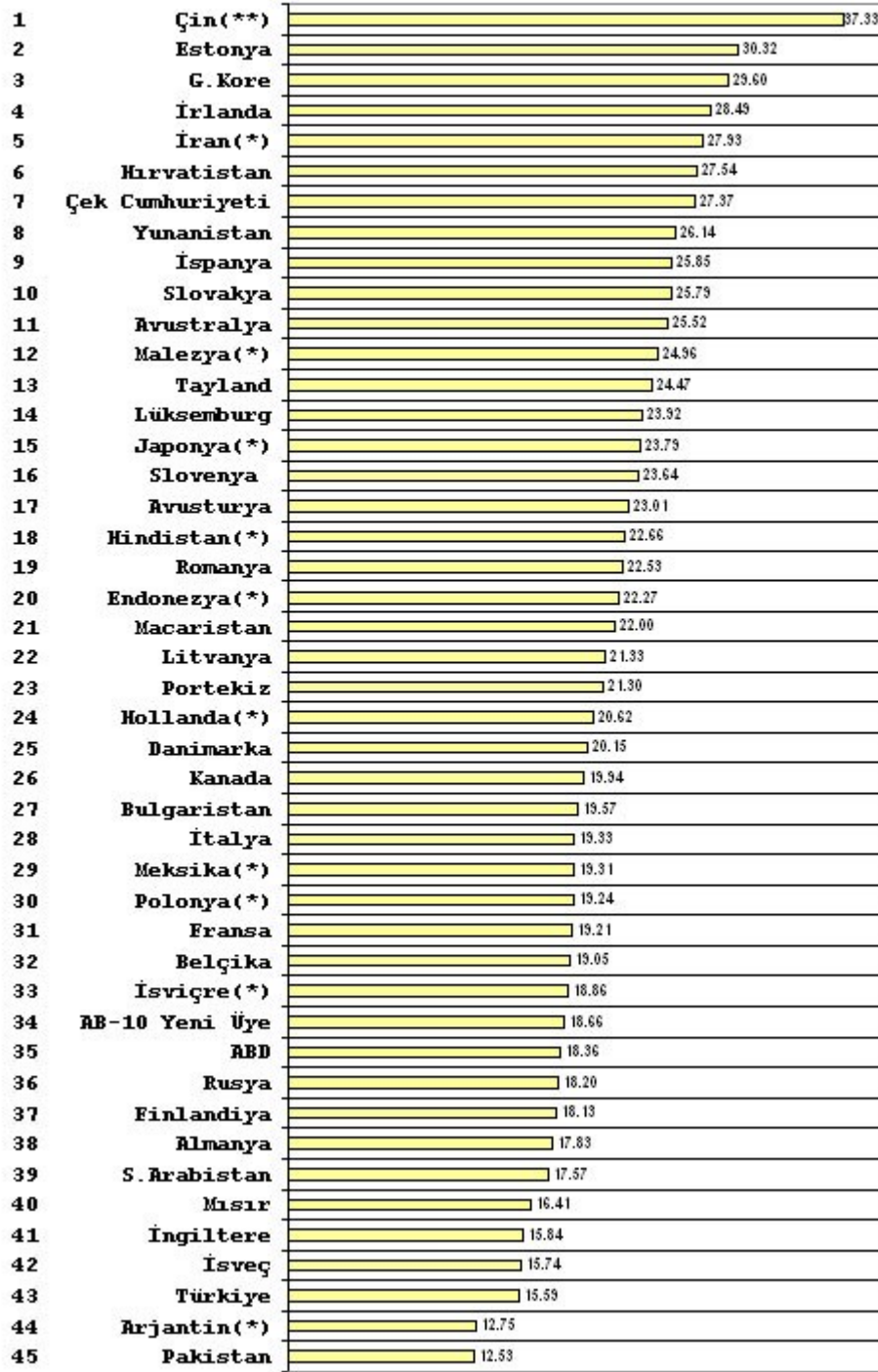
Şekil 3: Kişi Başı Gayri Safi Yurtiçi Yatırım



Kaynak: Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD) 2005 Dünya Rekabet Gücü Yıllığı

Şekil 4: Gayri Safi Sabit Sermaye Yatırımları

GAYRİ SAFİ SABİT SERMAYE YATIRIMLARI/ GSMH (veya GSYİH), 2003
(YÜZDE)



Kaynak: DPT, Uluslararası Ekonomik Göstergeler, 2003

Ekonomilerin yabancı yatırım açısından başarı performansını gösteren “doğrudan yabancı yatırım stoklarının GSYİH’ya oranı” 2004 yılı itibariyle ülkemizde %11.7’dir. Türkiye, bu oranla gelişmiş ülkelerin yarısı, AB ülkelerinin üçte biri kadar performans gösterebilmiştir; AB’ye aday ve yeni üye ülkelerin ise çok gerisindedir. Oysa, Türkiye bugünkü performansının üzerinde bir potansiyele sahiptir.

Ülkemiz yatırım potansiyeli ve yetişmiş işgücü olarak önemli bir kaynaktır ancak verimli olarak çizilemeyen stratejiler nedeniyle bu kaynak tam anlamıyla kullanılamamaktadır.

Tablo 5: 2004 Yılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar

Sıra	Ülke	Milyar \$
1	ABD	95.9
2	İngiltere	78.4
3	Çin	60.6
4	Lüksemburg	57.0
5	Avustralya	42.6
6	Belçika	34.1
7	Hong Kong	34.0
8	Fransa	24.3
9	İspanya	18.4
10	Brezilya	18.2
35	TÜRKİYE	2.7

Kaynak: UNCTAD, Dünya Yatırım Raporu 2005

Bu durumda kendi girişimcilerimiz bile Bulgaristan, Romanya, Rusya gibi girişimciye çok fazla kolaylık sunan ülkelere yatırım yapmaktadır. Oysa girişime sağlanacak kolaylıklarla yabancı sermaye girişi arttırılabilir. Yabancı yatırımlarda 2005 yılında gerçekleşen olumlu gelişmeleri ve yabancı yatırımcıların Türkiye’ye artan ilgisini güçlendirmek gereklidir.

Tablo 6: Yabancı Yatırımlar Potansiyel ve Performans Endeksine Göre Sıralama

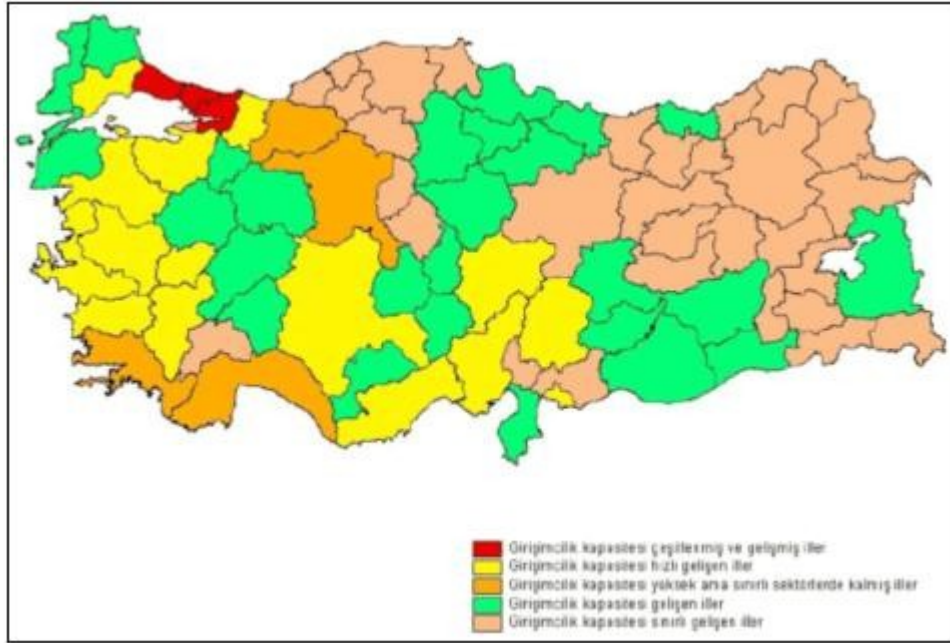
Ülke	Yab.Yat. Perf. Endeksi 2004	Yab.Yat. Potansiyel Endeksi 2003
Bulgaristan	12	61
Güney Kıbrıs	14	42
Estonya	16	32
Slovakya	25	46
Çek Cum.	28	39
Hırvatistan	33	49
Romanya	35	81
Macaristan	46	40
Letonya	47	44
Polonya	59	47
Slovenya	60	48
Malta	84	37
TÜRKİYE	111	72

Kaynak: UNCTAD, Dünya Yatırım Raporu 2005

Bugüne baktığımızda Ülkemizde girişimciliğin geliştirilmesi ve teşvik edilmesi ile ilgili politikalar ve hedefler mevcut. Küçük ölçekli işlerin kurulması teknolojiye verilen destekler ve yine kalkınmada öncelikli yörelerde de yeni işlerin ve yatırımların kurulması ile ilgili teşvikler söz konusudur ancak bu konuda var olan gecikmişliğimiz göz ardı edilemez.

Bu sebeble Türkiye genelinde pek çok kurum oluşturulmuş ve Türkiye'deki girişimcileri veya girişimci adayları desteklenmeye ve girişimcilik özellikle gençler arasında özendirilmeye başlanmıştır. TUSİAD, AIESEC, KOSGEB gibi sivil toplum örgütlerinin düzenledikleri kongreler bu kavramın önemsenmeye başladığının belki de en iyi örnekleridir.

Şekil 5: Türkiye Girişimcilik Haritası



Kaynak : Tüsiad Basın Bülteni “Türkiyede Girişimcilik Özet Bulgular” , 27-02-2003, www.tusiad.org.tr

Yukarıdaki haritada da görüldüğü gibi Türkiye’de çok az il girişimcilik kapasitesi yönünden olumlu bir durumdadır. İllerin büyük bir bölümü girişimcilik kapasitesi gelişen ve sınırlı gelişen iller grubundadır. Bu noktada toplum her kesimine belirli görevler düşmektedir.Devlet Organları, Toplumı Yönlendiren Kurumlar ve Toplum Kesimleri, Girişimciliğin Zorlaştırılması Yerine Kolaylaştırılması ve Yaygınlaştırılması Yönünde Davranış Değişikliğine Gitmelidir.⁶⁰

YASAMA : Yürürlüğe konacak her kanun maddesi, girişimciliğe ve istihdama muhtemel etkileri bakımından titizlikle incelenmelidir.

YÜRÜTME : Hükümetin ekonomi politikaları reel sektörün katma değer ve istihdam yaratma gücünün artırılmasını eksen almalıdır. “Yastık Altındaki” Kaynaklar Reel Sektör Üretimine Yönlendirilmelidir.

BÜROKRASİ : Girişimciye “potansiyel suçlu” gözüyle bakmanın ve her işlemde güçlük çıkarmanın devri kapanmalıdır.

MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ : Geleceğin girişimcilerini yaratma misyonu ile öğretim programları ve eğitim yaklaşımı yenilenmelidir.

⁶⁰ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1798>

ÜNİVERSİTELER : İş Dünyası ile içiçe, sürekli gelişen işbirliği ile çalışma yaklaşımına sahip olmalıdır.

MEDYA : Topluma yol gösterecek örnek başarıları tanıtıcı bir habercilik anlayışı sergilemelidir.

İŞÇİ SENDİKALARI : İşletmelerin rekabet gücünün ve yatırım artışının endüstri ilişkileri yoluyla güçlenmesini öngören yaklaşım, yaygınlık kazanmalıdır.

Girişimciliğin sadece bireysel olarak değil kurumsal anlamda da gerek ülkeye gerekse şirkete çok büyük faydaları vardır. Yerel bir şirket distribütörlük veya franchising yolu ile hem uluslararasılaşma sürecine adım atabilir hem de rasyonel bir yatırım olması kaydı ile şirketinin cirosunda gözle görülebilir bir artış sağlayabilir. Ülkemizin dünyadaki gelişmeye en açık 10 pazardan biri olması ve henüz çok fazla keşfedilmemiş olması, gerek franchise veren gerekse alan açısından oldukça açık bir iş alanı yaratmaktadır.⁶¹

Avrupa ülkelerinde Girişimcilik dersi uzun yıllardır ders olarak okutulurken bizim programlarımıza yeni yeni girmeye başlamıştır.

Ekonomik istikrar girişimciliğin gelişimi için uygun bir ortam yaratıyor. Türkiye’de 2001 yılından bu yana açılan şirket sayıları sürekli yükselme grafiğindedir ancak hala Türkiye’de en çok şirket kurulan yıl 1997’dir. Günümüz koşullarını değerlendirecek olursak seçimler ve Avrupa Birliği müzakere sürecinde istikrar devam ederse 1997 yılı rekoru aşılabılır.

1.7. AB VE GİRİŞİMCİLİK

Yapılan araştırmalar, girişimciliğin ekonomik büyümeye katkıda bulunduğunu ve girişimci sayısında önemli artışlar gösteren ülkelerin, işsizlik oranlarında da büyük düşüşler sağladığını ortaya koymaktadır.

Ayrıca, vergi oranlarının ve ücret dışı işgücü maliyetlerinin düşük olduğu, işgücü piyasalarının yeterli esnekliğe sahip bulunduğu ülkelerde de, girişimcilik faaliyetlerinin daha yoğun ve başarılı olduğu gözlenmektedir.

Girişimcilik, bir bütün olarak ekonominin rekabet gücünü ve verimliliği yükseltmektedir. Büyümenin ve istihdam yaratılmasının anahtarı olan girişimcilik, topluma

⁶¹ AKTOPRAK D. “Türkiye’de Girişimcilik” www.insankaynaklari.com/makale

zenginlik olarak yansımaktadır.

AB, ABD karşısında kendi girişimcilik potansiyelini yetersiz görmektedir.

AB'ye göre girişimcilik desteklenmesi gereken bir değerdir.

Avrupalı İşverenlere göre de kamu otoritelerinin rolü; girişimcilerin refah yaratmaya motive olacakları ve bunu başarabilecekleri bir ortamı yaratmaktır. Aynı şekilde, Lizbon Stratejisi de, yenilikçi işletmelerin, özellikle de KOBİ'lerin kurulması ve geliştirilmesi için elverişli bir ortam yaratılması üzerinde önemle durmaktadır.

Girişimciliğe uygun ortam ve şartların hazırlanması, sadece yeni iş kuran bireyleri ve ayakta kalmak ya da büyümek isteyen küçük firmaları değil, aynı zamanda yeni şartlara kendini ayarlamak ve gelişmeye devam etmek isteyen büyük firmaları da ilgilendirmektedir.

Girişimcilik, AB İstihdam Stratejisi'nin de dört önemli ayağından birini oluşturmaktadır. Girişimciler, yeni refah kaynakları yaratır, verimsiz firmaların yerine yenilerini ikame eder ve iş alanları açarlar.

Birliğin girişimcilik politikası, işletmelerin yenilik yaratma, yeni pazarlara ulaşma ve bilgi ekonomisine adapte olma kapasitelerini geliştirmeyi temel almakta; özünde ekonominin rekabet gücünün artırılmasını hedeflemektedir.

İşletmeler, “bilgiye dayalı daha rekabetçi bir ekonomi yaratılması” şeklinde özetlenebilen Lizbon Stratejisi'nin merkezini oluşturmaktadır. Sürdürülebilir büyümenin sağlanması, daha iyi iş imkanları ve sosyal bütünleşmenin, ancak işletmelerin iş ortamında başarılı olmaları ile sağlanabileceği düşünülmektedir.⁶²

AB'nin, girişimciliğin geliştirilmesi konusunda aşağıdaki ilke, politika ve tedbirleri benimsediği gözlenmektedir:⁶³

- İstikrarlı bir ekonomi ve gelişkin bir rekabet ortamı, girişimciliği destekleyen temel şarttır. Kaynakların verimli kullanımını destekleyen, rekabete dayalı bir piyasa ekonomisi ilkesine uygun, fiyat istikrarının korunduğu istikrarlı, güvenilir ve sürdürülebilir bir ekonomik ortam temin edilmelidir.

⁶² İktisadi Kalkınma Vakfı, Avrupa Birliği'nin KOBİ Politikası, 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi, No:5, İstanbul, Ekim 2003.

⁶³ UNICE Comments on Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003.

• Girişimciliğin geliştirilmesine yönelik açık hedefler oluşturulmalı; bunların izlenmesi ve uygulanması öncelikli hale getirilmelidir ve destekleyecek şekilde gözden geçirilmelidir.

• İşletmelerin devrine ilişkin elverişli bir vergilendirme sağlanmalıdır.

• Sosyal güvenlik sistemi, yeterli korumayı sağlayarak, bireyler tarafından girişimciliği tercih edilir kılmalıdır.

• Kayıtlı işletmeler üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik yükünün daha da ağırlaşmasına neden olan kayıtdışı ekonomi, kayıt altına alınmalıdır.

• İşgücü piyasası düzenlemeleri, yenilikçiliğe ve esnek çalışma biçimlerine engel olmamalıdır.

• Çalışma mevzuatı işletmelerin esneklik; işçilerin korunma ihtiyaçları ile işsizlere iş yaratma gereğini tam olarak dikkate almalıdır. Çalışma mevzuatı esnek düzenlemeler içermeli, özellikle işletmelerin kuruluş ve gelişme aşamalarında istihdam etme ve işten çıkarma güçlükleri yaratmamalıdır.

• Girişimciliği teşvik mekanizmaları çeşitlendirilmelidir.

• Girişimcilerin aralarında bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmalarını, ortaklıklar oluşturmalarını sağlayacak etkin iletişim ağları kurulmalı ve güçlendirilmelidir.

• Toplumun tüm bireyleri, girişimciliğin ekonomik refahın artırılmasındaki kilit rolü hakkında bilinçlendirilmelidir.

• Girişimcilik kültürünün oluşturulması okullardan başlamalı, yüksek öğrenim ve staj dönemlerinde devam ettirilmelidir.

• Girişimci adaylarının uygun yeteneklere, eğitim ve motivasyona sahip olmaları

• Girişimcilikle ilgili konular, politikaları belirleyenler tarafından tüm politik girişimlerde ve tüm yönetim kademelerinde dikkate alınmalı; alınan her kararın girişimcilik üzerindeki etkileri değerlendirilmelidir.

• Etkin sermaye piyasalarının varlığı girişimciliği teşvik eden önemli bir araçtır.

• Bir iş kurmanın ya da kurulu bir işi büyütmenin önündeki en büyük engellerden biri olan finansman ihtiyacını karşılamak üzere risk sermayesi piyasası ve alternatif finansman yöntemleri geliştirilmelidir.

• Risk ve başlangıç sermayeleri, kredi teminatları gibi finansman imkanlarına ulaşım kolaylaştırılmalıdır.

• Risk sermayesi fonları yenilikçi yatırımın ilk safhalarına yönlendirilmelidir.

• Vergi düzenlemeleri, girişimciliği, istihdamı ve insangücüne yatırımı teşvik eder nitelikte olmalıdır.

• Vergi ve sosyal güvenlik yasaları, girişimcinin bir iş kurma ya da geliştirme isteği sağlanmalıdır.

• Girişimcilik, eğitim sistemi dahilinde geliştirilmelidir. Girişimcilik eğitimi, hem potansiyel girişimciler, hem de mevcut girişimciler açısından düşünülmelidir.

• Girişimcilik eğitiminde, kadınlar, gençler, uzun süredir işsiz olanlar ve özürllüer hedef gruplar olmalıdır.

• Bir işe bağlı olarak çalışan, ancak kendi işini kurmayı planlayan kişilerin gerekli özelliklere sahip olmalarını sağlayabilmek için mevcut staj programları yeniden düzenlenmelidir.

• Üniversiteler de dahil, mesleki eğitim kurumları ile işletmeler arasında işbirliği geliştirilmelidir.

• Eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasındaki ilişkiler güçlendirilerek, girişimcinin nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanmalıdır.

• Girişimcilerin tabi olduğu idari yükler, bilgi iletişim teknolojilerinden de yararlanılarak azaltılmalıdır. İdari yüklerin hafifletilmesi sadece mevcut düzenlemeler açısından ele alınmamalı; aynı zamanda yapılacak her düzenlemenin işletmeler üzerindeki etkisi, bir ön değerlendirmeye tabi tutularak, getireceği yükler en aza indirilmelidir.

• Mevzuat oluşturma sürecine sosyal tarafların ve meslek kuruluşlarının katılımı sağlanmalıdır.

• Anlaşılır ve sık değişmeyen bir yasal çerçeve temin edilmeli; yasal düzenlemeler olabildiğince basit ve uygulanabilir olmalı; gereksiz yasal düzenlemeler azaltılmalıdır.

• İş dünyasının tabi olduğu bürokrasinin tek elde toplanması ve sadeleştirilmesi amacıyla ortak kayıt ve başvuru formları ve elektronik bildirim prosedürleri oluşturulmalıdır.

- Kamu idareleri on-line hale getirilerek, girişimcilerin hizmetlere kolaylıkla ulaşmaları sağlanmalıdır.
- Girişimcilerin rekabetçi olabilmeleri için etkin bir bilgi teknolojisi altyapısına hızla ulaşmaları sağlanmalıdır. Küçük işletmelerin teknoloji kapasitesi güçlendirilmelidir.
- KOBİ'lerin uluslararası alandaki ortak yatırım ve ticari faaliyetleri teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.
- Yenilikçi işletmeler özel olarak desteklenmelidir.
- Yeni teknolojiler konusunda firmalar arasında işbirliği ağları oluşturulmalıdır.
- İşletmeler arasında işbirliği geliştirilmeli; işletmelerin AB'ye ilişkin bilgilere ulaşmalarını kolaylaştırmak üzere bilgilendirme, yönlendirme, danışmanlık ve destek hizmetleri işlevini gören bilgi merkezleri oluşturulmalıdır.
- İş kuracak veya işlerini geliştirecek girişimcilerin gerekli bilgileri alabilecekleri tek adım merkezler kurulmalıdır.
- Girişimcilere yönelik destek ve danışmanlık hizmetleri adem-i merkeziyetçi yapıda geliştirilmelidir.
- KOBİ'ler, büyük ölçekli işletmeler, üniversiteler ve meslek kuruluşları arasında işbirliği, bilgi ve tecrübe paylaşımı geliştirilmelidir.
- Girişimcilerin bilgiye, eğitime ve birinci kalitede destek ve danışmanlık hizmetlerine erişimleri sağlanmalıdır.
- AB'ye üye devletler rekabet kuralları ile uyum içerisinde Tek Pazar'ı tamamlamalı, böylece işletmelerin Tek Pazar'dan maksimum faydayı elde etmeleri sağlanmalıdır.
- Küresel rekabet güçlerini artırmak için AB işletmeleri daha yenilikçi faaliyetlere yönelmeli ve yenilikçi girişim ruhunun yaratılması çerçevesinde Avrupa genelinde sanayiciler, araştırmacılar ve kullanıcılar arasında daha sıkı işbirliği yapılmalı; araştırma sonuçlarının kullanımı ve dağıtımı desteklenmelidir.

1.8. AB ÜLKELERİNDE GİRİŞİMCİLİĞİ TEŞVİK POLİTİKALARI

AB Ülkelerinde girişimcilik çalışmaları özellikle 3 temel ayak üzerine kurulmuştur:⁶⁴

Tutum Değişikliği için Toplumda Girişimcilik Ruhunun Geliştirilmesi

Girişimcilik ve Eğitimin Rolü

Bilgi Ağlarının Geliştirilmesi

Şimdi bu yöndeki çalışmaları genel olarak gözden geçirelim:

Girişimcilik ruhu, daha dinamik bir işletme ruhu için esastır ve bu nedenle eğitim süreci dahilinde geliştirilmeli ve artırılmalıdır. Risk üstlenmeye hazır insanların teşvik edilmesi için risk almaya ilişkin daha olumlu tutumların geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Bu çerçevede UNICE, AB Girişimcilik Ödülleri'nin dağıtılmasını, başarılı girişimciliği geliştirmek ve teşvik etmek için desteklemektedir.

Girişimciliğe yönelik bakış açısının, okuldan başlayarak eğitim sisteminin her kademesinde, girişimciliğin herkese açık bir fırsat olarak olumlu yönlerinin anlatılması yoluyla değiştirilmesine ihtiyaç vardır. Politikaları belirleyenlerin ve bürokratların da girişimciliğe olan bakış açısı değiştirilmelidir. Genel olarak, girişimciliğin refah yaratma ve ekonomik başarı açısından sahip oldukları rolü yeterince kavrayamamaktadırlar. İş ortamı, bazen ortak çerçeve kurallara rağmen, bir belediyeden ya da bir bölgeden diğerine önemli ölçüde değişmekte ve bu durum girişimcilerin kararları üzerinde doğrudan etki yapmaktadır. Politikacılar ve devlet memurları, girişimciler için koşulları geliştirmenin önemini daha fazla farkında olmalıdırlar.

Ayrıca, başarısızlığa olan bakış açısı da değişmelidir. Başarısız olma korkusu, insanları girişimci olmaktan alıkoyan önemli bir engeldir. Başarısızlıktan sonra yeniden bir iş kurmanın normal ve mümkün olduğuna dair bir kültür yaratılmalıdır.

Eğitim sisteminin insanların doğal girişimcilik güduları üzerine kurulması önemlidir. Okullar, girişimcilik için gerekli bilgileri aktarmalı, eğitimciler bunun için eğitilmeli ve uygun eğitim araçları sağlanmalıdır. Eğitimciler girişimcilik konusundaki bilgilerini geliştirmek üzere iş dünyası ile temas kurmaya teşvik edilmeli ve girişimciler nasıl girişimci olunacağı konusunda eğitimcilerin ve öğrencilerin bilgilendirilmesinde rol üstlenmelidirler. Gençlerin bir yıllığına bir işletmeyi idare etmelerine yönelik özel projeler oluşturularak, girişimciliği yaparak öğrenmeleri fırsatı verilmelidir. Üniversiteler de

⁶⁴ UNICE Comments on Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003.

girişimcilik konusuna daha fazla yoęunlařmalđ ve akademisyenlerin ve bilim adamlarının da yöneticilik niteliklerini geliştirmek üzere özel girişimcilik programları ve kursları sunmalıdır.

İyi eğitilmiş işgücü, büyüme için gereklidir ve eğitim, bireylere bilgi ve nitelik kazandırmada anahtar bir rol oynamaktadır. Nitelikli işgücü için temel teknik ve bilimsel eğitimin kalitesinin artırılması ve girişimcilerin ihtiyaçlarına uygun yaşam boyu eğitim üzerinde yoğunlaşılması gereklidir.

Kck lekli işletmeler için iş fırsatlarının yaratılması, büyük ölçekli işletmeler bakımından risklerin dağıtılması, esnekliğin artırılması ve kck işletmelerin yeniliklerden yararlanmalarının sağlanması için kck ve büyük ölçekli işletmeler arasında ağlar oluşturulmalıdır. Tüm ölçeklerdeki işletmeleri kapsayan ve iyi işleyen ağlar, işbirliği ve yeni ağların geliştirilmesi suretiyle büyümeyi artırır. Hem AB, hem de ulusal düzeyde işletmeler arasında işbirliği yöntemleri geliştirilmelidir. Aynı husus, büyük firmaların ana faaliyetlerinden ya da niversite araştırmalarının faaliyetlerinden doğan yan ürünlerin ticarileştirilmesi bakımından da geçerlidir. Avrupa düzeyinde, ulusal ve bölgesel düzeyde, idari birimler arasında işbirliği, yan ürünlerin ticarileşmesinin işletmeler ve niversiteler tarafından desteklenmesinin teşvik edilmesi amacıyla geliştirilmelidir.

Avrupa Birliği lkeleri girişimcilik konusunda ABD'nin gerisinde olmanın tetiklediği motivasyonla girişimcilik konusuna özellikle son yıllarda çok fazla önem vermeye başladı. Buna yönelik olarak teşvik ve destek mekanizmaları Avrupa Birliği'nin her ülkesinde yeni bir iş kurmayı ve yatırım yapmayı son derece cazip kılmaktadır. AB lkelerinde girişimciliğe yapılan teşvikleri tek tek ele alacak olursak: ⁶⁵

1. Portekiz

Yeni kurulan işletmelerin kayıt işlemlerini kolaylaştırmak üzere 1997 yılında “İş Formaliteleri Merkezleri” kurulmuştur. Bu merkezler, yeni kurulan bir işyerinin kayıt işlemleri için gerekli çeşitli formalitelerden (rneğin, şirket kuruluş sözleşmesi, ticaret siciline kayıt, sosyal sigorta bildirimini gibi) sorumlu tüm bakanlıkların temsilcilerini biraraya getirmektedir. Girişimci adayları, aynı merkezde bulunan bir yardım masasından danışmanlık hizmetleri de alabilmektedir. Aynı zamanda, prosedürler de basitleştirilmiştir.

⁶⁵ Avrupa'da Girişimcilik Yeşil Kitap, Avrupa Komisyonu, Enterprise Publications

Bunun sonucunda, işletme kurma süreleri 1990'ların ortalarına göre %80 kısalmıştır ve bu sürenin 2003 yılında %50 daha azaltılması hedeflenmektedir.

Portekiz'deki "Danışma Servisi" de, KOBİ'lere iş kurma prosedürleri, teşvikler, teknik destek gibi hizmetler sunmaktadır.

2. Belçika

Girişimcilerin geçici problemler yaşayan işletmelerini kurtarmalarına imkan vermek ve artık ayakta kalması mümkün olmayan firmaların olabildiğince hızlı şekilde tasfiye edilmelerini sağlamak amacıyla yeni bir iflas kanunu kabul edilmiştir. Mahkemeler, iflas etmiş dürüst girişimcilerin "affı"na karar verebilmekte, bu yolla iş hayatında yeni bir başlangıç yapabilmelerine imkan tanınmaktadır.

Araştırma ve yenilik yaratma alanında Belçika'da "Sektörel Araştırma Merkezleri" bulunmaktadır. Bu merkezler, norm ve standartlar konusunda teknoloji danışmanlığı, işletmelerin yeni standartlar ve teknik düzenlemelerden haberdar edilmesi gibi hizmetler vermektedir.

3. Fransa

Hükümet, ücretli istihdamdan girişimciliğe geçişi kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Yeni işyerlerinin kurulmasını teşvik etmeyi amaçlayan bu yaklaşım, gerek kendi başlarına, gerek işverenleriyle birlikte şirket kurmak isteyen ücretlilerin önündeki engelleri azaltmaya yönelik tedbirleri içermektedir. Bu çerçevede, henüz ücretli statüsünde olan girişimci adaylarının tabi olduğu ayırıcı mali ve sosyal yüklerin de kaldırılması öngörülmektedir.

4. Yunanistan

Atina'daki Sivitanidios Teknik Okulu'nda sanal işletmeler, girişimcilik eğitimine destek olmak üzere kullanılmaktadır. Öğrenciler zamanlarını teorik dersler ve sanal bir işletmenin yönetimi arasında paylaşmaktadır. Bu program, son derece olumlu sonuçların elde edilmesi nedeniyle tüm teknik okullara yaygınlaştırılması planlanmıştır. Ders

programına, girişimcilik kuramı ile iş planlarının hazırlanmasına ilişkin pratik bilgilerin verildiği girişimcilik dersi eklenmiştir. Kurulacak irtibat ofisleri de, öğrencilerin girişimcilik kariyeri konusunda bilgilendirilmelerini ve desteklenmelerini sağlayacaktır.

Girişimciliği geliştirmek amacıyla alınan tedbirler şunlardır:

- KOBİ'lerin online piyasalara girişleri kolaylaştırılmıştır. Özellikle, "e-girişim forumu", "Go-dijital projesi", küçük işletmelerin e-girişime olan ilgilerini artırmak ve yeni bilgi sistemleri kurmalarına destek vermek amacıyla başlatılmıştır.

- Bankacılık sektöründe, yeni finansman araçları uygulamaya konmuş ve daha fazla esneklik sağlanmıştır.

- Risk sermayesinden yararlanmanın kolaylaştırılması amacıyla Yeni Ekonomi Kalkınma Fonu (NEDF) kurulmuştur. Fonun amacı, yenilikçi KOBİ'ler için risk sermayesi fonlarının oluşumunu sağlamaktır.

- Şirket yönetimi ve uluslararası muhasebe standartlarının uygulanması konularında yeni yasal düzenlemeler yapılmıştır.

- Part-time istihdam için mali teşvikler sağlayan ve düşük ücretle çalışanlar bakımından işverenlerin sosyal güvenlik katkı paylarını azaltan yeni bir yasa çıkarılmıştır.

- Özel sektörün AR-GE yatırım harcamalarının %50'sinin şirketlerin vergi öncesi kârlarından düşülmesine imkan tanıyan bir yasa yürürlüğe girmiştir.

- Kalkınma Bakanlığı tarafından KOBİ'lerin network altyapılarının ortak finansmanını öngören "Get-connected Programı" geliştirilmiştir.

- Eğitim ve öğretim sisteminin, yeni teknolojiler ve iletişim teknolojileri alanındaki gelişmelere uyumu geliştirilmiş ve okullar bilgisayarlarla donatılmıştır. Ayrıca Eğitim Bakanlığı, okullarda girişimcilik eğitimi programını (FGI) desteklemektedir.

- İşyeri kurma işlemleri kısaltılmış, istenen belge sayısı %25 oranında azaltılmış ve bazı bürokratik işlemler kaldırılmıştır. Bu amaçla 2001 ve 2002 yıllarında iki yasa çıkarılmıştır.

Yunanistan'da yükseköğrenim kurumları ve araştırma merkezlerinde işletmelere hizmet veren uzmanlaşmış irtibat büroları bulunmaktadır. Bu büroların oluşturdukları patent ve sınai mülkiyet mevzuatı veri tabanı ağı ile işletmelere danışmanlık hizmetleri verilmektedir.

5. İrlanda

Yüksek büyüme potansiyeline sahip yeni işletmeleri geliştirmeye odaklı bir strateji ile üniversite temelli ticari girişimlerin sayısını ve yoğunluğunu artırmaya ilişkin bir destek paketi uygulanmaktadır (Campus Company Programme). Bu program, İrlanda bölgesel kalkınma stratejisinin bir parçasıdır ve işyeri kurmak isteyen üniversite mezunlarına pratik bilgi ve yönetim desteği sağlayan bir yıl süreli bir işletme destek programını kapsamaktadır. Program çerçevesinde öğretim görevlileri araştırma sonuçlarını ticari hayata geçirmek üzere mali destek alabilmektedir.

Son olarak yayınlanan Global Girişimcilik İzleme Raporu (GEM)'na göre, İrlanda girişimcilik konusunda ABD, Japonya, Almanya, İngiltere ve Fransa'nın önündedir. Rapora göre İrlanda, yetişkin nüfusun girişimcilik eğilimi bakımından 29 ülke arasında 6. sıradadır.

İrlanda yeni bir iş kurma kolaylığı bakımından 2. sırada; eğitim ve öğretimde etkinlik bakımından 3. sırada gelmektedir. İrlanda'da küçük işletmeler 1995 yılından beri 415 bin yeni iş yaratmışlardır ki, bu istihdamın %62'sine tekabül etmektedir.

Kamu yönetiminin geliştirilmesi alanında İrlanda'da destek hizmetlerinin elektronik ortamda yer alması için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Bu sayede bakanlıklar, hem kendi faaliyetleri, hem de işletmelerden istenen belgelerle ilgili detayları web sayfalarında yayınlamaktadırlar.

6. İsveç

Kadın girişimcilere danışmanlık hizmeti ve finansman dışı konularda destek sağlayan "Kadın Projeleri İçin İş Danışmanları" (NUTEK) adlı bir proje başlatılmıştır. Kadın danışmanlar, kadın girişimcilere iş konularında ve aile yaşamı ile bir işyerini yönetmenin nasıl bağdaştırılacağı gibi genel konularda yol göstermektedirler. Proje, pek çok kadının işletme yönetimi ile ilgili konularda kadınlara danışmayı tercih ettiği saptamasından hareketle, bu ihtiyacı karşılamak üzere geliştirilmiştir.

İsveç Hükümeti 1998 yılında, yeni yasal düzenlemelerin özellikle küçük işletmeler bakımından etkilerini değerlendirmek üzere bir program (SIMPLEX) uygulamaya koymuştur.

7. Danimarka

İşçi çalıştırılmasıyla ilgili bürokratik işlemleri kolaylaştırmak amacıyla, işverenlerin çalıştırdıkları işçilerle ve ödedikleri ücretlerle ilgili bilgileri tek bir merkeze yolladıkları bir sistem (Kolay Ödeme Sistemi) geliştirilmiştir. Bu sistem, işletmeleri ilgilendiren tüm resmi belgelerin elektronik ortamda toplandığı e-idare girişiminin bir parçasıdır.

Ocak 2003'te hükümet, girişimciliği geliştirmek üzere yeni bir eylem planını yürürlüğe koymuştur. Planın amacı, Danimarka'yı girişimci sayısının en fazla olduğu üç Avrupa ülkesi arasına sokmaktır. Bunun için; daha fazla insanın girişimcilikle meşgul olmasının sağlanması, ilk zor yıllardan sonra daha fazla sayıda işletmenin ayakta kalmasının garanti edilmesi ve işletmelerin hızla büyümesi için tedbirler alınması öngörülmüştür. Bu çerçevede eylem planında; girişimcilik kültürünün geliştirilmesi, finansman ve vergi kolaylıkları sağlanması ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi üzerinde yoğunlaşmıştır.

Danimarka'da yasal ve idari düzenlemelerin sadeleştirilmesi konusunda son 10 yıldır çalışmalar yapılmaktadır. Yeni yasal düzenlemelerin işletmeler üzerindeki etkilerini değerlendirmek üzere "Düzenleyici Etki Değerlendirmesi" sistemi geliştirilmiştir. Ayrıca, idari yükleri azaltmak amacıyla kamu hizmetlerinin internet ortamında sağlanması söz konusudur.

İstihdam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi alanında Danimarka'da, "Yönetim, Organizasyon ve Rekabet Projesi" ile esnek organizasyon yapıları geliştirilmiştir. Projenin amacı, işletmelerin % 50'sinin esnek olarak organize olmasını sağlamaktır. Ayrıca, çeşitli işgücü piyasası düzenlemeleri ve anlaşmalarıyla esnek istihdam modelleri geliştirilmiş ve çalışanların yeteneklerini geliştirme imkanı elde etmeleri sağlanmıştır.

8. Avusturya

Avusturya'da genç girişimcilere çok sayıda teşvik sağlanmaktadır. Avusturya Ticaret Odası, bir iş kurma fikrinin realize edilmesi konusunda destek vermekte; finansman, izlenmesi gereken idari prosedürler, yasal düzenlemeler vb. hakkında bilgi

temin etmektedir. Benzer hizmetler, Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı bünyesindeki Genç Girişimciler Merkezi tarafından da sağlanmakta; bir işyerinin kurulması konusunda tüm gerekli bilgiler verilmektedir.

Avusturya İşgücü Piyasası Kurumu tarafından uygulanan İşyeri Kurma Destek Programı da, kendi işini kurmak isteyen işsizlere yöneliktir. Bu amaçla, eğitim verilmekte ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Ayrıca, 6-9 aylık bir süre için bu programdan mali destek de sağlanabilmektedir.

1999 tarihli bir yasa ile yeni kurulan işyerleri birçok vergi ve kesintiden muaf tutulmuştur. Aynı yasa işyeri devri konusunda da bazı kolaylıklar ve muafiyetler öngörmektedir.

Yenilikçi işletmeler için risk sermayesi sağlanmaktadır. Ayrıca teknoloji alanında yenilikçi işletme sayısının artırılması amacıyla akademik kuruluşlarla bu işletmeler arasında işbirliğinin geliştirilmesine yönelik programlar uygulanmaktadır.

Girişimcilik eğitimi konusunda orta düzeyde iş idaresi kolejleri kurulmuştur. Üniversitelerde girişimcilik konusundaki faaliyetler artmıştır ve üç adet girişimcilik enstitüsü kurulmuştur. Ayrıca, okullar ile iş dünyası arasında yakınlaşmanın sağlanması amacıyla programlar uygulanmakta; üst düzey işletme yöneticilerinin okulları ziyaret etmesi, işletmelerin ziyaret edilmesi, öğretmenlere işletme deneyimi kazandırılması gibi uygulamalar yapılmaktadır. 15-19 yaş grubundaki öğrencilere uygulanan İş Kurma Programı (JUNIOR) ile bir iş kurma fikrinin geliştirilmesinden, üretim, pazarlama, satış konularına kadar yaparak öğrenme imkanı sağlanmaktadır.

Girişimcilere idari prosedürler konusunda özlü bilgiler sağlayan bir web sitesi oluşturulmuştur. Ayrıca girişimciler, elektronik ortamda vergi beyannamelerini doldurabilmektedirler.

Avusturya'da "Genç Girişim Ağı" kurularak, genç girişimcilere ve işletmelere çok geniş bir alanda bilgi hizmeti verilmektedir.

9. İspanya

İspanya'da bir şirketin ölüm ya da bağış nedeniyle el değiştirmesi halinde, işletmenin on yıl faaliyet göstermesi koşuluyla vergi matrahından %95 oranında indirim yapılabilmektedir.

İspanya’da kendi işyerini çalıştıranlar için “iş geliştirme planı” uygulanmakta; bu çerçevede başlatılan bir kampanya ile seçilen adaylar, belirledikleri ihtiyaçlara göre 2,5 aylık bir eğitim ve danışmanlık hizmeti almaktadırlar.

10. İngiltere

Son yıllarda hükümet, yeni işletmelerin kurulmasına yönelik çok sayıda teşvik getirmiştir.

İdari yüklerin azaltılması amacıyla Düzenleyici Reform Yasası uygulamaya konularak, geçerliliğini yitirmiş mevzuatın kaldırılmasına imkan sağlanmış ve Düzenleyici Reform Eylem Planı hazırlanmış; büyüme potansiyeli olan küçük işletmelere dönük bölgesel risk sermayesi fonları uygulamaya konulmuş; kredi almakta güçlük çeken küçük firmalar için Kredi Garanti Fonları oluşturulmuş; belli üniversitelerde ve kolejlerde girişimcilik eğitimi amaçlı kurslara destek sağlanması amacıyla hükümet tarafından mali kaynak ayrılmış; özel yatırımcılarla finansman imkanı arayan girişimcileri biraraya getiren hükümet destekli Ulusal İş Ağı kurulmuştur.

Ayrıca, hükümet tarafından küçük işletmelerin büyüme potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine yardımcı olmak üzere nitelikli eleman istihdam etmelerini kolaylaştırıcı teşvikler sağlanmaktadır.

11. Finlandiya

Finlandiya, rekabet gücü bakımından uluslararası karşılaştırmalarda iyi bir konumdadır. Genel olarak iş ortamı da elverişlidir. Ayrıca Finlandiya, AR-GE harcamaları bakımından da üst sıralarda yer almaktadır ve özel sektörün bu tür harcamaları yüksektir. Mevcut işgücü iyi bir temel eğitim düzeyine sahiptir. İdari yüklerin azaltılması bakımından yapılması gerekenler bulunmakla birlikte, girişimciliği teşvik etmeye yönelik kamu hizmetleri de ileri düzeyde gelişmiştir.

Finlandiya’daki okul sisteminde girişimcilik konusuna büyük önem verilmektedir ve girişimcilik eğitimi tüm eğitim düzeylerinde müfredata dahil edilmiştir. Ayrıca, okullarla işletmeler arasındaki bağların güçlendirilmesine yönelik programlar uygulanmaktadır.

KOBİ'lere finansman sağlayan kamu kuruluşu Finnvera, yeni mikro ölçekli işletmelere yönelik kredi programı uygulamaktadır. Program çerçevesinde 2,741 girişimciye 2001 yılında toplam 45,5 milyon Euro tutarında yatırım, işletme ve iş geliştirme kredisi sağlanmıştır. Finnvera, KOBİ'lerin toplam finansman ihtiyacının %75'e varan bölümünü karşılamaktadır. Krediler, 3,400-35,000 Euro arasında değişmektedir.

Finlandiya Ticaret ve Sanayi Bakanlığı, girişimciliğin başarısız olması sorununa yönelik bir projeyi sanayi kesimi ile işbirliği halinde başlatmıştır. Bu proje, başarısız olan dürüst girişimcilere yeni bir başlangıç yapmaları konusunda teşvik edici yöntemlerin geliştirilmesine ilişkindir.

Ayrıca, Finlandiya'da kadın girişimcileri desteklemek üzere özel bir mikro kredi sistemi uygulanmaktadır.

12. İtalya

İtalya'da tek bir sektörde uzmanlaşmış küçük firmaların toplu halde bulunduğu çok sayıda sanayi bölgeleri bulunmaktadır. Bu bölgelerde faaliyet gösteren firmalar arasında rekabetin yanısıra performansı yükseltmeye yönelik işbirliği de gerçekleştirilmektedir. Ulusal düzeyde bir Sanayi Bölgeleri Kanunu bulunmakta, destek hizmetleri ve politikalar ise ağırlıklı olarak bölgesel düzeyde (Veneto, Lombardia, Emilia Romagna gibi) geliştirilmektedir. Birçok sanayi bölgesi kalite ve etkinliği artırmak için "Club dei Distretti Industriali" adlı bir organizasyonun çatısı altında toplanmıştır. Tüm sanayi bölgelerinin % 40'ını, bir başka deyişle toplam 250 bin çalışanı olan 30 bin firmayı temsil eden bu organizasyon, bilgi alışverişini artırmak, araştırmalara erişimi kolaylaştırmak ve değişik çıkarları temsil etmek üzere İtalya'daki ve yabancı ülkelerdeki sanayi bölgeleri arasında bir ağ kurmayı hedeflemektedir.

İtalya'da ayrıca, idari prosedürlerin bir çatı altında toplanmasını sağlayan "İşletmeler İçin Tek Duraklı Büro" hizmeti başlatılmıştır.

13. Almanya

Almanya'daki "EXIST Programme", Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından üniversiteler, teknik okullar, iş dünyası ve diğer ilgililer arasında bölgesel işbirliğini geliştirmek üzere kurulmuştur. Program, yüksek öğrenim ve araştırma

kuruluşlarında daha girişimci bir zihniyet yaratılmasını sağlamak, bilginin yayılmasını teşvik etmek ve girişim potansiyelinin uygulamaya geçirilmesi amacıyla ilgili tarafları biraraya getirmektedir.

Finansman imkanlarının geliştirilmesi faaliyetleri çerçevesinde Almanya’da Avrupa Yatırım Fonu ile ortak yürütülen “Risk Sermayesi Programı”, proje başına 50 bin Euro ile küçük işletmeleri desteklemektedir.

14. Lüksemburg

Lüksemburg’ta başarılı iş projeleri ödüllendirilmektedir. Avrupa Komisyonu’nca desteklenen Chambre des Métiers genç girişimcilere ödül vermektedir. Cinsiyet eşitliğinden sorumlu Bakanlık, kadınlar tarafından işletilen başarılı işletmeleri ödüllendirmektedir. Yenilikçi girişimlere verilen saygın bir ödül, sektör temsilcileri ve genç araştırmacılardan oluşan hedef kitle arasında büyük ilgi görmektedir.

Lüksemburg’ta ilköğretim öğrencilerinin işletmeleri ziyareti şeklinde iş yaşamını tanımaları sağlanmaktadır. Ortaöğrenim öğrencilerine iş dünyasını ve ekonomideki rolünü tanıtmaya yönelik eğitimler verilmekte ve bu çerçevede şirketlerle sohbet toplantıları düzenlenmektedir.

15. Hollanda

Hollanda’da girişimciliğe eşgüdümlü bir yaklaşım uygulamaya konulmuştur. Bu yaklaşım çeşitli bakanlıklar, kamu kuruluşları ve işletme sahipleri arasında etkileşimin sağlanmasına dayanmaktadır. Girişimcilik politikalarının uygulanmasıyla doğrudan ilgili olan bölgelerin sürece katılmasının önem taşıdığı belirlenmiştir. Bölgeler, yüksek öğrenimde girişimcilik ruhunun geliştirilmesi ve entegre destek hizmetlerinin sağlanması gibi önemli konularda Ekonomi Bakanlığı ile ortak girişimlerde bulunmayı kabul etmişlerdir.

Ayrıca, son yıllarda idari yüklerin azaltılması konusunda birçok çabada bulunulmuştur. 2002 yılından itibaren idari yüklerin azalıp azalmadığını ölçmeye yönelik bir sistem oluşturulmuştur. Hükümet tarafından idari yüklerin %25 oranında azaltılması hedeflenmiştir. Girişimcileri etkileyebilecek yeni idari düzenleme teklifleri, Ekonomi Bakanlığı tarafından kurulan ACTAL adlı bağımsız organizasyona gönderilmekte; eğer

getireceği yük fazla ise teklifi yapan bakanlığa olumsuz görüş verilmektedir. ACTAL'ın zorlayıcı bir gücü olmamakla beraber, idari düzenleme teklifine ACTAL'ın görüşü de eklenerek parlamentoya sevkedilmektedir.

Öte yandan, Kasım 2002'de, işçi sendikaları ve işveren kuruluşları, ekonomik gelişmelerin olumlu olmaması nedeniyle 2003 yılında işgücü maliyetlerinin %2.75'in üzerinde artmaması konusunda anlaşmaya varmışlardır.

Hollanda'da Hükümet, bankalar tarafından KOBİ'lere verilen kredilerin bir bölümünü garanti etmektedir. Yeni kurulacak işletmelere verilecek krediler açısından da özel düzenlemeler mevcuttur. Yenilikçi işletmelerin kurulmasını teşvik etmek üzere bölgesel risk sermayesi fonları vardır. Ayrıca, yenilikçi KOBİ'lere destek vermek üzere 16 bölgesel ofisi olan Syntens adlı bir kuruluş oluşturulmuştur.

Lise öğrencileri arasında girişimcilik ruhu yaratmak üzere Ekonomi Bakanlığı, işveren kuruluşu ve bir bankanın desteğinde "mini işletmeler projesi" uygulamaya konmuştur. Öğrenciler bir işletme kurarak, bir mal üretmekte ya da hizmet sunmaktadırlar. Yılda bir kez mini işletme ödülü verilmektedir.

Faaliyetini sürdürmekte zorlanan KOBİ'lere de danışman (eski bir girişimci ya da yönetici tarafından) desteği sağlanmaktadır.

2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

2.1. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADININ YERİ

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın işgücü incelenirken; sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

Sanayi Devrimi öncesinde kadınların; köle, serf, yamak, çırak, kalfa gibi farklı pek. çok konumda çalışma yaşamında yer aldıkları bilinmektedir. Bu nedenle, kadınların sanayi devrimi öncesindeki konumları; üç başlık altında toplanarak, incelenebilir: ⁶⁶

⁶⁶ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

İlkel Toplum Düzeninde Kadın

Kadınlar, ilkel toplumlardan günümüze kadar değişik işbölümü ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içinde toplumsal bir varlık olarak aktif bir şekilde yerlerini almışlardır. Buna koşut olarak, çalışma yaşamındaki rolleri de günden güne gelişerek artmıştır.

Toplum tarihçileri, ilkel toplumlarda insanların başlangıçta, göçebe bir yaşam tarzı içinde, avcılık ve toplayıcılık yapmak suretiyle yaşamlarını sürdürdüklerini belirtirken, kadının aile içindeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli roller üstlendiklerine işaret etmektedirler⁶⁷ Nitekim, bu söz konusu işbölümü içinde, erkek çoğunlukla, yaşanan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın ise; bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Bu bulgular, o dönemin koşullarında, kadın ve erkek arasında oluşan bu cinsiyete dayalı fiziksel nitelik farklılığından kaynaklanan işbölümünü son derece açık ve net bir şekilde yansıtırken; kadın ile erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının da daha tarihin ilk çağlarında şekillendiğini göstermektedir.⁶⁸

Bu süreçte toplum yavaş yavaş yerleşik düzene geçmeye başlamış ve bu ekonomik,sosyal değişikliklerin temelini atmıştır. Zamanla erkeklerin yaşamdaki rolleri daha fazla ön plana çıkmaya başlamış ve bunun sonucunda da ataerkil aile yapısı oluşmaya başlamıştır.

Ortaçağ, Derebeylik ve Lonca Düzeninde Kadın

Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkileri içerisinde kadının yeri ve rolü incelendiğinde kadının özellikle tarımsal faaliyetlerde etkin bir güç olduğunu görmekteyiz ayrıca bu dönemde kadınların bir diğer çalışma alanı da evlerde görülen hizmet işleridir.

XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca üretim düzenin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde; lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur.⁶⁹

⁶⁷ ALTAN, Ş, ERSÖZ, A, “Kadının Çifte Yükümlülüğü,” Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2, Mart1994

⁶⁸ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

⁶⁹ YURDAKUL, Sabahat, “Çalışan Kadının Korunması”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994

Ortaçağ Avrupa'sında terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi.⁷⁰ Kadınlar bu dönemde siyasi ve askeri konulara pek yanaştırılmamış olsa da tarım, ticaret ve zanaat gibi konularda etkin rol almışlardır.

Bu dönem dünya tarihinde en önemli olaylardan biri olan sanayi devriminin olduğu dönem olarak bir çok önemli değişikliklerle tarihte büyük etki yaratmıştır. Bu dönemde sanayileşmenin başlamasıyla birlikte kadın işgücünün çalışma yaşamına katılımı artmıştır.

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur.⁷¹

XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişme, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla, büyük ölçüde sınırlandırmıştır. Buna karşılık, I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır.⁷²

Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır. Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Nitekim, 1950'li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş ülkelerde ise, %47 ekonomik olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır.⁷³

II. Dünya Savaşından günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da

⁷⁰ GIDDENS Anthony, Sosyoloji, Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel & Cemal Güzel, , Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

⁷¹ ALTAN, Şengül, ERSÖZ, Aysel, "Kadının Çifte Yükümlülüğü," Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2, Mart1994

⁷³ ALTAN, Şengül, ERSÖZ, Meryem "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri" Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Mart 1992, Ankara.

hızla arttığı görülmektedir.

1950'li yıllardan günümüze dek kadın işgücü açısından dikkati çeken en önemli nokta; çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısındaki artıştır. 1950'de 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş/endüstrileşmiş ülkelerde % 47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Buna karşılık; gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87'si tarım sektöründe yer alırken; endüstrileşmiş ülkelerde % 47'si tarım sektöründe yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı %36.7 iken, 1975'te % 40.6, 1985 yılına gelindiğinde ise; % 41.4 olmuştur. Yine, gelişmiş ülkelerde; 1985'lere gelindiğinde; kadınların hem tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı, hem de aktif kadın nüfusun oranının % 47'den % 58'e yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık; 1985 yılında, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusun oranı % 49 dur. (Koray;1992; 93). Hizmet sektöründeki gelişmelerin de bunda büyük rolü bulunmaktadır. Nitekim, 1990'lı yıllarda Latin Amerika'da kadın işgücünün % 71'i, Asya ve Pasifik Ülkelerinde % 40'ı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.⁷⁴

2.2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ

Kadınların iş yaşamına katılımları ve iş yaşamındaki konumları eğitim durumlarına bağlı olarak başarılı tablolar da sergileyebilmektedir. Bilindiği gibi eğitim, kadının toplumsal yaşamının diğer alanlarına katılımının da temel unsurudur. Ülkemizde, eğitimin her kademesinde kız çocuklarının okullaşma oranları artmakta olup, bugün yüksek oranda üniversite mezunu kadına sahip bulunmaktayız. Bu paralelde tıp, hukuk, mimarlık gibi alanlarda ve üniversitelerimizde kadınların sayıları giderek artmakta ve önemli başarılarla imza atılmaktadır.

Ülkemizde kadınların çalışma hayatındaki yerine dair birkaç veriye göz atalım.⁷⁵

*2000 yılı sayımında nüfusun 33.4 milyonluk bölümünü oluşturan kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 39.6 seviyesinde kalırken, 9.4 milyon kadın çalışıyor.

⁷⁴ KORAY Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa 2000.

⁷⁵ http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1614&Itemid=76

100 kadından sadece 13'ü kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmakta, 38'i herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve 49'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır.

Bugün ülkemizde üniversitelerde öğretim elemanı kadın oranı % 36 olup, toplam profesörler içinde kadın oranı % 25'e ulaşmıştır. Mimarların % 31'i, doktor ve operatörlerin % 29'u, avukatların ise % 26'sı kadındır.

Karar alma mekanizmalarına katılım açısından önemli alanlardan biri olan Kamu Yönetimindeki duruma baktığımızda, 2001 yılı verilerine göre kamuda çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin yüzde 29'unun kadın olduğu görülmektedir.

İstihdamda yer alan 100 kadından 71'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunlarında % 68'ini ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya maaşlı çalışan kadınların % 18'i, yevmiyeli olarak çalışan kadınların % 95.6'sı, işveren kadınların % 24'ü, kendi hesabına çalışan kadınların % 91'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsünce informal sektör olarak tanımlanan şirketleşmemiş, basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen, 1-9 oranında çalışanı olan ve tarım dışı tüm iktisadi birimleri kapsayan (kendi hesabına veya işveren olarak) informal sektörde çalışanların % 15'ini kadınlar oluşturmakta ve bunların % 95'i sosyal güvenceden yoksun bulunmaktadır.

Buna karşılık kadınlar işsizlik oranı açısından erkeklere göre daha şanslı görünüyor. Erkeklerde 2000 yılı için yüzde 9.9 olan işsizlik oranı kadınlarda yüzde 7.2 seviyesinde kalıyor.

Tarım dışı kadın çalışanların oranı da hızla artıyor. 1997 yılında yüzde 17.7 olan bu oran 2003 yılına gelindiğinde yüzde 20.6'ya çıktı.

Tüm bunlara rağmen, kadın ve erkek çalışanların ücret dengesizliği ise devam ediyor. Kadınların eğitim durumuna göre değişmekle birlikte ücretleri erkeklerin altında kalıyor.

Türkiye'de 1975-2000 döneminde üniversite mezunu kadın sayısı 56 binlerden 910 bine kadar yükseldi. Ancak 2000 yılı itibarıyla okuma yazma bilmeyen kadın sayısı hâlâ 4 milyon 625 bini buluyor.

Nüfusun yarısını oluşturan kadınların Meclis'teki temsil oranı ise yok denecek kadar az seviyede bulunuyor. Kadın milletvekili sayısı erkek milletvekillerinin sadece yüzde 4.2'sinde kalıyor.

BM Kalkınma Kurumu (UNDP) kadınların siyasal ve ekonomik yaşama ne ölçüde katıldıklarını tespit etmek için “Gender Empowerment Measure” (GEM) Toplumsal Cinsiyet Güçlülük Ölçütü veya Siyasal ve Ekonomik Yaşama Katılım Endeksi adları verilen bir başka indeks geliştirmiştir. Tablo 2’de sıralaması verilen bu indeks başlıca aşağıdaki kriterler esas alınarak hesaplanmaktadır.⁷⁶

- 1.Siyasal Katılım (Parlamentodaki kadın milletvekili sayısı)
2. Yönetici pozisyonunda olan kadın yüzdesi
3. Mesleki ve teknik işgücü içerisinde kadın işgücünün oranı,
4. Toplam kazanılmış gelir içerisinde erkeğin kazancına oranla kadına düşen pay

Tablo 7. Dünyadaki Kadınların Ekonomik ve Siyasal Statüleri İtibariyle Ülkeler Sıralaması (UNDP-GEM Sıralaması)⁷⁷

1.İzlanda	19.Kosta Rika	37.DominikCum.	55.Tayland
2.Norveç	20.Barbados	38.Bolivya	56.Venezüella
3.İsveç	21.Portekiz	39.Peru	57.Rusya Fed.
4.Danimarka	22.Trinidad veTobago	40.Yunanistan	58.Pakistan
5.Finlandiya	23.İsrail	41.Macaristan	59.Paraguay
6.Hollanda	24.Slovakya	42.Uruguay	60.Honduras
7.Avusturya	25.Polonya	43.Meksika	61.Ukrayna
8.Almanya	26.Singapur	44.Japonya	62.Cezayir
9.Kanada	27.Slovenya	45.Malaysiya	63.Kore
10.A.B.D	28.ÇekCumh.	46.Kolombiya	64.Kamboçya

⁷⁶ UNDP. (2003) Human Development Report. <http://hdr.undp.org/report/global/2003> (10.07.03)

⁷⁷ UNDP, Human Development Report, 2003, s.317.

11.Avustralya	29.Namibya	47.Belize	65.B. A E
12.Yeni Zelanda	30.Latvia	48.Litvanya	66.Türkiye
13.İsviçre	31.Bostwana	49.Ekvator	67.Sri Lanka
14.İspanya	32.İtalya	50.Panama	68.Mısır
15.Belçika	33.Estonya	51.Şili	69.Bangladeş
16.İrlanda	34.Güney Kıbrıs	52.Moldova	70.Yemen
17.Birleşik Krallık	35.Filipinler	53.Romanya	
18.Bahamalar	36.Hırvatistan	54.El Salvador	

KAYNAK: UNDP, Human Development Report,2003

Araştırmada toplam 70 ülkede, toplum içerisinde kadınların siyasal ve ekonomik statülerinin en iyi olduğu ülkeler sırasıyla İzlanda, Norveç, İsveç, Danimarka, Finlandiya,

Hollanda, Avustralya, Almanya, Kanada ve ABD'dir. Türk kadının siyasi ve ekonomik olarak ne denli geride olduğunu göstermektedir.

2.3. TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI

Toplum içinde kadın, genel olarak kadının statüsü, eşit haklara sahip olması ve bu eşit haklarını kullanabilmesi ve bunların zorunlu sonucu kadının, kişi olarak kendini geliştirmesi konularını kapsamaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılımı erkeklere oranla çok gerilerde seyreden Dünyanın bir çok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların temel rolünü, anne, eş ve ev kadını olarak çizen resmi ideoloji, kadının işgücüne katılımının sınırlarını da belirlemiştir. Kapitalist üretim içinde çalışma kelimesi, yalnızca piyasa için yapılan faaliyetler anlamında kullanıldığı için kadınların, kendileri ve aileleri için yaptıkları ve yarattıkları, ancak kullanım değeri olduğu halde piyasaya girmeyen ve dolayısıyla parasal karşılığı olmayan her türlü iş(çocuk ve yaşlı bakımı,ev işleri vb.) çalışmadan sayılmamış, "kadının yapması gereken yükümlülükleri" olarak görülmüş,

değersizleştirilmiş ve önemsizleştirilmiştir. Oysaki; Kadınların bu görünmeyen emeğinin değeri ulusal gelirin %40'na denk düşmektedir.⁷⁸

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşmesine yol açan nedenler; ekonomik yapıdaki değişmeler, yani küreselleşmenin gereği uygulanan özelleştirmeler, bunlara ek olarak da sosyal faktörler ve özellikle köyden kente göçtür.

Türkiye de kadının iş gücüne katılım oranı 1999 yılı itibariyle % 29,7'dir. Devlet İstatistik Enstitüsünün Hane Halkı İşgücü Anketlerinin verilerine göre 1989 yılında bu oran kadınlar için % 35.1dir. Erkekler için katılım oranları aynı yıllar itibarıyla % 75.7'den %68.3 düşmüştür.⁷⁹

Kadınların çalışma yaşamları evlilik ve doğumla birlikte kesintiye uğrayabilmektedir. Türkiye'de kadınların işlerini terk etmelerindeki en büyük neden evlenmek ve çocuk sahibi olmak.Bu kesintiyi göze almak istemeyen kadınlar sosyal yaşamlarında ikilem yaşamakta ve tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu işverenler açısından da istemeyen bir durumdur. Bugün bir çok kadın işe girerken gebelik testine tabi tutulmakta yada iş kanununun 17. maddesi uyarınca doğum sonrası işten çıkartılabilmektedir

Türkiye'de Kadınların istihdam alanındaki sorunlarını özetleyecek olursak: ⁸⁰

-Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.

-Kadınların hem çalışma yaşamına girmesi, hem de girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu'nunda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hükmedilmektedir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle

⁷⁸ <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7> Türkiye'de Kadın Olmak.

⁷⁹ <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7> Türkiye'de Kadın Olmak.

⁸⁰ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü <http://www.kssgm.gov.tr/istihdam.html>

kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşılmaktadır.

- İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir.

- Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.

-Tarım sektöründeki kadınlar, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları gelir etmemeleri, gelir azlığı nedenleriyle, yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.

-Türkiye’de üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu bulunmaktadır. İşçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, bağımsız çalışanlar ise kapsamında yer alabilmektedirler. Ancak bir işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık imkanı sağlayan Bağ-Kur uygulaması primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır.

-Çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır. Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören anlayış yerine, bu sorumlulukların anne, baba, devlet veya işveren arasında paylaşılması yaklaşımı benimsenmelidir. Ancak ülkemizde kreş gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları tüm çabalara karşın yeterli sayıya ulaşamamıştır.

Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki yeri ve hakları gerek kamu kuruluşları gerekse sivil toplum kuruluşları tarafından kısıtlı imkanlarla da olsa desteklenmektedir. Bununla ilgili olarak engelleri ortadan kaldırmak ve sorunlara çözüm üretmek amacıyla yasal ve idari düzenlemeler yapılmakta, projeler yürütülmektedir. Bu çalışmalar özetle şunlardır:

- 2001 yılında Yeni Türk Medeni Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni Medeni Yasa ile aile reisliği kaldırılmış, yasal mal rejimi olarak “edinilmiş mallara katılma” rejimi, eşlerin evlilik birliğini beraberce yönetecekleri hükmü getirilmiş, evlilik birliğini temsil yetkisi eşlerin her ikisine birlikte verilmiştir. Eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir.

- Yeni Medeni Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte Aile Mahkemeleri kurulması konusu gündeme gelmiş ve Aile Mahkemelerinin Kurulmasına Dair Kanun 2003’de yürürlüğe girmiştir.

- Kadınların hem çalışma yaşamına girmesi, hem de girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu’nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hükmedilmektedir. Kanunda işverenin işçiye cinsel taciz de bulunması veya işyerinde bulunan diğer kişiler tarafından tacize uğradığını bildiği halde işverenin gerekli önlemleri almaması halinde işçinin derhal fesih yetkisi bulunduğu hükmü yer almaktadır.

- 2004 yılında Anayasanın 10. ve 90. maddelerinde yapılan değişiklikler ile kadınıla erkeğin her alanda eşit haklara, eşit imkanlara kavuşması ve CEDAW Sözleşmesi de dahil olmak üzere temel hak ve özgürlükleri hedef alan uluslararası belgelerin kanunların üzerine çıkarılması hükme bağlanmıştır.

- Yeni Türk Ceza Kanunu 12.10.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmış ve 1.Haziran.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İşyerinde cinsel taciz kavramının getirilmesi ve sadece üst yönetici değil çalışanlar arasında da cinsel taciz suçuna yaptırım getirilmesi, çalışma hayatı açısından Kanunda getirilen önemli bir düzenlemedir.

- AB Müktesebatına Uyum Ulusal Programımızda yer alan taahhütlerimizden biri “Doğum izinleri ve Ebeveyn İzni Müessesinin Tesisi” ile ilgilidir. Kadınların istihdama giriş ve istihdamda kalışlarını çok yakından ilgilendiren çocuk bakımı sorumluluğunun paylaşılması amacıyla “Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır.

Tasarı ile işçi ve memur olarak çalışan kadınlarımızın ücretsiz doğum izinlerinin anne ve babaların kullanabileceği ebeveyn izni haline getirilmesi, evlat edinme halinde bu izin haklarından yararlanılabilmesi amacıyla ülkemizin koşulları ve ilgili AB Direktifleri

dikkate alınarak hazırlanan Kanun Tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun gündemindedir.

- “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 14.Temmuz.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

- “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”

9 Ağustos 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

- Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde 25354 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

- Türkiye’nin AB istihdam stratejisine dahil olma çabaları, kadın istihdamının artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ülkemizin AB İstihdam Stratejisine dahil olması amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, “İstihdam Durum Raporu” hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir. Halen Ortak İstihdam Değerlendirme Belgesi üzerinde çalışılmaktadır. Sürecin devamında bir Ulusal Eylem Planı hazırlanacak ve bu Planda kadınların istihdam piyasasındaki pozisyonlarının iyileştirilmesi için gereken önlemlere yer verilecektir.

- Türkiye, Avrupa Birliğinin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 2003-2006 dönemi itibariyle katılım sağlamakta ve bu çerçevede duyarlık artırıcı seminerler desteklenmektedir.

- Türkiye’de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve AB Komisyonu işbirliği ile “Aktif İşgücü Programları Projesi” yürütülmektedir. Söz konusu projenin hedef gruplarından birisi de kadınlardır. Bu çerçevede kabul edilen 30 adet kadın projesi desteklenecek olup, böylece kadın istihdamının geliştirilmesine katkıda bulunulacaktır.

- Halen düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla; Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve kadın sivil toplum kuruluşları tarafından

yürütülen çeşitli çalışmalar ve projelere Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü işbirliği kuruluşu olarak katılmakta ve katkı sağlamaktadır.

- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün KOSGEB ve İŞKUR Genel Müdürlüğü ile başlattığı kadın istihdamının artırılması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi doğrultusundaki girişimleri sürdürülmektedir. 2006 yılı içinde ilki Ankara'da olmak üzere seçilecek çeşitli illerde "Kadın Girişimciliği Eğitimi Programı" düzenlenmesi amacıyla KOSGEB ile işbirliği çalışmaları başlatılmıştır.

- Halk Bankası A.Ş Genel Müdürlüğü tarafından "Genç Girişimci Kredisi" başlığı altında ilk kez mal ve hizmet üretimi, serbest meslek yada ticari faaliyete yönelik iş yeri açmak isteyen, elinde yapacağı işle ilgili geçerli bir belgeye veya işle ilgili bilgi ve deneyime sahip 35 yaşını aşmamış erkek ve kadın girişimcilere yönelik bir program uygulanmaktadır. Söz konusu programın kadın girişimciler için ayrı bir başlık altında ele alınması, yeni bir kurumsal düzenlemeyle kadın girişimciliği departmanı oluşturulması yönünde anılan Genel Müdürlük nezdinde girişimde bulunulmuştur.

2.4 KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Günümüzün tartışma konularından birini oluşturan kadın sorununun yüzyıllardan bu yana süregeldiğini söyleyebiliriz. Gözlenen gelişmelere karşılık, yinede kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda hak ettikleri konumda bulunmadıkları bir gerçektir. Öte yandan hemen her toplumda kadın ve erkeğe ilişkin değer yargıları ve beklentiler farklıdır. Kadın, aldığı eğitim ve yaptığı işten çok, "kadın ve anne" olarak toplumda yer bulur, saygınlık kazanır. Çalışan kadının bile önceliği evi ve ailesidir. Kadın için evlilik hala en iyi gelecek güvencesidir. Ekonomik nedenlerle çalışsa bile çoğunlukla yaptığı iş eve yardım, aileye katkı için yapılan iştir.

Görülüyor ki, kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle bir çok tartışma ve yoruma yol açmaktadır. Bir yandan bu tür çalışmanın kadına sağladığı yararlar belirtilirken, diğer yandan çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir.⁸¹ Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal

⁸¹

<http://www.kidog.org.tr>

baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gereken kolaylıklar temin edilmesine karşın yine de zaman zaman kadınların hem ev hem işteki görevlerini ifade eden “çift vardiyalı” olmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Zira var olan araştırmaların bulguları, kadınların geleneksel rollerine ilişkin tutumların ağırlığından hiçbir şey yitirmeksizin sürdüğünü göstermektedir. Örneğin DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı olarak ifade edilmektedir.⁸²Bir diğer ifade ile kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir.

Bütün bu gelişmelere karşın, çalışma yaşamında yer alan kadınların hem çalışmalarından, hem de iş, aile çevresi ve toplumsal rollerinden kaynaklanan sorunları bir türlü çözülmemiştir.

Kadınların çalışma yaşamında kadın olmaları dolayısıyla, bir diğer ifade ile cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta toplamak mümkündür.⁸³

1. İş yaşamında karşılaşılan sorunlar.
2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar.

2.4.1. İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayırımının bütün toplumlarda bir rol ayırımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin

⁸² KORAY,Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN yayını, İzmir, 1993

⁸³ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

bir rol oynadığı görülmektedir. Bir diğer ifade ile üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir Kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alması, toplumsal etkinliklere katılması hep “kadın” olduğu için engellenmiş ve sınırlanmış, kadınlar uzun mücadeleler sonucu toplumda bazı haklar elde etmişlerdir. Dünyadaki kadın hakları konusundaki bu duyarlılığın gelişiminde kuşkusuz toplumdaki demokrasi ve eşitlik kavramlarının gelişmesi kadar, kadın hareketlerinin de payı olmuştur.⁸⁴

Toplumlarda zaman ve koşullarla birlikte gelen değişiklik ve gelişmeler kadınlara bir takım hak ve özgürlükler getirmiştir ancak bunların hiçbir zaman tam destek niteliğinde olduğunu söyleyemeyiz.

Hâla süre gelen geleneksel düşünce sistemine göre “kadının yeri evidir” ve alışılmış görevi “kocasının eşi, çocuklarının annesi” olmaktır. Ancak, kadının bu rolüne sanayileşme ve kentleşme olgusu içinde ve toplumsal değişme sürecine bağlı olarak yeni sosyal roller eklenmektedir. Bu kaçınılmaz değişim sonucu, kadın ister kendi iradesiyle, isterse ekonomik zorunluluklar nedeniyle olsun, çalışma yaşamına girmek suretiyle ekonomik bağımsızlığını kazanarak daha özgür, güçlü ve bilinçli olma yolundadır.

Her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi bugün ulusal ve uluslararası planda ele alınan ortak bir sorun olarak önemini korumaktadır. Çeşitli ülkelerin yasa hatta anayasalarında, uluslararası belgelerde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadın erkek tüm çalışanlara, çalışma hayatının tüm alanlarında fırsat eşitliği yaratılmasını öngören hükümler yer almaktadır. Bu düzenlemelerin yanında İLO’ nun hazırlamış olduğu “İstihdam ve Meslekte Ayrım Yapılmasını Yasaklayan”, “Eşit İşe Eşit Ücret”, “Analığın Korunması”, “Aile Sorunları Olan Kadınların :Çalışması” başlıklarını taşıyan yirmiyi aşkın uluslararası sözleşme ve tavsiye kararını, ayrıca Birleşmiş Milletler tarafından toplum yaşantısında ve bunun bir parçasını oluşturan çalışma hayatında kadının durumuna ilişkin öngörülen esasları içeren çalışmaları da örnek olarak göstermek mümkündür.⁸⁵

Günümüzde “Kadın erkek eşitliği”nin önem kazandığı her ülkede bir yandan kadınların işgücü piyasasına hazırlanmaları (eğitim, meslek seçimi gibi) açısından ve işgücü piyasasında ücretlendirme, çalışma koşulları, yükselme olanakları gibi karşılaştıkları koşullar açısından fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılırken, öte yandan da

⁸⁴ KORAY Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa 2000.

⁸⁵ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

kadının geleneksel sorumluklarının bir ölçüde de olsa azaltılması ve iş yaşamıyla uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır".⁸⁶ Ancak bu çalışmalara rağmen günümüz toplumlarında hala kadınların sorunları tam olarak çözümlenememiştir.

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla;⁸⁷

Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,

İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,

Ücretlendirmede eşitsizlik ve

Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliktir.

2.4.1.1.EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİMDE EŞİTSİZLİK

II. Dünya Savaşı ve sonrasında kadınların çalışma yaşamına katılımında büyük bir artış gözlenmiştir. Burada önemli etken, savaş yıllarında daha önce erkeklerin yaptıkları işlerin kadınlar tarafından yürütülmesidir. Bu oluş çok önemli ölçüde zorunluluktan kaynaklanmışsa da, bunu izleyen dönemde kadınlar, eğitim kalitesinin de yükselmesi sonucu kendilerini çalışma hayatı içinde kanıtlamaya başlamışlardır. Böylece kadın için işyerinde başlayan işbölümü, etkisini ev yaşamında da hissettirerek ev işlerinde ve çocukların bakımı konusunda sorumluluğu erkek ile paylaşmaya başlamıştır. Bu da kadının sadece ev kadını değil, çalışan kadın rolünü de beraberinde getirmiştir.⁸⁸

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminine mesleklere yönelmesine yol açmıştır.⁸⁹

⁸⁶ KORAY M. a.g.e. s: 219

⁸⁷ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

⁸⁸ PUR, Necla&SAVRAN Canan&KUŞİN İclal&BALCI Zeynep, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek, "Türkiye'de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi, TODAİ, Yayın No:285, İnsan Hakları Araştırma Ve Derleme Merkezi Yayın No:16, Ankara, 1998. s:82

⁸⁹ KORAY,Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN yayını, İzmir, 1993 s:34

Kadın işgücü çoğunlukla hizmet, finans, sigorta, emlak ve perakendecilik gibi sektörlerde karşımıza çıkmaktadır. Ancak günümüze doğru geldikçe kadınlar artık şirketlerin üst kademe yönetimindeki mevkilere geldiğini de görmekteyiz.

Kadın yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamış olmalarına bağlıdır.⁹⁰

2.4.1.2.İŞ BULMA VE YÜKSELTİLMEDE EŞİTSİZLİK

günümüz koşulları kadının da iş dünyasında yer almasına olanak sağlamakta ve kadının iş hayatındaki yeri gittikçe artmaktadır. Bu noktada kadınların iş hayatına girme ve yükselmeleri konusunda da artış devam etmektedir. Ancak yine eşit eğitim ve tecrübeye

İşverenlerde hakim olan görüşe göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri” görüşü yaygındır. Kadından önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır⁹¹.

Kadınının bu noktada karşılaştığı engel yine her zamanki gibi toplumsal kalıplardır. Gerek araştırmalar gerekse gözlemlerimiz kadının her toplumda önce anne ve eş rolüyle görüldüğünü açık açık göstermektedir.

Genel olarak baktığımızda Avrupa’da çalışan kadınların ancak % 10 unun orta ve alt kademe yönetici olmalarına karşılık % 5 den azı tepe yönetimde yer alabilmektedir. Batı Avrupa ve öteki gelişmiş ülkeler genelinde, ancak kamu yönetimlerinde, özellikle sosyal işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde, karar verme organlarında yer alan kadınların oranı %13.1 olmaktadır. İngiliz şirketlerinin yönetiminde olan kadınların sayısı % 5 den azdır.⁹²

⁹⁰ ALTAN, Şengül, ERSÖZ, Aysel, “Kadının Çifte Yükümlülüğü,” Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2, Mart1994

⁹¹ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

⁹² AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketin başarısı için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün bir çok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan Cam Tavan (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, cam tavanlar (glass ceiling) olarak adlandırılmaktadır.⁹³

Bir diğer ifade ile cam tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir.⁹⁴ Bu kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir.

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır:⁹⁵

- 1- Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- 2- Kadınlar, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değillerdir.
- 3- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
- 4- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.
- 5- Kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.
- 6- Kadınlar duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar.

İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle

⁹³ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

⁹⁴ BOONE E.David L.K.Management, 4th Edt., McGraw Hill, NewYork, 1992

⁹⁵ GRIFFIN, Ricky W. , Management, 4th Edt., Texas , 1993

durgunluk ve başarıda düşmenin söz konusu olduğu kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur.

Günümüzde kadınlar tarafından ileri sürülen, “Kadın ve erkeğin kariyerleri arasında bir farklılık olmaması gerektiği” konusunda tartışmalar yaşanmaktadır. Buna karşılık her ne kadar kariyer hedeflerinin birbirine benzer olduğu savunulsa bile, “cinsiyet ayırımı, eşit istihdam fırsatı” gibi tartışmaların halen devam etmesinin de gösterdiği gibi, uzmanlar arasında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Süre gelen bu tartışmalardan birisi, kadınların kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüştür. Bu görüşün dayandığı noktalar ise şunlardır; ⁹⁶

1- İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de farklı olacaktır.

2- Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.

3- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.

4- Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerlerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayırıcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine zarar vermektedir.

5- Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini, evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşmaktayız:

Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, kadının çalışma hayatına ara vermesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

Kadınların , eğitim seviyesinin düşük olması mesleki anlamda ilerlemenin önünde engel teşkil etmektedir.

⁹⁶ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

Kadınlar çocuk doğurduğunda ya işi bırakmakta ya da işten çıkarılmaktadır. Bir süre sonra işe dönen kadının iş verimi düşmektedir.

Kariyer ilerlemede kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.

Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzluğa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemede engelleyen etmenler olarak görülmektedir.

Kadınlar daha “ kadınca” alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.

Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadın olanaklarından yararlanmaktadırlar.

Kadınların meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir.⁹⁷

2.4.1.3. ÜCRETLENDİRMEDE EŞİTSİZLİK

Sanayi devriminden itibaren çıkartılan kadınları iş yaşamında korumaya yönelik yasalardan birinin erkek ve kadınların farklı ücret almalarını yasaklayan yasalar olduğu görülmektedir. Ancak yine de bu yasaların yetersiz kaldığı görülmektedir.⁹⁸

Beklenebileceği gibi, istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, her ne kadar geçen 20 yılda aradaki fark biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Kadınlar daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedirler. Ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile, ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar. Örneğin İngiltere’de basit büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60’ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57’sini almaktadırlar.⁹⁹

⁹⁷ HERTZ, Rosanna , More Equal Than Others, Women and Men in Dual-Career Marriages, University of California Press,1986 s:134

⁹⁸ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

Ülkemizde 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz, kadının istihdama girişini arttırmıştır. Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek-yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır.¹⁰⁰

Tüm bu gerçekler, iş yaşamında kadın ve erkek arasında ücretlendirme konusunda da eşitsizliklerin süre geldiğini göstermektedir.

2.4.1.4. SOSYAL HAKLARDAN YARARLANMADA EŞİTSİZLİK

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir.

Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Zira tarihsel süreç içerisinde ilk ve en eski sendikalar erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları madencilik, demir ve çelik, gemi yapımı ve dokuma iş kollarında kurulmuştur. Bu oluşum sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir.¹⁰¹

2.4.2. AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Değişimin yaşanmadığı bir toplumun varolması mümkün değildir. Toplumdaki değişim, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerdeki farklılaşmayı da içerir. Nitekim bu değişime paralel olarak kadının statüsünde ve rollerinde farklılaşmalar yaşanmaktadır. Yüzyılların getirdiği bir düşünce sisteminin bir parçası olarak kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu onun annelik ve eşlik görevleriyle birlikte ele alınmaktadır. Kadın açısından yaşanan toplumsal değişim bu noktada önem kazanmaktadır: Kadının anne ve eş olmaktan doğan geleneksel görevlerinin ötesinde ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi onun bağımsızlık

⁹⁹ GIDDENS Anthony, Sosyoloji, Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel & Cemal Güzel, , Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

¹⁰⁰ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

¹⁰¹ AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

ve statü kazanışının bir göstergesidir.¹⁰² Ancak yine de kadının toplumsal rolleri, onun bağımsızlık kazanmasını engelleyebilmektedir.

Nitekim çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, aile yaşamında da bir dizi sorunla karşı karşıya kalmıştır. Analık durumuna bağılı olarak kadının aile yaşamında karşılaştıkları sorunları rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakım sorunu olmak üzere başlıca üç başlık altında inceleyebiliriz.

2.4.2.1.İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

kadının çalışma yaşamına katılımı gerek aile ekonomisine gerekse makro ekonomiye katkıda bulunmaktadır ancak bunun yanında geleneksel değerler ve toplumsal yapı kadının iş ve aile yaşamında çatışmalara neden olabilmektedir. Çünkü toplumsal yapı kadını önce eş ve anne rollerinin içine koymuş ve bu rollerin sorumluluklarını öncelikli olarak görmektedir. Çalışan kadın hem ev hem de işyerinde sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken ikilem yaşamaktadır.

Bu ikilemin getirdiğı sonuç olarak kadının ailesi ile ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel oluşturmaktadır.

İş ve evdeki rollerin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir:¹⁰³

1. Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict)
2. Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict)
3. İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim.(Behavior-based conflict)

2.4.2.2.EV İŞLERİ

Çalışan kadın sayısındaki artış, kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmaktadır.

¹⁰² [1] KORAY,Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN yayını, İzmir, 1993

¹⁰³ AYTAÇ a.g.m.

Günümüzde kadın emeğinin büyük oranlarda, ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Kadın çalışma hayatı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın “ev kadınlığı” ortak paydasının yanında kırdada veya kentte, ev içinde ve/veya ev dışında, tarımda, sanayide ve hizmetlerde üretimde bulunmakta; çalıştığı yere ve üretim alanına göre de farklı sorunlarla karşılaşmaktadır

2.4.2.3 ÇOCUK BAKIM SORUNU

Bugün bir çok Avrupa ülkesinde yaşları 16-60 arası değişen kadınların % 35’i ile % 60’ı, evlerinin dışında ücretli olarak çalışmaktadırlar. En önemli yükselme ise evli kadınlarda olmuştur. İngiltere’de toplam oranı %53’dür. Günümüzde evli ve üç yaşın altında çocuğı olan kadınların % 40’ından fazlası ücret karşılığı çalışmaktadırlar.¹⁰⁴

Aileler çocuk sahibi olmaya karar verdiklerinde çocuğın bakımı için işi konusunda fedakarlık etmesi gereken kişi kadındır. Doğum öncesi ve sonrası süreci ile çocukların büyümesine kadar geçen sürede iş hayatından çekilmesi kariyerine sekte vurmakta, gelişimini engellemektedir. dolayısıyla şirketler gerek işe alım gerekse yükseltme konusunda bu noktalarda kadını ikinci plana atmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımında esas etkenin, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmadığına bağılı olarak değişmesidir. Bir başka deyişle annelik, kadın işgücü için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı iş sahibi olma olasılıkları çok daha yüksektir.

3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

3.1 KADIN GİRİŞİMCİNİN TANIMI

¹⁰⁴ AYTAC S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

DİE 'nin kadın girişimci sınıflamaları da dikkate alınarak; iş kadınları, işteki durumu işveren veya kendi hesabına çalışan şeklinde belirlenen, işinin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenmiş olan, işinin başında fiilen bulunan, sunduğu ürün ve hizmetin fiyatı arz-talep ilişkisi içinde belirlenen kadınlardır.¹⁰⁵

Girişimci kadını tarif ederken şu çerçeveyi çizebiliriz:¹⁰⁶

Ev dışında bir mekanda kendi adına kurduğu bir veya birkaç işyeri olan ;

Bir işyerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan ve işin sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran,

Herhangi bir mal veya servisin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya servisin dağıtım,pazarlama ve satışını yapan/yaptıran,

İşi ile ilgili olarak ilişkiye girmesi gereken kişi, örgüt, kurum ve kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran;

İş sürecinin örgütlenmesi,mal ve hizmet üretiminin planlanması, işyerinin işletilmesi,kapatılması veya işin geliştirilmesi konusunda kendisi karar veren,

İşinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kişidir.

Girişimci kavramında olduğu gibi çeşitli yönlerden kadın girişimciliğini bir çok farklı tanımla ifade etmek mümkündür. Biz burada temel özellikleriyle kadın girişimini tanımlamaya çalıştık.

3.2 KADIN GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ

Kadın girişimciliği alanında son yıllarda birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmaların birçoğu kadın girişimcilerin özellikleri ile bu özelliklerin başarılarındaki

¹⁰⁵ ÇELEBİ, Nilgün (1993): “Kadın Girişimciliğini Özendirme ve Destekleme Konusunda Politikalar”, Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı KSSGMüdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No:74 ss.35-42.

¹⁰⁶ ECEVİT Y. Kadın girişimciliğinin yaygınlaşmasına yönelik bir model önerisi. Kadını girişimciliğe özendirme ve destekleme paneli.KSSGM 25 MAYIS 1993 S:20

etkisini incelemektedir. Kadın girişimcilerin bu araştırmalar ışığında özelliklerini sıralayacak olursak Dhillon ve Malhotra'nın bir araştırmasına göre kadınları girişimciliğe iten güdüler şunlardır:¹⁰⁷

- Hırs
- Kendi ilgi alanı
- Bağımsızlık
- Finansal sorunluluklar
- Konforlu bir yaşam düzeyi
- Meşgul olma arzusu
- Konforlu bir ikili rol
- Yatırım
- İstihdam yaratma isteği.

Susanne Jalbert ise Kadın Girişimcilerin İş Hayatında Global Yükseliş adlı makalesinde Kadın girişimcilerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Cesurluk eğilimi
- Yüksek enerji seviyesi
- Kişisel güdüler
- Evli ve ilk çocuk
- Kendi işi olan baba
- Sosyal beceriklilik
- Finansal rekabet
- Kişisel ve genel yönetim becerileri

Ayrıca kadınlar yeni bir girişim oluşturma yanında, girişimi geliştirme ve başarılı bir kuruluş haline getirme konusunda daha uzun vadeli düşünmekte, işletmenin nitelik ve

¹⁰⁷ ARIKAN S. Girişimcilik Siyasal kitap evi 2002 s:219

standartları, hizmet kalitesi işletmenin piyasada saygın bir kuruluş olarak yerini alması konularına daha çok önem vermektedir.¹⁰⁸

3.3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN YAYGINLAŞMA NEDENLERİ

Kadın girişimciliği ülkelerin ekonomilerinin büyümesinde en önemli kaynaklardan biridir. Kadın girişimciler kendi işlerini kurarak istihdam yaratır ve ekonominin büyümesine katkıda bulunur. Kadın girişimciliği Dünyada sosyal gelişme ve ekonomik büyümenin en önemli kaynaklarından biridir.

ABD'de 1997 - 2004 yılları arasında açılan işletme sayısı yüzde 9 artarken, kadın işletmelerindeki artış yüzde 23'e varmıştır. Tabii ABD ve AB'de de kadın istihdamındaki bu artışlar kendiliğinden oluşmuyor. Hükümetlerin çoklu organizasyonlarla gerçekleştirdikleri projeler bu sonucu doğuruyor. Girişimciliği geliştirmek isteyen toplumların iş kadınlarını yansız ve yalnız bırakmamaları gerekir. Buna ilaveten onları desteklemek, cesaretlendirmek, bilgilendirmek ve eğitmek için mekanizmalar geliştirerek girişimci destek sistemleri oluştururlar. Bu girişimci destek sistemleri arasında öncelikli olan iş kurumlarıdır ama fakat her ülke kendi içinde farklı destek projeleri oluşturabilir.¹⁰⁹ Türkiye'deki KAGİDER örneğine dünyanın hemen her ülkesinden birçok örnek verebiliriz. Rusya'da Starya Russa, Nepal WEAN Kadın Girişimciler Kuruluşu, Kanada, Kadın Girişimciliği Güçlendirme Birimi, Avrupa Komisyonu Almanya'da kadınlara özel kredi programı, İsveç'te İş Geliştirme Ajansı, Finlandiya'da destek proje, Belçika'da Uçan Girişimci Programı, İngiltere'de Kadın İş Ağları gibi¹¹⁰

Avrupa Kadın Girişimciliğini Geliştirme Ağının 2004 yılı activite raporunda yer alan bazı ülkelerin kadın girişimliliğine yönelik çalışmalarından bazıları:¹¹¹

Avusturya'da kadın girişimciliğini destekleyen çalışmalar kamu ve özel sektörde büyük önem taşımaktadır. 2004 İş Kadınları Toplantısı, İş Kadınları Danışmanlık Fuarı ve E-İş için Kadın Platformu bu çalışmalardandır. Ayrıca Avusturya Sosyal Araştırmalar

¹⁰⁸ ARIKAN S. A.G.E. S:222

¹⁰⁹ **JALBERT S.** The GLOBAL GROWTH OF WOMEN IN BUSINESS Economic Reform Today Women: The Emerging Economic Force Number 3, 1999

¹¹⁰ YILMAZ S. Doğulu Kızlara Patronluk Dersi, 04/07/2004
<http://www.milliyet.com.tr/2004/07/04/yazar/yilmaz.html>

¹¹¹ European Network to Promote Women's Entrepreneurship »(WES) Activities Report 2004 May 2005 www.girisimciliknetwork.gen.tr/wes_2004.pdf

Merkezi de Viyana'da kadın girişimciliği üzerine önemli çalışmalar yapmaktadır. Yine bu alanda Avrupa Birliği çalışmaları da danışmanlık üzerine odaklanmıştır.

Belçika'da Kadın girişimciliğini teşvik çalışmaları DIANE olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde kadın girişimcilerin fikirleri analiz edilip durumları değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın iki amacı vardır;

Hala iş dünyasında kadınların sayısının neden bu kadar az olduğunu anlamak

Kadınların kendi işlerini kurup geliştirmeleri için gerekli olan figür ve strateji hakkında veri toplamak.

Danimarka'da bu alana yönelik spesifik bir devlet çalışması yok ancak kadın girişimcilere verilen destek KOBİ destek programının içinde yer almaktadır. Girişimcilik Merkezi kadın girişimcilere yönelik Avrupa Sosyal Fonu tarafından desteklenen bir eğitim programı hazırlamıştır. Bu proje PROFİLE olarak adlandırılmaktadır.(Promoting Female Innovation Learning end Entrepreneurship)

Finlandiya'da ise 1997 yılından beri kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik mikro kredi programı uygulanmaktadır. Ayrıca Ladies Bussines School programı 1987 yılından beri kadınlara yöneticilik ve KOBİ başarısına yönelik eğitim vermektedir. Bu program İstihdam ve Ekonomik Gelişim Merkezi tarafından finanse edilmektedir. Ayrıca Kadın Girişimciliği Ajansları tarafından danışmanlık hizmetleri verilmektedir.

Almanya'da da İş Kadınları Federal Ajansı kadın girişimcilere daha iyi bir yatırım ortamı sağlamaya çalışmakta ve kadın girişimciliğini desteklemektedir.

Ajansın başlıca çalışmaları arasında ;

* Ulusal Kadın Girişimciliği veri tabanı

* İşe yeni başlayacak kadınları ve kadın girişimcileri yönlendirecek bir danışmanlık merkezi

* İş kurma ve çalışma süreci ile ilgili her türlü veri ve araştırma gibi zengin doküman kaynağını içeren bir internet portalı

* Basın ve halkla ilişkiler çalışmaları

Günümüzde kadın girişimci sayısının artmasında, Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır:¹¹²

Demografik gelişmeler,

Eğitim olanaklarının artması,

Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,

Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,

Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,

Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

Son yıllarda tüm toplumlarda artarak desteklenmeye devam eden kadın girişimciliği ülkemizde de gittikçe popülerite kazanmaktadır. Kadın girişimciliğinin gelişme aşamalarında Avrupa birliğine katılım sürecinde yapılan çalışmalar önemli yer almaktadır. Bu doğrultuda Kadın girişimciliğinin yaygınlaşmasında en büyük etkenin gerek ülkemiz kamu ve sivil toplum kuruluşları gerekse Avrupa Birliğine katılım süreci içinde gerçekleştirilen çalışmalar olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye'deki kadın kuruluşları AB fonlarından yararlanmada hayli aktif olmuşlardır. Son birkaç yıl içinde projeler ağırlıklı olarak sivil topluma destek, şiddete karşı mücadele, kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve kadınların ekonomik yaşama katılımları gibi başlıklarda yoğunlaşmıştır. Dolayısıyla, Türkiye'deki kadın kuruluşlarının katılımı belirleyici önemdedir.

Avrupa Birliği, Türkiye'de kadınlara yönelik birçok projeye de mali destek vermektedir. Kadın Girişimciliğinin desteklenmesi yolunda TESK ile ortak olarak gerçekleştirdiği bir çalışmayla her kesimden Türk kadınlarının iş kurup, yönetici olmalarına imkan sağlamak için 1,3 milyon euro bütçe ayırarak Ankara, Bursa, Çorum, Denizli ve İçel olmak üzere 5 ilde kurulacak eğitim merkezi aracılığıyla 1500 kadına girişimcilik konusuyla ilgili eğitim ve danışmanlık hizmeti verilecektir.¹¹³

¹¹² TOKOL A "Dünya'da Kadın İşgücü", Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II, Tisk Yayınları, Yay. No.192 , Aralık 1999.

¹¹³ Avrupa Birliği Ve Kadın-Erkek Eşitliği, http://www.deltur.cec.eu.int/AB_kadin-erkek.html

Girişimciliğin yaygınlaşmasının bir diğer nedeni de girişimciliğin işsizlik sorununa getirilebilecek çözümlerden biri olmasıdır. Kadın toplumsal statüsü gereği çoğu zaman gerek istihdam konusunda gerekse toplumsal rollerde bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Bu nedenle de kendi girişimini kurarak kendi koşullarını oluşturduğu işe yönelmektedir. Dünya Kadın Girişimciler Forumunda Aile ve Kadından sorumlu Devlet eski Bakanı güldal akşit bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: “Bir çok ülkede girişimciliğin işsizliğe çare olarak ortaya çıkmıştır. Kadınlarımız özellikle teminatları olmamaları sebebiyle kredi bulmakta zorlanmakta, girişimlerini yakın çevre desteği veya kendi birikimleriyle gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Çocuk ve aile sorumlulukları yüzünden genelde kadınların daha geç girişimciliğe sığınmaktadır. Kadınların kalkınma fırsatlarından erkeklerle eşit yararlanması için bazı önlemlerin alınması artık bir zorunluluk haline gelmiştir.Banka kredilerinin yaygınlaştırılması bu noktada Türkiye’de kadın girişimciliğinin önündeki engelleri kaldırmak için yapılabilecek en önemli çalışmalardan biri olmalıdır.”¹¹⁴

Özetle; kadın girişimciliğın son yıllarda yaygınlaşmasının nedenlerini sıralayacak olursak:¹¹⁵

Sosyo-kültürel alt yapıdaki değişim sonucu günümüzde çok sayıda kadının çalışma hayatına girmesi ve öğretim düzeylerinin yükselmesi,

Orta yönetim kadrolarında bulunan kadınların çalıştıkları şirketlerde personel azaltma politikası izlemesi endişesi taşımaları ve bir gün işlerini kaybedecekleri düşüncesi ve dolayısıyla kendi kendilerinin patronu olmayı arzulamaları.

Başarılı kadın girişimcilerin sayısının artması ile örnek alabilecekleri kimselerin çoğalması,

Birçok işletmede cam tavan olarak adlandırılan ve kadınların işletmede ancak belli bir yere kadar yükselebilecekleri düşüncesinin geçerli olması yani iş hayatının hala erkeklerin egemenliği altında bulunması olarak sıralayabiliriz.

3.4. TÜRKİYE DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

¹¹⁴ AKŞİT G. DÜNYA KADIN GİRİŞİMCİLER FORUMU “Kadın Girişimciler ve Globalizasyon” Sonuç Bildirisi, Katılımcı Bilgileri ve Kısa Özet.

http://www.kagider.org/tr_/August1icerik/dunyaKadinGirisimcilerForumu.htm

¹¹⁵ ARIKAN S. A.G.E.

Gelişmekte olan ülkeler statüsünde yer alan ülkemizde Kadın Girişimciliğini desteklemeye yönelik çalışmalar gelişmiş ülkelere oranla yetersiz durumdadır. Bu durum özellikle geçiş ekonomilerinde kadın girişimcilerin rolünün anlaşılmasında problem oluşturmaktadır.¹¹⁶

1970’de yaşanan ekonomik bunalım sonrası yapısal dönüşümlerden ve IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarının üçüncü dünya ülkelerine önerdiği yapısal uyum politikalarından etkilenmiştir. Oysa, Türkiye’de 1950’li yıllardan itibaren kadınlar üzerine yapılan çalışmalarda savunulan tez, kadınlar için ev dışında çalışmanın birincil amaç olmadığı, kadınların bu durumu zorunlu ve geçici olarak değerlendikleri, esas bulunmak istedikleri alanın ev, yapmak istedikleri faaliyetlerin ise ev kadınlığı ve annelik olduğu yönündedir.¹¹⁷

Türkiye’de toplumsal kalıplar ve ataerkil yapı nedeniyle kadınlar öncelikli olarak eş ve anne rolünü üstlendiğinden iş hayatında ikinci planda kalmışlardır.

Ancak Türkiye’de yapısal uyum politikalarının etkisiyle azalan hane gelirlerine yönelik geliştirilen stratejilerden biri de kadınların kendi başlarına küçük iş yeri kurma girişimleridir.¹¹⁸

İstatistikler, Türkiye’de, kadın girişimci sayısının erkek girişimcilerin oldukça altında olduğunu göstermektedir. Ülkemizde toplam işverenlerin % 3.4’ü kadın iken, iş gücüne katılan yaklaşık 3 milyon kadının sadece % 0.7’sinin girişimci olduğunu görüyoruz. Girişimciliğin istenen seviyede olmamasının en önemli nedenleri ekonomik ve siyasal koşulların yanısıra, girişimcinin yönetim, pazarlama, kurumsallaşma gibi konularda yeterli bilgiye sahip olmamasıdır. Bu nedenle, işletmelerin kurulduktan sonra ilk yıllarında kendi ayakları üzerinde durabilecek seviyeye ulaşana kadar desteklenmesi başarı oranını % 20’lerden % 80’lere çıkartmaktadır. Dünya’da İş Geliştirme Merkezleri yaygın olarak faaliyet göstermektedirler.

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) verilerine göre Türkiye, tüm OECD ve Avrupa ülkeleri arasında kadın girişimci oranının en düşük olduğu ülke konumunda bulunuyor.

¹¹⁶ OECD The Rise of Women Entrepreneurs, Paris:OECD Newsletter.1993

¹¹⁷ YETİM Dr. N. Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği

¹¹⁸ ECEVİT, Yıldız (2000): “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği”, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş Eğitim, çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD,

Türkiye'de işgücüne katılan 2-3 milyon kadının sadece yüzde 0.7'si girişimci konumunda yer alıyor. Toplam işverenlerin yüzde 12.5'i, kendi hesabına çalışanların da yüzde 10.8'i kadınlardan oluşuyor.

Günümüzde başarılı yönetici ve işkadınları olarak iş dünyasının merdivenlerini hızla tırmanan girişimci kadınlar, finans, perakende, eğitim, hukuk, tekstil, gıda, tarım, medya, turizm, enerji, ulaşım, inşaat ve danışmanlık gibi pek çok sektörde çalışıyor. Ülkemizin Kadın girişimciliğini etkili proje ve çalışmalarıyla destekleyen sivil toplum kuruluşu KAGİDER'in kurucuları ve üyeleri arasında her türlü hukuk ve yönetim danışmanlığı, sağlık ve ilaç, maden, gıda ve içecek, turizm, yayıncılık, halkla ilişkiler, tekstil, perakende, insan kaynakları, pazarlama, reklamcılık, finans ve bilişim, film yapım, ulaşım-nakliye ve denizcilik sektörlerinde çalışan kadın girişimcileri bulunmaktadır.

Türkiye genelinde kadın girişimciler hizmet sektöründe faaliyet gösteren mikro ölçekli işletme sahipleri. Hizmet sektörüne yönelim, finansal kaynaklara ulaşımın kısıtlı olmasından dolayı daha az sermaye gerektiren sektörlerin tercih edilmesinden kaynaklanıyor.¹¹⁹

Araştırmalarda, kadınların çalışma arkadaşı olarak benimsendiği, ancak yönetici olarak çok fazla kabul görmediği ortaya çıksa da, Türkiye'nin en büyük kuruluşlarının başında kadınların görev yapması da dikkat çekiyor. Türkiye'nin dev gruplarından Sabancı Holding'in başına geçen Güler Sabancı, iş dünyasında faaliyet gösteren kadınların başarıları konusundaki çok sayıda örnekten birini oluşturuyor. İş dünyasının en önemli kuruluşlarından Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği'nin (TÜSİAD) bu yılın başında yapılan Genel Kurulu'nda da Yönetim Kurulu'na seçilen Ümit Boyner ile TÜSİAD Yönetim Kurulu'ndaki kadın sayısı 3'e çıktı. TÜSİAD Yönetim Kurulu'nda Ayça Dinçkök ve dünyanın geleceğini şekillendirecek 237 Genç Küresel Lider arasında yer alan Arzuhan Yalçındağ da bulunuyor. Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD) Başkanı Aynur Bektaş, derneğin 29 yıllık tarihinde, Nur Ger'den sonra başkanlık koltuğuna oturan ikinci kadın olurken, HSBC Bank, MasterCard, Visa, Shell, Metro gibi bazı uluslararası şirketlerin zirve yönetiminde yine kadınlar yer alıyor.

¹¹⁹ Kadın Girişimcilere Kurumsal Destek Raporu: Meltem Kurtsan, KAGİDER Y.K.Başkanı.
<http://www.ntvmsnbc.com/news/293623.asp#BODY>

Türkiye’deki kadın girişimci çalışmalarındaki en temel sorunlardan biri, “girişimci kadın” tanımlamasından kaynaklanmaktadır. Girişimci kadın kategorisi içinde kimlerin dahil edilmesi, kimlerin dışarıda bırakılması gerektiği üzerine henüz bir ortaklık sağlanabilmiş değildir¹²⁰. Bu nedenle Türkiye’de yapılan kadın girişimci çalışmalarında, girişimci kadının kim olduğu ve nasıl tanımlanabileceğinin netleştirilmesi gerekmektedir. DİE ‘nin kadın girişimci sınıflamaları da dikkate alınarak; iş kadınları, işteki durumu işveren veya kendi hesabına çalışan şeklinde belirlenen, işinin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenmiş olan, işinin başında fiilen bulunan, sunduğu ürün ve hizmetin fiyatı arz-talep ilişkisi içinde belirlenen kadınlardır. ¹²¹ DİE sınıflamalarında kadın girişimciler “kendi hesabına çalışan” ve “işveren” statüsünde belirlenmiştir. Türkiye’de tarım dışı faaliyetlerde kendi hesabına ve işveren olarak çalışan kadın sayısı 2001 yılında 194 bin iken, 2003 yılında bu oran 205 bine yükselmiştir. Bu veriler çerçevesinde kadınların işveren ve kendi hesabına çalışma statüleri ile eğitim durumları birlikte değerlendirildiğinde, işveren kadınlar arasında okuma yazma bilmeyen ve yalnızca okur-yazar düzeyde kadın bulunmamaktadır. İlkokul mezunu 7 bin, ortaokul mezunu 2 bin, Lise mezunu 7 bin, lise dengi meslek lisesi mezunu 2 bin, yüksekokul veya fakülte mezunu 18 bin kadın bulunmaktadır. Oysa kendi hesabına çalışan kadınlar değerlendirildiğinde, bu kadınların eğitim düzeyi işveren kadınlara oranla oldukça düşüktür. Kendi hesabına çalışan kadınlar arasında 30 bin kişi okuryazar değildir. İlkokul mezunu kendi hesabına çalışan kadın sayısı 78 bin, ortaokul mezunu 11 bin, lise ve dengi okul mezunu 22 bin, yüksekokul veya fakülte mezunu ise 18 bindir.¹²²

Ülkemizde gerek sosyal yapıdan gerekse maddi imkansızlıklardan kaynaklanan kadınların eğitim düzeylerindeki yetersizlik kadın girişimciliğinin ilerleyişi önünde bir engel oluşturmaktadır. Türkiye’de kadınlar eğitim eksikliği ve finansman sorunları yüzünden girişimci olamıyor. 15 yaşından büyük her 100 kadından 23’ü okuma yazma bilmiyor.

Okullaşma oranına bakıldığında kadınların geride kaldığı görülüyor.Yüksek öğrenimde kadınların okullaşma oranı %16.Halbuki

¹²⁰ ECEVİT, Yıldız (1993): “Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı KSSGM, Eğitim Serisi, Yayın No:74

¹²¹ ÇELEBİ, Nilgün (1993): “Kadın Girişimciliğini Özendirme ve Destekleme Konusunda Politikalar”, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı KSSGM, Eğitim Serisi, Yayın No:74

¹²² DİE (2003): Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları,DİE, Ankara.

kadınların eğitim seviyesi artıkça iş gücüne katılımları da artıyor. Yüksek öğrenim mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %70. Girişimci kadınların; %58'i kişisel kaynaklarından, %26'sı eşinden, %16'sı da akrabalarından finansman bulabiliyor. Girişimci kadınların sadece % 47'sinin banka hesabı var. Gayrimenkullerin sadece %9'u kadınların üstüne olduğu için kredi alırken teminat gösteremiyor.¹²³

Ülkemizde kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için tüm veriler değerlendirilerek kadınların iş dünyasında ihtiyaç duyulan bilgiye, eğitime ve kredi mekanizmalarına ulaşması sağlanmalıdır çünkü kadın girişimciliği ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Kadın girişimciler, hem kendileri hem de istihdam ettikleri kişiler için istihdam yaratırlar. İş gücüne katılım kadının toplumdaki konumunu güçlendirerek toplumların gelişmişlik düzeyini etkiler ve gelir dağılımındaki adaletsizliği önler.

3.5. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ KONUSUNDA FAALİYET GÖSTEREN KURUM VE KURULUŞLAR

3.5.1. KAMU KURULUŞLARI

¹²³ Kadın Girişimcilere Kurumsal Destek Raporu: Meltem Kurtsan, KAGİDER Y.K. Başkanı.
<http://www.ntvmsnbc.com/news/293623.asp#BODY>

3.5.1.1. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ SANAYİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI: (KOSGEB):¹²⁴

KOSGEB; küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin teknolojik yeniliklere süratle uyumlarını sağlamak, rekabet güçlerini yükseltmek ve ekonomiye katkılarını ve etkinliklerini artırmak amacıyla kurulmuştur.

Son yıllarda KOSGEB Kadın girişimciliğine yönelik çalışmalarıyla Kadın Girişimini desteklenmektedir. Bu çalışmalara örnek olarak verebileceğimiz:

3.5.1.1.1. KADIN GİRİŞİMCİLİK TOPLANTISI

Türkiye'de Kadın Girişimciliği destekleyen kurum/kuruluşlar arasında işbirliği ve iletişimin geliştirilmesine yönelik görüş alışverişinde bulunmak ve KOSGEB'in kadın girişimcilere yönelik faaliyetlerini tanıtmak üzere, Ankara'da 11.11.2005 tarihinde KOSGEB tarafından düzenlenen toplantıda; yapılan faaliyetler anlamında işbirliğinin geliştirilmesi kararına varılarak, bu sitede bir Kadın Girişimcilik bölümü açılmıştır.¹²⁵

3.5.1.1.2. AB KADIN GİRİŞİMCİLİK-İŞGEM PROJESİ

AB Katılım Öncesi Mali Yardımı 2005 yılı programlaması kapsamında sunulan "Kadın Girişimciliği Destekleme" projesi 2 bileşenden oluşmaktadır:

Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri: Kadın girişimciliğin eğitim ve danışmanlık hizmeti ile desteklenmesi. Faaliyetlerinin yürütülmesinden TESK sorumludur.

İŞGEM Hizmetleri: Kadın girişimciliğinin İŞGEM hizmetleri ile desteklenmesi çalışmaları. Bu bileşen KOSGEB tarafından yürütülecek olup, bu kapsamda 4 yörede İŞGEM kurulacak ve öncelikle kadın girişimcilerin yer alacağı bu merkezlerde inkübasyon hizmetleri (yer temini, ortak makine-ekipman kullanımı, sekreteryaya hizmetleri, işletme geliştirme danışmanlığı vb.) verilecektir. Her bir İŞGEM' de en az 20 işletmeye yer verilmesi öngörülmektedir.

¹²⁴ www.kosgeb.gov.tr

¹²⁵ <http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/kgkosgeb.html>

Genel Girişimcilik Eğitiminin amacı, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve başarılı iş kurmak için gerekli olan iş planı kavramı hakkında iş kurmak isteyen girişimci adaylarını bilgilendirmektir.

KOSGEB Girişimciliği Geliştirme Merkezi, gerçekleştirilecek olan eğitim programlarının yöre ve sayısının belirlenmesi amacıyla talep ve ihtiyaçlar doğrultusunda yılda iki kez eğitim hizmetinin satın alınmasına ilişkin ihale çalışmalarını yapmaktadır. 2005 yılında 4 kadın derneğine yönelik Genel Girişimcilik Eğitimi düzenlenmiştir.

3.5.1.2 KADININ SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ(KSSGM)

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, kadınlara eşitlik içinde, sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda hak ettikleri statüyü kazanmaları amacıyla çalışmalar yapmak üzere, 1990 yılında kurulmuştur.

Genel Müdürlük, kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadın erkek eşitliği anlayışının kamu plan ve politikalarına yerleştirilmesi ve toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların ilerlemesini sağlamak üzere politikalar üretme ve koordinasyon sağlama işlevini yerine getirmek üzere hizmetlerini yürütmektedir.

3.5.2 SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

3.5.2.1 KADIN GİRİŞİMCİLER DERNEĞİ (KAGİDER)

KAGİDER Eylül 2002’de ülke çapında faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bir sivil toplum rgt olarak İstanbul’da kurulmuştur. Derneğin amacı geleceğin iş dünyasını yapılandırmada etkin kadın girişimciler yaratmaktır. KAGİDER’in kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik çalışmalarına bir göz atacak olursak:¹²⁶

3.5.2.1.1 KADIN FONU

Kadın Fonu her yıl Türkiye’deki Sivil Toplum Kuruluşları’na proje çağrısında bulunmakta, gelen projeleri Danışma Kurulu yelerinin değerlendirme tablosunda

¹²⁶ http://www.kagider.org/tr_/content.asp?CID={25C8940F-D0DD-421D-B13F-DB9AA20883F9}

belirtilen puanlama sistemi doğrultusunda puanlandırmasından sonra İcra Komitesi kararı ile seçmektedir.

Destek verilen alanlar:

Kadın Fonu her yıl yaptığı proje çağrısı ardından seçilen projelere fon aktarmaktadır. Kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması amacına uygun tüm alanları desteklemektedir:

İstihdam, girişimcilik, yoksullukla mücadele

Siyasete ve karar verme mekanizmalarına katılım

Sağlık, şiddetten korunma, afet, rehabilitasyon

Sanat, kültür, iletişim

Yerel sivil toplum inisiyatiflerinin güçlendirilmesi

STK kapasite artırımı, idari giderler

Proje geliştirme amaçlı araştırmalar

STK'ların verdikleri çeşitli eğitimler, kurumlara yönelik eğitimler

Sivil Toplum Kuruluşları arası iletişim ağı

Öncelikler:

Yerel sivil toplum inisiyatiflerin güçlendirilmesi - Kaynaklara ulaşamayan STK'ların desteklenmesi - STK'lar arası işbirliklerinin teşvik edilmesi - Mevcut fon kaynaklarının dışarıda bıraktığı kritik alanlara kaynak aktarılması- Toplumsal dinamikleri dönüştürücü projelerin desteklenmesi.

Kriterler:

Kurumun: vizyonu ve çalışma prensipleri- dışlayıcı olmaması- katılımcı- demokratik değerler içermesi

Projenin: hedefi - gerçek bir ihtiyaca cevap verip vermediği - yapılabilir olup olmadığı - etki alanı – sürdürülebilirliği – yaygınlaştırılabilirliği – ölçülebilirliği

Türkiye'de ulusal ve uluslararası kurum, kişi ve topluluklardan kaynak yaratmak ve bu kaynakları toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması ve kadınların ekonomik, sosyal ve

siyasal olarak güçlenmeleri için faaliyet gösteren kadın sivil toplum kuruluşlarına (STK) ulaştırmayı hedeflemektedir.

Güvenilir kanal: kaynak sahiplerinin kaynaklarını “doğru” projelere yönlendirebilmeleri için şeffaflığına, uzmanlığına ve tarafsızlığına güvenebilecekleri bir kanal.

Bir ilk: Türkiye’nin proje bazında fon sağlayan ilk kuruluşu, KAGİDER’in girişimciliğine ve öncülüğüne bir örnek.

Erişilebilir kaynak: tüm yerel, bölgesel ve ulusal kadın sivil toplum kuruluşlarının kolaylıkla başvuru yapıp projelerine finansman sağlayabilecekleri bir kaynak.

Kadın Fonu’nun aktaracağı kaynaklar ile:

Parlamentonun % 4.4’ünü oluşturan kadın milletvekillerinin sayısı artacak
İşverenlerin % 3.4’ünü oluşturan kadın işverenlerin sayısı artacak
Yasalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı maddeler giderilecek
Varolan yasaların/hakların/kaynakların geniş kadın kitlelerine ulaştırılabilmesi sağlanacak

İş yaşamına katılanların 4’te birini oluşturan çalışan kadınların sayısı artacak
“Namus” ve aile içi şiddet yüzünden hayatı tehlikeye giren genç kızlar ve kadınlar için güvenli mekanlar oluşturulacak

Kadınların yerel yönetimlerdeki temsil oranı % 1’in üstüne çıkacak

Kadınların kendi hayatlarıyla ilgili kararları kendilerinin alabilmeleri için olanaklar yaratılacak

Kadınların 5’te birini oluşturan okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı azalacak

Gayrimenkul sahibi olanların % 8.5’ünü oluşturan kadınların sayısında artış olacak

Mutlak yoksul kesimin yarısından fazlasını oluşturan kadınların ve ailelerinin durumunda iyileşme sağlanacak

Kadınlar ve kadın STK’ları arasında dayanışma ağları oluşturulabilecek ve ortak politika üretme zemini yaratılacak

Kadınların yaşam kaliteleri yükselecek ve kendilerine güvenleri artacak

3.5.2.1.2 SU DAMLASI PROJESİ

Su Damlası Projesi AB Aktif İş Gücü Programı kapsamında AB tarafından desteklenmekte, İşkur tarafından yönetilmekte ve KAGİDER tarafından uygulanmaktadır. Türkiye çapında toplam 49 kadın girişimci “İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı” adayının seçilerek kapsamlı bir eğitim ve takiben iş üzerinde rehberlik/koçluk desteği almalarını hedefleyen bu projenin doğal destekçileri yerel sanayi/ticaret odaları ve üniversiteler. Anadolu'nun ileri gelen pek çok kurum/kuruluşu tarafından sponsor olarak desteklenen su damlası projesi kapsamında sunulan eğitim, rehberlik ve koçluk çalışmaları İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Profil International sponsorluğunda gerçekleştirilmekte.

4 merkez il (Ankara, İzmir, Bursa ve Adana) ve çevre illerden (Denizli, Gaziantep, Kayseri vb.) seçilen kadın girişimci “İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı” adayları Şubat 2006'ya kadar sürecek eğitim programı ve iş üzerinde uygulamalı çalışmalar kapsamında konusunun uzmanı profesyonel ve gönüllü danışmanlardan oluşan proje ekibi tarafından yönlendirilmekteler. Ayrıca “Mecburi Hizmetleri” kapsamında yaklaşık 1000 kişinin “Meslek ve Kariyer Danışmanlığı” ve “Girişimcilik” semineri vasıtasıyla eğitilmesi, bilinçlendirilmesi ve yönlendirilmesini Şubat 2006 sonuna kadar gerçekleştirecekler.

Şubat 2006'da tamamlanacak eğitim, rehberlik ve iş üzerinde koçluk süreci sonrasında projeden faydalanan kadın girişimci adayları ile işbirliği esasları dahilinde aynı eğitim ve gelişim sürecinden geçmiş bölgelerindeki diğer kadın girişimci “İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı” adayları ile bir araya gelerek faaliyetlerini sürdürecekle.

3.5.2.1.3 KADIN GİRİŞİMCİLER İŞ GELİŞTİRME MERKEZİ (KAGİMER)

KAGİDER'in öncülüğünde geliştirilen ve AB Aktif İş Gücü Programı kapsamında İşkur tarafından desteklenen KAGİMER projesi, kendi işletmesini kurmak ve geliştirmek isteyen kadın girişimcileri, eğitim, danışmanlık ve ofis hizmetleri sağlayarak desteklemeyi ve kadınlar arasında girişimciliği özendirme amaçlıyor.

İstanbul'da tam zamanlı ve sürekli hizmet veren KAGİMER'de;

Başvurular arasından seçilen 60 kadına, girişimcilik, iş planı hazırlama, küçük işletme yönetimi, satış-pazarlama, müşteri hizmetleri, iletişim, dış ticaret ve finans yönetimi konularında eğitim verildi,

Eğitimleri alan girişimcilerden hizmet sektörüne ait birer iş planı hazırlamaları istendi,

Yapılan değerlendirmeler sonucunda seçilen 5 girişimci kadının, KAGİMER'de işletmelerini kurmaları ve KAGİMER bünyesinde kaldıkları sürede danışmanlık hizmeti almaları sağlanıyor,

Eğitime katılmış olan 40 kadının ise farklı işletmelerde işe yerleştirilmeleri için çalışmalar yapılıyor.

PROJENİN HEDEFLERİ

Genel Hedefler

1. İş ve istihdam yaratmak,
2. Ekonomiyi canlandırmak,
3. Yerel kaynakları yeni ve/veya değişik girişimlere yönlendirmek,
4. Rekabet ortamını iyileştirmek,
5. Vergi kaynağı yaratmak.

Özel Hedefler

1. Kadınlar arasında girişimciliği özendirme,
2. 5 kadın girişimcinin hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletme kurmasını sağlamak,
3. 40 kadının farklı sektörlerdeki işletmelerde işe yerleştirilmesini sağlamak,
4. Kadın girişimcilerin sahip olduğu işletmelerde güvenli iş ortamı sağlamak,
5. Kadın girişimcilerin başarılı işletmeler kurmasını sağlamak.

Hedeflenen sonuçlar:

Projeden eğitim alarak yararlanan katılımcıların iş bulma olasılıklarını arttırmak

KAGİMER'e girerek işletmesini kuran kadın girişimcilerin alacakları sürekli destek sayesinde başarılı olma olasılıkları %80'in üzerine çıkarmak

İşletmelerini kuran girişimcilerin KAGİDER üyesi başarılı kadın girişimcilerin deneyimlerinden yararlanmalarını sağlayacak bir iletişim ağına dahil olmalarını sağlamak.

3.5.2.1.4 KADINDAN KADINA KÖPRÜ PROJESİ

Projenin amacı, Mardin'de özgün ve pazarlanabilir ürünlerin ortaya çıkarılması, kadınların üretim ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi ve pazarlama desteği verilmesi.

İstanbul Yeditepe Üniversitesi "Moda/Tasarım Bölümü" öğrencilerinden 6 kişilik bir grup Mardin ilinde dört hafta kalarak Mardin'e özgü ürünleri (takı, el sanatları, nakış vb) inceleyerek İstanbul'a döndüler. 6 genç daha sonra turizm ve pazarlama açısından potansiyele sahip olduğunu düşündükleri ürünlere ilişkin tasarımlar geliştirdiler. Kadının ekonomik güçlenmesi hedefi doğrultusunda Temmuz ayında Mardin'de yaptıkları keşif gezisi sonrasında tasarımlarını hazırlayan öğrencilerin çalışmaları 19 Ekim 2005 tarihinde Yeditepe Üniversitesi'nde jüri tarafından değerlendirildi.

Proje daha sonra Çok Amaçlı Toplum Merkezinden kadınların İstanbul'da alacakları eğitimler ve ürünlerin pazarlanmasına yönelik çalışmalar ile devam edecek...

3.5.2.1.5. UNDP-GAP GİDEM PROJESİ

KAGİDER ve GAP-GİDEM, kadın ve girişimcilik deneyimlerini birleştirerek 2003-2004 yılında Diyarbakır'da "Güneydoğu Anadolu'da Kız Öğrencilerin Girişimciliğe Teşviki" projesini gerçekleştirmiş, 14 Ekim'de UNDP ile imzalanan prensip anlaşması uyarınca projeyi 2004-2005 yılında da devam ettirme kararını almıştır.

GAP-GİDEM (Girişimci Destekleme Merkezleri) projesi; Avrupa Komisyonu'nun finansal desteği kapsamında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı ile eşgüdüm içerisinde yürütülmekte olan bir KOBİ Geliştirme Projesidir.

Bu proje ile kız öğrencilerin kendi işlerini kurarak ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmeleri ve böylece aile bütçesine ve yurt ekonomisine katkılarının sağlanması amaçlanmaktadır. Buna paralel olarak kadının toplumdaki rolünün artması ve toplumsal

statüde kadın ve çocuk lehine olumlu değişmelerin yaşanması beklenmektedir. Proje, GIDEM Projesinin ana amacı olan GAP Bölgesi'nin, ulusal ve uluslararası alanlarda rekabet gücünün artırılması amacına da hizmet etmektedir.

Proje kapsamında 2004 yazında Diyarbakır, Urfa ve Antep'ten 15; 2005 yazında ise 18 genç kıza Kagider üye ve yakınlarının firmalarında staj imkanı sağlandı.

3.5.2.1.6. AB YOLUNDA KADIN PROJESİ

AB Yolunda Kadın Projesi öncelikle müzakereler aşamasında ülkemize son derece faydalı olacak olan bilgi ve tecrübeyi getirecektir. Bulgaristan ve Romanya'dan gelen uzmanlar bize müzakereler sürecinde yaşadıkları değişimleri iyi ve kötü yönleriyle nakledebilir, hem bu süreçte olacaklara hazırlanmamızı kolaylaştırır hem de zararları en aza indirmemizi sağlayabilirken İspanyol partnerlerimiz ise AB üyesi bir ülkeden bize alan ve uzmanlığımızla ilgili bilgi verebilir. bu sürecin sonucunda amaç Türkiye'nin hem müzakereler süreci hem de AB üyeliği sırasındaki süreç ve gelişmelerden haberdar olmasını ve bunlara göre hazırlanmasını sağlamaktır.

Diğer yandan yurtdışından gelen uzmanların Türk meslektaşlarıyla tanışmaları hem son derece faydalı ilişkiler ağaları kurulmasında faydalı olacak hem de bir çok işbirliğinin kapısını açacaktır.

Çalıştay ve Çalışma grubunun aktiviteleri yurtdışında Türkiye'nin tanıtımına ve amaçlarına katkıda bulunacak, yurtiçinde Sivil Toplum örgütlerinin müzakere sürecindeki rollerini arttıracaktır

3.5.3. AVRUPA BİRLİĞİ İŞ GELİŞTİRME MERKEZİ (ABİGEM)¹²⁷

Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM), Avrupa Birliğinin himayesinde, TOBB ve EBSO'nun bölgesel destekleriyle 2002 yılında bölgedeki KOBİ'lerin rekabet seviyelerini arttırmalarına ve potansiyellerini geliştirmelerine yardımcı olacak profesyonel yönetim danışmanlığı ve eğitim hizmetlerini sunarak, bölgenin ekonomik kalkınmasına destek olmak amacıyla İzmir, Kocaeli ve Gaziantep'te kurulmuştur.

¹²⁷<http://www.abigem.org/TR/Ana/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EFA8F443AF43BC485E>

ABİGEM' in 'Kendi İşimi Kuruyorum' Programı ile bölgede yaşayan kadınlar, daha sağlam adımlarla iş kurmaları konusunda desteklenecek ve verilecek olan eğitimler ile finansal konular, yönetim, iş planı, pazar gibi konularda bilgi sahibi olmaları sağlanmaktadır. Projenin amacı Gaziantep ve çevresinde yaşayan kadınların kendi işlerini kurmalarını, kurdukları işleri başarıyla sürdürmek ve böylece ekonomiye katkıda bulunmalarını sağlamaktır.

Kendi İşimi Kuruyorum Programı 1 günlük girişimcilik eğitimi ile başlamaktadır. İş fikrinin değerlendirilmesi veya oluşturulması safhaları ardından, iş fikri olan ancak emin olmayan adayların iş fikrini değerlendirmeye yönelik çalışmaya, iş fikri olmayan adayların ise iş fikri oluşturmaya yönelik çalışmaya katılmaları sağlanmaktadır. İş fikri konusunda karar verildiği andan itibaren programın diğer kısımları uygulamaktadır.

Programın diğer bölümleri pazarlama, iş yönetimi, finans, işin planlanması, verimlilik, ve yapılabirlik konularını kapsayan eğitimler dizisidir. İş fikri uygun görülen girişimci ile yapılabirlik çalışması ve iş planı hazırlanır.

İşin kurulması aşamasında da danışmanlık ve tavsiye süreci devam etmektedir. İşletme kurulduktan sonra da ABİGEM' in desteği devam etmekte ve periyodik olarak yapılacak görüşmeler ile işin takibi yapılmaktadır.

ABİGEM Kadın Girişimcilik Programı kapsamında 2004-2005 yılı içerisinde 27 kadın girişimci iş kurmuş ve toplam 1643 kadın girişimci adayı çeşitli eğitim programlarına katılmıştır.

3.5.4. KADINLARLA DAYANIŞMA VAKFI ¹²⁸(KADAV)

1999 Marmara Depremi'nin ardından deprem bölgesinde sosyal ve ekonomik açıdan desteksiz kalmış kadınlara destek olmak amacıyla bir araya gelen bir kadın platformu tarafından kurulmuştur. Temmuz 2001'de tüzel kişiliğini kazanan KADAV, kadınlara, güçlenmenin ve özgürleşmenin yolunu açacak olan, ekonomik ve sosyal güçlenme konusunda imkân ve araçlar yaratmayı ve onlarla dayanışmayı amaçlamaktadır.

Bu amaçlara paralel olarak, Kocaeli'nde kadın işgücünün durumunu değerlendirip, kadınları en doğru biçimde iş yaşamına hazırlamak ve işverenlerin öneri ve ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim programlarını çeşitlendirmek amacıyla, Yeni Adım Kadın

¹²⁸ <http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/kgkdv.html>

Merkezinde İş ve İstihdam Birimi Şubat 2005'de oluşturulmaya başlanmış ve Birim ilk olarak Kocaeli Kadın İşgücü İhtiyaç Analizi çalışmasını yürütmüştür. Bu çalışma ile Kocaeli ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerdeki kadın istihdamının mevcut durumunu incelemek, kadın işgücü ihtiyacını tespit etmek ve iş arayan kadınları en doğru biçimde çalışma yaşamına yönlendirebilmek amaçlanmıştır. Bu araştırma, Kocaeli ilinde, özel olarak kadın işgücünü ele alan ilk çalışma olması açısından önem taşımaktadır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar, hangi mesleki eğitimlerin verilmesi gerektiğini de ortaya çıkarmış ve buna göre verilecek olan yeni mesleki eğitimler belirlenmiştir. Yüz yüze görüşmeler yapılan işverenlerle her ay iletişim kurulmakta ve kadın işgücü ihtiyaçları tespit edilmektedir. Tespitler sonucu, iş arayan kadınlardan oluşturulan portföyden, işe uygun kadınlar işverenlerle görüşmeye yönlendirilmektedir.

KADAV- İş ve İstihdam Birimi, ayrıca bölgedeki istihdamla ilgili çalışma yapan resmi kurum ve kuruluşlar, çeşitli odalar ve sendikalarla da işbirliği içindedir. "Kocaeli İstihdamını Geliştirme Projesi (KİGEP)" kapsamında "Kadın İşgücünü Geliştirme Projesi" için Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli Üniversitesi ve İş-Kur'la bir işbirliği protokolü imzalanmıştır.

Diğer yandan kendi işini kuran kadınlara Girişimcilikle ilgili eğitimler verilmektedir.

3.5.5. GİDEM¹²⁹

Projenin temel hedefi GAP Bölgesindeki kadın girişimciliğinin geliştirilmesidir. Bir başka ifade ile; kadınlar tarafından işletilen işyeri sayısının artması, kadınların istihdam yaratması, kredi olanaklarından faydalanmaları ve yan çıktı olarak kadın istihdam sayısına katkı sağlanarak aile gelir düzeylerinde artış kaydedilmesi beklenen çıktılar arasında yer almaktadır.

Proje iki aşamalı olarak planlanmıştır.

Araştırma Safhası: Bu aşamada çeşitli araştırmalar ve çalışma toplantıları yapılarak, GAP Bölgesindeki kadın girişimcilerinin ihtiyaçları, kadınlara yönelik uygun iş kolları, kredi mekanizmaları, uluslar arası deneyimler, kadın girişimciliğini destekleyen uluslar arası fonlar, organizasyonlar tespit edilmiştir. Bu çerçevede Bölgesel Arama Toplantısı ve saha çalışması yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda bir kitap taslağı

¹²⁹ www.gidem.org

oluşturulmuş, Ankara'da ilgili kurum ve kişilerin katılımı ile bir çalışma toplantısı düzenlenmiştir. Tüm bu çalışmalar Mart 2005'te Boğaziçi Üniversitesinden Şemsa Özar tarafından derlenerek, bu alanda çalışma yapan tüm STK ve kuruluşların faydalanabileceği bir yayına dönüştürülmüştür, "GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği'nin Geliştirilmesi" adı ile yayınlanan kitaptan 1000 adet basılmıştır.

Uygulama Safhası: Birinci safhada yapılan araştırmalar sonucu GAP Bölgesinde kadın girişimciliğini geliştirmeye yönelik bir yol haritası çıkarılmıştır. Bu çerçevede GİDEM Ofisleri her il için kadın girişimcilik il planları hazırlamışlardır.

GİDEM'lerin WEP(World Entrepreneurship Project) İl Planları çıkarılmıştır.

Mart 2005'te "GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği" kitabı çıkarılmıştır.

2004 yazında KAGİDER ile geliştirilen "Güneydoğu Anadolu'da Kız Öğrencilerin Girişimciliğe Teşviki" Projesinin devamı niteliğinde, 2005 yazı için planlama yapılarak, 10 Diyarbakır, 5 Gaziantep, 10 Şanlıurfa'dan olmak üzere 25 kız öğrenci için staj programı ayarlanmıştır.

GİDEM tarafından Güneydoğu Anadolu Kadın Girişimcilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Kurulun sekreteryasını Diyarbakır GİDEM ofisi yürütmektedir. Kurul her 2 ayda bir toplanarak GAP Bölgesinde kadın girişimciliğin geliştirilmesi yönünde görüş ve bilgi alışverişi ortamını sağlamaktadır. Kurul Diyarbakır'daki kadın STK'ları için Leonardo programına proje geliştirmiştir. 14000 Euroluk proje AB tarafından kabul edilmiştir. Yine ABD'den Kadın için Küresel Fon (GFW) kuruluşu Diyarbakır'a davet edilmiştir. 29 Nisan 2005 tarihinde bölgeden ve Doğu Anadolu'dan 24 kadın kuruluşunun katılımı ile toplantı gerçekleştirilmiştir. GFW 'ye 5 proje sunulmuş olup, cevap beklenmektedir.

3.5.6. KADIN EMEĞİNİ DEĞERLENDİRME VAKFI¹³⁰ (KEDV)

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı -KEDV-, 1986 yılında kadınların yaşam kalitelerini ve ekonomik durumlarını iyileştirmek amacıyla kurulmuş, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütüdür. 29.01.2001 tarihli, 2001-2009 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kamu yararına kuruluş statüsü bulunmaktadır. Vakfa yapılacak tüm bağışlar vergiden

¹³⁰ <http://www.kedv.org.tr/>

düşürülebilir.

Çalışma ilkeleri: Dar gelirli kadınların hayat deneyiminden gelen uzmanlıklarına, yoksullukla mücadeledeki yaratıcılıklarına, kendi yaşamlarını ve çevrelerini ayakta tutma güçlerine inanır. Sorunlarını tarif etme ve çözümde sorumluluk alma haklarını kabul eder.

Kadınların değerlerine saygı duyar, kendi değerlerini onlara empoze etmez, kadınları kendilerine ve çevrelerine yabancılaştırmaktan kaçınır.

Sorunların yerel düzeyde ve tüm sektörlerin işbirliğiyle çözümlenebileceğine; kadınların sosyal, ekonomik ve politik karar verme süreçlerine gerçek anlamda katılımının yerel düzeyde gerçekleşebileceğine inanır. Bu amaçla merkezi ve yerel yönetimler, üniversiteler, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve toplumdaki diğer kesimlerle işbirliği yapar.

Tüm çalışmalarını ve projelerini yoksul kadınların ve çevrelerinin sinerjisiyle geliştirir.

Çalıştığı bölgeler: İstanbul'un dar gelirli semtleri, 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremlerinden etkilenen bölgeler ve Güneydoğu Anadolu'da çalışmalarını sürdürmektedir.

KEDV ayrıca çalışmalarını yaygınlaştırmak amacıyla bu programları hizmetlerine dahil etmek isteyen Türkiye'nin her yerinden belediyelere, sivil toplum kuruluşlarına, kalkınma projelerine ve destek talep eden kadın gruplarına eğitim, danışmanlık ve izleme desteği sağlamaktadır.

İşbirliği yaptığı kuruluşlar: KEDV çalışmalarının sonuçlarını yaygınlaştırmak üzere uygun ortam oluşturmak, karşılıklı deneyim alışverişinde bulunmak ve kadınların girişimleri için kaynak yaratmak amacıyla merkezi ve yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili alanlardan kamu ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği ve diyalog içindedir. Bu kapsamda, Belediyeler, SHÇEK, Kadının Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ile işbirliği koşulları yaratmakta; çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yanısıra, toplumsal sorumluluk çerçevesinde Citibank, İdeefixe, Estore, Microsoft gibi firmalar ve gönüllüleriyle çalışmaktadır.

Uluslararası iletişim: KEDV Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası gibi çok uluslu kuruluşlarca düzenlenen bölgesel, küresel toplantılara katılır, alınan kararların uygulama sürecini küresel iletişim ağları (Groots International ve Huariou Commission) kanalıyla

izler. Hindistan, Kenya, Amerika, Hollanda, Almanya gibi ÷lkelerden yoksul kadınlarla çalışan benzeri kadın kuruluşlarıyla deneyim alışverişinde bulunur.

3.6. TÜRKiYE'DE KADIN GİRİŞİMCİ PROFİLİ VE TÜRKiYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN YÜKSELİŞ NEDENLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı

Bu Araştırmanın amacı Türkiye'de kadın girişimcilerin profilini belirlemek ve son yıllarda Kadın girişimciliğinin yaygınlaşmasının nedenlerini saptamaya çalışmaktadır.

Anket sonuçları ışığında Kadın Girişimciliğinin daha da yaygınlaşması için ne gibi çalışmalar yapılması gerektiğine değinilecektir.

Araştırma Yöntemi

Örnekleme Seçimi

Bu araştırmada ana kütle Kadın Girişimci Derneği yeleridir. Ankette Kadın Girişimciler derneği üyelerinden 80 kişilik bir örneklem grubu rasgele belirleme yöntemiyle seğilmiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmayla ilgili veri toplama yöntemi olarak ‘‘Anket Metodu’’ kullanılmıştır. Anketin cevaplandırılması zaman yetersizliği ve üyelerin farklı yerlerde ikamet etmesi nedeniyle anket formunun katılımcıların e-posta adreslerine gönderilmesi şeklinde yayılmış ve katılımcılar tarafından cevaplandırılarak geri gönderilmiştir.

Anketin Hazırlanması

Anketimizde esas olarak Kadın Girişimciliğinin yaygınlaşmasının nedenleri ile kadınları ekonomik girişimde bulunmaya iten koşulların belirlenmesine dayalı bir değerlendirmenin yapılması hedeflenmiştir. Bu çerçevede verilerin düzenlenmesiyle ilgili anket formunda işletmelerin özellikleri, yöneticilerin demografik yapısı belirlenerek öncelikle Türkiye’de Kadın girişimcilerin profilinin çizilmesi, Kadın girişimciliğin yaygınlaşmasının nedenlerinin saptanması ve girişimde bulunma sebeplerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

SONUÇLAR VE DEğERLENDİRME

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Girişimcilerin yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikleri, girişimci kimliğinin ve kültürünün oluşturulmasında belirleyici rol oynamaktadır. Bu noktadan hareketle

Türkiye’de Kadın Girişimcilerin %56’sı evli, %21’i bekar %22’si ise duldur. Bundan hareketle diyebiliriz ki Türkiye’de kadın girişimcilerin çoğu evlidir bu durum Türkiye’de evli kadınların evinde oturup eş ve anne rollerinden biraz öteye gidebildiğini göstermektedir. Bu artış eğitim seviyesindeki yükselişi de işaret etmektedir.

Özellikle lkemizde kadın girişimciler için finansal kaynakların az olduğunu göz önünde bulundurursak burada eşlerin kadın girişimciler için önemli bir finansal destek olduğunu da söyleyebiliriz. %22’lik dilimde yer alan eşinden ayrılmış veya eşi vefat etmiş

kadın girişimci grubunu girişimciliğe iten en güçlü faktörün ise ekonomik olarak ayakta durma zorunluluğundan kaynaklandığını yani para kazanma gerekliliğini yansıttığı çıkarımını yapabiliriz.

Tablo:8 Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu

MEDENİ DURUM	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
EVLİ	45	%56,25
BEKAR	17	%21,25
DUL	18	%22,50

Bu verileri Kadın girişimcilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak önceki yıllarda yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırdığımızda yıllarla birlikte girişimci kadınlarda evli olanların oranında bir düşüş bekar olanların oranında ise bir yükselme görülmektedir.

Kadın girişimcilerin yaş aralıklarına baktığımızda büyük bir çoğunluğun 30-40 yaş diliminde olduğunu görüyoruz. Ülke makro ekonomik koşulları girişimcilik yapmak için gereken risk sermayesini oluşturabilmek için belli bir birikim gerektirmektedir. Oysa genç girişimcilik de özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan toplumlar açısından desteklenmesi gereken önemli bir alandır.

Tablo 9: Kadın Girişimcilerin Yaş Aralığı

YAŞ ARALIĞI	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
20-30	9	%11,25
30-40	43	%53,75
40-50	24	%30,00
50-60	4	%5

Özellikle 20-30 yaş grubundaki girişimci sayısının az olması bize ülkemizdeki kadın girişimci profilini 30-40 yaş arasında evli ve çocuklu olarak çizmektedir. Kadınların erkeklere göre daha ileri yaşlarda girişimci olmasında kadınların çocuklarını belirli bir yaşa getirdikten sonra iş yaşamına girmeleri de etkili olmaktadır

Kadın girişimcilerin eğitim durumunda ise sonuçlar beklenenin dışına çıkmıyor. Kadın Girişimcilerin büyük bir oranı üniversite ve üstü seviyede eğitim almıştır.

Ülkemizde kadınların eğitim seviyesindeki yükseliş dikkat çekmektedir. Eğitim seviyesindeki bu artış doğrudan kadınların aktif olarak iş hayatına giriş oranını etkilemektedir. Bu da bize kadın girişimciliğinin ve kadının iş hayatındaki yerinin önümüzdeki yıllarda da gelişeceğini işaret ediyor.

Tablo 10: Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumu

EĞİTİM DURUMU	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
İlkokul	-	0
Ortaokul	3	%3,75
Lise	19	% 23,75
Üniversite	47	%58,75
Yükseklisans	11	%13,75

İŞLETMENİN YAPISI VE ÖZELLİKLERİ

İşletmelerin genel yapısına geldiğimizde ise küçük ölçekli işletmelerin büyük bir çoğunluğu oluşturduğu dikkatimizi çekiyor.

Tablo 11: Kadın Girişimcilerin Kurduğu İşletmelerin Ölçeği (Çalışan Sayısına göre)

İŞLETMENİN ÖLÇEĞİ	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
Büyük	4	%5,0
Orta	21	%26,25
Küçük	55	% 68,75

Bu veriyi kadın girişimcilerin sektörlere göre dağılımını da dikkate alarak incelediğimizde kadın girişimcilerin çoğunlukla birkaç kişiyi istihdam edebilecekleri rahat işleri tercih ettiklerini görmekteyiz. Sektörel dağılım özellikle hizmet, tekstil ve finansal ağırlıklı işler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Tablo 12: Kadın Girişiminin Sektörlere Göre Dağılımı

SEKTÖR	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
Hizmet	19	%23,75
İnşaat-dekorasyon	8	%10,00
Tekstil	16	%20,00
Eğitim	3	% 3,75
Bilişim	5	%6,25
Hukuk	4	%5,00
Turizm	7	%8,75
Sağlık	3	%3,75
Finans-sigorta	9	%11,25
Hızlı Tüketim	6	%7,50

Bu noktada varacağımız bir diğer sonuç da şu olabilir kadın girişimcilerin yatırımları için bulabilecekleri finansal kaynakların yetersizliği nedeniyle kadın girişimcilerimiz küçük ölçekli az sermaye gerektiren işlere yönelmektedirler. Genel ekonomik-sosyal yapımızın ataerkil olmasının buradaki etkisi ise şudur; Türkiye’de ailelerin maddi varlıkları genellikle erkekler üzerine kayıtlıdır bu nedenle kadın girişimciler yatırım için gerekli krediyi almak istediklerinde gösterebilecekleri teminat ya yoktur ya da çok azdır.

İşletmelerin kuruluş yıllarına baktığımızda ise özellikle 2000 krizi öncesi dönem yani makro ekonomik koşulların uygun olduğu dönemde yoğunlaştığını görüyoruz. Bu da bize makro ekonomik yapının kadın girişimciliği üzerindeki etkisini göstermektedir. Onun dışında da yine son yıllarda gerek sivil toplum örgütlerinin bilinçlendirme çalışmaları gerekse AB uyum sürecinde yapılan çalışmalarla desteklenmeye başlanan kadın girişimciliğinin son 5 yılda da yine ciddi bir artış gösterdiğini görmekteyiz

Tablo 13: Kadın Girişiminin Kuruluş Yıllarına Göre Dağılımı

Kuruluş Yılı	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
1980-85	6	%7,50
1985-90	9	%11,25
1990-95	5	%6,25
1995-2000	22	%27,50
2000-2006	38	%47,50

Kadın girişimcilerin yarısından çoğu işletmelerini 1995 yılı ve sonrasında kurmuşlardır bu dönemle beraber kadın girişimciliği gündemde yerini almaya başlamış ve kadınlar bu konuda bilinçlenmeye başlamıştır. Ayrıca bu yayılma da kadın girişimlerinin birbirinden cesaret alma ve örnek alma davranışı içine girdiklerini de söyleyebiliriz.

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN YÜKSELME NEDENLERİ

Anketimizin temel amacını oluşturan bu soruda kadın girişimciliğinin son yıllarda neden daha gündemde olduğunu sorduk.

Tablo 14: Kadın Girişimciliğinin Yükselme Nedenleri

YÜKSELME NEDENİ	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
EKONOMİK BAĞIMSIZLIK ELDE ETME İSTEĞİ	34	%42,50
AİLE EKONOMİSİNE KATKIDA BULUNMA İSTEĞİ	18	%22,50
EĞİTİM SEVİYESİNİN YÜKSELMESİ	12	%15,00
ÖRNEK ALMA DAVRANIŞI	9	%11,25
FİNANSAL KAYNAKLARIN ARTMASI	5	%6,25
MAKRO EKONOMİK KOŞULLAR	2	%2,50

Kadın girişimcilerimizin çoğu bağımsız çalışma isteği nedeniyle kadın girişimciliğini tercih etmektedirler.

Ülkemiz ekonomik koşulları artık tek kişinin eve getirdiği gelire geçinmeyi imkansız hale getirmiştir bu nedenle kadınların anne ve eş rolünün yanına aile ekonomisine katkıda bulunma sorumluluğu da eklenmiştir. Bu nedenle anketimizi cevaplandıran katılımcılarımızın %22,50'lik bir bölümüne göre kadınların girişimde bulunma nedenleri geçimlerini sürdürmek için para kazanmaktır.

Kadınların girişimde bulunmalarında etkili olan bir diğer unsur ise eğitim seviyesinin son yıllarda yükselmesi ve köyden kente göçün de etkisiyle kız çocukları okutmama eğiliminden yavaş yavaş uzaklaşılmasıdır.

Kadın girişimciliği son birkaç yılda gerek gündemde fazla yer almasıyla gerek bu konuda yapılan proje ve çalışmalarla popülerite kazanmakta ve dikkat çekmektedir. Kadınların başarılı kadın girişimcilerin sayısının artması ile örnek alabilecekleri kimselerin çoğalması da hem örnek alma davranışı yaratmakta hem de kafasında girişimi sadece düşünce olarak tasarlayan kadınları cesaretlendirerek motive etmektedir.

Ancak sonuçların küçük bir payında finansal destek kaynakları ve ekonomik koşulları görüyoruz. Zaten ülkemiz ekonomik koşulları kadın girişimcilere bu noktada büyük destek sağlamamaktadır ve finansal destek kanallarının da yeterince yaygın olduğunu söyleyemeyiz.

Kadın ve Aileden sorumlu devlet bakanı Nimet Çubukçu OECD Ülkelerinde Kadın Girişimciliğinin tartışıldığı bir toplantıda bu sorunu şu şekilde dile getirmiştir: “Erkeklerin kadınlardan farklı olarak daha çok kredi kullanmaktadır, kadınların kredi kullanmak için izlenmesi gereken bürokratik süreçlerin karmaşıklı ve teminat bulamama sorunları nedeniyle iş kurma sürecinde krediden çok, yakın çevre ve kendi birikimlerini kullanmayı tercih etmeleri daha yaygındır.”

Bu sonuçtan hareketle gelişmekte olan bir ülke olarak yapılması gerekenin kadın girişimcilere destek sağlamak olduğunu söyleyebiliriz. Gerek yatırımları gerekse yaratacağı istihdam kaynağıyla kadın girişimciliğinin ülke ekonomisi açısından önemi göz ardı edilemez.

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN DESTEKLENMESİ

Her alanda olduğu gibi kadın girişimciliğinde de örgütlenme hem mevcut hem de potansiyel kadın girişimciler için vazgeçilmez bir faaliyettir. Anket sorularımızı cevaplandıran kadın girişimcilerin % 78.75’lik bir bölümü kadın girişimciliğine verilen desteğin yeterli olmadığı görüşünü savunmuştur. Bugün önceki yıllara oranla çalışmaların çok ilerlemiş olduğunu bilmekteyiz. Ancak Avrupa Birliği ülkeleri veya bizim gibi gelişmekte olan ülkelerle kıyasladığımızda ülkemizde kadın girişimciliğine verilen desteğin yetersiz kaldığı görülmektedir.

Tablo 15: Kadın Girişimciliğinin Önündeki Engeller

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
EĞİTİM ORANININ DÜŞÜK OLMASI	14	%17,50
KADININ TOPLUMDAKİ YERİ/SOSYAL STATÜ	17	%21,25

CİNSİYET AYRIMCILIĞI	9	%11,25
FİNANSAL DESTEK KANALLARININ YETERSİZLİĞİ	26	%32,50
EKONOMİK BAĞIMLILIK	22	%27,50

Bu sorumuza verilen cevaplar arasında en büyük payı (%60) yine ekonomik koşullar oluşturmaktadır. Kadın girişimcilerin en büyük sıkıntısı ekonomik imkanların yetersizliği ve finansal olarak tam bağımsız olamamaları girişimcilik konusunda engel teşkil etmektedir. Bu noktada kadınlara sunulacak finansal krediler veya teşvikler kadın girişimciliğini yaymak ve desteklemek adına faydalı olacaktır.

Kadının toplumdaki yeri ve statüsünün girişimciliğine engel yarattığını düşünen katılımcıların oranı %21,25 tir. Kadının toplumda halen devam eden geleneksel değer yargıları sonucu kadının ev dışında çalışmasına olumlu bakılmaması, işverenin eleman seçiminde erkeklere öncelik vermesi ve kadınları verimsiz görmesi, kadınların iş yaşamı ile aile yaşamını dengede tutabilecek destek hizmetlerinin eksik olması, aile reisi olan erkeğin öncelikle iş sahibi olmasının gerektiği düşüncesinin hala geçerliliğini koruması gibi sonuçlar doğuran bu nedenin geleneksel yetiştirilme biçimleri ve eğitimle doğrudan bağlantısını göz ardı edemeyiz. Bu nedenle toplumun eğitim seviyesi arttıkça kadının toplumsal statüsünde de iyileşmeler olacaktır.

Tablo 16: Girişimde Bulunma Nedenleri

GİRİŞİMDE BULUNMA NEDENİ	KİŞİ SAYISI	YÜZDE ORANI
BAĞIMSIZ ÇALIŞMA İSTEĞİ	17	%21,25
DENEYİM VE BİLGİ SAHİBİ OLMAK	5	%6,25
YÜKSEK KAZANÇ ELDE ETME İSTEĞİ	8	%10,00
İSTİHDAM İMKANLARI YARATMAK	4	%5,00
ÖNCEKİ İŞİNDEN MEMNUNİYETSİZLİK	7	%8,75
EKONOMİK SIKINTILAR	15	%18,75

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	7	%8,75
AİLE GİRİŞİMİNİ DEVRALMAK/SÜRDÜRMEK	5	%6,25
İŞ BULAMAMAK	12	%15,00

Çalışmada kadın girişimcilere sorulan “sizi girişimciliğe iten nedenler nelerdir?” sorusuna aldığımız cevaplar doğrultusunda Son yıllarda hızla yaygınlaşan Kadın girişimciliğinin nedenlerini temel olarak şu şekilde sıralayabiliriz.

İlk iki sırada yer alan bağımsız çalışma isteği ve ekonomik sıkıntılar bizi şu sonuca götürüyor ekonomik koşullar günümüzde bir aileden sadece bir kişinin çalışmasıyla geçimi zorlaştırmaktadır ancak kadınlar sosyal statüleri ve toplumsal kalıplar nedeniyle iş hayatında karşılaştıkları olumsuzluklar nedeniyle kendi işlerini kurmaya yönelmektedirler.

Kadınları girişimciliğe yönlendiren bir diğer etken ise iş bulma konusunda yaşadıkları sıkıntıdır. Ülkemizde birçok kişiye sıkıntı yaratan işsizlik sorunu da kadınları girişimciliğe yönlendiren önemli nedenlerden biridir. Kendi işini kuran kadın girişimci hem kendi yatırımını yapmakta hem de farklı boyutlarda istihdam alanı yaratmaktadır. Dolayısıyla istihdama da katkıda bulunmaktadır.

Çeşitli nedenlerle kaybettiği kariyeri tekrar elde etme isteği de kadınların kendi işini kurmalarına yol açan önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların kariyer kaybına yol açan nedenler arasında evlilik, doğum gibi nedenleri sayabiliriz ayrıca iş hayatında yaşanan memnuniyetsizlikler de kadınları kendi girişimlerini kurmaya yönlendirmektedir.

SONUÇ

Girişimcilik toplumun sosyal ve ekonomik gelişiminde önemli bir kavramdır. Kuşkusuz ki dünyadaki işsizlik ve yoksulluk sorununa karşı da girişimciliğin geliştirilmesi en verimli çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni bir iş yeni bir işletme hem yeni istihdam alanlarıyla hem de iş potansiyeli yaratmakta hem de ekonominin büyümesine de katkıda bulunmaktadır.

Ülkemiz açısından baktığımızda girişimciliğe verilen desteğin hala yetersiz olduğunu görmekteyiz. Yasalar, teşvikler, kamu ve sivil toplum kuruluşları açısından değerlendirildiğinde gerek AB gerekse diğer Dünya ülkelerinden geride olduğumuzu görmekteyiz.

Girişimciliğin geliştirilmesiyle ilgili yapılabilecek bir çok faaliyet vardır bunlar arasında; girişimcilik destek merkezlerinin kurulmasıyla toplumda girişimcilik bilincinin oluşturulması bu merkezlerde verilecek eğitimlerle girişimci adaylarının bilgilendirilmesi ve bu noktada büyük girişimlerle küçük girişimler arasında bilgi ağı kurularak yeni girişimcilere altyapı desteği sağlanması. bu üç ayaklı temel üzerinde girişimcilik faaliyetleri daha etkin ve verimli hale getirilebilir.

Bu çalışmada üzerinde durduğumuz kadının çalışma hayatındaki yerine ilişkin olarak Kadının ilkel dönemlerden günümüze dek tarihsel sürecin her döneminde ortam ve niteliklere bağlı olarak çeşitli statülerde ekonomik faaliyetlere katıldığını görmekteyiz.

Ancak kadınların iş hayatında karşı karşıya oldukları sorunları görmezden gelmek zor. Kadınlar gerek toplumsal statüleri gerekse cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları iş hayatında karşılaşılan sorunlar e aile hayatında karşılaşılan sorunlar şeklinde ikiye ayırabiliriz. Kadınlar iş hayatında terfi ve ücretlendirme noktasında farklı muameleye maruz kalırken evde de toplumun kabul gördüğü anne ve eş rolünün öncelikli olması kadınlar açısından sorun yaratmaktadır.

Kadınlar zamanla iş yaşamında işçi statüsünden işveren statüsüne geçmeye başlamışlardır. Özellikle son yıllarda kadın girişimciliği faaliyetlerinin hızla yaygınlaşmasının nedenleri arasında kadınların kendi koşullarını belirleyerek bağımsız çalışma ortamlarını yaratmak istemeleri, ekonomik özgürlüklerini kazanarak kendi ayakları üzerinde durmak istemeleri, eğitim ve birikimlerinin yeterli donanıma sahip olmasıyla beraber aile işlerini de devralarak da girişimciliğe adım atmaktadırlar.

Ülkemizde gerek sosyal gerekse ekonomik yapı itibariyle kadın girişimciliği çok büyük önem taşımaktadır bu nedenle kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve yayılması için desteklenmesi gerekmektedir. Kadınları girişimciliğe teşvik edecek bilgi ve becerileri kazandıracak en önemli ihtiyaç genel ve mesleki eğitimidir. Kadınlarımız için kurulacak olan bu eğitim merkezleri fayda sağlayabilir. Ülkemizde kadınlara girişimcilikle ilgili destek veren kısıtlı projeler vardır ancak bunların ülke geneline yayılması ve daha geniş imkanlara sahip olması gerekmektedir. Bu noktada hükümet ve sivil toplum kuruluşlarının devreye girerek bu ağların gelişimine katkıda bulunmaları gerekmektedir.

Sermaye yetersizliği de girişimcilik açısından bir engel teşkil etmektedir. Girişimcilere finansal kaynak yaratılması ile ilgili fonlar ve düşük faizli uygun geri ödeme olanakları sunan kredi imkanlarıyla sermaye sıkıntısını erkelere oranla daha fazla yaşayan kadın girişimcilerin desteklenmesi gerekmektedir.

Kadın girişimciliğinin son yıllardaki gelişimine rağmen engelleyen birçok faktör olduğunu görmekteyiz. Okuma yazma bilme oranı düşük, çalışma hayatına katılımı düşük, finansal kaynakları kısıtlı. Bu sadece ülkemizde değil bütün dünya ülkelerinde böyle ancak Dünyadaki birçok ülke bu durumu iyileştirmek için kadın girişimcilere yönelik projelerle kadın girişimciliğini desteklemektedir.

Sonuç olarak girişimcilik her ülke açısından önemli ve desteklenmesi gereken bir faaliyettir. Ancak şu anki yasalar ve yönetmelikler girişimcilere yeterli desteği veremiyor. Vergi Muafiyeti, düşük faizli kredi imkanları ve eğitim desteği girişimcilerin ve dolayısıyla ülke ekonomisinin önünü açacak imkanlardır. Girişimciliği desteklemek için yapılacak somut çalışmalar geri dönüşsüz kalmayacaktır.

EK 1

TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİ PROFİLİ ANKET ÇALIŞMASI SORU FORMU

Bu Araştırmanın amacı Türkiye’de kadın girişimcilerin profilini belirlemek ve son yıllarda Kadın girişimciliğinin yaygınlaşmasının nedenlerini saptamaya çalışmaktadır.

KATILIMCININ:

ADI SOYADI:

YAŞI:

MEDENİ DURUMU:

EĞİTİM DÜZEYİ:

DOĞUM YERİ

İŞLETMENİZİN FAALİYETTE BULUNDUĞU SEKTÖR:

- HİZMET
- İNŞAAT-DEKORASYON
- TEKSTİL

- EĞİTİM
- BİLİŞİM
- HUKUK
- TURİZM
- SAĞLIK
- FİNANS SİGORTA
- HIZLI TÜKETİM

İŞLETMENİZİN ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE ÖLÇEĞİ:

- KÜÇÜK
- ORTA
- BÜYÜK

GİRİŞİMDE BULUNMA NEDENİNİZ NEDİR?

- BAĞIMSIZ ÇALIŞMA İSTEĞİ
- DENEYİM VE BİLGİ SAHİBİ OLMAK
- YÜKSEK KAZANÇ ELDE ETME İSTEĞİ
- İSTİHDAM İMKANLARI YARATMAK
- ÖNCEKİ İŞİNDEN MEMNUNİYETSİZLİK
- EKONOMİK SIKINTILAR
- GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
- AİLE GİRİŞİMİNİ DEVRALMA
- İŞ BULAMAMAK

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN YÜKSELME NEDENLERİ NELERDİR?

- EKONOMİK BAĞIMSIZLIK ELDE ETME İSTEĞİ
- AİLE EKONOMİSİNE KATKIDA BULUNMA İSTEĞİ
- EĞİTİM SEVİYESİNİN YÜKSELMESİ
- ÖRNEK ALMA DAVRANIŞI
- FİNANSAL KAYNAKLARIN ARTMASI
- MAKRO EKONOMİK KOŞULLAR

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER NELERDİR?:

- EĞİTİM ORANININ DÜŞÜK OLMASI
- KADININ TOPLUMDAKİ STATÜSÜ
- CİNSİYET AYRIMCILIĞI
- FİNANSAL DESTEK KANALLARININ YETERSİZLİĞİ
- EKONOMİK BAĞIMLILIK

KAYNAKÇA

AKGÜNER T, Özel Girişim Özgürlüğü Ve Yatırımları Teşvik Tedbirleri.1979 İstanbul

AKŞİT G. Dünya Kadın Girişimciler Forumu “Kadın Girişimciler ve Globalizasyon”

Sonuç Bildirisi, Katılımcı Bilgileri ve Kısa Özet.

http://www.kagider.org/tr_/August1icerik/dunyaKadinGirisimcilerForumu.htm

AKTOPRAK D., Girişimcilik Nedir? Türkiye'nin Girişimcilik Performansı

(www.insankaynaklari.com.tr) 2005,İstanbul

AKTOPRAK D. “Teknoloji ve girişimcilik”

(http://www.kobifinans.com.tr/icerik.php?Article=10210&Where=danisma_merkezi&Category=020101&Topic=2)

AKTOPRAK D.Türkiye’de Girişimcilik, [www.insankaynaklari.com/makale/Türkiye’de girişimcilik](http://www.insankaynaklari.com/makale/Türkiye'de_girisimcilik)

ALACAKLIOĞLU A.S.Cumhuriyetimizin 50 yıllık ekonomik kalkınmasında özel teşebbüsün yeri 1974 İstanbul

ALTAN, Ş, ERSÖZ, A, “Kadının Çifte Yükümlülüğü,” Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2, Mart1994

ARIDURU A. <http://www.fortune.com.tr/girisimciliktemel.asp>

ARIKAN S.Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular,Siyasal Kitap evi
Ankara 2002

AYTAÇ S.Çalışma Hayatında Kadın <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>

AUDRETSCH B. D. ,“Entrepreneurship: Survey Of The Literature” Entrepreneurship:
Determinants And Policy In A European- US Comparision GEM Search Reports Ekim
2002

Avrupa Birliği’nde Girişimciliğin Geliştirilmesi Türkiye’ye Yol Gösteren İlke, Politika Ve
Uygulamalar www.Tisk.Org.Tr/ Yayınlar.Asp?Sbj=Ana&Ana_İd=55

AVRUPA’DA GİRİŞİMCİLİK YEŞİL KİTAP, Avrupa Komisyonu,Enterprise Publications
AVRUPA BİRLİĞİ VE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ,
http://www.deltur.cec.eu.int/AB_kadin-erkek.html

BOONE E. Louse & David L.KURTZ, Management,4th Edt,McGraw Hill, NewYork,1992

BOZKURT Dr.R. Girişimci ve Rol Bilinci, İŞ Fikirleri Dergisi, Sayı:2000/12 Aralık 2000

CAN H. Başarı GÜdüsü ve Yönetmel Başarı Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları n:12
1985

CARTON R.B. , C. Hoffer,M.Meeks: “The Entrepreneur And Entrepreneurship
:Operetional Definitions Of Theirs Roles In Soceity(www.sbaer.uca.edu.tr/docs/98icsb)

CHELL E. HAWORTH J. BREARLEY S.The Entrepreneurial Personality Routledge 1991

COACHRAN T.C. Entrepreneurship And Economic Developement. The Free Press ,1971

ÇELEBİ, Nilgün (1993): “Kadın Girişimciliğini Özendirme ve Destekleme Konusunda
Politikalar”, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve
Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve
Sorunları Genel Müdürlüğu, Eğitim Serisi, Yayın No:74

ÇETİNDAMAR ,D Türkiye’de Girişimcilik, 2002 İstanbul

DEMİREZ M. “Girişimciliğin Tarihçesi” (www.kosgeb.gov.tr)

DİE (2003): Hane Halkı İŞgücü Anketi Sonuçları,DİE, Ankara.

DOLGUN U., Girişimcilik, İstanbul,2003

ECEVİT Y. Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi. Kadını
Girişimciliğe Özendirme Ve Destekleme Paneli.KSSGM 25 MAYIS 1993

ECEVİT, Yıldız (2000): “Çalışma Yaşamında Kadın Emeginin Kullanımı ve Kadın-Erkek
EŞitliği”, Kadın-Erkek EŞitliğine Doğru Yürüyüş Eğitim, çalışma Yaşamı ve Siyaset,
TÜSİAD,

ECEVİT, Yıldız (1993): “Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı KSSGM, Eğitim Serisi, Yayın No:74

European Network to Promote Women’s Entrepreneurship »(WES) Activities Report 2004 May 2005 www.girisimciliknetwork.gen.tr/wes_2004.pdf

GIDDENS Anthony, Sosyoloji, Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel & Cemal Güzel, , Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

GÖL G. Türkiye’de Girişimcilik Ve Girişimciğin Turizm Sektöründe Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, 1988 İstanbul

GRIFFIN, Ricky W. , Management, 4th Edt., Texas , 1993

HERTZ, Rosanna , More Equal Than Others, Women and Men in Dual-Career Marriages, University of California Press,1986

HISRICH R. , Peters P. Michael, Entrepreneurship: Starting, Developing And Managing A New Enterprise, Third Ed, Richard D. Irvin Inc., 1985

HYRSKY Kimmo, “Relations On The Advent Of A More Enterprising Culture In Finland: An Explotary Study “ Jyvaskyla Studies, Business and Economics,2001

İKTİSADİ KALKINMA VAKFI, Avrupa Birliği’nin KOBİ Politikası, 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi, No:5, İstanbul, Ekim 2003.

JALBERT S. The GLOBAL GROWTH OF WOMEN IN BUSINESS Economic Reform Today Women: The Emerging Economic Force Number 3, 1999

“JOINT REPORT ON SOCIAL İNCLUSION” Avrupa Birliği Konseyi.15221/01 12/12/2001 (www.gem.org)

KORAY, Meryem “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Mart 1992, Ankara.

KORAY Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa 2000.

KORAY,Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN yayını, İzmir, 1993

KURTSAN M. Kadın Girişimcilere Kurumsal Destek Ropörtajı,

<http://www.ntvmsnbc.com/news/293623.asp#BODY>

LAMBING P. KUEHL C. Entrepreneurship Prentice Hall 2000

OECD The Rise of Women Entrepreneurs, Paris:OECD Newsletter.1993

POHJOLA M. (2002), "The New Economy: Facts, İmpacts and Policies", Information Economics and Policy, No: 14, (http://www.geocities.com/ceteris_tr/n_bayrac.doc)

PRAAG C.M.V Some Classic Views On Entrepreneurship De Economist no:3 1999

PUR, Necla&SAVRAN Canan&KUŞİN İclal&BALCI Zeynep, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek, “Türkiye’de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi, TODAİ, Yayın No:285, İnsan Hakları Araştırma Ve Derleme Merkezi Yayın No:16, Ankara, 1998.

SABANCI Ö., TÜSİAD Girişimcilik Kongresi Açılış Konuşması,2004 İstanbul

SCHRAMM C. The Entrepreneurial Society Of Tomorrow, University Of Rochester Commencement, Kauffmann Foundation Missouri May 2005

SCHUMPETER J.A. The Theory Of Economics Developement, 1961 New York

SILVER, D. A., “Entrepreneurial Life”, *John Wiley*, New York, 1983

TİTİZ T, Girişimcilik, 1994 İstanbul

TOKOL A “Dünya’da Kadın İşgücü”, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II, Tisk Yayınları, Yay. No.192 , Aralık 1999.

TÜSİAD, Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümleri, İstanbul,1987

UNDP. (2003) Human Development Report. <http://hdr.undp.org/report/global/2003>. (10.07.03)

UNICE Comments on Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003.

www.abigem.org/TR/Ana/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EFA8F443AF43BC485E

www.gidem.org

www.girisimciliknetwork.gen.tr/kgkosgeb.html

www.girisimciliknetwork.gen.tr/kgkdv.html

www.kagider.org/tr/_/content.asp?CID={25C8940F-D0DD-421D-B13F-DB9AA20883F9}
[/www.kedv.org.tr/](http://www.kedv.org.tr/)

www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7

www.kidog.org.tr

www.kosgeb.gov.tr

www.kssgm.gov.tr/istihdam.html

www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=67

www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1798

www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1614&Itemid=76,

YETİM Dr. N. Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği

YILMAZ S. Doğulu Kızlara Patronluk Dersi, 04/07/2004

<http://www.milliyet.com.tr/2004/07/04/yazar/yilmaz.html>

YURDAKUL, Sabahat, “Çalışan Kadının Korunması”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1994

ÖZGEÇMİŞ

01 Nisan 1981 tarihi, Siirt İli doğumluyum. İlkokulu Siirt İnönü İlkokulu'nda Orta okulu İstanbul Denizköşkler İlk öğretim okulunda, lise eğitimimi ise Mimar Sinan Koleji'nde bitirdim.2003 Yılında Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümünden mezun olduktan sonra aynı yıl Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana bilim dalı, Genel İşletmecilik bilim dalında Yüksek lisans eğitimime başladım. 2003 yılından beri, özel bir eğitim kurumunda müdür yardımcılığı görevini sürdürmekteyim.

Özel ilgi alanlarım İletişim Bilimleri, Halkla İlişkiler, müşteri odaklılık, tasarım ve resim olup, Yabancı dillerim İngilizce ve Arapça'dır.

ÖZLEM KUTLU

