

**T.C.  
HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**EKONOMİDE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN YERİ: TÜRKİYE'DE AZ  
GELİŞMİŞ BÖLGELER ÜZERİNE BİR İNCELEME**

**Danışman**

**Hazırlayan**

**Yrd. Doç. Dr. Hasan MEMİŞ**

**Hayriye BİNER**

**ŞANLIURFA  
2011**

## Onay Belgesi

Yrd. Doç. Dr. Hasan MEMİŞ danışmanlığında, Hayriye BİNER'in hazırladığı **“Ekonomide Kadın Girişimciliğinin Yeri: Türkiye’de Az Gelişmiş Bölgeler Üzerine Bir İnceleme”** konulu bu çalışma 16.06.2011 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Hasan MEMİŞ



Üye : Doç. Dr. Erşan SEVER



Üye : Yrd. Doç. Dr. Mahmut İNAN



Bu tezin İktisat Anabilim Dalında yapıldığını ve Enstitümüz Kayıtlarına göre düzenlendiğini onaylarım.



**Prof. Dr. Abuzer PINAR**  
Enstitü Müdürü

**Not:** Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntıların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

# İÇİNDEKİLER

## SAYFA NO

|   |      |
|---|------|
| İÇİNDEKİLER.....  | i    |
| KISALTMALAR.....  | iv   |
| TABLOLAR DİZİNİ.....  | vi   |
| ÖNSÖZ.....  | viii |
| GİRİŞ.....  | 1    |
| I. BÖLÜM: EKONOMİDE GİRİŞİMCİLİK.....   | 3    |
| 1.1. GİRİŞİMCİLİĞİN TANIMI ve ÖNEMİ.....  | 3    |
| 1.2. GİRİŞİMCİNİN BELİRLEYİCİ ÖZELLİKLERİ.....  | 7    |
| 1.3. GİRİŞİMCİ ve GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHİ.....  | 17   |
| 1.3.1. Dünyada Girişimciliğin Tarihi.....   | 17   |
| 1.3.2. Türkiye’de Girişimciliğin Tarihi.....  | 24   |
| 1.4. TÜRKİYE’DE GİRİŞİMCİLİK ve ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....  | 28   |
| 1.4.1. Devlet Politikaları ve Bürokratik Zorluklar.....                                       | 32   |
| 1.4.2. Finansal Kaynak / Sermaye Yetersizliği.....  | 32   |
| 1.4.3. İşletmesinin Yönetilmesinde Yetersizlik.....   | 33   |
| 1.4.4. Bilgi Eksikliği.....   | 33   |
| 1.4.5. Özgüven Eksikliği.....   | 33   |
| 1.4.6. Girişimcinin Teşviki ve Desteklenmesi.....   | 34   |
| 1.5. GİRİŞİMCİLİKTE CİNSİYET FAKTÖRÜ.....   | 35   |
| 1.5.1. Kadın Girişimci ile Erkek Girişimci Arasındaki Farklar.....                            | 37   |
| 1.5.2. Kadınları Girişimci Olmaya İten Nedenler.....  | 43   |
| II. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ.....  | 45   |
| 2.1. EKONOMİDE KADIN ve KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN YERİ.....                                      | 45   |
| 2.2. KADIN GİRİŞİMCİLER ve KADIN GİRİŞİMLERİ.....   | 59   |
| 2.3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....  | 61   |
| 2.3.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller.....  | 63   |
| 2.3.1.1. Sermaye eksikliği.....   | 63   |
| 2.3.1.2. Toplumun geleneksel inanç ve baskısı.....  | 63   |
| 2.3.1.3. Cinsiyete dayalı rol ayrımcılığı.....  | 64   |
| 2.3.1.4. Cinsel ve duygusal taciz.....  | 64   |
| 2.3.1.5. Cam tavan engeli.....  | 65   |
| 2.3.1.6. Sosyal pozisyon ve iletişim eksikliği.....   | 65   |
| 2.3.1.7. Basmakalıp yargılar (güvensizlik, tecrübe eksikliği ve başarısızlık beklentisi)..... | 66   |
| 2.3.1.8. Rol çatışması.....   | 67   |
| 2.3.1.9. Eğitim düzeyinin düşük olması.....   | 67   |
| 2.3.1.10. Zaman darlığı.....  | 68   |
| 2.3.1.11. Sosyal sorunlar.....  | 68   |
| 2.3.1.12. Sağlık sorunları ve psikolojik sorunlar.....  | 68   |
| 2.3.1.13. Girişimcilikte rol modellerinin eksik olması.....                                   | 69   |
| 2.3.2. Örgüt ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller.....                                 | 69   |
| 2.3.2.1. Örgüt iklimi ve kültürü.....   | 69   |
| 2.3.2.2. Liderlik.....  | 70   |
| 2.3.2.3. Bütüncül bakışın sağlanamaması ve örgütlenememe.....                                 | 70   |
| 2.3.2.4. Kurumsal çeşitlilik ve koordinasyon zorlukları.....                                  | 71   |
| 2.3.2.5. Politika geliştirme ve uygulama ile ilgili engeller.....                             | 71   |
| 2.4. TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE VERİLEN DESTEK.....                                     | 71   |
| 2.4.1. Kadın Girişimciliğini Destekleyen Kurum ve Kuruluşlar.....                             | 71   |
| 2.4.1.1. Başbakanlık kadının statüsü genel müdürlüğü.....                                     | 71   |
| 2.4.1.1.1. Kalkınma sürecine kadınların katılımını geliştirme projesi.....                    | 73   |
| 2.4.1.1.2. Kadın istihdamını geliştirme projesi.....  | 73   |
| 2.4.1.1.3. Küçük girişimcilik projesi.....  | 74   |
| 2.4.1.1.4. Kadına yönelik şiddetle mücadele ulusal eylem plânı (2007-2010).....               | 75   |

|   |    |
|---|----|
| 2.4.1.2. Başbakanlık devlet planlama teşkilatı.....   | 75 |
| 2.4.1.3. Sanayi ve ticaret bakanlığı.....   | 78 |
| 2.4.1.4. Sanayi ve ticaret bakanlığı, küçük ve orta ölçekli işletmeleri geliştirme ve destekleme idaresi (KOSGEB).....  | 78 |
| 2.4.1.5. Milli eğitim bakanlığı, kız teknik öğretim genel müdürlüğü.....  | 79 |
| 2.4.1.6. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı.....  | 80 |
| 2.4.1.7. Başbakanlık sosyal yardımlaşma ve dayanışma genel müdürlüğü.....   | 80 |
| 2.4.1.8. Güneydoğu Anadolu projesi (GAP).....   | 81 |
| 2.4.1.8.1. Güneydoğu Anadolu projesi-çok amaçlı toplum merkezleri (GAP-ÇATOM)....   | 81 |
| 2.4.1.8.2. Güneydoğu Anadolu projesi- girişimci destekleme merkezleri (GAP-GİDEM).....  | 82 |
| 2.4.1.9. Türkiye iş kurumu (İŞKUR).....   | 82 |
| 2.4.1.10. Türkiye odalar ve borsalar birliği (TOBB).....  | 82 |
| 2.4.1.11. Türkiye esnaf ve sanatkarları konfederasyonu (TESK).....  | 83 |
| 2.4.1.12. Bankalar (vakıfbank, ziraat bankası, halk bankası).....   | 83 |
| 2.4.1.12.1. Vakıfbank.....  | 83 |
| 2.4.1.12.2. Ziraat bankası.....   | 83 |
| 2.4.1.12.3. Halk bankası.....   | 84 |
| 2.4.2. Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Yapılan Kurumsal ve Özel Projeler...84   |    |
| 2.4.2.1. Kadının statüsü genel müdürlüğü (KSGM).....  | 84 |
| 2.4.2.1.1. Kara biber doğal gıda dükkanı .....  | 84 |
| 2.4.2.1.2. Kadın el sanatlarını destekleme projesi.....   | 84 |
| 2.4.2.1.3. Kadın emeği mutfağı.....   | 85 |
| 2.4.2.1.4. Dokuma atölyesi projesi.....   | 85 |
| 2.4.2.1.5. Gecekondu bölgelerindeki kadınlara gelir getirici beceriler kazandırma projesi.....  | 85 |
| 2.4.2.1.6. Halı dokumacılığı projesi.....   | 85 |
| 2.4.2.1.7. Kümes hayvancılığı projesi.....  | 85 |
| 2.4.2.1.8. Oyuncak üretimi projesi.....   | 86 |
| 2.4.2.1.9. Aydıneller projesi.....  | 86 |
| 2.4.2.2. Türkiye iş kurumu (İŞKUR).....   | 86 |
| 2.4.2.2.1. Türkiye’de kadınlar için insana yakışır iş imkanları sağlanması yoluyla cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik aktif iş gücü piyasası politikaları projesi..... | 86 |
| 2.4.2.2.2. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik strateji geliştirme projesi.....  | 87 |
| 2.4.2.2.3. Genç kız ve kadınların mesleki eğitimi ve istihdamı projesi.....   | 88 |
| 2.4.2.3. Küçük ve orta ölçekli işletmeleri geliştirme ve destekleme idaresi başkanlığı (KOSGEB).....  | 88 |
| 2.4.2.3.1. İş geliştirme merkezleri.....  | 88 |
| 2.4.2.3.2. Genel girişimcilik eğitimi.....  | 88 |
| 2.4.2.3.3. Küçük ve orta boy işletmeler programı danışmanlık ve destek hizmetleri çerçevesinde sağlanan hizmetler.....  | 88 |
| 2.4.2.3.4. Beykoz projesi.....  | 89 |
| 2.4.2.4. Sosyal riski azaltma projesi (SRAP).....   | 89 |
| 2.4.2.4.1. Yerel girişimciler.....  | 90 |
| 2.4.2.5. Güneydoğu Anadolu projesi girişimci destekleme merkezleri (GAP-GİDEM).....   | 90 |
| 2.4.2.5.1. Kadın girişimciliği penceresi.....   | 90 |
| 2.4.2.5.2. Kadın girişimciliği projesi.....   | 91 |
| 2.4.2.6. Güneydoğu Anadolu projesi çok amaçlı toplum merkezleri (GAP-ÇATOM).....  | 91 |
| 2.4.2.7. Türkiye odalar ve borsalar birliği (TOBB).....   | 91 |
| 2.4.2.7.1. Avrupa birliği iş geliştirme merkezleri (ABİGEM).....  | 91 |
| 2.4.2.8. Türkiye esnaf ve sanatkarları konfederasyonu (TESK).....   | 92 |
| 2.4.2.8.1. Kadın girişimciliğini destekleme projesi.....  | 92 |
| 2.4.2.9. AB-TESK kadın girişimciliğini geliştirme projesi.....  | 93 |
| 2.4.2.10. Kadın girişimciler derneği (KAGİDER).....   | 94 |
| 2.4.2.10.1. Kadın girişimciler iş geliştirme merkezi (inkübatör projesi).....   | 94 |
| 2.4.2.10.2. Kadın kadına köprü projesi.....   | 94 |
| 2.4.2.10.3. Su damlası projesi.....   | 95 |

|  |     |
|--|-----|
| 2.4.2.10.4. UNDP ve GAP-GİDEM ile kadın girişimciliği programı.....  | 95  |
| 2.4.2.10.5. “Kadın işbaşında” koalisyonu.....  | 95  |
| 2.4.2.10.6. Geleceğin kadın liderleri projesi.....   | 96  |
| 2.4.2.10.7. Daha iyi bir gelecek için “kadın dostu kentler” (sabancı vakfı ile birlikte finanse edilen BM ortak programı).....                       | 96  |
| 2.4.2.10.8. Yerel Cinsiyet Eşitliği Projesi (sabancı vakfı).....   | 96  |
| 2.4.2.10.9 Kadının güçlendirilmesinde Yenilikler: Türkiye’nin güneydoğu Anadolu bölgesindeki kadınlar için gerçekleştirilebilir bir model (IWE)..... | 96  |
| 2.4.2.11. Kadın emeğini destekleme vakfı (KEDV).....   | 97  |
| 2.4.2.12. Çağdaş kadın ve gençlik vakfı (ÇKGV).....  | 98  |
| 2.4.2.12.1. “Kadınlar için kadınlar” projesi.....  | 98  |
| 2.4.2.13. Kadın dayanışma vakfı (KADAV).....   | 99  |
| 2.4.2.14. Türk grameen mikro kredi projesi.....  | 100 |
| 2.4.2.15. Türkiye kalkınma vakfı (TKV).....  | 100 |
| 2.4.2.15.1. “Kendi işini kur” eğitimi.....   | 100 |
| 2.4.2.15.2. Girişimciliği geliştirme fonu.....   | 101 |
| 2.4.2.16. Kadın merkezi (KAMER).....   | 101 |
| 2.4.2.17. Kibele kooperatifi.....  | 101 |
| 2.4.2.18. Çağdaş yaşamı destekleme derneği Denizli şubesi, hanımcılar kooperatifi.....   | 102 |
| 2.4.2.19. Karaburun agro turizm kadın kooperatifi: ev pansiyonculuğu.....  | 102 |
| 2.4.2.20. Diyarbakır bağlar kadın kooperatifi.....   | 102 |
| 2.4.2.21. HAK-YAD (hanımlar yardımlaşma ver dayanışma vakfı) Diyarbakır.....   | 103 |
| 2.4.2.22. SELİS (Diyarbakır).....  | 103 |
| 2.4.3. Kadın Girişimciliğini Destekleyici Politikalar.....   | 103 |
| 2.4.3.1. Eğitim ve beceri.....   | 104 |
| 2.4.3.2. İç piyasanın yapısı, talepleri ve geleceği.....   | 105 |
| 2.4.3.3. Sermaye ve kredi.....   | 105 |
| 2.4.3.4. Girişimci kadınlar arası örgütlenme.....  | 106 |
| 2.5. KAMU KURUM ve KURULUŞLARININ KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKALARI.....  | 107 |
| 2.5.1. Dokuzuncu Kalkınma Planı.....   | 107 |
| 2.5.2. Orta Vadeli Program ve Yıllık Programlar.....   | 110 |
| 2.5.3. Orta Vadeli Mali Plan.....  | 112 |
| 2.5.4. Girişimciliğin Desteklenmesi.....   | 113 |
| 2.5.5. Aktif İş Gücü Piyasası Önlemleri.....   | 114 |
| 2.5.6. Pasif İş Gücü Piyasası Önlemleri.....   | 115 |
| 2.6. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN POLİTİKA ve PROGRAMLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....  | 116 |
| 2.7. GİRİŞİMCİ KADINLARIN EKONOMİK KALKINMA ve GELİŞMEYE KATKISI.....  | 119 |
| III.BÖLÜM: AZ GELİŞMİŞ BÖLGELER ÜZERİNE BİR İNCELEME.....  | 128 |
| 3.1. İNCELEMENİN AMACI ve HİPOTEZLERİ.....   | 128 |
| 3.1.1. İncelemenin Amacı ve Önemi.....   | 128 |
| 3.1.2. İncelemenin Hipotezleri.....  | 128 |
| 3.2. İNCELEMENİN KAPSAMI ve SINIRLARI.....   | 129 |
| 3.3. İNCELEMENİN VARSAYIMLARI.....   | 129 |
| 3.4. İNCELEMENİN YÖNTEMİ.....  | 129 |
| 3.4.1. Örnek Kütle Seçimi.....   | 129 |
| 3.4.2. İncelemeye Dahil Edilen Girişimcilerin Belirlenmesi.....  | 130 |
| 3.4.3. Veri Toplama Yöntemi.....   | 130 |
| 3.4.4. Anket Formunun Hazırlanması.....  | 130 |
| 3.4.5. Verilerin Kodlanması, Düzenlenmesi ve Analizi.....  | 131 |
| 3.4.5.1. İncelemeye katılan kadın girişimciler hakkında genel bilgiler.....  | 132 |
| SONUÇ ve ÖNERİLER.....   | 151 |
| KAYNAKÇA.....  | 154 |
| EK-1 ANKET FORMU.....  | 168 |
| ÖZET.....  | 175 |
| ABSTRACT.....  | 176 |

## KISALTMALAR

- AB:** Avrupa Birliği  
**ABİGEM:** Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri  
**AÇEV:** Anne Çocuk Eğitim Vakfı  
**AİS:** Avrupa İstihdam Stratejisi  
**BM:** Birleşmiş Milletler  
**BMOP:** Birleşmiş Milletler Ortak Programı  
**CEDAW:** Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Kongresi (The Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women)  
**CORDAID:** Katolik Kalkınma İş Birliği Örgütü (Catholic Organisation for Development Co-operation)  
**ÇATOM:** Çok Amaçlı Toplum Merkezi  
**ÇKGV:** Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı  
**DGP:** Dünya Girişimcilik Platformu  
**DPT:** Devlet Plânlama Teşkilatı  
**EÇG:** Erken Çocukluk Gelişimi  
**EU WES:** Avrupa Kadın Girişimciliğini Destekleme Ağı (the European Network to Promote Women's Entrepreneurship)  
**ESOB:** Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birlikleri  
**GAP:** Güneydoğu Anadolu Projesi  
**GDI:** Cinsiyete Bağlı Kalkınma Endeksi (Gender Development Index)  
**GEM:** Cinsiyet Güçlendirme Ölçüsü (Gender Empowerment Measure)  
**GİDEM:** Girişimci Destekleme Merkezi  
**GSMH:** Gayri Safi Milli Hasıla  
**GSYİH:** Gayri Safi Yurt İçi Hasıla  
**ILO:** Uluslar Arası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)  
**İGEME:** İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi  
**İGK Oranı:** İş Gücüne Katılım Oranı  
**İŞGEM:** İş Geliştirme Merkezi  
**İŞKUR:** İş ve İşçi Bulma Kurumu  
**KAGİDER:** Kadın Girişimciler Derneği  
**KADAV:** Kadın Dayanışma Vakfı  
**KAMER:** Kadın Merkezi  
**KEDV:** Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı  
**KEİM:** Kadın Eğitim ve İstihdam Merkezi  
**KİT:** Kamu İktisadi Teşekkülleri  
**KOBİ:** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler  
**KOSGEB:** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Derneği  
**KSGM:** Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü  
**KÜSGET:** Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı  
**MEGEP:** Trük Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Güçlendirilmesi Projesi  
**OECD:** İktisadi İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development)  
**SEGEM:** Smai Eğitim ve Geliştirme Merkezi  
**SHÇEK:** Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

**TKV:** Türkiye Kalkınma Vakfı  
**SRAP:** Sosyal Riski Azaltma Projesi  
**TESK:** Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu  
**TİSVA:** Türkiye İsrافی Önleme Vakfı  
**TİDEB:** Teknolojik İzleme ve Değerlendirme Başkanlığı  
**TMMOB:** Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği  
**TOBB:** Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği  
**TSO:** Ticaret ve Sanayi Odası  
**TÜBİTAK:** Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu  
**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu  
**TÜSİAD:** Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği  
**UNICEF:** Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (United Nations Children's Fund)  
**UNDP:** Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)

## TABLolar DİZİNİ

### SAYFA NO

|  |     |
|--|-----|
| Tablo 1: Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler .....   | 11  |
| Tablo 2: Girişimcilerin Temel Özellikleri .....  | 14  |
| Tablo 3: Girişimcilik ve Girişimci Tanımlarının Yıllar İçindeki Gelişimi .....   | 20  |
| Tablo 4: Hisrich'e Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması .....  | 40  |
| Tablo 5: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Unvanlarına Göre Dağılımı .....   | 132 |
| Tablo 6: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Doğum Yerlerine Göre Dağılımı .....   | 132 |
| Tablo 7: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı .....  | 133 |
| Tablo 8: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....  | 133 |
| Tablo 9: İncelemeye Katılan Evli Kadın Girişimcilerin Eşlerinin Mesleklerine Göre Dağılımı .....   | 133 |
| Tablo 10: İncelemeye Katılan Evli Kadın Girişimcilerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı .....                                     | 134 |
| Tablo 11: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Ev İşlerini Yürütmeye Aldıkları Desteğe Göre Dağılımı .....                              | 134 |
| Tablo 12: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Girişimcilik Faaliyetine Başlamadan Önceki Faaliyetlerine Göre Dağılımı .....            | 135 |
| Tablo 13: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İş Hayatında Geçirmiş Olduğu Sürelere Göre Dağılımı .....                                | 136 |
| Tablo 14: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenlerinin Önem Derecesine Göre Dağılımı .....                          | 136 |
| Tablo 15: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin ihtiyaç Duydukları Sermayeyi Temin Etme Araçlarına Göre Dağılımı .....                   | 137 |
| Tablo 16: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İşlerini Kurarken Karşılaştıkları Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımı .....         | 138 |
| Tablo 17: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Faaliyetlerini Söz Konusu İllerde Sürdüremelerinin Etkisine Göre Dağılımı .....          | 138 |
| Tablo 18: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilere Göre Kendi İllerinde Faaliyet Göstermenin Dezavantajlarına Göre Dağılımı .....            | 139 |
| Tablo 19: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Alternatif Olarak Düşündükleri Mesleklere Göre Dağılımı .....                            | 139 |
| Tablo 20: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Faaliyetleri Sırasında Karşılaştıkları Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımı .....    | 140 |
| Tablo 21: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilere Göre Girişimci Olmanın Sağladığı Avantajlara Göre Dağılımı .....                          | 141 |
| Tablo 22: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Kadın Olmalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Göre Dağılımı .....                     | 142 |
| Tablo 23: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilere Göre Girişimcilerin Sahip Olması Gereken Özelliklerin Önem Derecesine Göre Dağılımı ..... | 142 |
| Tablo 24: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Devletten Beklentilerinin Önem Derecesine Göre Dağılımı .....                            | 143 |



|   |     |
|---|-----|
| Tablo 25: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Sivil Toplum Örgütlerine Üyeliklerine ve Bakış Açılarına Göre Dağılımı..... | 144 |
| Tablo 26: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Geleceğe İlişkin Planlarının Önem Derecesine Göre Dağılımı.....             | 145 |
| Tablo 27: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İş ve Aile Yaşamlarına İlişkin Düşüncelere Göre Dağılımı .....              | 145 |
| Tablo 28: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İş ve Aile Yaşamlarına İlişkin Düşüncelere Göre Dağılımı .....              | 146 |
| Tablo 29: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Karşılaştığı Güçlüklerle Göre Dağılımı .....                                | 147 |
| Tablo 30: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Duygusal Yönlerinin İş Hayatları Üzerindeki Etkisine Göre Dağılımı .....    | 148 |
| Tablo 31: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İmaj ve Kendilerine Olan Güvenlerinin Gelişim Durumuna Göre Dağılımı .....  | 148 |
| Tablo 32: Kadın Girişimcilerin Genel Profil Özellikleri ile İlgili Hipotezlerin Test Sonuçları .....                          | 149 |

## ÖNSÖZ

Günümüzde girişimcilik ülke ekonomisinin önemli bir bölümünü teşkil ederken, kadınların zaman içinde topluma kendilerini kanıtlamaları, girişimcilerin kadın ve erkek olarak ayrılmasını sağlayarak girişimcilikte cinsiyet faktörünü ortaya çıkarmıştır.

Kadın girişimcilerin ülke ekonomisine sağladıkları katkıların yanında, zaman içinde elde ettikleri ekonomik hak ve özgürlükleri toplum tarafından kabul edilen bir gerçekliktir. Bu gerçeklik girişimcilikte kadın girişimcileri araştırma konusu haline getirmektedir.

Çalışmamın başından beri bana sonsuz yardımı dokunan Saygıdeğer Danışmanım Hasan Memiş ve Saygıdeğer Hocam Erşan Sever'e, gerekli dokümanlara ulaşmamda ve beni böylesine önemli bir konunun hazırlanmasında başından beri teşvik ederek desteğini esirgemeyen Değerli Büyüğüm Zeliha Ünal'dı'ya, çalışmalarımda beni sonuna kadar destekleyen aileme ve anket çalışmamda gecesini gündüzüne katarak bana yardım eden çok kıymetli arkadaşım Hakan Polat'a teşekkürü bir borç bilirim.

**Hayriye BİNER**

**Şanlıurfa, Mayıs 2011**

## GİRİŞ

Türkiye’de 1990’lardan başlayarak kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve uluslar arası kuruluşların kadın girişimciliğini geliştirmeye dönük ilgi ve etkinliklerinde artış gözlenmektedir. Bu gelişme, Türkiye’de kadınların ekonomik etkinliklere katılımını geliştirmek çerçevesinde kadın girişimciliğine yönelik artan bir ilginin sonucu olarak değerlendirilmelidir. Kadınlar arasında girişimciliğin geliştirilmesi, giderek daha yaygın biçimde, kadın işsizliğine karşı bir çözüm ve kadınların kendi kazançlarını elde ederek ekonomik bağımsızlık kazanmalarında bir araç olarak görülmektedir.

Bu alandaki politika, program ve etkinlikler hızla yaygınlaşıyor olsa da, bütün bu çabaların kadın girişimciliğinin bugünkü durumunu ortaya koyacak biçimde kapsamlı ve sistematik bir dökümünün yapıldığını söylemek mümkün değildir. Bu bakımdan cevap aranması gereken belli başlı sorular çerçevesinde bir çalışmanın yürütülmesi acil bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, devletin kadın girişimciliğine yönelik politikalarının ne yönde olduğu, hükümet ve kamu kuruluşları tarafından kadın girişimcileri özendirmek ve desteklemek üzere ne tür adımlar atıldığı, hangi sivil toplum kuruluşlarının kadınların küçük girişimci olmalarını özendirecek etkinliklerde yer aldığı, devlet ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen faaliyetlerin hedef kitlelerinin kimlerden oluştuğu, son yıllarda hangi projelerin uygulandığı ve bunların coğrafi dağılımlarının nasıl gerçekleştiği, uluslar arası kuruluşların bu süreçte nasıl bir rol oynadığı vs. konularına değinilecektir.

Günümüzde gelişen teknoloji ve endüstrileşme ile birlikte her geçen gün çalışma hayatına katılan kadın sayısında artış olmaktadır. Ülkemizde hâlâ kadınlarımızın iş sahibi olmalarını engelleyen birçok sorun halledilmeyi beklemektedir. Türkiye’de kadının çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı sorunların temelinde; toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı aksaklıklar yatmaktadır. Bu aksaklıkların çözülmesiyle kadınlar çalışma hayatına daha çabuk ve aktif bir biçimde girebileceklerdir.

Bu çalışmanın amacı, doğası gereği pek çok alanda erkeklerden farklı bir bakış açısına sahip olan kadınların; gerek sosyal ilişkileri gerekse iş ve özel yaşamlarındaki dengeleyici faktörleriyle iş hayatına farklı bir renk ve başarı kattıklarını ifade etmek ve kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunları, motivasyon ve liderlik özelliklerini ortaya koyarak genel bir profillerini çizmektir.

Çalışmanın birinci bölümünde “Ekonomide Girişimcilik” bölüm başlığı altında girişimciliğin tanımına, kapsamına ve önemine, girişimcinin sahip olması gereken özelliklere, girişimciliğin dünyada ve Türkiye’de tarihine, girişimciliği etkileyen unsurlara, girişimcilikte

cinsiyet faktörüne ve Türkiye’de girişimciliğin genel durumuna değinilmiştir.

“Türkiye’de Kadın Girişimciliği” başlıklı ikinci bölümde; Türkiye ekonomisinde kadın ve kadın girişimciliğinin yerine, kadın girişimcilerin hareket noktaları ve karakteristik özelliklerine, kadın girişimciliğinin önündeki engellere, Türkiye’de kadın girişimciliğini destekleyen kurum ve kuruluşlarla, kadın girişimciliğini destekleyici program ve politikalara ve bu program ve politikaların değerlendirilmesine yer verilmiştir. Son olarak da kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlara karşı çözüm önerilerine değinilmiştir.

Üçüncü bölüm “Az Gelişmiş Bölgeler Üzerine Bir İnceleme” başlığı altında ilk üç bölümde verilen bilgileri desteklemek amacı ile örnek bir uygulama çalışmasına yer verilmiştir. Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleri’ndeki belli illerde çeşitli sektörlerde faaliyette bulunan kadın girişimcilerin; girişimcilik özellikleri başta olmak üzere, kadın girişimcilerin genel profilinin belirlenmesi amacıyla liderlik ve motivasyon özelliklerinin ve karşılaştıkları sorunların, bu sorunların aşılmasında etkili faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan bir incelemede elde edilen bulguların istatistiksel analizi sonucu ulaşılan bulgular değerlendirilmiştir.

Son bölümde ise çalışma, “Sonuç ve Öneriler” başlığı altında özetlenmeye ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

# I. BÖLÜM: EKONOMİDE GİRİŞİMCİLİK

## 1.1. GİRİŞİMCİLİĞİN TANIMI ve ÖNEMİ

Girişimcilik üzerine literatür taraması yapıldığı vakit, bu kavram üzerine farklı açılardan yorumlar yapılmış ve girişimcilik kavramının değişik şekillerde tanımlanmış olduğu görülmektedir. Daha önce yapılmış olan çalışmalarda, girişimciliği oluşturan faktörler tek tek incelenmiş ve çoğunlukla risk alma, örgütlenme, yönetme, sermayenin tedarik edilmesi ve üretim gibi konuların ağırlıklı olarak ele alınarak bu kavramların açıklanmaya çalışılmış olduğu dikkati çekmektedir. Bütün bu unsurların ayrı ayrı açıklanması ve de girişimciliğin sadece o unsurdan ibaret olarak düşünülmesi bu kavramın sığ tanımlanmasına ve anlaşılmasına neden olmuştur. Girişimciliğin pek çok farklı tanımı olmasına rağmen, bu kavram hem iktisat literatüründe hem de işletmecilik literatüründe uzun süredir kullanılmaktadır. Birçok araştırmacı girişimciliği, küçük işletme kurulması ve bunların yönetilmesi ile özdeşleştirmiştir. (Başar, Tosunoğlu, Demirci, 2003:4) Bazı yazarlar ise girişimciliği; risk alma, yenilikleri yakalama, fırsatları değerlendirme ve tüm bunların hayata geçirilme süreci olarak adlandırmaktadır (www.kobifinans.com.tr).

Ancak yukarıda da açıklandığı üzere bu tanımlar girişimciliği açıklamak adına yetersiz kalmaktadır. Genel olarak girişimcilik; ortaya çıkan fırsatlardan yararlanma veya yeni fırsatlar yaratabilme amacıyla üretimin girdilerini örgütlenme yeteneği ve risk alma özelliklerini bağdaştırarak çıktıya dönüştürmek olarak tanımlanabilmektedir (Tosunoğlu, 2003:1).

İlk kez ortaçağda kullanılan girişimci kelimesinin “entrepreneur”, Almanca’da “unternehmen” (Carton, Hofer, Meeks, 1998:25) 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 konumlandırarak 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 (Dolgun, 2003:69).

Entrepreneur kavramından türetilen diğer üç kavram ise entrepreneurship, yani “girişimcilik”, entrepreneurial, yani “girişim” ve entrepreneurial process, yani “girişimsel süreç”tir. Girişimcilik, girişimsel süreç kavramları birbirleriyle son derece ilintilidir. Girişimcilik, girişimcinin hali hazırda yaptığı işi ifade ederken, girişimsel, girişimcinin sahip olduğu yaklaşımı belirtmektedir. Girişimsel

süreç ise girişimcinin “ne ile meşgul olduğunu” ifade etmektedir (Wickham, 1998:4).

Girişimciliğin tanımının ilk kez, 18. yüzyılın başlarında Fransa’da yaşayan İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu tanıma göre girişimci; henüz belirginleşmemiş bir bedelle satmak üzere üretimin girdilerini ve hizmetlerini bir risk alarak satın alan ve üreten kişi olarak ifade edilmektedir (TÜGİAD,1993:3). Ekonomik gelişme ve değişme sürecine bağlı olarak zaman içinde girişimci tanımına eklentiler gelerek değişiklik gösterdiği görülmektedir.

20. yy.’a kadar iş yapan, aktif kimseler için kullanılan girişimci tanımı, zaman içinde gelişerek risk alma, yenilikleri yakalama, fırsatları değerlendirme ve tüm bunları hayata geçirme anlamlarını da içine almıştır. Günümüzde girişimci kelimesi, çevresel fırsatları gözlemleyerek risk alan ve yenilik yapan kişi anlamına gelmektedir. Girişimci kavramının yenilik yapma özelliği ön plânda olmasına rağmen, daha çok iş sahipleri ve yeni işletme kuran kişiler girişimci olarak adlandırılmaktadır (Çetin, 1996:13). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere girişimcilik sadece kişinin kendi işini kurması değil, mevcut işini yenilemesi, geliştirmesi veya yeni bir sektöre açılmasını da ifade etmektedir.

Bir ekonomist açısından girişimci, “kaynakları, iş gücünü, makine-teçhizatı ve diğer varlıkları bir araya getiren ve önceki değerlerinden daha fazla bir değer yaratmalarını sağlayan kişi”yi ifade ederken, bir psikolog için girişimci “bir şey elde etmek veya bir şeye ulaşmak, denemeler yapmak, başarmak ve diğerlerinin elindeki otoriteyi almak ihtiyacında olan ve bu tür güdülerle güdülenen insanlar” anlamına gelmektedir.

Bir iş adamı için girişimci ise “bir tehdit unsuru ve saldırgan bir rakip” anlamına gelebileceği gibi “bir müşteri, bir müttefik veya diğerlerinin refahı ve mutluluğu için çalışan bir kişi” olarak da ifade edilmektedir (Hisrich, Michel, 1998:9).

Günümüz dünyasında gözlenen bilimsel ve teknolojik ilerlemeler, üretim sistemini köklü bir biçimde değiştirmiş bulunmaktadır. Niteliksel bu değişim toplumsal ilişkilerini belirleyen kurumları da değiştirmekte ve dolayısıyla girişimcilik kavramı da bu anlamda değişmektedir. Buna dayanarak bilinenleri en iyi yapan ve hünelerine aklını da katan, olağan ve olağandışı koşullarda iş gücü ve sermaye kaynaklarını verimli bir biçimde kullanacak önlemleri düşünen, analiz eden, plânlayan, yürürlüğe koyan, uygulayan ve sonuçlarını denetleyebilen kişi yaratıcı girişimcidir.

Girişimciliğin niteliğini ve boyutunu, bireysel yeteneklerden daha çok toplumsal ortam belirlemektedir. Bu nedenle özellikle geleneksel değer yargılarının oldukça yoğun ve belirleyici olduğu ve ataerkil bir aile

yapısının hâlâ yaygın olduğu Türkiye’de bu nokta çok önemlidir (Arat, 1993:204-212).

Girişimcilik; finansal, fiziksel ve sosyal risklere katlanılarak parasal ödöller, kişisel tatmin ve bağımsızlık elde edilerek yeni bir değer yaratma sürecidir. Bu tanımda da yer aldığı üzere, hangi alanda olursa olsun girişimci olmanın dört temel yönü vurgulanmaktadır (Atik, 2002:3-4):

- Birincisi, girişimcilik yaratıcılık sürecini içinde barındırır. Yeni bir değer yaratma, girişimcinin kendisi ve toplum için bir değer ifade etmelidir.
- İkincisi, girişimcilik gerekli zamanın ve çabanın ayrılmasını gerektirir.
- Gerekli riskleri üstlenmek, girişimciliğin üçüncü yönüdür.
- Sonuncusu ise, girişimci olmanın ödöleriyle ilgilidir. Bunlar bağımsızlık, kişisel tatmin ve parasal ödöller gibi girişimciler için önemli olan ödöllerdir.

Girişimciyi, kaynaklar konusunda öngörüde bulunarak işi plânlayan, insan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin işlenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı da kârlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisini gösteren kişi şeklinde tanımlamak da mümkündür (Silver, 1983:89).

Girişimcilik, işsizlik sorununa önemli bir çözüm olanağı sunduğu gibi ayrıca ekonomik büyümenin önemli bir bileşenidir (Tekin, 2005:9). Girişimci, “ekonomik kaynakların düşük üretkenlik alanlarından yüksek alanlara aktarılma sürecinde baş aktör”dür; çünkü üretim kaynaklarını yeni bir tarzda birleştirerek kullanılan üretim faktörlerinin kullanılmasını sağlar. Ayrıca kullanılmakta olan üretim araçlarının ve mevcut girdilerinin değişik şekillerde kullanımı ile üretimi artırır. Bu yönüyle girişimci toplumsal fayda yaratan ekonomik bir aktördür.

Girişimciliğin önemi en küçükten en genele etkileri büyük olan bir konudur. Yeni kaynaklarla, yeni teknolojilerle çalışarak çıktılar elde ederek toplumda daha önce kullanılmayan veya daha az kullanılan kaynakları ekonomiye kazandırarak üretimde artış meydana getirmektedir. Kısaca yeni açılan bir işi yeri veya yeniden yapılandırılan bir işi yeri ülkenin istihdam hacmini arttırarak nihai bir sonuç olarak iktisadi kalkınmada pozitif ivme kaydettirmektedir. Bu durum toplumun refah düzeyini arttırdığı gibi aynı zamanda ülke ekonomisini de güçlendirmektedir.

Girişimcilik insanda yaratıcılık ve riske girme gibi niteliklerin özellikle önem kazandığı üretkenlik faaliyeti olarak bildirilmektedir. Sanayi devriminden önce daha çok ticaret yapan kişiler olarak ortaya

ıkan girişimci insan tipi, sanayileşme süreci içinde farklı bir nitelik kazandığı görülmektedir. Girişimcilik niteliklerindeki bu değişim aynı zamanda bu süreç içinde girişimcinin ekonomik değerini ve dolayısıyla toplumdaki önemini arttırmıştır. Nitekim bu gelişmenin bir sonucu olarak, girişimcilik bir üretim faktörü olarak kabul edilmeye başlanmıştır (avdaroglu, 1996:49). Joseph Von Schumpeter' in dinamik girişimci kavramıyla birlikte sermaye ve doğal kaynakların yanında dördüncü üretim faktörü olarak yer almasıyla daha büyük bir önem kazanmıştır. Daha önce bahsedildiği üzere, dinamik girişimci, yeni üretim faktörleri bileşimlerini devreye sokarak ve/veya üretim faktörlerine yeni kullanım olanakları sağlayarak ekonomiye dinamizm sağlayan, kısaca iktisadi gelişmenin sürükleyicisi olan kişilerdir (Müftüoğlu, 1989:64-73). Girişimci, kendisinin veya başkasının yarattığı yenilikleri ekonomiye kazandırmaktadır. En kk bir yenilik dahi, üretim sürecinde iyileştirmeler ve üretkenlik artışları sağlayabilmektedir. Yeniliğin düzeyi arttıca ekonomiye katkısı da büyümektedir. Dolayısıyla girişimcinin en kk hareketi ekonomiye zincirleme faydalarda bulunmaktadır. Girişimcinin retim sürecine katkısı başlıca üç yönde olabilir (TÜSİAD, 2002:18):

- Üretim kaynaklarını yeni bir tarzda birleştirerek kullanılmayan üretim faktörlerinin kullanılmasını sağlamaktadır.
- Kullanılmakta olan üretim araçlarının ve mevcut girdilerin değişik Şekillerde kullanımı ile üretimi artırmaktadır.
- Girişimci yeni düşüncelerin yaratılması, yayılması ve uygulamasını hızlandırmaktadır.

Girişimci yeni düşüncelerin yaratılması, yayılması ve uygulamasını hızlandırır, ayrıca yeni endüstrilerin doğmasına yol açar, teknolojileri kullanan sektörlerde verimliliği artırır ve hızla büyüyen sektörler yarattığı için ekonomik büyümeyi hızlandırır ([www.tusiad.org.tr](http://www.tusiad.org.tr)). Dolayısıyla girişimci “ekonomik faaliyetlerin düzenlenmesinde, istihdam yaratılmasında ve üretim faaliyetlerinde anahtar faktör”dr.

Girişimciliğin önemini, özellikle üç alan için vurgulamak mümkündür. Bunlar (Coulter, 2001:11):

- Yenilikçilik-icatılık,
- Yeni işletmelerin doğması-büyümesi,
- Yeni iş alanları yaratmadır.

Nitekim hızlı büyüyen firmaların büyüme aşamalarında girişimcinin önemli bir özelliği, yenilikçi olması ve bunu aktif hale getirebilmesidir. Yenilikçilik, girişimcinin beklenmeyen durumlarda ortaya çıkan problemleri zme yeteneğini de kapsar. Bu yetenek, girişimcinin eğitimi ve deneyimi ile kazandığı birikimlerinden oluşur. Dolayısıyla yenilikçilik



kritik bir özellik olup, yalnız girişimciliğin değil, tüm işletme risklerinin başarı ile sonuçlandırılmasında önemli rol oynar.

Girişimciler, piyasa ekonomisinin lokomotifini konumundadırlar ve elde ettikleri başarılar topluma zenginlik ve yeni iş imkânları, tüketicilere de tercih çeşitliliği sağlar. Girişimcilik sağlık, eğitim ve refah hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanmasında da olumlu bir rol oynamaktadır. Girişimcilik bireylerin kendilerini gerçekleştirme ve bağımsızlık gibi “daha yüksek” ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde girişimciliğin oynadığı rol çok daha büyüktür (www.ytukvk.org.tr).

## 1.2. GİRİŞİMCİNİN BELİRLEYİCİ ÖZELLİKLERİ

Basit bir tanımlama ile girişimci; “üretim faktörlerini bir araya getirerek, girdileri çıktılara dönüştürmek amacıyla üretim faaliyetlerini gerçekleştiren kişi” iken daha kapsamlı olarak, “mal ve hizmet üretiminin yapılabilmesi için üretim faktörlerini en iyi koşullar altında bir araya getiren kişi” olarak açıklanabilmektedir. Girişimci, risk alarak başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim faktörlerinin alımını yapmakta ve bunların bir araya getirilmesi imkânını sağlamaktadır. Aynı zamanda girişimci, kâr amacı gütmekte ancak tek bir amaç olarak kâr elde edilmesini de düşünmemektedir (www.kobifinans.com.tr).

20. yüzyıla bakıldığında ise ortaya çıkan girişimcilik teorisine göre girişimci, “risk alarak yenilik yapan kişi”dir. Diğer bir deyişle girişimci, “fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her tür riski alarak gerçekleştirmeye çalışan”dır (Schumpeter, 2000:128).

Girişimcilik, girişimcinin eylemidir. İktisat kuramcılarında Schumpeter girişimciyi, iş dünyasına ilişkin kararlar alma düzeyinde beliren bir zihniyet olarak nitelendirmektedir. Bu zihniyetin en önemli özelliğini yenilik peşinde koşma ve yenilikler getirebilme durumu olarak belirtmektedir.

Müftüoğlu “girişimci” kelimesini şöyle tanımlamaktadır: “Bir tarayıcı gibi sürekli olarak çevreyi gözetleyip talep açıklarını yakalayan, yeni talepler oluşturan, talepteki değişimleri zamanında fark eden, kaynakları sağlayarak üretim tesislerini kuran, rekabeti seven ve rekabeti varlığının önemli bir nedeni olarak gören, riske girmekten ve sorumluluk üstlenmekten çekinmeyen, yaratıcı yeteneklere sahip kişiler”dir (Müftüoğlu, 2000:10-11).

Girişimci faktörü günümüzde üretim faktörleri arasında yer almaktadır. Üretim faktörleri mal ve hizmetlerin kullanımında kullanılan kaynaklardır. Klâsik ekonomi görüşüne göre üretim faktörleri üçe ayrılmaktadır. Bu faktörler; doğal kaynaklar, emek ve sermayedir. Doğal

kaynaklar; “doğada doğal olarak var olan varlıklar”dır. Örnek olarak mal üretiminde kullanılan toprak verilebilmektedir. İşgücü; “üretimde kullanılan insan gücü” olarak tanımlanmaktadır. Sermaye ise “mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan insanlar tarafından elde edilmiş mallar” olarak tanımlanmaktadır (www.wikipedia.org). Bu tanımlama 1776 yılında Adam Smith, 1817 yılında David Ricardo ve daha sonraları Karl Marx ve John Stuart Mill tarafından zaman içinde geliştirilerek yapılmıştır.

Bütün bunlara ek olarak, sanayi toplumundan farklı olarak, günümüzde, diğer bir ifade ile bilgi toplumunda, bilgi de üretim faktörleri arasında kabul edilmektedir. Bilgi toplumunda insan sermayesi diğer fiziksel sermayeden ayrılmaktadır. Girişimcilik tüm bu faktörlerin mal ve hizmet üretimine kanalize edilmesi faaliyetlerini içeren bir kavramdır (www.tusiad.org.tr). Son yıllarda “girişimci” faktörü de üretim faktörleri arasında konumlandırılmaktadır. Buna göre girişimciler; “sermaye, doğal kaynaklar ve de emek faktörlerini maksimum fayda doğrultusunda birleştiren kişiler”dir. Dolayısıyla artık günümüzde üretimin birinci koşulu olarak “girişimci” faktöründen söz edilmektedir. Girişimcinin bulunmadığı bir yerde üretimden söz etmek hata olacaktır. Sermaye, doğal kaynaklar ve hatta emek faktörleri ayrı ayrı bir üretimi başlatamadığı gibi, girişimci faktörü olmadan atıl kalmaktan da kurtulamamaktadırlar. Girişimci, kendisinin veya başkasının yarattığı yenilikleri diğer üretim faktörlerini kullanarak ekonomiye kazandırmaktadır. Dolayısıyla girişimci, üretimi tetikleme nedeniyle de ekonomideki en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Ekonomik gelişme sürecine bağlı olarak zaman içinde, girişimcilik tanımına olduğu gibi, girişimci tanımına da yeni nitelikler eklendiği görülmektedir. Girişimci tanımı R. Cantillon’dan sonra Jean Baptise Say tarafından geliştirilerek, girişimcinin risk üstlenme kadar üretim girdilerini örgütleme ve yönetme niteliğine sahip olması gereği üzerinde durulmaktadır.

Bunlara ek olarak Joseph A. Schumpeter de girişimcinin, yenilikçi ve dinamik olma özelliğini ekonomik kalkınmada insan kaynaklarının temel yapı taşlarından birisi olarak gördüğünü belirtmektedir. Ayrıca girişimciliği dördüncü üretim faktörü olarak gören Joseph Von Schumpeter girişimcileri dinamik ve statik olmak üzere iki gruba ayırmaktadır. Buna göre dinamik girişimciler “yeni pazarlar, yeni tedarik ve finansman kaynakları bularak yeni üretim teknikleri ve organizasyon şekilleri geliştirerek ekonomik gelişmenin öncülüğünü üstlenen kişiler”dir. Statik girişimciler ise “dinamik girişimcinin açtığı bu yoldan ilerleyerek ekonomik gelişmenin boyutunu genişleten kişiler”dir (Mütfüoğlu, 1989:73).

Öte yandan, girişimcilik, sermaye sahipliği ve profesyonel yöneticilikle benzerlikler göstermektedir. Sermaye sahipliği, “bir işletmenin sahibi ve ortağı olabilmek için kârdan pay elde etmek

amacıyla yapılan yatırımdır”. Girişimciliğin sadece bir boyutunu temsil etmektedir. Profesyonel yöneticilik ise “sahip ya da ortak sıfatı taşımaksızın bir işletmede ücretli olarak çalışarak kârlılık, büyüme gibi temel amaçlar doğrultusunda plânlama, uygulama ve denetim faaliyetlerini yürütme işi”dir. Girişimcilik ile profesyonel yöneticilik arasındaki en önemli fark ise risk alabilme özelliğidir. Girişimci, kurucu ve oluşturucu olarak risk alabilirken profesyonel yönetici tek başına risk alamamaktadır ancak sürdürücü ve yetiştirici konumunda bulunmaktadır. Görüldüğü üzere girişimcilik, birçok kavramla benzerlikler gösterse de önemi açısından diğerlerinden ayrılmaktadır. Girişimcilik kavramı etkileri nedeniyle mikrodan makroya birçok alanı ilgilendirmektedir. İlgilendirdiği alanlar itibariyle, faydaları azımsanamayacak kadar çoktur. Girişimciliğin en büyük önemi ekonomik büyümenin bir dinamosu olmasından kaynaklanmaktadır. Girişimcilik yenilik ve yaratıcılığın kaynağıdır öyle ki bir ülkede hür teşebbüs olarak ifade edilen rekabete dayalı özel girişimcilik ne kadar gelişirse, o ülkede ekonomik refah düzeyi o ölçüde yükselme gösterecektir. İktisatta, “homo economicus” olarak adlandırılan girişimci tipi, bir yandan faydanın maksimizasyonu amacı doğrultusunda çalışırken, bir yandan da toplumsal çıkarın maksimize edilmesini de sağlamış olmaktadır. Klâsik işletme kuramcılarından Adam Smith, Milletlerin Zenginliği adlı eserinde, girişimcilerin “görünmez eli” sayesinde ekonomik refah düzeyinin artacağını şu şekilde açıklamaktadır (www.canaktan.org):

Her girişimci sahip olduğu sermayeyi en yüksek üretim ve kâr sağlayacağı alanlara yönlendirir. Girişimci bunu yaparken ne toplumun çıkarını arttırmayı amaçlar ne de bunu ne ölçüde yaptığını bilir. Girişimci sadece özel çıkarını gözetir ve bu amacını gerçekleştirirken “görünmez bir el” onun hiç düşünmediği başka amaçlara da hizmet etmesini sağlar.

Girişimcilik sayesinde yeni istihdam alanları doğarak işsizlik sorununa önemli bir çözüm olanağı sunulmaktadır. Girişimci, üretim kaynaklarını yeni bir tarzda birleştirerek kullanılmayan üretim faktörlerinin kullanılmasını sağlamaktadır. Bunun da ötesinde kullanılmakta olan üretim araçlarının ve mevcut girdilerin değişik şekillerde kullanımı ile üretimi arttırarak ekonomik kaynakların düşük üretkenlik alanlarından daha yüksek alanlara aktarılma sürecinde en önemli role sahip olan unsur olarak açıklanmaktadır (www.vicebusiness.com). Bütün bunlara ilave olarak, girişimci, yeni düşüncelerin yaratılması, yayılması ve uygulamasını hızlandırmaktadır. Daha da ötesinde yeni endüstrilerin doğmasına yol açmakta, yeni teknolojileri kullanan sektörlerde kullanım alanları ve yeni fikirler uygulamaya konularak verimliliği arttırmakta, hızla büyüyen sektörler yaratarak ekonomik büyümeyi hızlandırmaktadır.

Bir girişimcinin yaptıkları sonucu elde edilen başarı ya da başarısızlıklar diğer girişimcilere örnek olup, yol göstermektedir. Dünya pazarlarında giderek hızlanan rekabet, ülkeleri ve ekonomi politikalarını

yenilikçi olmaya ve değişime uyum sağlamaya zorlamaktadır. Günümüzde girişimciye verilen önemin derecesi ülkelere göre farklı olması yanında zaman içinde de her ülkede değişen bir eğilim izlemiştir. Birçok ülke ortaya çıkan girişimci gereksinimini karşılayabilmek için girişimciliği özendirme ve geliştirme programlarını uygulamaya çalışmaktadır. Girişimcilerin desteklenmesi, yeni iş ortamları ve iş fırsatları yaratılması yanı sıra ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunmak ve bilgi toplumu olmak yolunda işgücü niteliğini yükseltici etkisi nedeniyle yaşamsal önem taşımaktadır. Dünya Girişimcilik Plâtformu (DGP) tarafından 29 ülke arasında yapılan araştırma yüksek girişimcilik faaliyetleri olan ülkelerin ortalama ekonomik büyümenin üzerinde gelişme gösterdiğini ortaya koymaktadır. Girişimciliğin son dönemde böylesine popüler olmasının başlıca sebepleri arasında aşığıdaki üç önemli gelişmeyi sayabiliriz (www.tusiad.org.tr):

- İstihdam sorununun artması,
- Yeni ekonominin gittikçe güçlenmesiyle değişen ekonomik yapı,
- Ekonomi ve işletme alanlarında teorik gelişmeler ve girişimciliğin kabul edilmesi.

Özetle, Türkiye'nin de gelişmiş ekonomiler arasında yer alabilmek için girişimciliği desteklemesinin artık bir zorunluluk olduğu göz ardı edilmemelidir. Özellikle bu alanda girişimcilik ve küçük ölçekli işletmeleri geliştirici programlar, ekonomik politikaların ayrılmaz bir parçası olarak benimsenmelidir. Bu olgu ülke kalkınmasına ivme kazandıracak gibi, istihdam sorununun çözümünde de önemli rol oynayacaktır. Girişimciliği geliştirme programlarının hazırlanmasında geleceğe yönelik beklentiler doğrultusunda girişimci özelliklerinin geliştirilmesi hedeflenmeli ve uygulanacak programlarda bu konuya ağırlık verilmelidir (Arat, 1993:15). Girişimci özelliklerinden spesifik olarak bahsetmek oldukça zordur. Oldukça dağınık olan bu özelliklerin herkes tarafından genel kabul görmüş olanları aşığıda belirtilmiştir (Mahmut, 2001:2, www.iskur.gov.tr, TÜSİAD, 2000:37, Uğur, 2003:7):

- Girişimciler, "etkin, iyi yönlendirilmiş, amaçlarına ulaşabilmek için risk altına girebilme özelliklerine sahip olan kişiler"dir.
- Girişimci, liderlik ve yöneticilik özelliklerine sahiptir.
- Girişimciler, yaptıkları işin sorumluluğunu tümüyle üstlenmektedir.
- Girişimcilerin risk alabilme özellikleri vardır. Bir işe başlamadan önce o işle ilgili her türlü olumlu ya da olumsuz sonuçları göz önünde bulundurur ve ona göre davranmaya başlar.
- Girişimciler geleceğe yöneliktir, fırsatları araştırır, ileriye dönüktür.
- Girişimciler, bir işi başarabilmek için doğru insanları bir araya getirebilme becerisine sahiptir.
- Girişimciler, sezgisi güçlü, iyi gözlemci, hayal gücü yüksek, kaynaklara ulaşabilecek ilişkiler ağına sahip, kaynakları arasında

özellikle insan kaynaklarını iyi yönetebilen, düşünme ve muhakeme yetenekleri güçlü insanlardır. Girişimci, “vizyon” sahibi olmalıdır. Vizyon, gelecekte olmak istenilen durumu, ideali ve var olma nedenini açıklar.

- Girişimci, zaman plânlaması ile zaman yönetimini en etkin şekilde yapabilmektedir. Zamanı etkin kullanamamak, telafisi olmayan bir güçtür.
- Girişimci, “değişime açık olan kişi”dir. Her zaman kendini ve işletmesini yeniler, asla aynı kalmaz.
- Girişimci kendine güven duymalıdır ve aynı zamanda kendisine güven duyulan kişi olmalıdır.
- Girişimci bireysel aynı zamanda da toplumsal olmalıdır.
- Girişimci başarı odaklı olmalıdır.
- Girişimcilerin kârlılığı hedeflemesinin gerisinde başarı güdüsü yatmaktadır.

Maddeler halinde ifade edilmeye çalışılan bu ortak özellikler, kişilik özelliklerine dayalı olarak tek bir cümlede toplanacak olursa; girişimciler bağımsız, esnek, yaratıcı, özgüveni yüksek, dayanıklı ve ısrarcı kişilerdir. Ancak bu özellikleri içinde barındıran her kişi girişimci olamayacağı gibi, bu özelliklere sahip olan girişimcilerin de mutlaka başarılı olacağından söz etmek mümkün olamamaktadır.

Bu niteliklere sahip bir girişimci tipinin yetişmesi şu ana kadar oluşagelmüş, kabul görmüş anlayışın değişmesini gerektirmektedir. Küreselleşen dünyada girişimcilerin ve işletmelerin rekabetçi bir tutum içinde olma zorunluluğu ve Türkiye’deki ekonomik koşullar toplumun yaratıcı, atılcı ve girişimci olmasını gerekli kılmaktadır.

Girişimcilerin özelliklerini belirlemek amacıyla birçok çalışma yapılmıştır. Ancak hâlâ net olarak çizilmiş bir girişimci portresi bulunmamaktadır. insankaynaklari.com’un Platin Dergisi ile beraber yaptığı ankette Türk toplumunun bir girişimcide olmasını beklediği özellikler şöyledir:

**Tablo 1: Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler**

| Özellik       | % (Yüzdalık Dilim) |
|---------------|--------------------|
| Risk Alabilme | 10.80              |
| Özgüven       | 09.43              |
| Yaratıcılık   | 09.30              |
| Liderlik      | 07.81              |

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| İletişim Becerileri            | 07.67 |
| Organizasyon/Plânlama Yeteneği | 07.61 |
| İkna Kabiliyeti                | 07.44 |
| 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 |

Kaynak: [http:// www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com), (04.01.2011).

Girişimcilik çalışmalarında üzerinde durulan girişimcilere yönelik belirlenmiş bazı özellikler şunlardır (Hisrich, Peters, 1985:67-70). Girişimci doğulur ve sonradan olunmaz. Bazı doğal yetenekler olabilir ama bunların ortaya çıkarılması gerekir. Ayrıca girişimciliğin temelinde olan birçok 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, büyütme 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 hesaplayanlardır.

Girişimciler bütün olayı sahiplenmek isterler. Tek kişi ile başarılı bir şekilde büyümek zordur, önemli olan başarılı bir takım çalışması yapabilmektir. 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 çalışırlar ancak bunu ispatlayacak veri yoktur.

Girişimciler çok stres altında çalışırlar çünkü girişimci stresli ve talepkâr 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. Birçok 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 değildir 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 değildir; kişisel başarı duygusu, kaderine sahip çıkmak, vizyonunu ve hayallerini gerçekleştirmek diğer amaçlar arasındadır. Girişimciyi iş kurmaya iten faktörler arasında şunları sayabiliriz ([www.fortune.com.tr](http://www.fortune.com.tr)):

- Gerçekleştirmek istedikleri hayallerinin olması
- Para kazanma arzusu
- Bağımsız çalışma isteği
- Çalışmaların maddi/manevi karşılığını alamamaları
- Bir işi yapıp yapamayacağını görmek
- Bir hobiyi işe dönüştürmek
- Kendi kendinin patronu olmak
- Zamanını kontrol etmek

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.

Lambing ve Kuehl ise, girişimcilerde bulunan özellikleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Lambing, Kuehl, 2000:34):

- İş kurmaya hevesli olmak
- Başarısızlığa rağmen vazgeçmeme
- Güven
- Kararlılık
- Risk yönetimi
- Yaratıcılık
- Değişimi fırsat olarak görme
- Belirsizliğe karşı tolerans
- Önyak olma ve başarı ihtiyacı
- Detaylara önem verme ve mükemmeliyetçilik

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

**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    | Başarı güdüsü, özerklik, saldırganlık, güç, tanınma |
| 1973  | Winter     | Güç ihtiyacı  |



|      |                                     |  |
|------|-------------------------------------|--|
| 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, hâkimiyet, özerklik-dayanma gücü kontrol   |
| 1981 | Welsh White                         | Kontrol ihtiyacı, sorumluluk isteği, özgüven, güdü; mücadele etme, orta düzeyde risk alma.                 |
| 1982 | Dunkelbeoung, Cooper<br>Welsh Young | Büyümeye dönüklük, bağımsızlığa dönüklük, zanaatkârlığa dönüklük, kontrol kaynağı, öz güven, yenilikçilik. |

Kaynak: Semra, Arıkan, "Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular", Siyasal Kitabevi, Ankara, 2002, s.11-80

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 yakalayıp 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. Hisrich'e göre bu beceriler Teknik Beceriler, Yönetim Becerileri ve Kişisel Girişimcilik Becerileri olarak 3'e ayrılmaktadır (Hisrich, Peters, 1985:57-61). Bu becerileri ise şu şekilde sıralayabiliriz:

## **Teknik Beceriler**

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

## **Yönetim Becerileri**

- Plânlama ve amaç oluşturma
- Karar verme
- İnsan ilişkileri
- Pazarlama
- Finansman
- Muhasebe
- Yönetim
- Kontrol
- Müzakere
- Büyümeyi yönetmek

## **Kişisel Girişimsel Beceriler**

- İçsel disipline sahip olmak
- Risk almak
- Yenilikçi olmak
- Değişime dönük olmak
- Vizyon sahibi bir lider olmak
- Değişimi yönetme yeteneği

Başarılı girişimcilik faaliyetleri sonucunda girişimciler; yeni kaynaklarla, yeni teknolojilerle toplumu tanıştırmak ve bu sayede daha önce kullanılmayan veya daha az kullanılan kaynaklar ekonomiye kazandırılır ve üretimde artış meydana gelir. Yeni açılan bir şirket veya yeniden yapılandırılan bir şirket ülkenin istihdam hacmini artırır ve tüm bunlar sonucunda da iktisadi kalkınma pozitif bir ivme kaydeder. Bir girişimcinin başarılı olabilmesi ise taşıması gereken birtakım özelliklere ve bu özellikleri kullanabilme yetisine bağlıdır.

Başarılı bir girişimcinin tipik özellikleri; risk almadaki yeteneği, piyasa fonksiyonlarının nasıl işlediği hakkındaki bilgisi, yenilikçilik, know-how üretebilme, pazarlama becerileri, işletme yönetimi becerisi, işbirliği yapma yeteneğidir. Ayrıca kârlı fırsatları yakalayıp elde tutabilme yeteneği, işletme içi fırsatları tanımlayabilme yeteneği, risk (ekonomik, psikolojik, sosyal ilişkiler, kariyer geliştirme ve sağlık) yüklenme isteği de girişimcinin özellikleri arasında sayılabilmektedir.

Başarıya ulaşabilmek için, girişimcilerin çevreleri ile iyi bir ilişki içerisinde olmaları gerekir. Toplumsal ilişkiler ağı, girişimcilerin ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşmasını sağlayan bir yapıdır. Toplumsal ilişkiler ağı; işin kuruluş aşamasından başlayarak rekabetçi bir piyasada iş yapmaya çalışan girişimcinin en önemli varlığıdır (Gökakın, 2000:26). İlişkiler ağı, hareket alanını genişletir, zamandan tasarruf sağlar ve başka türlü ulaşılmaması mümkün olmayan kaynak ve fırsatlara ulaşmayı mümkün kılar. Bu noktada başarılı bir girişimci olabilmek için etkin bir ilişkiler ağına sahip olmanın gerekliliği ön plâna çıkmaktadır.

### **1.3. GİRİŞİMCİ ve GİRİŞİMCİLİĞİN TARİHİ**

#### **1.3.1. Dünyada Girişimciliğin Tarihi**

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 biçimi olan “Kapitalizm”i ortaya çıkarmıştır. Rönesans hareketiyle birlikte doğan ve yeni bir sınıf olan Burjuvaların ticari hareketleri Avrupa’nın 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 ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr)).

18. yüzyılın son çeyreğinde Cantillon, girişimciliğin risk alma ya da risk üstlenebilme vasfını öne çıkarmıştır. 19. yüzyılda J. B. Say, sermaye sahibi ile yönetim, işletmecilik, denetim, karar alma gibi girişimcilik-yöneticilik işlevlerini birbirinden ayırmıştır. 1912 yılında yayımlanan The Teority of Economic Development adlı eseri ile Schumpeter, girişimcilik

kavramının iktisat teorisine katılmasına önemli katkılarda bulunmuştur (Alada, 2000:23-24).

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 (Arıkan, 2002:31).

Birincisi “gelir dağılımı” üzerinde odaklanır ve ödül olarak kabul edilecek kârın 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 ait 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 kullanılmıştı. 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 (Hisrich, Peters, 1985:65).

17.yy’da girişimci, bir hizmet sunmak ya da taahhüt edilen bir malı üretmek üzere hükümetle sözleşme yapan kişiydi (Arıkan, 2002:72).

Richard Cantillon girişimcilik alanına büyük katkı veren, hatta girişimci kavramını iktisadi anlamda ilk kez kullanan kişidir. Cantillon iktisadi anlamda üç tür öğeden söz eder (Praag, 1999:59):

- Arazi sahipleri
- Girişimciler
- Ücretle çalışanlar

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

Girişimcilik teorisinin gelişiminde gözümüze çarpan en önemli kişilerden biri de Joseph Schumpeter'dir. 20.Yüzyılın başında Joseph Schumpeter isimli Avusturyalı ekonomist girişimciliğin ekonomik teorisinin temellerini atmıştır (Çetindamar, 2002:8). 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 (Schumpeter, 1961:46):

- Yeni bir malın ya da servisin üretimi,
- 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 (Çetindamar, 2002:11).

Thomas C. Coachran ekonomik değişimde girişimci faktörünü analiz etmiştir (Coachran, 1971:23).

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 Amerikalıların 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 (Arıkan, 2002:8).

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 (Can, 1985:13).

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 (Praag, 1999:62). Knight'a göre girişimci belirsizlik durumunu üstlenerek topluma katkıda bulunmalıdır.

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 (Arıkan, 2002:8).

Israel Kirzner, Competition and Entrepreneurship adlı eserinde girişimci konusundaki fikirlerini ifade etmiştir. Kirzner'e göre; girişimcilik sürecinin iki anlamı vardır (Arıkan, 2002:12):

- Girişimsel rekabet
- Girişimsel keşifler

Kirzner'e göre girişimciler, keşif yapma ve kâr fırsatlarını değerlendirme konusunda tetikte olan 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 bilmektir (Praag, 1999:325).

Robert Hisrich 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 (Hisrich, Peters, 1985:7).

Aşağıdaki tablo Ortaçağdan günümüze girişimciliğin gelişim sürecini göstermektedir.

**Tablo 3: Girişimcilik ve Girişimci Tanımlarının Yıllar İçindeki Gelişimi**

| <b>YILLAR</b>    | <b>TANIMLAR</b>   |
|------------------|---|
| <b>Ortaçağ</b>   | Büyük ölçekli üretim projelerinden sorumlu kişi.                                      |
| <b>7. Yüzyıl</b> | Hükümetle sabit fiyatlı bir sözleşme yaparak kazanmayı veya kaybetmeyi üstlenen kişi. |
| <b>725</b>       | Richard Cantillon: Sermaye temin eden kişiden farklı riskler üstlenen kişi.           |
| <b>1797</b>      | Beaudeau: Risk alan, plânlama ve süpervize yapan, örgütleyen kişi.                    |

|             |   |
|-------------|---|
| <b>1803</b> | Jean Baptise Say:<br>Sermayeci kârından ayrılmış girişimci kârı   |
| <b>1876</b> | Francis Walker:<br>Sermaye temin edilip faiz alan ile yönetsel yeteneklerinden dolayı kazanan arasında ayırım.  |
| <b>1934</b> | Joseph Schumpeter:<br>Girişimci bir yenilikçidir ve denenmemiş teknolojiler geliştirir.   |
| <b>1961</b> | David Mc Clelland:<br>Girişimci enerjik, ılımlı bir risk alıcısıdır.  |
| <b>1964</b> | Peter Drucker:<br>Girişimci fırsatları maksimize edendir.   |
| <b>1975</b> | Albert Shapero:<br>Girişimci inisiyatif alan, bazı sosyo-ekonomik mekanizmaları düzenleyen ve başarısızlık riskini kabul eden kişidir.  |
| <b>1980</b> | Karl Vesper:<br>Girişimci ekonomist, psikolog, iş adamı ve politikacılar tarafından farklı farklı görünen kişidir.  |
| <b>1985</b> | Robert Hisrich:<br>Girişimcilik mali, psikolojik ve sosyal riskleri yüklenmeyi kabul edip zaman ve çaba harcayarak farklı bir değer yaratma sürecidir; bu süreç sonunda mali ödül ve kişisel doyum elde edilir. |

Kaynak: Nilgün, Çelebi, “Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler” T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997, s.28-30.

AB, ABD karşısında kendi girişimcilik potansiyelini yetersiz görmektedir.

AB’ye göre girişimcilik, desteklenmesi gereken bir değerdir.

Avrupalı işverenlere 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 imkânları ve sosyal bütünleşmenin, ancak işletmelerin iş ortamında başarılı olmaları ile sağlanabileceği düşünülmektedir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2003:25-29).

AB'nin, girişimciliğin geliştirilmesi konusunda aşağıdaki ilke, politika ve tedbirleri benimsediği gözlenmektedir (Unice Comments on Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003:37-42.):

- 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.
- 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 kayıt dışı 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 adayları uygun yeteneklere, eğitim ve motivasyona sahip olmalıdır.
- 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 imkânlarına ulaşım kolaylaştırılmalıdır.
- Risk sermayesi fonları yenilikçi yatırımın ilk safhalarına yönlendirilmelidir.
- Vergi düzenlemeleri, girişimciliği, istihdamı ve insan gücüne yatırımı teşvik eder nitelikte olmalıdır.
- Girişimcilik, eğitim sistemi dâhilinde geliştirilmelidir. Girişimcilik eğitimi, hem potansiyel girişimciler, hem de mevcut girişimciler açısından düşünülmelidir.
- Girişimcilik eğitiminde kadınlar, gençler, uzun süredir işsiz olanlar ve özürsüzlüler hedef gruplar olmalıdır.
- Bir işe bağlı olarak çalışan, ancak kendi işini kurmayı plânlayan kişilerin gerekli özelliklere sahip olmalarını sağlayabilmek için mevcut staj programları yeniden düzenlenmelidir.
- Üniversiteler de dâhil, mesleki eğitim kurumları ile işletmeler arasında işbirliği geliştirilmelidir.
- Eğitim sistemi ve iş gücü piyasası arasındaki ilişkiler güçlendirilerek, girişimcinin nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanmalıdır.
- Girişimcilerin tâbi 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 tâbi 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 ağı 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 âdem-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 dağıtımını desteklenmelidir.

### 1.3.2. Türkiye'de Girişimciliğin Tarihi

Ekonomik büyümeyi başaran ülkeler incelendiğinde görüldüğü gibi, endüstriyel yapının iyileştirilmesi, rekabet gücünün artırılması, ekonomik büyümenin hızlandırılması, istihdamın artması ve gelir düzeyinin iyileştirilmesi için ekonomik yapının girişimci ve yenilikçi olması gerekir. Bu yüzden, ekonomik canlanmayı sağlamak ve sık sık sürüklendiği krizlerden kurtulmak için Türkiye'nin günü kurtaran geçici

çözümler değil uzun vadeli bir çıkış yolu bulması gerekir ve bu yol girişimcilikten geçmektedir (www.kho.edu.tr).

Türkiye’de girişimciliğin gelişimi incelendiğinde Anadolu Selçukluları dönemine kadar uzandığı görülmektedir. Selçuklu Devleti zamanında, dericilerin piri olarak bilinen Ahi Evran tarafından, devletin desteği ile zanaatkârların zanaatlarını icra etmeleri için, bir sanayi sitesi kurulmuş ve “Ahilik Teşkilâtı” adını almıştır. Osmanlı Devleti döneminde daha çok çiftçilik, devlet memurluğu ve askerlik meslek olarak seçilmiş ve kabul görmüştür. İstanbul, Bursa, Edirne gibi illerde yoğunlaşan ticaretin tamamına yakını yabancıların denetimindedir. Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde ise, girişimci sıfatını taşıyanlar Sanayi Devrimi sonrası batıyla ilişki kurmayı başarabilmiş olan Yahudi, Rum ve İtalyan asıllı kişilerdir.

Cumhuriyet döneminde ise girişimciliğin başlangıcı 17 Şubat 1923’te İzmir’de toplanan 1. İktisat Kongresi olmuştur. Ekonomik alanda hızlı bir kalkınma ilkesiyle Atatürk’ün önderliğinde toplanan bu kongrede Türkiye’de ekonomik kalkınmanın girişimcilikle sağlanacağı ifade edilmiştir. 1930’lu yıllara gelindiğinde ise devletçilik ilkesi baş göstermiş, sermaye birikiminin kıt ve girişimci sayısının az olması kamu girişimciliğinin ön plâna çıkmasına neden olmuştur. Sümerbank, Etibank gibi devlet kuruluşları bu dönemde doğmuş başarılı girişimlerdir. Bu kuruluşlarda, nitelikli elemanlar yetişmiş ve KİT’ler (Kamu İktisadi Teşekkülleri) adeta bir okul görevi görmüştür.

1950’lerde ise liberalleşmenin ön plana çıkmasıyla özel girişimin sanayideki payı % 70’lere varan bir orana yükselmiştir. Özel sektöre ağırlık verilmesi ve bu yönde politikaların benimsenmesi girişimci sayısını arttırmıştır. 1980’li yıllardan itibaren piyasa ekonomisine geçilmesi ve dışa açık büyüme modelinin benimsenmesine paralel olarak girişimcilik hız kazanmıştır. Piyasa ekonomisi, dünyaya açılma fırsatı sağlamış, Türkiye’nin ekonomik anlamda dünya pazarlarıyla bütünleşmesinde önemli gelişmeler olmuştur (Eyüpoğlu, 2008:58).

Görüldüğü üzere insanoğlunun neredeyse var olmasıyla yaşıt olan üretim ve ticaret kavramları 18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile büyük bir ivme kazanarak ülkemizde de yıllardır varlığını sürdürmesine rağmen son yıllarda öneminin kavranmasıyla ön plâna çıkarak günümüz ekonomilerinin vazgeçilmez bir temel taşı olma niteliğini kazanmıştır. Tüm bu sürecin girişimcilik ve dolayısıyla girişimci kavramlarının bugünkü halini almasına katkıda bulunduğu görülmektedir.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından çok sayıda sosyal, ekonomik, eğitim ve politik faktörler göz önüne alınarak 2004 yılında hazırlanan İnsani Kalkınma Raporu’nda Türkiye’nin, 173 ülke içinde 96’ncı sırada olduğu ve orta gelişmişlik düzeyinde bulunduğu görülmektedir. Türkiye eğitim, sağlık, gıda, kadın ve çocukların durumu

ve okuryazarlık gibi göstergelerde çoğu Avrupa ülkelerinden geri olduğu gibi Ekvator, Sri Lanka ve Ermenistan'dan da daha kötü performans sergilediği ve Avrupa'da sadece Arnavutluk ve Moldovya'dan iyi konumda olduğu görülmektedir.

Teknolojik açıdan Türkiye diğer ülkelerle karşılaştırıldığında 2008 yılında GSMH'nin sadece % 0,6'sını Araştırma-Geliştirme' ye (AR-GE) harcayan bir ülkedir. Türkiye'ye karşılık, İsveç % 3,8'ini, Finlandiya % 3,3'ünü, Japonya % 3,1'ini, İsrail % 2,8'ini ve ABD % 2,7'sini harcamaktadır. Güney Kore Türkiye'nin 4,5 katı, İrlanda ise 2,6 katı AR-GE'ye kaynak ayırmaktadırlar.

Türkiye karşılaştırma yapılan ülkeler arasında % 30 ile en fazla genç nüfus (0–14 yaş grubu) oranına sahip olan iki ülkeden biridir. Ancak endeks ve oranlar incelendiğinde Türkiye'deki genç nüfusa karşılık işsizlerin %64 gibi bir çoğunluğu 30 yaşın altındaki gençlerden oluşmaktadır (Eyüpoğlu, 2008:61).

Türkiye'de eğitim konusundaki oranlara bakıldığında okuma yazma bilmeme oranı oldukça yüksektir ve yüksek öğretimde eğitime katılan öğrenci oranları düşüktür. Aynı şekilde kız erkek okuma oranları adaletsizdir. Türkiye'nin kişi başına eğitime ayırdığı kaynak, neredeyse İran ve Irak'ın ayırdığı kaynağın üçte biri kadardır. Bu gerçek göz önünde bulundurulduğunda bu başarısızlığın nedeni kolaylıkla anlaşılabilir.

Türkiye'nin toplam ulusal kredi miktarı diğer ülkelerle karşılaştırıldığında çok düşük olduğu görülmektedir. Bu da Türkiye'deki firmaların başlıca sorunlarından birinin finansman olduğu gerçeğini açıklamaktadır.

Türkiye'de özel sektöre verilen ve bankalarca sağlanan kredilerin GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) içindeki payları karşılaştırma yapılan ülkeler arasında diğer tüm ülkelerden geride olup yalnızca Meksika'dan iyi konumda olduğu gözlemlenmiştir.

Kamu dengesindeki bozulmaya paralel ortaya çıkan kaynak arayışı süreci sonucunda, artan vergi oranları ortaya çıkmış ve Türkiye, son on yıllık süre zarfında kamu gelirlerini önemli ölçüde artırmıştır. OECD'nin (İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı) yayınladığı vergi istatistiklerine bakıldığında, 1995-2008 yılları arasında OECD ülkelerinin ortalama vergi yükü %36,1'den %37,4'e yükselirken, Türkiye'de hızlı bir artış yaşanmış ve vergi yükü aynı dönemde %22,6'dan %33,4'e yükselmiştir. Görüldüğü üzere vergi yükü OECD ülkelerinde %1,3 artarken bu oran Türkiye'de %10,8 gibi bir oranla OECD ülkelerindeki artışın yaklaşık 8,3 katı kadar olmuştur. Özet olarak, Türkiye'de vergi yükü ekonomik gerekçeleri gözetmeksizin sürekli artış göstermekte, buna karşılık mükellef sayısında bir gelişme yaşanmaması yatırımcılar açısından

büyük zorluklar oluşturmaktadır. Tüm bunlara ilave olarak bütçe açıkları büyümekte, kayıt dışı ekonomi büyümeye devam etmektedir. Vergi sisteminin belli vizyon ve hedefler doğrultusunda yeniden yapılandırılarak orta ve uzun vadeli ekonomik ve sosyal perspektiflerle uyumlu hale getirilmesi gerekmesine rağmen bu durum sürekli ertelenmektedir.

Vergi öncesi kâr üzerinden alınan ortalama kurumlar vergisi oranları açısından Türkiye'nin vergi oranının İngiltere'de alınan oran ile aynı olduğu görülmektedir. Türkiye'nin yarısı kadar kurumlar vergisi uygulayan İrlanda ise şirket kârlarından en az vergi alınan ülkedir.

Gelir vergisi oranlarında Türkiye'de kişi başına GSYİH'nin %28'i vergi olarak ödenmektedir. Ayrıca Türkiye, 49 ülke arasında gelir vergisi oranları sıralamasında 40'incidir.

Türkiye'nin dolaylı vergiler yükü de OECD ve AB (Avrupa Birliği) ülkelerine göre nispeten yüksektir. İşverenin zorunlu sosyal sigorta payına katkısının kişi başı GSYİH açısından Türkiye, 49 ülke arasında 33'üncüdür (Eyüpoğlu, 2008:70).

Türkiye, çalışma yasaları, şirketlere yönelik mevzuatlarda yaşanan sorunlar ve bürokratik engeller sebebiyle girişimcilik faaliyetinde bulunma ve işleri yürütme açısından kötü bir performansla sahiptir. İş ve yatırım yapmaya uygunluğu ölçen birçok istatistik çalışmasında Türkiye'nin performansı oldukça kötü çıkmaktadır. Örnek olarak, Ekonomist dergisinin, 1996–2000 döneminde 60 ülke arasında yapılan iş ve yatırım yapmaya uygunluk değerlendirmesi endeksinde, Türkiye 60 ülke arasında 42. sırada yer almıştır. Benzer bir çalışma yapan Birleşmiş Milletler Ticaret ve Gelişme İşbirliği kurumunun endeksinde 1988–90 döneminde 112 ülke arasında 71. sırada olan Türkiye, 1998-2000 döneminde 137 ülke arasında 122. olmuştur. Bu endeksin ilk altı ülkesi sırasıyla şunlardır: Belçika, Lüksemburg, Hong Kong, İrlanda, İsveç ve Hollanda.

Dünyadaki ve Türkiye'deki girişimciler istatistiksel olarak şu şekilde belirtilebilir (Unice Comments on Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003:37-42.):

Uluslar arası girişimcilik endeksinde kullanılan 100 yetişkin içinde şirket kuran insanların sayısına bakıldığında Türkiye 29 ülkeden daha az sayıda girişimciye sahiptir. Türkiye'de her 100 yetişkin içinde şirket kuran sayısı 4,6 iken bu sayı Meksika'da 18,7, İrlanda'da 12 ve ABD'de 11,7'dir.

Yeni kurulan şirket sayıları açısından da Türkiye kötü bir performans göstermektedir. OECD üye ülkelerinde yeni kurulan iş yerlerinin tüm işletmeler içinde oranı %11–17, kapanan iş yerlerinin oranı da %9-14

arasında değişmekteyken Türkiye'de ise yeni kurulan iş yeri oranı %3,5 ve kapanan iş yerleri oranı %0,9'dur. Görüldüğü üzere Türkiye'de iş yeri devir hızı oldukça yavaştır.

Türkiye nüfusunun çoğunluğunu oluşturan ve önemli bir girişimci potansiyeli olan kadınlar ve gençler girişimci olarak değerlendirilmemektedir. Tüm işverenler arasında kadınların oranı incelendiğinde %3,3 gibi küçük bir sayı çıkmaktadır. Türkiye'deki 30 yaşın altında bulunan gençlerin %64'ünün ise işsizlik yaşadığı görülmektedir. Türkiye genelinden şehirlerin girişimcilik performansı incelendiğinde girişimcilik performansı en gelişkin olan illerin sadece İstanbul ve Kocaeli olduğu görülmektedir.

Erkek ve kadın girişimci oranlarına bakıldığında kendi hesabına çalışan kadınlar toplam kendi hesabına çalışanların %10'u civarındadır. Tüm işverenler içinde kadınların oranı ise %3,3 gibi çok düşük bir oran olarak ortaya çıkmaktadır. Girişimciyi sadece işveren olarak tanımlayan uluslar arası bir çalışmada bulunan 29 ülke sonuçlarına göre ise erkek girişimcilerin kadın girişimcilerin iki katı olduğu saptanmıştır. Bu tanıma göre Türkiye'de erkek girişimcilerin, kadın girişimcilerin 30 katı olduğu görülmektedir.

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 zenginlik olarak yansımaktadır.

#### **1.4. TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİK ve ÖNÜNDEKİ ENGELLER**

Yeni ekonomi insana yapılan yatırımın getirisinin, fiziki sermaye yatırımlarından daha yüksek olduğu bir döneme girildiğini göstermektedir (Pohjola, 2002:29). 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 olan Türkiye'nin de güçlü bir ülke olabilmesinin yolu teknolojiye dayalı yatırım yapan girişimcilere sahip olmaktan ve girişimcilerine destek olmaktan geçmektedir. (www.kobifinans.com.tr). 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 hâlâ yatırım hacmi zayıf bir ülkedir.

Yatırım artışıyla övünen Türkiye son birkaç yılda kişi başına yatırımda 60 ülke arasında en gerilerde, 52. sırada yer alabildi. Milli gelirden yatırımlara ayrılan pay açısından da dünya sıralamasının en sonunda bulunmaktadır (www.tisk.org.tr).

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

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 uluslar arasılaşma sürecine adım atabilir hem de rasyonel bir yatırım olması kaydı ile şirketinin cirosunda gözle görülebilir bir artış sağlayabilir. Türkiye'nin 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 (www.insankaynaklari.com).

Avrupa ülkelerinde girişimcilik dersi uzun yıllardır ders olarak okutulurken Türkiye programlarına yeni yeni girmeye başlamıştır (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2003:30).

Özellikle Türkiye'de bölgeler arası gelişmişlik farklılığı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Büyük şehirlerde ve özellikle Türkiye'nin batısında kümelenmiş olan sanayi toplulukları refahın tüm topluma yayılmasında yeterli işlevi görememektedir. Türkiye'nin doğu kısmında kalan ve gelişmemiş illerdeki en önemli sorun işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de istihdamın büyük bir kısmının KOBİ'ler tarafından karşılandığı düşünülürse girişimciliğin önemi hem istihdam hem de üretim açısından dikatimizi çekmektedir. Girişimciliğin ekonomik gelişmede önemli bir faktör olduğu birçok araştırmada vurgulanan bir husustur. Girişimcilik, işletmeciliğin ve toplumun

yapısında bir değişimi başlatır ve geliştirir. Bu değişim büyümeyi ve ttm artırmaktadır. Bu değişim ve gelişmeyi kolaylaştıran anahtar yenilikçiliktir. Yenilikçilik; hem pazar için yeni mal ve hizmetlerin geliştirilmesini sağlamakta, hem de kurulacak yeni işletmelere yatırım ilgisini tetiklemektedir (www.kho.edu.tr).

Türkiye’de kadınların ekonomik yaşamda ilerleyememesinin başlıca nedenleri incelendiğinde aile içinde cinsiyeti nedeniyle yüklendiği sorumluluklar, baskılar, eğitim düzeylerinin düşük, becerilerinin farklı alanlara yoğunlaşmış olması gibi unsurların n plâna çıktığı görülmektedir. Kadın girişimcilik açısından bir değerlendirme yapıldığında aşağıdaki engellerle karşı karşıya kalındığı tespit edilmiştir:

- Bu konuda örnek alınabilecek kadın girişimci modellerinin veya öncülerin çok az olması,
- Finansman sağlamada erkek girişimcilere göre daha büyük zorluklarla karşılaşılması,
- İşletme mülkiyeti açısından, geleneksel miras uygulamalarının sonucunda işletme ve yönetim rollerinin erkeklerin üzerinde olması.

Girişimciliğin önünde var olan söz konusu engeller bölgesel, (doğu/batı) kentsel ve kırsal özellikler göz önüne alındığında daha da yoğunlaşmaktadır. Bu durum, girişimcilik potansiyeli taşıyan kadın işgücünün ülke coğrafyasına homojen dağılmadığı anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’deki kadın girişimcileri cesaretlendirecek politika ve teşviklerin bölgesel ve yerel özellikleri/gerçekleri yansıtabilecek kapsamda olması gerekmektedir.

Türkiye’de yasal düzenlemeler bakımından kadın erkek eşitliği sağlanmıştır. Ancak uygulamada kadınlar erkeklere kıyasla hâlâ dezavantajlı konumdadır ve kadınlar açısından birçok alanda ayrımcılık mevcuttur. İşe alma aşamasından başlayarak ücretlendirmede, işte yükseltmede ve işten çıkartmada farklı uygulamalar yapılmaktadır (Kardam, Toksöz, 2004:24-26). Her ne kadar 4857 sayılı İş Yasasının 5. maddesi, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” dese de, bu madde işe alım sürecini kapsamadığından, kamu veya özel sektör işverenleri işe eleman alımında işin objektif gereklerinden bağımsız olarak cinsiyet tercihi belirttikleri ilanlar yayımlayabilmektedir. Başbakanlığın 22.1.2004 tarihli 2004/7 sayılı “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu genelgesi kamuda işe eleman alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet tercihi belirtilemeyeceğini ifade etmektedir. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün 11/04/2006 tarihinde ve 26136 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler ile Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usl ve Esaslar Hakkında Tebliği”nde kamu iş yerleri tarafından alınan taleplerde



ayrımcılık yapılmaması amacıyla, “İşgücü taleplerinde cinsiyet ayrımına yer verilmemesi” hükmü yer almıştır. Bu tebliğ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün tüm taşra teşkilatına gönderilmiştir. Ancak kamu kurumlarının eleman tercihinde cinsiyet belirtme uygulamaları son bulmamıştır. (2004 yılında KPSS ek yerleştirme tercih kılavuzunda Maden Tetkik ve Araştırma Genel Müdürlüğü’ne alınacak 80 mühendislik kadrosunun 75’i için erkek olma şartı getirilip, sadece 5 jeoloji mühendisi kadrosu için kadın olma koşulu konunca TMMOB’nin başlattığı hukuki süreç TMMOB lehine sonuçlanmış ancak ilgili kurum mahkeme kararı doğrultusunda işlem yapmamıştır (www.kadınmuhendisler.org). Bunun bir diğer örneği Devlet Bakanı Nimet Çubukçu’nun, 29.1.2007’de “erkek evrak memuru ve teknisyen alınacaktır” ilanı veren Merkez Bankası İdare Merkezi ile Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü’ne bir yazı göndererek, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını istemesidir (www.ucansupurge.org). Ayrıca mülakat benzeri subjektif kriterlerin etkili olduğu işe alım süreçlerinde bu uygulamalar üstü örtük biçimde devam etmekte, önlemek mümkün olamamaktadır. Özel sektörde de işverenler açısından belirleyici faktör maliyet olduğundan, kadınların hamile kalması, çocuk doğurması ve izne ayrılmasını ek maliyet yaratan unsurlar olarak gördüklerinden işe eleman alımında erkekleri tercih etmektedirler (TİSK, 2006:106). Oysa kadınların çocuk doğurması bir toplumun varlığını sürdürmesi ve gelişmesi açısından zarurettir. Dolayısıyla kadınların iş yaşamında bundan ötürü mağdur olmamaları için ortaya çıkan yükü tüm topluma paylaştıran kamusal politikalar gereklidir. Bu politikalar ayrımcılığın yasaklanması yönünde olabileceği gibi, işverenlerin kadın istihdamını teşviki yönünde olabilir.

Türkiye’de İş Yasası’nda ayrımcılık yasaklanmış olmasına rağmen doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanmamış olması ayrımcılığa uğrayanlar açısından hak arama sürecini zorlaştırmaktadır. İstihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılmış olması işgücü piyasasının ayrılmış yapısının da bir göstergesidir. Buna göre kadınların tahmin edilebileceği gibi en fazla tarım, hayvancılık vb. işlerde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada gelen nitelik gerektirmeyen işler imalat sanayinde ve hizmetlerdeki niteliksiz işleri kapsamaktadır. Kadınlar açısından dikkat çekici olan profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerdeki oranlarının erkeklerinkinden yüksekliği, buna karşılık üst yöneticilik konumundaki oranlarının düşüklüğüdür. Erkekler açısından tarımsal meslekler ile sanatkârlık oransal olarak başa baş gitmekte, diğer meslek grupları ise birbirine yakın oranlarda bulunmaktadır.

Girişimciliğin önündeki engeller şu şekilde açıklanabilir:

#### **1.4.1. Devlet Politikaları ve Bürokratik Zorluklar**

Devletin cari açığı, iç borcu ve harcamaları, yüksek vergi uygulamaları ve ekonomiye aşırı müdahalesi girişimcileri temkinli davranmaya zorlamaktadır. TÜSİAD'ın (Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği) yapmış olduğu bir araştırmaya göre daha önce şirket kurmuş ve başarısızlığa uğramış girişimcilerin başarısızlıklarının ve 5 yıllık dönemde yatırım yapmayı düşünmeyenlerin yatırım yapmama sebeplerinin başında devlet politikaları gelmektedir. Devlet politikalarındaki belirsizliğin ekonomiye ve piyasalara yansması da girişimciliği olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan devlet kurumlarının her aşamasında özellikle gümrüklerde ve belediyelerde görülen bürokratik engeller de girişimci adına kısıtlayıcı bir sorun olarak görülmektedir. Bu sorunun aşılması için yapılması gereken çok şey olmasına rağmen öncelikle mevzuatın detaylandırılması ve devlet adına çalışanların mantalitesini değiştirip girişimciliğin önemini kavramaları gerekmektedir.

Bir toplumda girişimcilerin ortaya çıkmasında ülkenin ekonomik koşulları, pazar mekanizmaları, devlet politikaları etkili rol oynamaktadır. Türkiye'de şirketlere yönelik mevzuatlar ve bürokratik engeller nedeniyle iş ve yatırım yapma açısından uygun bir ortam oldukça zor oluşmaktadır. Bu durumun farkında olan kuruluşlar yürürlükteki mevzuatı basitleştirip, vergi sistemini düzenlenmesini talep etmektedirler. Bürokratik sorunların aşılabilmesi için devletin, girişimcinin önünü açacak tedbirleri hayata geçirmesi gerekmektedir.

#### **1.4.2. Finansal Kaynak / Sermaye Yetersizliği**

Girişimcilerin en önemli problemlerinden bir diğeri de finansal kaynak veya sermaye yetersizliğidir. Birçok girişimci faaliyetlerini yürütecek finansal kaynak bulamamaktadır. Bunun bir nedeni sermaye piyasasının yetersizlikleri diğeri bir nedeni de girişimcilerin finans ve kaynak sağlama hakkında bilgi eksikliklerinin olmasıdır. Finansman kaynakları konularında yeterince bilgilendirilmeyen girişimciler kredi olanaklarından uzak durma eğilimi göstermektedirler. KOBİ'lerin bankalardan aldıkları kredi oranının düşüklüğü finansal desteğin yeterli olmadığını kanıtlar niteliktedir. Kredi kullanımını etkileyen bir başka neden de bankaların projelere göre değil, teminata göre kredi vermeleridir (Eyüboğlu, 2003:56). Bankaların bu anlayışı bırakmaları sadece onlar adına değil Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler adına da faydalı olacaktır.

### 1.4.3. İşletmenin Yönetilmesinde Yetersizlik

Karşılaşılan sorunların bir diğeri de yönetim konusunda yaşanan eksikliklerdir. Girişimciler, genellikle teknik yönlere vâkıf olarak, üretim konusunda bilgi ve deneyime sahip olmaya çalışırlar. Ancak bazı işletme işlevlerinin yönetimi konusunda eksiklikleri söz konusudur. Bu da girişimcilerin, işletmenin teknik kısmına ağırlık verip sosyal alanları gözardı etmelerinden kaynaklanmaktadır. Girişimcilerin işe her alanda hâkim olmadan, hazırlanmadan başlamaları da bir diğeri sorundur. Bu konuyu daha detaylı görmek adına işletmeyi fonksiyonlarına ayırarak OSİAD (Ostim Sanayici ve İş Adamları Derneği) adına yapılmış olan “Küçük Ölçekli İmalat Sanayisinde Girişimcilik Eğitimi: OSTİM Örneği” başlıklı araştırma (Çilingir, 2005:40-44) sonuçlarına göre, araştırmaya katılan girişimcilerin;

- % 47’sinin finans yönetimi ve personel sağlama konularında,
- % 42’sinin pazarlama konusunda,
- % 8’inin üretime yönelik konularda,
- % 7’sinin personele ilişkin konularda,
- % 4’ünün kalite konusunda,
- % 3’ünün muhasebeye ilişkin konularda sorun yaşadığı tespit edilmiştir.

Bunların yanı sıra, ele alınan bu sorunlar dışında, eğitim eksiklikleri, güven eksikliği gibi kişisel nedenler, risk alamama, hedef kitleye hitap edememe, pazar bulma ve hatta yurt dışına açılma konusunda bazı özel kalite standartlarını yakalayamama gibi konularda yaşanan sıkıntıların girişimci için sorun teşkil ettiği görülmektedir.

### 1.4.4. Bilgi Eksikliği

Girişimciliğin ilk şartı teknik bilgi sahibi olmak değildir ancak bu kriter de göz ardı edilmemelidir. Yaptığı işin inceliklerini bilmeyen bir kişi, o mal veya hizmeti pazarlayamaz, geliştiremez dolayısıyla da kurulan işletmeden de uzun ömürlü ve kazançlı olması beklenemez. Bilgi eksikliği özellikle de kadın girişimciliğinin önünde büyük bir engeldir. Türkiye’de kadınlar eğitim eksikliği ve finansman sorunları yüzünden girişimci olamamaktadır. Türkiye’de okullaşma oranına bakıldığında kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Veriler göstermektedir ki kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılımları da artmaktadır. Yüksek öğrenim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı ise % 70’dir (www.die.gov.tr).

### 1.4.5. Özgüven Eksikliği

Girişimcilik öncelikle insana bağımlı olan bir kavramdır. Tüm şartlar yerine geldiğinde bile kişi kararlı ve ne istediğini bilen bir tutumda

değilse yeni bir iş kurmak için gerekli en önemli kaynak yetersiz demektir. Bu özgüven eksikliği genellikle toplumdaki yanlış yargılardan ileri gelmektedir. Yeni bir iş fikri oluşturmaya başladığında rakiplerden veya tecrübesizlikten korkmak, meydana gelen olumsuzluklardan yılmak bireyin baştan kaybetmesine neden olur (www.dpt.gov.tr).

#### **1.4.6. Girişimcinin Teşviki ve Desteklenmesi**

Girişimciliğin teşviki konusu girişimciliğin öneminden de anlaşılabilceği üzere toplum refahını arttırmada ve ekonomiye katkıda bulunmada göz ardı edilemeyecek bir unsurdur. Bugün girişimciye yapılacak herhangi bir destek, girişimciliğe kazandırılacak küçük bir ivme, yarınlar için büyük bir iyilik olacaktır. Avrupa Birliği ülkeleri ve gelişmiş ülkeler incelendiği vakit bu konuda birçok çalışmanın çok önceden başlatıldığı ve günümüzde hâlâ birçok çalışmanın sürdürüldüğü görülmektedir. AB ülkelerinde girişimciliğe yönelik birçok program uygulanmaktadır. Bu programların bazıları küçük firmalara, bazıları yüksek teknoloji firmalarına yönelik olurken, bazen de bu programlar sadece belli bir segmenti içererek kadın girişimcilere veya gençlere yönelik olmaktadır (OECD, 2002:58).

Sadece finansman konusunda teşvikleri içeren veya sadece yeniliklere yönelik programlar da bulunmaktadır. Bu programlar arasında özellikle kendi işini kurmaya yönelik olanlar maliyet açısından olumlu karşılanmaktadır. Gelir desteği yerine işini kurma desteği vermenin daha ucuz ve etkili olduğu gözlemlendiği için AB ülkeleri bu tür programlara son yıllarda ağırlık vermektedir (TÜSİAD, 2002:37-109).

Girişimciliğe yönelik teşvik programları sadece gelişmiş ülkelerde değil gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir. Bu ülkelerde birçok program uygulanmaya başlanmıştır. Teşvik programları daha çok eğitim, finansman ve yasal düzenlemeleri kapsamaktadır. Birleşmiş Milletler'in de gelişmekte olan ülkelerde uygulanacak girişimcilik politikalarına yönelik çalışmaları bulunmaktadır.

Girişimciliğe yönelik yapılabilecek teşvikler veya uygulamalar çok kapsamlı olabileceği gibi genelleme yapılarak dört başlık altında toplanabilmektedir.

Bunlar;

- Eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmesi
- Finansman sağlama konusunda bilgi verilmesi ve destekleme politikalarının uygulanması
- İhracatın desteklenerek dünya pazarında boy gösterecek girişimcilerin desteklenmesi
- Teknoloji kullanımına ve yeni teknolojilerin oluşturulmasına yönelik teşviklerin yayılandırılması ve uygulamaya konulması

Türkiye'nin ekonomik konjonktürü göz önüne alındığında girişimciliğin etkin bir konuma getirilmesi ve arttırılması için bazı kurum, kuruluş ve derneklerin çalışmalarını sürdürdüğü görülmektedir. Bunlardan başlıcaları;

- KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayileri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı),
- TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu),
- Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı,
- TİDEB (Teknoloji İzleme ve Değerlendirme Başkanlığı),
- TESK (Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu),
- KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü),

KOBİ'lere yönelik çeşitli geliştirme ve destekleme faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Ayrıca,

- Sanayi ve Ticaret Odalarında, Sanayi ve İş Adamları Dernek ve Organizasyonlarında, üniversitelerde kurulan girişimcilik kulüpleri ile birlikte girişimci merkezleri kurulmaktadır.
- Çeşitli sivil toplum örgütleri gerek sadece kadınlar gibi belli bir topluluğa gerekse diğer girişimcilere belli projelerle destek olmaktadır.

Bütün bunlarla beraber Türkiye'de girişimciliğin teşviki ve desteklenmesi için yapılması gerekenler bu kadarla sınırlı değildir. Yatırımı teşvik edici politikaların geliştirilmesi, yatırım alanında istisnalar getirilmesi, olabildiğince girişimcilere finansal destek sağlanması, bunun yanı sıra eğitim ve motivasyon desteği sağlanması Türkiye'deki girişimci sayısını arttırmakla beraber ülke ekonomisinin de gelişmesine yardımcı olacaktır.

## **1.5. GİRİŞİMCİLİKTE CİNSİYET FAKTÖRÜ**

Cinsiyet rolü sosyalizasyonu doğumumuzdan ölümümüze kadar sürmektedir. Cinsiyet rolleri tanım olarak toplumdan topluma tarih içinde değişse de hiç değişmeyen yönü, cinsiyet temelindeki kadının erkeğe göre ikincil önemde olduğu anlayışıdır.

Geleneksel olarak belirlenmiş cinsiyet rollerinin benimsenmesi, kadınların erkeklere bağımlılıklarının ölçüsünü ifade etmektedir. Bazı kadınlar bu durumdan rahatsızlık duyarken bazıları da bu durumu normal ve doğal bir durum olarak görmektedir. Böylece bağımlılıkları nedeniyle pek çok kadının sosyal konumu erkekler tarafından belirlenmektedir (Goffee, Scase, 1992:104).

Colwill'e göre, cinsiyet rolü stereotiplerinden, cinsiyet ön yargısı ve cinsiyet ayrımcılığı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Cinsiyet rolü stereotipi kadın ve erkeğe ilişkin bir inançtır. Bu stereotipi yaratan kadının besleyici, duygusal, nazik; erkeğin ise saldırgan, maceraperest ve fiziki açıdan güçlü olduğuna inanılmaktadır. Stereotiplerin bir özelliği de kolaylıkla tutumlara dönüşebilmeleridir.

Cinsiyet rolü stereotipi cinsiyet ön yargıcılığına yol açmaktadır yani kadın ve erkeğin cinsiyetlerinin sonucu olarak farklı düşünüp davrandıkları yargısına varmaktadır. Ön yargılar stereotiplerden daha tehlikelidir, olgular karşısında direnme gücüne sahiptir. Bu nedenle cinsiyet ön yargıları kolaylıkla cinsiyet ayrımcılığına yol açabilmektedir.

Kadın incelemeleri genelde kadını iki ayrı düzlemde ele almak durumundadır. Her ne kadar bu iki düzlem aktüalitede iç içe geçmiş gibi görünse de aslında düzlemin kadına yükledikleri özelliklerden bir diğerinin ayırt edilmesi metodolojik bir gerekliliktir.

Cinsiyet rolleri, kadının grup düzleminde kavramsallaştırılması süreci içinde ortaya çıkmaktadır. Kadını biyolojik bir kategori kılan karakteristiğinin sosyal olarak tanımlanmasının kaynağı, toplum yaşamının grup düzleminde kaynaklanmaktadır. Yani kadının biyolojik karakteristiğine sosyal olarak tanımlanmış atıflarda bulunulması, grup düzleminde ortaya çıkmaktadır. Kadının sosyal bir kategori olarak tanımlanabilmesi ise ancak ve ancak toplum içinde kadından beklenen rollerin, kadının oynadığı rollerine atfedilen statülerin kendi aralarında sık dokulu, dar bir alanda yoğunlaşmış, örüntüleşmiş ve adeta evrensel olarak yaygın bir görünüm arz etmesinin sonunda mümkün olabilmiştir (Çelebi, 1997:79).

Kadının toplumsal yapıda işgal ettiği pozisyonlar ile bu pozisyonlardaki rolleri ve bu rollerin nasıl oynanması gerektiğine ilişkin tanımlar, beklentiler ve davranış örüntüleri sosyal grup düzleminde belirlenmekte, gerçekleştirilmekte ve bir adım sonra da bu belirlenmişlik ile kadın sosyal bir kategori olarak kavramsallaştırılmaktadır. Kadının sosyal grup düzlemindeki pozisyon, rol ve davranış örüntülerinin her ne kadar ilk bakışta kadının biyolojik karakteristiğine bağlı olarak tanımlanmaları gerektiği doğru gibi gözükse de, bunun yanılgılı bir değerlendirme olduğu farklı dönem ve toplumlardaki kadının pozisyonuna ilişkin incelemelerle ortaya çıkmıştır.

Kadının biyolojik karakteristiği tarihin belirli bir döneminden sonra ve yaşanan toplumun bazı özelliklerine dayalı olarak kadının grup düzlemindeki pozisyon ve rolünün temellendirilmesinde bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Burada kullanılan biyolojik karakteristik, sosyal olarak tanımlanmış bir karakteristiktir yani toplumsal cinsiyettir

(gender). Bu ayırım göz önüne alınmadığı takdirde kadının rollerinin değişebilirlik sınırlarının daraltılmasına katkıda bulunulmuş olacaktır.

Kadının rolleri aslında sosyal cinsiyet temelinde tanımlanmış olmasına rağmen biyolojik cinsiyet esasında tanımlanmış gibi muameleye tabi tutulmaktadır. Bu anlayış kadının erkekten farklı olduğu, ayrı roller oynaması, erkekten ayrı bir dünyada yaşaması gerektiği şeklindeki yargıların gelişmesine kaynaklık etmiştir. Sonuç; kadının eve çekilmesi, evin, kadının kendini gerçekleştireceği tek mekân olarak görülmesi, erkeğin ise ev dışı alanlara çıkması, kendini ev dışında gerçekleştirilmesidir.

Cinsiyetin sosyal değil, sadece biyolojik bir karakteristik olduğu anlayışı öylesine yerleşmiştir ki kadını değil ev dışında erkeklerin oynadığı rolleri oynayabileceği, ev içinde dahi erkeğin rollerinden farklı roller üstlenmesi beklentisi toplum içinde geniş bir yayılma gösterir olmuştur.

Cinsiyet rolleri, ev içinde kadın ve erkek arasında oynayacakları roller açısından bir farklılık olduğu anlayışından kaynaklanmalıdır. Cinsiyet rolleri başlangıçta toplum tarafından tanımlanmış ve beklenen roller olarak kavramsallaştırılmış ise de bu roller sosyalizasyon süreci içinde kadınlara küçük yaşlardan itibaren aktarıldığı için kadınlar tarafından da içselleştirilmiş ve benimsenerek oynanır olmuştur. Sosyal olan bu roller kadınlar tarafından vazgeçemeyeceklerini sandıkları yerleşik tutumlar şeklinde benimsenir olmuştur. Tutumlar geçmiş yaşantılarımızın birikimi olup grup, kişi, obje veya konuyla ilgili süreklilik arz eden duygu, inanç ve davranış eğilimlerimizin bütünüdür (Çelebi, 1997:80).

### **1.5.1. Kadın Girişimci ile Erkek Girişimci Arasındaki Farklar**

Kadın girişimcileri erkek girişimcilerden ayıran özelliklere bakıldığında, özellikle tarafların toplumda üstlendikleri roller, gelenek ve görenekler veya insan hayatının çeşitli evrelerindeki ihtiyaçlarının değişmesi gibi faktörlerin ön plâna çıktığı söylenebilir. Önemli bir diğer ayırım ise erkek girişimcilerin ekonomik beklentilerinin, kadın girişimcilerin ise kişisel beklentilerinin ön plânda olduğu, buna bağlı olarak da, kadın girişimcilerin erkeklere nazaran daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duydukları belirlenmiştir (Kutunis, 2003:92). Diğer taraftan girişimci kadınların firmaların kuruluş aşamalarında veya kendilerinin işe başladıkları dönemlerde iş ile ilgili beklentilerini düşük seviyede tuttukları ve bu yolla da hayal kırıklığına uğramadıkları gibi tatmin hissine bile ulaşabildikleri belirlenmiştir (Kutunis, Alparlan, 2006:139-153). Kadın girişimcilerin erkek girişimcilere nazaran girişimci olabilecekleri potansiyelinin 35-45 yaş olduğu ve bu oranın erkek girişimcilerde daha erken başlayıp 25-35 yaş arasında değiştiği ifade edilmiştir (Yetim, 2008:56). Birleşmiş Milletler Global Girişimciliği İzleme Programı kapsamında, 2008 yılında yapılan bir araştırmada ise erkek ve kadınların her ikisi için girişimcilik faaliyetlerinin en yoğun

yaşadığı yaş grubunun 25-34 yaş olduğu, bunu 35-44 ve 19-24 yaş grubu izlediği belirlenmiştir. 55 yaş ve üzerinin ise girişimcilik düzeyinin en düşük gerçekleştiği yaş grubu olduğu belirlenmiştir (Minniti, Arenius, 2008:109). Aynı araştırma bulgularında, erkeklerin yeni bir işe başlamada kadınlara göre %50 daha şanslı olduğu belirlenmiştir. Benzer örnek gelişen firmalar, yeni firmalar ve fırsatçı girişimcilik oranlarında da oldukça yaygındır.

Buna göre gelişen firmalar, yeni bir işin yaratılmasında kaynaklara sahip olan kişileri tanımlar fakat bunlar üç aydan daha fazla ücret ödeyemeyenlerdir. Yeni firmalar 42 aydan daha az sahip-yönetici olarak aktif olan kişileri tanımlar fakat bunlar üç aydan daha fazla ücret ödeyebilmektedirler. Son olarak fırsatçı girişimcilik, birkaç arzulan kariyer seçeneğinden biri olarak kendi işini kurmayı seçen kişileri içermektedir. Bu verilere göre, erkeklerin %9.3'ü fırsatçı girişimci olurken, kadınların ise yalnızca %4.9'unun bu kariyer yolunu seçtiği bulgulanmıştır. Erkeklerin kadınlara olan bu oranı girişimciliğin keskin bir şekilde değiştiğini göstermektedir. Yine erkek girişimcilerin ilk işlerini genellikle imalât ve inşaat sektörlerinde kurmalarına karşın, kadın girişimcilerin hizmet sektörü, eğitim, danışmanlık, halkla ilişkiler, sağlık alanlarında kurdukları belirtilmiştir (Delmar, 2007:104-107). Kadınların cinsiyet rolleri esas alınarak, kadına özgü ve erkeğe özgü olarak tanımlanabilecek işler konusunda da ayrılaşmalar bulunduğu dile getirilmektedir (Yetim, 2008:67). Buna göre sektöre giriş kolaylığı ve daha az sermaye ve donanım gerektirmesi gibi nedenlerle, girişimci kadınların genellikle gıda, hazır giyim, turizm, sigortacılık, sağlık ve temizlik sektörlerinde yoğunlaştıkları söylenebilir (Nayır, Zamantılı, 2008:631-650). Ayrıca bu sektörlerde yürütülen faaliyetlerin, kadına iş ve aile yaşamını dengeleme olanağı sunabildiği de ifade edilebilir (Schindehutte, Morris, Lord, Brennan, 2007:94-107). Buna göre imalât sektöründe kadın girişimci oranının oldukça sınırlı kaldığı ve bu sektörde faaliyet gösteren kadınların genellikle erkek ortaklarla birlikte çalıştıkları belirlenmiştir.

Hisrich, yapılan birçok çalışmada kadın ve erkek girişimciler arasındaki benzer ve farklı noktaların araştırıldığını söylemektedir. Kadın ve erkek girişimciler arasında birçok benzer nokta bulunmasına karşın dikkate değer farklılıklar da göze çarpmaktadır. Öncelikle işe başlama nedenlerinin kadınlar için daha farklı olduğu görülmektedir. Erkekler daha çok kendi geleceklerini kontrolleri altında tutma güdüsüyle hareket ederken (bu güdü çoğunlukla patronlarıyla anlaşamadıkları için ortaya çıkmaktadır veya kendilerinin birisini daha iyi yönetebileceklerine dair inançları nedeniyle ortaya çıkmaktadır) kadınlar özgür olma, başarıya güduları ve daha çok da yetenekli olmalarına rağmen ilerleme ve daha üst yönetim kadrolarına getirilmemeleri sonucu iş hayatında yaşadıkları hayal kırıklıkları neticesinde girişimci olmaktadır (Hisrich, 1998, s.9).



İşe başlarken ki finans kaynakları da kadın ve erkek girişimcilerin farklılık gösterdiği bir alandır. İşe başlama sermayesi olarak, erkek girişimciler kendi birikimleri yanında yatırımcı ve banka kredileri avantajlarını kullanırken, kadınlar daha çok kendi kişisel kaynakları, eş ve arkadaşlarının birikimlerinden yararlanmaktadır.

Mesleki açıdan da kadın ve erkek girişimciler arasında farklar bulunmaktadır, özellikle erkekler iş konusunda daha yetenekli oldukları inancını taşımaktadırlar. Erkekler çoğunlukla imalât, finans ve teknik alanlarda tecrübe sahibiyken, kadınlar buna karşılık yönetimle ilgili konularda tecrübe sahibidir. Ancak bu durum, servis sektöründeki alanlarda örneğin; eğitim ve perakende satış gibi orta düzey yöneticilikle sınırlı kalmaktadır (Arıkan, 2002:78).

Kadınlar hâlâ kendi toplumlarındaki ekonomik yapılar üzerinde etkin değildir. Mali ve ticari vergilendirme politikalarının düzenlenmesinde hemen hemen hiç yer almamaktadır (Kümbetoğlu, 1999:27-47).

Kişilik olarak, her iki girişimcide de benzerlikler vardır. Her ikisi de enerjik, hedefe odaklı ve bağımsız olma eğilimi taşımaktadır. Erkekler kendilerine daha güvenli, daha az esnek ve kadınlara göre daha az toleransa sahiptir. Bunun sonucu olarak işletmelerde farklı yönetim sistemleri ortaya çıkmaktadır.

Smith tarafından San Francisco’da 76 kadın girişimci üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre kadınlar daha iyimser ve şartlara daha iyi uyum sağlayan bir karaktere sahiptir.

Kadın ve erkek girişimcilerin demografik özellikleri benzer niteliktedir. Örneğin, her iki grup da ailelerinin ilk çocuklarıdır ve yüksek öğrenim sahibidirler. Ancak bunların yanı sıra, ilk işlerini kuran kadın girişimciler erkeklere göre biraz daha yaşlıdır (35-45’e karşı 25-35). Her iki grup da yüksek öğrenim mezunu olmalarına karşı kadınlar daha çok edebiyatla ilgili alanlardan mezunken, erkekler daha çok işletme ve mühendislik mezunudur (Arıkan, 2002:80).

Batıda yapılan ve girişimcileri konu edinen araştırmaların çoğu erkek girişimcileri odak noktası yapmıştır. Genellikle aralarında benzerlikler olmasına rağmen kadın girişimciler farklı güdülere, iş hüneri düzeyine ve mesleki geçmişe sahip olmaktadır.

Kadın ve erkek girişimciler arasındaki ortak yönler ise en çok işe başlamada etkili olan motiflerde ortaya çıkmaktadır. Bunlar bir iş kurma fikri, bağımsız olma isteği, yeteneğini kullanma isteği, ekonomik zorunluluk ve patron olma arzusu gibi sebeplerdir.

Fırsatçı (oportünist) kadın girişimci teknik olmayan, eğitim görmüş, teknik dışı iş tecrübesine sahip, yüksek düzeyde sosyal ilgileri olan, etkili bir iletişim yeteneğine sahip, uzun plânlama ufukları çizebilen bir tiptir.

Zanaat donanımlı (crafts-oriented) erkek girişimciler ise formal, teknik eğitim görmüş, teknik iş deneyimine ve daha yakın zamana bakabilen bir ufuk çizgisine sahip, genişleme veya büyüme için somut plânları olmayan tiplerdir.

Bu verilere dayanarak araştırmacılar kadın girişimcilerin erkeklere göre ekonomik ve sosyal değişmeye daha fazla uyum sağlayabileceklerini, daha strateji donanımlı olduklarını ve tüm bunların iş yerinin geliştirilmesinde kendilerine özgü faktörler olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Kadın ve erkek girişimciler arasındaki fark konusunda literatürde iki ayrı görüş hakimdir.

**Tablo 4: Hisrich'e Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması**

| <b>Karakteristikler</b> | <b>Erkek Girişimciler</b>  | <b>Kadın Girişimciler</b>   |
|-------------------------|--|---|
| <b>Güdülenme</b>        | Başarı-bir şeyler yapmaya duyulan istek<br>Kişisel bağımsızlık-işletmedeki rolüne bağlı statüyle ilgili benlik imajını önemsizliği<br>Kontrolü elinde tutma isteğinden kaynaklanan iş tatmini. | Başarı-hedefin elde edilmesi<br>Bağımsızlık-tek başına yapma, önceki işe duyulan engellenme duygusundan kaynaklanan iş tatmini. |
| <b>Hareket Noktası</b>  | Mevcut işten tatminsizlik<br>Üniversitede iken veya eski işinde iken bu yeni işle az da olsa ilgilenmiş olma<br>İşten çıkarılma, iş bırakma<br>Kazanma fırsatı.                                | İşte engellenme duygusu<br>Alandaki fırsatı görme ve fırsatla ilgilenme<br>Kişisel koşullarda değişme.                          |
| <b>Fon Kaynakları</b>   | Kişisel birikimler<br>Banka-yatırımcılar<br>Arkadaş veya aileden borç.   | Kişisel birikimler<br>Kişisel borçlar.  |
| <b>Mesleki Geçmiş</b>   | Ücretli iş deneyimi<br>Tanınmış bir uzman veya   | İş alanında orta düzey yöneticilik<br>Hizmet sektöründe   |

|                            |  |   |
|----------------------------|--|---|
|                            | alanda üst düzey başarı kazanma<br>Çeşitli iş alanlarında deneyim.   | çalışma.  |
| <b>Kişilik Özellikleri</b> | İkna edici<br>Hedef donanımlı<br>Yenilikçi ve idealist<br>Üst düzey kendine güven<br>Meraklı ve enerjik<br>Kendi patronu olma isteği.            | Esnek ve hoşgörülü<br>Hedef donanımlı<br>Yaratıcı ve gerçekçi<br>Orta düzey kendine güven<br>Meraklı ve enerjik<br>Sosyal ve ekonomik çevre ile mücadele etme yeteneği. |
| <b>Özgeçmiş</b>            | 25-35 yaşları arası iş kurma<br>Babanın da iş sahibi olması<br>Üniversite eğitimi işletme veya teknik alanda, genellikle mühendislik, ilk çocuk. | 35-45 yaşları arasında iş kurma<br>Babanın da iş sahibi olması<br>Üniversite eğitimi, liberal sanatlar, ilk çocuk.  |
| <b>Destek Grupları</b>     | Arkadaşlar, profesyonel yakınlar (avukat, muhasebeci)<br>İş dünyasından arkadaşlar<br>Eş.  | Yakın arkadaşlar<br>Aile<br>Profesyonel meslekteki kadın grupları<br>Ticaret kuruluşları.   |
| <b>İlk İş Tipi</b>         | İmalat veya inşaat<br>Ortalama net gelir 7.100 dolar/yılda   | Hizmet sektörü, eğitim, danışmanlık, halkla ilişkiler<br>Ortalama net gelir 2.200 dolar/yılda.  |

**Kaynak:** Nilgün, Çelebi, “Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler” T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997, s., 88-92.

Bu tabloya göre girişimcilikte güdülenme faktörüne baktığımızda kadın girişimcilerin bir şeyleri ispatlama, erkek girişimcilerin ise bir şeye egemen olma isteği içinde olduğu gözlenmektedir. Kadın girişimciler iş hayatında karşılaştıkları engelleri aşma düşüncesi ile hareket ederken erkek girişimciler iş hayatında tatmin aramaktadır. Fon kaynakları genellikle aynıdır. Kişilik özelliklerine bakıldığında kadın girişimcilerin iş düzeyinde daha az hırslı oldukları, daha emin adımlarla ilerlemek istedikleri ve ekonomik koşullarla mücadele etmek istedikleri; erkek girişimcilerin daha hırslı oldukları ve tamamen kendi işinin patronu olmak istedikleri gözlenmektedir. Her iki girişimci kategorisi ilk çocuk olmasına rağmen kadınların iş hayatına atılmaları erkeklere göre ortalama

10 yıl daha geç olmaktadır. Bunun sebebi de kadınlara toplumda yüklenen farklı rollerini yerine getirme beklentisinden kaynaklanmaktadır. Destek grupları birbirine yakındır. İlk iş tipinde kadın girişimcilerin daha çok hizmet sektöründe yer alarak daha az risk almak istedikleri, erkek girişimcilerin ise üretim sektöründe yer alıp daha fazla risk aldıkları gözlenmektedir.

ABD’de 20 deneğe yapılan araştırmalara göre, kadınlar başarıma gereksinimi, bağımsızlık isteği, iş tatmini ve ekonomik zorluklar yüzünden çalışmakta, otokratik bir yönetim anlayışı benimsenmekte, iş kurarken kredi alma konusunda cinsiyet ayrımına uğradıklarından yakınmaktadırlar.

21 deneğe dayalı bir başka araştırmada ise kredi almadaki zorluk ve toplumun kadınların erkekler kadar ciddi iş yapamayacakları inancıyla mücadele en önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir.

Aynı yazarların 1982’de yaptıkları bir başka araştırmada ise iş kadınlarının ileri yaşta ve eğitilmiş, destekleyici eş ve babalara sahip oldukları ve ayrıca maliye, sigorta, imalât ve inşaat gibi geleneksel olmayan alanlarda çalışan iş kadınlarının toptan ve perakende satış gibi nispeten geleneksel olarak kadınsı iş alanlarında çalışanlardan daha farklı oldukları ve geleneksel alanlarda çalışanlardan dışsal mali kaynak bulmada daha çok zorlukla karşılaştıkları saptanmıştır.

20. yy. kadını ile yapılan başka bir araştırmada, kadınların risk sermayesi temininde ve işi yürütmede güçlüklerle karşılaştıkları, özellikle kayıt tutma, mali yönetim ve reklâmıcılıkta yeterince başarılı olamadıkları gözlenmiştir (Çelebi, 1997:88-96).

ABD’deki araştırmalar iş kadınlarının %90’ının hizmet, %7’sinin imalât, %3’ünün de finans sektöründe çalıştıklarını, ancak software üretimi ve bilgisayar hizmeti gibi ileri teknoloji alanlarında iş bulan kadınların da mevcut olduğunu göstermektedir. Geleneksel alanlar olarak seyahat acenteleri ve giysi stilistliği başta gelmektedir. En yaygın işler ise emlakçılık, sigortacılık gibi şahıs, toptancılık ve imalâtçı temsilciliğidir. Bu işlerin tercihinin altında, hizmet sektöründe kazanılan mesleki tecrübe ile kadınları erkek egemen alanlarda iş kurmaktan vazgeçirten arkadaş ve danışman tavsiyeleri yatmaktadır.

Eğitim açısından bakıldığında, babalarının ortalama üstü bir eğitime sahip oldukları, kendilerinin de üst düzey eğitilmiş erkeklerle evlendikleri gözlenmektedir. Kadınların çoğunluğu (%67) orta veya üst düzey sınıflarda doğup büyüdüğünü, %32’si babalarının da iş adamı olduğunu, annelerinin %28’inin yöneticilik pozisyonunda, %13’ünün ise iş kadını olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların çoğunluğu sosyal bilimlerde, %15’i iş idaresi, muhasebe gibi alanlarda, çok azı ise fen ve mühendislik alanlarında eğitim görmüştür, %82’si önceden bir iş tecrübesi geçirmiş

olup bunların %17'si memuriyet, %12'si sekreterlik, %11'i eğitimde çalışmıştır, %11'i hukukçu vb. profesyonel işlerde, çok azı ise üst düzey yöneticilikte bulunmuştur (Çelebi, 1997:88-96).

Kadının iş gücüne katılımı konusunda Türkiye, ABD, İngiltere ve Güney Kore'nin gerisindedir, fakat İrlanda ve Meksika'dan daha iyi konumdadır. Türkiye'nin girişimci kapasitesini zenginleştirebilecek ve şu anda aktif olarak kullanmadığı iki önemli kaynağı mevcuttur. Bunlardan birincisi Türkiye'nin nüfusu, ikincisi ise kadınlardır (Çetindamar, 2002:51).

Türkiye'deki iş kadınlarının ve kadın girişimcileri konu edinen araştırma bulgularına göre, Türk kadın girişimciler güçlü bir başarı ve bağımsızlık güdüsüne sahip olup şimdiki işlerini önceki işlerinde olduğu gibi herhangi bir biçimde engellenmelerinden dolayı değil, işlerinden gelen kendi işini kurma isteği ile başlatmışlardır (Çelebi, 1997:97).

### **1.5.2. Kadınları Girişimci Olmaya İten Nedenler**

Kadınların iş kurma nedenlerine bakıldığında “itme ve çekme” faktörlerinin önemli rol oynadığı söylenebilir. Buna göre kadınları iş kurmaya iten faktörler arasında ülkenin ekonomik koşullarından kaynaklanan işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve kadınların özellikle ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramaları sayılabilmektedir. Bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, kendi işinin patronu olma, aile ve iş sorumluluğu arasındaki dengeyi kurma istekleri gibi çekme faktörleri de kadınları iş kurmaya yönelten faktörler arasında sayılabilmektedir (Hisrich, 2008:129). Hatten ise kadınları girişimci olmaya iten nedenleri şu şekilde sıralamıştır (Gürol, Marşap, 2007:95-109): Sosyo-kültürel yapıdaki değişim sonucu öğrenim düzeyi yükselen kadının daha fazla sayıda iş gücüne katılması, şirketlerin orta yönetim kadrolarında yer alan kadınların çalıştıkları işletmelerin personel azaltma politikalarından etkilenebilecekleri düşüncesiyle, kendi işlerini kurarak kendi kendilerinin patronları olmayı yeğlemeleri, her geçen gün başarılı kadın girişimci sayısının artması ile kadınların kendilerine rol modeli olarak aldıkları kişi sayısının çoğalması ve işlerini kaybetmeyecek kadar şanslı olan kadınların bir süre sonra şirket hiyerarşisinde daha üst kademelere çıkmalarının önüne set çeken, sırf cinsiyetlerinden ötürü daha sorumlu pozisyonlara gelmelerini engelleyen “cam tavan” etkisi nedeniyle yükselme olanakları kalmayan kadınların, her şeye karşın potansiyellerini ortaya koyma, kendilerini gerçekleştirmek ve başarılarını kanıtlamak için kendi işletmelerini kurma ve geliştirme çabaları.

Kadınları girişimci olmaya iten bir diğer neden ise hükümetler tarafından kadınların yerel ekonomiyi kalkındırmada önemli bir aktör olarak görülmesi politikasıdır. Bu politikada özellikle yerel aktörler içerisinde yer alan potansiyel kadın girişimcilerin yönlendirilmesi, teşvik edilmesi ve güçlendirilmesi öngörülmektedir. Böylece özellikle kırsal

alanda ekonomik faaliyetlerde yeterince yer alamayan kadınların mikro finansman yöntemi ile gelir elde etmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Çünkü iş hayatında erkeklere göre kadınların yeterli öz sermayeye sahip olmadığı veya başlangıç için gerekli finansmana ulaşamadığı bir gerçektir. Can ve Karataş'ın (Can, Karataş, 2007:251-261) Mersin'de kadın girişimciler üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların %70'inin kuruluş aşamasında güvensizlik, prosedürlerin zorluğu gibi nedenlerle banka kredisine başvurmadıkları ve %60'ının ise işletmelerinde sermaye sıkıntısı çektikleri belirlenmiştir. Bu durum dikkate alındığında mikro finansman sisteminin işletmenin gerek kuruluş aşamasında ve gerekse faaliyet döneminde ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Dünya nüfusunun %20'sini oluşturan yaklaşık 1.2 milyar insanın günde 1 dolarlık mutlak yoksulluk sınırının altında ([www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)) yaşamaya çalıştığı günümüzde, "mikro finansman sistemi" özellikle kırsal alanda yoksulluğu azaltmak, geliri arttırmak ve istihdamı desteklemek üzere tasarlanmış birçok müdahale stratejilerinden biri olarak görülmektedir. (Helms, 2005:122) Böylece zamanla yoksul kişilerin ve özellikle de kadınların kendi işine başlaması için mikro finansman bir seçenek olarak da değerlendirilmektedir ([www.yoksulluklamucadele.org](http://www.yoksulluklamucadele.org)). Kadınların iş kurma nedenleri ile ilgili (Çakıcı, 2003:68) Mersin'de 160 girişimci kadın üzerinde yapılan aynı araştırmada; kazanç elde etmek, bağımsız çalışma ve sosyal yaşam sürme istekleri gibi faktörlerin ön plana çıktığı belirlenmiştir. Çelik ve Özdevecioğlu'nun (Çelik, Özdevecioğlu, 2001:487-498) Nevşehir'de yaptıkları bir diğer araştırmada ise, kadınların girişimci olmalarında daha çok aileye ek gelir sağlamak, kocanın ölmesi, kendini ispat etme ve geçmiş mesleki tecrübelerin ticari hayata aktarılması gibi faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Tan'ın (Tan, 2006:142), Kastamonu'da yapmış olduğu araştırmada ise; üretken olma, başarı tutkusu ve bilgi birikimi (%42), bağımsız çalışma arzusu (%25), kazanç elde etme isteği (%14), aile işini devam ettirme isteği (%14) ve başka seçeneğin olmaması (%5) gibi faktörler kadınların iş kurma nedenleri olarak belirlenmiştir.

## II. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Türkiye’de 1980’li yıllar, kadın hareketinin hız kazandığı bir dönem olarak tarihteki yerini almıştır. Türkiye’de kadın hareketini inceleyen araştırmacılar tarihsel olarak üç evreden söz ederler: Osmanlı dönemi, Cumhuriyetin ilk yılları ve seksen sonrası dönem. Bu bağlamda kadın hareketinde ilk dönemin, Osmanlı’nın son dönemine, II. Meşrutiyetin ilân edildiği yıllara rastladığı söylenebilir. İkinci önemli evrenin kuşkusuz Cumhuriyet’in ilânı ve Atatürk reformlarının hayata geçirilmesi ile yaşandığı ifade edilebilir. 1980 askeri darbesi sonrası ise kadın hareketinin üçüncü evresi olarak belirtilebilir. Seksen sonrası kadın hareketinin önemi, ilk iki dönemde erkeklerce başlatılan ve yönlendirilen hareketin ancak bu dönemde kadınların güdümüne geçmiş olmasıdır (Gökakın:109-123). Bu yıllardan sonra Türkiye’de kadınlar ekonomik ve sosyal alanda daha aktif bir şekilde yerlerini almalarına rağmen, batılı ülkelerdeki kadar hızlı bir artışın olmadığını da söylemek gerekir.

Günümüzde ise kadın; yalnızca belli bir mesleğin uygulayıcısı veya çeşitli kesimlerde kol gücü ile görev alan bir emekçi olarak değil, aynı zamanda bir girişimci olarak da varlığını ortaya koymaktadır (Narin, Marşap, Gürol, 2006:65-78).

### 2.1. EKONOMİDE KADIN ve KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN 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 ve işçi statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır.

Kadınlar, ilkel toplumlardan günümüze kadar değişik iş bölümü 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 iş bölümünde önemli roller üstlendiklerine işaret etmektedir (Altan, Ersöz, 1994:34-35). Nitekim, bu söz konusu iş bölümü 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 iş bölümünü son derece açık ve net bir şekilde yansıtırken; kadın ile erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının da daha tarihin ilk çağlarında şekillendiğini göstermektedir (www.uludag.edu.tr).

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

Ortaçağ derebeylik döneminde 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 (Yurdakul, 1994:58).

Ortaçağ Avrupa'sında terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları iş kollarının başında gelmekteydi (Özel, Güzel, 2000:26). Kadınlar bu dönemde siyasi ve askeri konulara pek yanaştırılmamış olsa da tarım, ticaret ve zanaat gibi konularda etkin rol almıştır. Bu dönem dünya tarihinde en önemli olaylardan biri olan sanayi devriminin olduğu dönem olarak birçok önemli değişiklikte tarihte büyük etki yaratmıştır. Bu dönemde sanayileşmenin başlamasıyla birlikte kadın iş gücünün 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, iş bölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadınların erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur.

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 iş gücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır (Altan, Ersöz, 1994:39-41).

Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam iş gücü içindeki oranını hızla arttırmıştır. Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslar arası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın iş gücünü 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'si ekonomik olarak çalışma yaşamı içinde yer almaktadır (Koray, 1992:85).

II. Dünya Savaşından günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak bir gelir karşılığı iş gücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir.

1950'li yıllardan günümüze dek kadın iş gücü 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 %87'si, endüstrileşmiş ülkelerde ise %47'si tarım sektöründe aktif olarak 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 (Koray, 2000:43).

Feminist ekonomist Kathleen Staudt'ın 1990 yılında ifade ettiği üzere, "Dünya'da, kadınlar açısından gelişmiş birkaç ülke vardır". Türkiye açısından bu cümle şu şekilde ifade edilebilir: "Türkiye'de, kadınlar açısından gelişmiş hemen hemen hiçbir bölge yoktur". 2009 İnsani Gelişme Raporu'na göre Türkiye, 177 ülke arasında 79. sırada yer almaktadır. Cinsiyete Bağlı Kalkınma Endeksi'ne (GDI) göre, Türkiye 150 ülke içinde 81. sıradadır, bu da Türkiye'de insani gelişme alanında gelişmişlik bakımından cinsiyet farklılıkları olduğu anlamına gelmektedir. Cinsiyet Güçlendirme Ölçüsü (GEM) kadın ve erkeklerin ekonomik ve siyasi hayata aktif olarak katılabilme yeteneklerini ve ekonomik kaynaklar üzerindeki hâkimiyetini ölçen ve fırsatlardan yararlanabilme kapasitelerini inceleyen bir başka önemli göstergedir. GEM, çoğunlukla kadınların karar alma süreçlerine katılım durumlarını yansıtan göstergeler dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Türkiye, GEM endeksi bakımından oldukça alt sıralardadır; Türkiye, Orta Gelirli Ülkeler arasında sadece İran, Cezayir ve Mısır'ı geride bırakarak 109 ülke arasından 101. sırada yer almaktadır.

Türkiye'de Eylül 2010 döneminde iş gücüne katılma oranı toplam %49.1'dir. Lise altı eğitimlilerde iş gücüne katılma oranı; erkekler için %69.9, kadınlar için %24.3'tür. Yüksek öğretim mezunu erkeklerde

%84.2 olan iş gücüne katılma oranı, kadınlarda %70.8'dir. İşsizlik oranı ise %11.3'tür (www.tuik.gov.tr).

2010'daki küresel kadın-erkek eşitsizliği kapsamında Türkiye 134 ülke arasında 126. sıradadır. Türkiye'de evlenme yaşı ortalaması 23'tür, bu sayı az gelişmiş bölgelerde daha düşüktür. Doğurganlık oranı 2.10'dur, bu oran az gelişmiş bölgelerde daha yüksektir. İşgücüne katılım oranı olarak da 134 ülke arasından Türkiye 125. sıradadır. Kanun yapıcı, üst düzey bürokrat kadınların Türkiye'deki oranı 0.11, profesyonel ve teknik işlerde bulunan kadınların oranı ise 0.54'tür.

Küresel kadın-erkek eşitsizliği kapsamı dışında ise yetişkin kadın işsizlik oranı 9 iken; yöneticilik pozisyonunda ve işletme sahibi olan kadınların oranı 4.18'dir (Ricardo, Laura, Saadia, 2010:158).

2008 Eylül Ayı itibariyle Türkiye'deki toplam kadın işgücünün %49'u tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık; %0.03'ü madencilik ve taşocaklığı, %13'ü imalât sanayi, %0.11'i elektrik, gaz ve su; %0.78'i inşaat ve bayındırlık işleri; %12.5'i toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller; %1.41'i ulaştırma, haberleşme ve depolama; %5.28'i mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri; %17.5'i toplum, sosyal ve kişisel hizmet sektörlerinde kullanılmaktadır. Yine 2008 Eylül ayı istatistiklerine göre kadınların %2.97'si kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür; %7.49'u profesyonel meslek mensubu; %7.26'sı yardımcı profesyonel meslek mensubu; %9.30'u büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman; %8.95'i hizmet ve satış elemanı; %36'sı nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı; %4.55'i sanatkâr ve ilgili işlerde çalışan; %3.32'si tesis ve makine operatörü, montajcı; %20.05'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlardır.

Toplum içinde kadın genel olarak kadının statüsü, eşit haklara sahip olması ve bu eşit haklarını kullanabilmesi ve bunların zorunlu sonucu olarak kadının kişi olarak kendini geliştirmesi konularını kapsamaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılımı erkeklere oranla çok gerilerde seyreden Dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların temel rolünü anne, eş ve ev kadını olarak çizen resmi ideoloji, kadının iş gücüne 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 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'ına denk düşmektedir (www.kesk.org.tr). Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının düşmesine yol açan nedenler ekonomik yapıdaki değişimler yani küreselleşmenin gereği uygulanan

özelleştirmeler, bunlara ek olarak da sosyal faktörler ve özellikle köyden kente göçtür.

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

Türkiye'de kadınların istihdam alanındaki durumunu özetleyecek olursak ([www.ksgm.gov.tr](http://www.ksgm.gov.tr)):

- Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, hâlâ 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 işe 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. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.
- 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 iş gücü 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 iş gücü oranı düşüktür.
- Tarım sektöründeki kadınlar, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları, gelir elde etmemeleri, gelir azlığı nedenleriyle yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedir.
- Türkiye'de üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu bulunmaktadır. İşçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) (2009 tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) olarak

kullanılmaktadır), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığı, bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamında yer alabilmektedirler. Ancak bir iş yerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık imkânı 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 Türkiye’de 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 imkânlarla 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 diğersinin 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.
- 2004 yılında Anayasanın 10. ve 90. maddelerinde yapılan değişiklikler ile kadınla erkeğin her alanda eşit haklara, eşit imkânlarla kavuşması ve CEDAW (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi) Sözleşmesi de dâhil olmak üzere temel hak ve özgürlükleri hedef alan uluslar arası belgelerin kanunların üzerine çıkarılması hükme bağlanmıştır.
- Yeni Türk Ceza Kanunu 12.10.2004 tarihli Resmi Gazete’de 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 Kanun'da getirilen önemli bir düzenlemedir.

- AB Müktesebatına Uyum Programı'nda yer alan taahhütlerden biri "Doğum İzinleri ve Ebeveyn İzni Müessesesinin 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 Kurulu'nun gündemindedir.

- "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" 14 Temmuz 2004 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" 9 Ağustos 2004 tarihinde Resmi Gazete'de 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 dâhil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisi'nin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisi'ne dâhil olması amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, "İstihdam Durum Raporu" hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir. Hâlâ Ortak İstihdam Değerlendirme Belgesi üzerinde çalışılmaktadır. Sürecin devamında bir Ulusal Eylem Plânı hazırlanacak ve bu Plân'da kadınların istihdam piyasasındaki pozisyonlarının iyileştirilmesi için gereken önlemlere yer verilecektir.
- Türkiye, Avrupa Birliğinin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 2003-2006 dönemi itibarıyla katılım sağlamakta ve bu çerçevede duyarlılık artırıcı seminerler desteklenmektedir.
- Türkiye'de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve AB Komisyonu işbirliği ile "Aktif İş Gücü 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.

- Hâlâ düşük düzeyde olan kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla; Türkiye Esnaf ve Sanatkârları 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 ya da 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 Genel Müdürlük nezdinde girişimde bulunulmuştur.

Kadını ekonomi bilimi içerisinde görünür kılmayı hedefleyen ve bu doğrultuda feminist bir bakış açısı ile ekonomi disiplini ele alan feminist ekonomistler, öncelikle bu disiplinin üretildiği yerler olan ekonomi okullarına yönelmiştir. Burada ise; ekonomi disiplininin yaratıldığı okullarda erkeklerin daha baskın olduklarını, ayrıca kadınların ekonomi alanında sadece araştırılan nesnelere olarak değil, araştırmacı özneler olarak da görünmez olduklarını gözlemlemiştir (Ferber, Nelson, 1993:4).

Kadınların araştırmacı olarak da var olamadığı ekonomi bilimi, kuşkusuz onu üretenlerin yani erkeklerin deneyimlerinden izler taşımaktadır. Ekonominin de bir sosyal bilim olduğu gerçeğinden hareket ederek, sosyal bilimin üretiliş sürecine bakıldığında, kartezyen düşüncenin üzerinde temellendiği görülmektedir. Kartezyen görüşe göre bilimsel düşüncenin tarifi kendine ikilikleri dayanak alır. Bu bağlamda ilk olarak soyut, genel, tarafsız, duygudan arınmış, eril yaklaşım ele alınır ve bu, maddi yaşamın somut, özel, bedenle ilgili, duygulu ve dışıl gerçeğinden açıkça daha üstün tutulur (Ferber, Nelson, 1994:25). Benzer şekilde, erken dönem bilimciler çalışmalarında kullandıkları dilde bilimi bağımsız, doğaya egemen, üstün ve bu ölçüde eril bir kimlikle donatmış, kadınlığı ise öznellik, uysallık ve doğaya bağımlılıkla eş değer gören

anlatımlarla açıklamıştır (Nelson, 1997:24). Bu durumu eleştiren ve feminist bir araştırmanın metodolojik ilkelerinin neler olması gerektiği üzerine çalışan araştırmacılar da, sosyal bilimin çözümlerine sadece erkek deneyimlerini esas alarak başladığını belirtmiştir. Böylelikle sosyal bilimin sadece erkeklere (bu erkek, beyaz, burjuva ve batılıdır) özgü sosyal deneyimleri sorun olarak kabul ettiğini ve bunun sosyal yaşamın eksik ve yanlış tanımlanmasına yol açtığı eleştirisini de eklemiştir (Çakır, Akgökçe, 1995:39-40).

Feminist ekonomiler, feminist araştırma metodolojisinin ortaya koyduğu analiz araçlarını da kullanarak, ekonomi bilimine farklı bir bakış açısı getirmiş ve ekonomi biliminin eril ön yargılar içerdiği eleştirisini yaparak bunun nedenini ekonomi biliminin erkek hâkimiyeti altında şekillenmiş olmasına bağlamıştır (Dijkstra, Plantenga, 1997:1). Bunun devamında, ekonomiyi kadın deneyimlerini de içerecek şekilde ele almışlar (Serdaroğlu, 1997:49) ve ekonominin ortaya çıkmasından sonraki iki yüz yıllık süreçte, değer sorunu ve refah ile ilgili cevap verilmiş olduğu varsayılan soruları yeniden sormuşlardır (Strober, 1994:143-148).

Ekonomide bir ilk niteliği taşıyan bu sorular aynı zamanda kadınların yaşamdaki dezavantajlı konumlarının fark edilmesi ve bunun değiştirilmesi çabasını ifade eden feminist bakışın (Dijkstra, Plantenga, 1997:38) bir ürünüdür. Ekonomiye feminist gözle bakan araştırmacılar, ekonomi bilimine ilişkin üretilen ampirik ve teorik çalışmalara toplumsal cinsiyet farkındalığı ile yaklaşılması gerekliliğine vurgu yaparak, bu yolla ortaya koydukları üretimlerin feminist ekonomi şeklinde adlandırılmasına ortam hazırlamıştır.

Feminist ekonomiler, anaakım ekonominin insan davranışları analizini eleştirmiş ve bu analizin merkezinde yer alan bireyin rasyonel, bireysel faydasını en çoklayıcı, otonom, sabit ihtiyaçları olan, objektif ve bencil olduğu varsayımlarına karşı çıkmıştır (Ferber, Nelson, 1993:8). Kadınların irrasyonellik, bağımlılık ve subjektiflikle özdeşleştirilerek inceleme alanı dışında bırakıldığı bir ekonomi yerine çoklu insan davranışlarını birbirlerini dışlamadan birlikte analize dâhil eden ve bunlara yenilerinin eklenebileceği, dinamik ve açık bir modelleştirme anlayışı ile hareket eden bir ekonomiyi inşa etmenin mümkün olduğunu savunmuşlardır (Serdaroğlu, 1997:100).

Ekonominin temelini oluşturan yapıyı da eleştiri süreçlerine dâhil eden feminist ekonomiler, bu yapının üzerinde yükseldiği temel varsayımları ve yöntemi de sorgulamıştır. Anaakım ekonominin değer ve duygudan bağımsızlığını, kıtlık söylemini, fayda fonksiyonunun bağımsızlığını, kişiler arası fayda karşılaştırmasının imkânsız olduğu söylemini eleştirmişlerdir. Ayrıca anaakım ekonomi disiplininin bilgiye ulaşma, onu üretme ve sunmada soyutlama ve nicel yaklaşımları benimsemesi ve bu doğrultuda görüşmelerden elde edilen bilgiye şüphe ile yaklaşmasına

da tepki göstermişlerdir (Strober, 1994:143-144). Bunun yerine feminist yöntemin, araştırma sürecinde kısmen taraf tutan ve kısmi özdeşleşme ile gerçekleştirilen bilinçli taraflılık ilkesini kabul etmişlerdir (Mies, 1995:52). Böylelikle, iş ve aile yaşamında kadın üzerinde şekillenen ön yargılar ile mücadele etmişler ve kadınların bu önyargılardan kaynaklanan ekonomik pozisyonlarını irdelemişlerdir (Ferber, Nelson, 1993:7). Hane içi emek, çocuk bakımı, ekonomik yaşamdaki erkek hâkimiyeti, kadının iş gücüne katılım sorunları, ücret düşüklüğü, gelir farklılaşması, mesleki ayrımcılık, yoksulluğun kadınlaşması konularında çalışmalar yaparak, kadınların ekonomik konumlarının iyileştirilmesi ve fırsat eşitliğine kavuşmaları yönünde uğraş vermişlerdir (Dawson, 2000:82).

Feminist ekonomiler sadece ekonomi biliminin kurgulanışını derinlemesine ele alıp eleştirilerini sunmakla yetinmemiş, makro ekonomik ilişkilerin içerdiği toplumsal cinsiyet temelli farklılaşmalar üzerinde de durmuştur.

Makro ekonomi genel anlamda, kamu veya özel sektör tarafından üretilerek piyasaya sunulan mal ve hizmetlerin değerlerinin, milli gelir hesaplamaları sisteminde toplamını ifade eden gayri safi ulusal hasıla üzerinden tariflenmektedir. Makro ekonominin toplumsal cinsiyetçi yönü de buradan kaynaklanmaktadır. Feminist eleştirilere göre kadınların hane içinde, insanın yeniden üretilmesi ve aile ve toplumda refah içinde yaşamını sürdürmesi için sarfettikleri efor ve zamanı anlatan toplumsal yeniden üretim (social reproduction) milli gelir hesaplarına katılmamaktadır.

Uluslar arası kurumlar tarafından, özellikle gelişmekte olan ülkeler için büyüme ve kalkınma vurgusu sürekli yinelenmektedir. Bu kurumlara göre eğitim, sağlık ve refah, kalkınmanın gerçekleşmesi için gereken kritik girdilerdir. Buna rağmen hâlâ sağlık, eğitim ve aile ile toplumun refahının, sadece kamu veya özel sektör tarafından sunulan eğitim ve sağlık kurumları tarafından sağlanmadığı, aynı zamanda kadınların toplumsal yeniden üretim için harcadıkları zaman ve efor tarafından da üretildiği çok nadir fark edilmektedir (Evers, 2003:13-16).

Hane içinde büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilen ücretsiz işler (yeniden üretim faaliyeti) her ne kadar milli gelir hesaplamalarına katılmasa da hane içi emeğin, kamu ve özel sektör içerisinde gerçekleştirilen ve milli gelir hesaplarına dâhil edilen ücretli işlerle karşılıklı etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu etkileşime göre, hane içi emek iş gücünü üretir ve kamu sektörünün sunduğu sağlık ve eğitim hizmetleri gibi girdilerle de iş gücünün bakımını yapar. Hane içi emek işgücünü yeniden üretirken, ona yurttaşlık bilinci, sosyal düzen ve iyi niyet fikrini aşılıyarak bireylerin toplumsallaşmasında çok önemli bir rol oynamakta ve böylelikle sosyal yapıyı geliştirmektedir.



Faal bir sosyal ve ekonomik altyapının gerekleri olarak hane içi emek ve kamu sektörü hizmetleri vasıtasıyla eğitilmiş, sağlıklı iş gücü, özel sektöre sunulmaktadır. Bu iş gücünün de katılımı ile özel sektör tarafından üretilen yatırım ve tüketim malları, yeniden üretimin gerçekleşmesi için hane içinde gereken ihtiyaçlar olmaktadır (Himmelweit, 2002:53).

Yeniden üretimin modern makro ekonomi analizinin dışında bırakılması, iş gücünün üretici olarak değil alınıp satılır bir mal olarak ele alınmasından kaynaklanmaktadır. İşgücüne üretici bir rol atfetmeyen bu bakış açısı, onu ortaya çıkaran ve üretim sürecine hazırlayan yeniden üretime de milli gelir hesaplarına katacak kadar bir değer atfetmekte ve ücretsiz, çalışılmadan yapılan boş zaman aktiviteleri ile bir tutmaktadır (Evers, 2003:14).

Toplumsal cinsiyet farkındalığı ile yürütülecek makro ekonomi politikalarının, öncelikle kadınların hane içi emeğinin görünür kılınmasını sağlayacak düzenlemelere gitmesi gerekmektedir. Hane içi yeniden üretim faaliyetinin milli gelir hesaplarında yer alması ve uygulanacak makro ekonomi politikalarının yeniden üretime getireceği maliyetlerin göz önünde bulundurulması ve makro ekonomi politikalarının toplumsal cinsiyet farkındalığı ile ele alınması, kadınların maruz kalabilecekleri olumsuzluklara karşı önceden önlem alınabilmesi için öncelikli koşullardır.

Son yıllarda Türkiye’de ve dünyada özellikle 1970’lerden sonra büyük bir atılım içinde oldukları gözlemlenen kadınlar, çalışma hayatındaki ağırlıklarını gittikçe artan bir oranda hissettirmektedir. Kadınlar sahip oldukları yetenek ve becerileri kullanabilme, bağımsız olma, esnek çalışma saatleri ile 1970 ve 1980’lerde birçok engelle karşılaşmış olmaları gibi nedenlerle, ücret ve maaşla çalışmak yerine büyük ölçüde kişisel birikimlerini kullanarak kendi işlerini kurmayı tercih etmektedir. Kadınların iş hayatında deneyim kazanma, yüksek mevkilere gelebileceklerini kanıtlama çabaları 1980’li yıllara rastlamakta olup, 1900’lü yıllardan itibaren de kadınları daha yüksek konumlarda ve erkek egemenliğindeki sektörlerde başarıyı vaat eden pozisyonlarda görmek mümkün olmuştur (Liman, 1993:14).

Piyasa ekonomisi içerisinde kendi işinin sahibi olan, tek başına çalışan ya da yanında işçi çalıştıran, mal ve hizmet üretilip satan, kredi kaynaklarını araştıran, iş ile ilgili acil problemlerin üstesinden gelebilen, yeni koşullara adapte olabilen ve alanında deneyim sahibi olmaya çalışan kadın, girişimci kadın olarak tanımlanmaktadır (Dhillon, 1993:91).

Kadın iş gücünü 4 ana kategoride değerlendirebiliriz:

- Kadın işçiler veya memurlar,
- Kadın girişimciler,
- Kadın yöneticiler,

- Eğitim sonucunda kazandığı mesleğini icra eden kadınlardır.

Literatürde kadın girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında tanımlarda şu ortak noktalar bulunmaktadır (Tekin, 2005:320):

- Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan,
- Bu işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran,
- İşi ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temaslara geçen,
- İşletmenin geleceği ile ilgili planları yapan,
- İşletmeden elde ettiği kazancı, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan,
- İşletmesi adına tüm riski üstlenen kadındır.

Türkiye’de kadın girişimcilerin yöresel olarak yatırım alanlarının değiştiği gözlenmektedir. Genel olarak ise kadınların daha ziyade gıda, konfeksiyon, turizm, sigortacılık, sağlık, eğitim, temizlik sektörlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Kadın girişimciliği kavramına farklı yazarların farklı anlamlar yüklediği bilinmektedir. Bazı yazarlar girişimciyi işletmenin kurucusu olarak kabul ederken, bazıları da ikinci kuşak girişimcileri bu gruba dâhil etmektedir. Yine bazıları da girişimciliği yalnızca küçük işletmecilikte sınırlamaktadır (Gökakın, 2000:109-123).

Kadın girişimciler ile ilgili tanımlara göre girişimci kadın;

- Evinde veya ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir (veya birkaç) iş yeri olan,
- Bu iş yerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan ve/veya 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,
- İş sürecinin örgütlenmesi, mal ve hizmet üretiminin plânlanması, iş yerinin işletilmesi, kapatılması veya işin geliştirilmesi konusunda kendisi karar veren,
- İşinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadındır.

Girişimci kadın olmak, kadına çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik, özgür hareket etme ve bağımsızlık imkânı verdiği gibi yine kadının, işine yönelik kısa ve uzun vadeli plânlar yapma, kaynakları optimum kullanma, insanlar arası ilişkileri kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi alanlarda da beceri kazanmasını sağlamaktır (Ecevit, 1993:47).

Kadın girişimci kategorisi içine kimlerin katılıp kimlerin katılmayacağı, tanım açısından üzerinde durulması gereken bir noktadır. Örneğin, kendi hesabına çalışan kadınlar, ekonomik faaliyetlerini ev içi mekânlarda sürdürüyor iseler bu gruba girmeli midirler? Ya da, kendileri adına kayıtlı bir iş yeri sahibi olan ancak bu iş yerinin faaliyetlerine hiçbir şekilde katılmayan kadınlar girişimci sayılmalı mıdır? Kendi hesabına iş yeri sahibi görünen çok sayıda kadının bu iş yerlerini işletmediği, ailelerin erkek üyeleri için bir paravan olduğu bilinen bir gerçektir.

Başka bir tanıma göre kadın girişimci; işveren, işyerinin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenmiş, bizzat işinin başında bulunan ve iş yerinde fiilen çalışan kadındır (Küçük İşletme Dergisi, 1995:18-25).

Diğer bir tanıma göre ise piyasa ekonomisi içinde hesaplanmış riskleri göze alarak, doğrudan doğruya pazara yönelik, nakde dönüştürülebilen mal veya hizmeti üretip satan, kendi işinin sahibi olup vergi kaydı ve TESK'e bağlı Esnaf ve Sanatkârlar odalarına veya TOBB odalarına üye kaydı olan sosyal güvenlik kurumlarından birinin şemsiyesi altında, tek başına ya da yanında başka kişileri istihdam eden kadın, kadın girişimcidir (Saray, 1993:118).

Kendi mesleğini icra eden kadınlar kariyer girişimcileri olarak kabul edilmektedir (doktor, avukat, eczacı gibi). Girişimcilik, üretim faktörlerini cesaretle bir araya getirme, kâr veya zararı göze alma anlamına gelmektedir. Kendi mesleğini yapan kadınlar, eğitimini gördükleri alanlarda çalışarak girişimcilik faaliyetinde bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2000:487-498).

Kadınlar tarafından kurularak işletilen ve yönetilen iş yeri ve işletmelerde yapılan girişimciliğe kadın girişimciliği denir. Kadın girişimcilik faaliyetleri genellikle mikro işletmeler olarak da tanımlanan çok küçük işletmelerde yapılmaktadır. Kadın işletme sahipleri girişimcilik faaliyetlerinde yeni alanlar yaratmakta, yeni, bilgiye dayalı ekonominin önemli oyuncularını olma potansiyelini taşımaktadır. Örgüte artan oranda başarılı bir üye olarak katkıda bulunabilmek için, örgüt içindeki yöneticilerin hem örgüt içi hem de örgüt dışı politik ve toplumsal yaşamın bir parçası olmaları gerekir. İşte bu noktada kadın yöneticilerin iş dünyasındaki ve girişimcilik alanlarındaki önemleri ortaya çıkmaktadır (Ünver, 1993:31).

Günümüzde gerçekleştirilen pek çok araştırma, doğası gereği pek çok alanda erkeklerden farklı bir bakış açısına sahip olan kadınların gerek sosyal ilişkileri gerekse iş ve özel yaşamlarındaki dengeleyici faktörleriyle iş hayatına farklı bir renk ve başarı kattıkları sonucunu vermektedir.

Girişimci, her alandaki yeniliği başlatan kişi olduğu gibi yeniliklerin sürdürülmesi ve geliştirilmesi de onun karar ve uygulamaları sonucunda gerçekleşebilecektir (Çelik, Akgemci, 1998:8). Bu bağlamda Dünya üzerinde artık iş kurma ve girişimcilik alanlarına yeni bir bakış açısı kazandırmayı başaran kadınların da erkekler kadar rol üstlendikleri ve başarılı oldukları görülmektedir.

İş ve siyaset dünyasında gerek Türkiye’de gerekse dünyada erkeklerin egemen olduğu bilinen bir gerçekliktir. Bunun en önemli nedeni ise erkeğin başarılı olmaya odaklanması ve buna göre programlanması şeklindeki görüşlerdir. Fakat bu durumun gün geçtikçe değişim gösterdiği ve kadınların da yeni fikirlere açık ve kendi birikim ve yeteneklerini maddi kazanca dönüştürmeye eğilimli oldukları profesyonel kadın çalışanlar arasında kabul edilen bir görüş haline dönüşmüştür ([www.ogretmenlersitesi.com](http://www.ogretmenlersitesi.com)).

Ekonomik ihtiyaçlar kadın girişimcilerin kararlarında etkili olurken, kendi işyerine sahip olma güdüsü ve çeşitli nedenlerden dolayı ücret ve maaş karşılığı çalışmak istememe kadın girişimcileri harekete geçiren önemli faktörler arasında sayılabilir ([www.coe.int/equality](http://www.coe.int/equality)). Ekonomik, sosyal ve psikolojik risk almayı ve çok uzun saatler çalışmayı gerektirmesine karşın, ekonomik bağımsızlık arzusu bayanları kendi işlerini kurmaya yöneltmektedir.

Kadın girişimciliği OECD üyesi ülkelerde ve Dünyanın her yerinde gelişmektedir. Bazı ülkelerde kadınlara ait işletmelerin gerek sayısı gerekse cirosu çok süratli bir şekilde artmaktadır. Pek çok OECD üyesi ve üye olmayan ülkelerde/ekonomilerde ortalamanın üzerinde başlangıç oranları ile KOBİ sahibi olan kadınların payı artmaktadır ([www.coe.int](http://www.coe.int)).

Küresel ekonomik bütünleşmenin yaşandığı çağımızda, bu önemli ekonomik ve sosyal gelişme dünyanın her yerindeki politika yapıcılarının dikkatini çekmektedir. Kadınların firma kurması ve geliştirmesi önündeki engellerin kaldırılması ve kadın işletme sahipleri için eşit bir oyun alanı yaratılması güçlü bir girişimcilik sektörü açısından hayati önem taşımaktadır ve ulusal büyüme stratejilerinde de büyük bir rol oynamaktadır. Kadın işletme sahipleri girişimcilik faaliyetlerinde yeni alanlar yaratmakta ve yeni, bilgiye dayalı ekonominin önemli oyuncularına olma potansiyelini taşımaktadır. Bununla beraber küçük işletmelerin gerek yerel gerekse küresel seviyede iş yapma şekillerinde meydana gelen köklü değişikliklere adapte olmaları gereklidir ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)).

Sosyal alanda zaten girişimci olan kadınların ekonomik girişimciliğinin desteklenmesi kadınlara yeni kapılar açar mı sorusu ise günümüzde cevaplanması gereken en önemli soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer taraftan dünyanın birçok ülkesinde ekonomik politikaların oluşturulması süreçlerine kadınların katılımları hâlâ söz konusu değildir. Oysa hükümetler ve diğer karar vericiler, kadının ekonomik potansiyelini ve bağımsızlığını ele alırken, bütün politika ve programlara toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısını yerleştirmeyi amaçlayan bir politika izlemelidirler. Böylece kararlar alınmadan önce, bu kararların kadınları ve erkekleri nasıl etkileyeceğine ilişkin bir değerlendirme yapma imkânı doğacaktır (www.oecd.org).

## **2.2. KADIN GİRİŞİMCİLER ve KADIN GİRİŞİMLERİ**

Türkiye’de kadın girişimci çalışmalarının yapılmasında, gelişmiş ülkelerden başlayarak artış gösteren kadın girişimci sayısı ve AB, OECD, BM gibi uluslararası kuruluşların kadın girişimciliğini destekleyici ve yaygınlaştırıcı politikalar izlemesi etkili olmuştur. Fakat buna rağmen Türkiye’de, Batılı ülkelerde olduğu kadar kadın girişimciliğinde önemli gelişmeler olmamış (Çelik, Özdevecioğlu, 2001:487-498) veya oldukça yavaş olmuştur. Türkiye’de ancak 1980’li yıllardan itibaren kadınların iş gücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmış ve 1990’lı yıllarda da bu çalışmalar belli bir düzeye ulaşmıştır. Son yıllarda medyanın da yardımıyla kadın girişimcilere olan ilgi artmıştır. Kadın girişimciliğine yönelik olan bu ilgi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde benimsenen ihracata yönelik kalkınma stratejileri ile yakından ilişkilidir. Gelişmekte olan ülkelerin ithal ikamesi politikasında yaşanan sorunlar, yurt içi kaynak kullanarak küresel pazarla bütünleşme yollarının aranmasına neden olurken, kullanılan girdiler açısından ithalata bağımlı olmayan emek yoğun sektörlerin ve bu sektörlerde istihdam edilen kadın emeğinin önemini arttırmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın girişimciliği üzerine yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olması bu tür ülkelerde kadın girişimcilerin rolünün ve etkinliğinin ne oranda olduğunu anlamada sorun oluşturabilmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de kadınların ekonomik faaliyetlere katılımlarının sınırlı olması genellikle aile içindeki rol, bu role bağlı tercihler ve aile içindeki ataerkil ilişkilerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Kadınların Türkiye’de girişimcilik faaliyetleri temelde yapısal uyum politikalarının etkisiyle azalan hane gelirlerine yönelik geliştirilen kendi başlarına küçük iş yeri kurma girişimlerine dayanmaktadır. Kadınların gerek haneye ek gelir sağlamak ve gerekse ücretli işlerde çalışma çabalarının artması onların ekonomik faaliyetlere girişini hızlandırmıştır. Fakat Türkiye’de özellikle başvurulan işlere uygun eğitim ve becerisi olmayan kadınların iş bulma şanslarının son derece zayıf olması, zorunlu olarak kadınları kendi işinde çalışmaya sevk etmiştir (Yetim, 2008:52).

Türkiye’de kadınları girişimci olmaya iten nedenlerin, kadınların daha özgürlükçü ve eşitlikçi değerlere sahip olmaya başladıkları, kendilerine

güvendikleri, çeşitlenen mal ve hizmet piyasasında kendilerine daha uygun işler bulabildikleri gibi faktörler olmadığı aksine ülkenin makro ekonomik koşullarının hane halkı geliri üzerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltmanın bir çabası olduğu ifade edilebilir. Bu konuyla ilgili olarak Çelik ve Özdevecioğlu'nun (2001) Nevşehir'de yaptıkları araştırmada, kadın girişimcilerin kendi sermayeleri ile işlerini kurdukları ve ekonomik açıdan ailelerine katkıda bulunmak amacıyla, kadınlık rollerine de sıkı sıkıya bağlı kalmak şartıyla girişimcilik yaptıkları belirlenmiştir. Çakıcı'nın (2003:87-88) Mersin'de 160 girişimci kadın üzerinde yapmış olduğu diğer araştırmada da kadınların işlerini daha çok yalnız başlarına kurdukları, işlerini büyük ölçüde sevdiğileri için yaptıkları, büyük bir bölümünün herhangi bir ticari ve iş deneyimine sahip olmadan işlerini kurdukları, başlangıç sermayelerini ise daha çok aile ve akrabalarından temin ettikleri tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada kadınların mücadelecisi, hırslı, evine iş götüren ve kendileri için erişilmesi zor hedefler belirleyen yapıda oldukları bulgularına ulaşılmıştır (Örücü, Kılıç, Kılıç, 2007:124).

Türkiye'de 1990'lı yıllardan itibaren kadın çalışanlar ile ilgili yapılan çalışmalar özetlenecek olursa iş kadınlarının yarısından fazlasının ticaret sektöründe girişimci olduğu, genellikle 30-39 yaş diliminde yer aldığı ve yarısına yakınının eğitim düzeyinin sadece lise eğitimi düzeyinde kaldığı ve genellikle kentli oldukları belirlenmiştir. Türkiye'de girişimci kadınları belirleyen temel karakteristikler ise kendine güven, cesaret ve sabırdır. Kadınlar, erkek girişimcilerle karşılaştırıldığında kârdan çok sosyal itibara önem vermekte, risk almada erkek girişimcilere oranla daha temkinli hareket etmekte ve daha az öz güvenli bulunmaktadır (Yetim, 2008:67).

Bu bağlamda Türkiye'de işverenler içerisinde kendi işini kuran ve girişimcilik faaliyetleri içerisinde olan kadınların oranı %13 olarak belirlenmiştir (Örücü, Kılıç, Kılıç, 2007:117-135).

Türkiye'de kadınları girişimci yapmaya yönelik çalışmaların oldukça çeşitli olduğu söylenebilir. Kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme kapsamında; Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Devlet Plânlama Teşkilatı (DPT), Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), KOSGEB İş Geliştirme Merkezleri, Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP), Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM), Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV), Kadın Merkezi (KAMER), Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV), Türk Grameen Mikrokredi Projesi, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) gibi oluşum ve projeler sıralanabilir (Toksöz, 2007:4).

Diğer taraftan kadınların aktif bir şekilde iş hayatında yer alması bağlamında, son yıllarda çeşitli kurum ve kuruluşlarca gerçekleştirilen

bazı çalışmalar da şu şekilde sıralanabilir (Kansız, Acuner, 2008:240): 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, ev içi üretimden elde edilen gelirlere vergiden muafiyet getirilmiştir. 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Plânı'nda kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla birtakım tedbirler alınmıştır. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla bankalar kredi programlarını daha etkin hale getirmiştir. Türkiye Halk Bankası "Girişimci Destek Paketi"ni devreye sokmuştur. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kadın Girişimciler Kurulunu kurmuştur. Yukarıda da ismi geçen kamu kuruluşları, meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşları tarafından kadın girişimciliğini arttırmaya yönelik uygulamaya aktarılan ve yürütülen projeler de bu kapsamda ifade edilebilir. Diğer taraftan KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı), Tarım Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, İŞKUR gibi kurumlar da kadın girişimciliği konusunda yoğun faaliyetlerde bulunmaktadır. Özellikle yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, Halk Eğitim Merkezleri girişimcilik eğitimleri vermektedir.

### 2.3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Bugün her ne kadar kadının ekonomik hayatta ve toplumsal ilişkilerdeki konum ve işlevine ilişkin geleneksel görüş ve inançların geçerliliği hissedilir derecede aşılmışsa da, bu konuda gerçek anlamda olması gereken evreye gelindiğini söylemek oldukça erkendir (Gürol, Marşap, 2007:95-109). Çünkü onların ekonomik hayata katılım oranları dikkate alındığında bu durumun hâlâ önemli olduğu ifade edilebilir. Örneğin kadın girişimciler, Batıda toplam girişimciliğin yaklaşık %30'unu temsil etmektedir, hâlbuki işçilerin %40'ından daha fazlası kadınlardan oluşmaktadır (Minniti, Arenius, 2003:77). Yani bu durum, sosyal ve ekonomik sorumlulukların kombinasyonu ve bu özel engellerin sonuçları olarak kadın girişimciliğini hangi faktörlerin engellediğini ya da onu bekleyen fırsatların neler olduğunu anlamak bakımından önemlidir. Kadınların ekonomik hayatta girişimcilik faaliyetleri kapsamında sahip oldukları işletmelerin özellikle problemlerin algılanmasında, liderlik özelliklerinde, işletmenin performansında, finansal yapıda ve örgüt kültüründe farklılıkların olduğu yapılan araştırma sonuçlarında bulgulanmıştır (Çelik, Özdevecioğlu, 2001:487-498). Diğer taraftan başka bir çalışmada, erkeklerin girişimcilik ile ilgili altyapılarının ve geçmiş deneyimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu, kadın girişimcilerin genellikle işletmelerin kuruluşunda hazırlıklı olmadıkları ve bu nedenlerle de erkeklere nazaran daha fazla risk üstlenmek zorunda kaldıkları sonucuna varmışlardır (Kutanis, 2003:93). Yani kadın girişimcilerin farklı güdülere, iş hüneri düzeyine ve mesleki geçmişe sahip oldukları belirtilebilir (Çelebi, 1997:372).

Minniti ve Arenius'un 37 ülkede yapmış oldukları kadın girişimciliği araştırmasında, kadınların girişimciliğini etkileyen faktörler sırasıyla demografik çevre ve aile yapısı, okur-yazarlık ve eğitim, sosyoekonomik

çevre, işgücü ve istihdam, cinsiyet ve örgütsel biçimler, sektörel istihdam ve ekonomik gelişme olarak belirlenmiştir. Yine kadın girişimcilerin karşılaşılabilecekleri engeller konusunda Cooper ve Artz kadınların finansal güvenliklerini sağlamakla birlikte hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyeceklerini, Buttner ve Rosen belirli sektörlerde faaliyet gösterebileceklerini ve bankalardan kredi bulmakta zorlanabileceklerini, Kutanis ve Bayraktaroğlu ise müşteriler tarafından doğru algılanamayacaklarını yapmış oldukları araştırmalarda bulgulamışlardır (Kutanis, 2003:95). 1980’li yıllardan itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunları konu alan pek çok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu araştırmaların ortak yanı ise kadınların, genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra bir de kadın olmaktan dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlar yaşadığını ortaya koymaktır (Narin, Marşap, 2006:65-78). Örneğin, Çelik ve Özdevecioğlu’nun Nevşehir’de yaptıkları araştırmada, kadın girişimcilerin genel olarak yaşadıkları sorunlar rol çatışması, güvensizlik, cinsel beklentiler, tecrübe yetersizliği, geleneksel baskı, başarısızlık beklentisi, farklı davranış ve ortak bulmada güçlük çekme olarak belirlenmiştir. Yine bu konu ile ilgili olarak, yapılan bir araştırmada da katılımcıların %25’i, kadınların üst yönetimde görev almalarının önünde bir engel olmadığını belirtirken; %35’i, ev işi ve çocuk bakımı gibi konuların kadınların iş hayatına girmesinde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Tan (Tan, 2006:59) ise yapmış olduğu araştırmada, kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılarına çıkan engelleri şu şekilde sıralamıştır; toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları (%30), bilgi eksikliği (%23), rakiplerin engellemeleri (%20), sermaye bulma güçlüğü (%16), yasal ve bürokratik engeller (%11). Bu araştırmanın sonucuna göre kadın girişimciler en çok iş piyasası, ticaret, satın alma ve fiyatlama konusunda bilgi eksikliği duymaktadır. Edinilen bir diğer bulgu ise, kadın girişimcilerde ticari zihniyetten çok duygusallığın olduğudur. Araştırmada kadın girişimcileri engelleyen bir diğer faktör ise, yasal ve bürokratik engeller olmuştur. Bunlar arasında ise özellikle işlem sayısının fazlalığı, işlem süresinin uzunluğu, zorunlu bağış ve sık sık mevzuat değişikliği dikkat çeken faktörler olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda aşağıda kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde kendilerini engelleyen faktörler; kadın olmaktan kaynaklanan engeller, iş ve çevresel faktörlerden kaynaklanan engeller olmak üzere iki farklı bölümde ele alınmıştır.



### **2.3.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller**

#### **2.3.1.1. Sermaye eksikliği**

Bir firmayı kurmak için ön şart, finansal varlığa ve gerekli bilgi potansiyeline sahip olmaktır. Toplumda kadınların pozisyonu, bu her iki varlığa sahip olmak açısından eksiktir (www.oecd.org). Aile yükümlülüklerini yapma zorunluluğu kadının kariyer yapmasını bütünüyle zorlaştırmakta, kadın için olası iş fırsatlarını değerlendirmek doğal olarak azalmakta ve onun daha düşük ücretle çalışmasına neden olmaktadır. Daha gelişmiş ülkelerde bile kadınlar erkeklere göre daha az kazanmaktadır. Örneğin Bangladeş, Mali ve Senegal gibi yasal ve kültürel engellerin olduğu ülkelerde kadının bir firma kurmak için gerekli parayı tasarruf etmesi veya firmanın büyümesi için gerekli parayı bulması oldukça zordur, çünkü herhangi bir anda bir erkek aile üyesi (kocas, kardeşi) birikmiş olan sermayeye herhangi bir neden olmaksızın el koyabilir ve orada kadına ayrıcalık tanıyacak bir koruma da söz konusu değildir (De, 2001:274). Bu anlamda finansal sermayenin mevcut olması girişimcilik süreci için oldukça önemlidir ve kadın girişimcilerin önündeki en büyük engel, mali güçlerinin olmayışıdır. Kadınların yüksek girişimcilik potansiyeline sahip olmaları, hatta yapacakları işin projesi ve pazarı belli olsa bile banka kredi başvurularında teminat olarak üzerlerinde kayıtlı bir mülk gösterememeleri kadın girişimcilerin önünde önemli bir sermaye engeli olarak ifade edilebilir. Gökakın'ın (Gökakın, 2000:115) yapmış olduğu araştırmada, girişimci kadınların işlerini kurarken sermayeyi genellikle kişisel ve ailevi tasarruflardan sağladıkları belirlenmiştir. Fakat özellikle küçük işletmelerin kuruluş ve genişleme aşamasında hem kadın hem de erkek girişimcilerin kaynak temininde önemli zorluklar yaşadıkları söylenebilir. Dolayısıyla girişimcilik faaliyetlerinde bulunacak kadınlar için gerekli ve yeterli sermayenin eksikliği ya da bulunamayışı, onların önünde oldukça önemli bir engel olarak görülebilir.

#### **2.3.1.2. Toplumun geleneksel inanç ve baskısı**

En gelişmiş ülkelerde dahi kadının karşı karşıya bulunduğu ayrımcılık olgusunun, bu alandaki çarpık uygulamaların üstesinden gelinememiş olduğu gibi, gelişme yolundaki birçok ülkede bugün de onun yerinin ev olduğuna inanılmakta (Kocacık, Gökakın, 2005:195-219), birçok erkek egemen ataerki toplumda kadının evin erkeğinin izni olmaksızın herhangi bir girişimi yasaklanmış bulunmaktadır (Çelik, Özdevecioğlu, 2001:493). Aslında bu anlayışın temellerine bakıldığında, aile içi iş bölümü ve bu iş bölümünden dolayı kadının evde yapması gereken işleri aksatmaması için çalışmasına karşı çıkmıştır. Japon şirketlerinde yapılan bir araştırmada, kadınların ailelerine ilişkin sorumluluklarının önemli olduğu düşüncesiyle kadınların iş hayatına girmesi, istihdamı ve terfileri ile ilgili olumsuz bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir (Cam,

2003:13). Diğer taraftan kadının çalışıp para kazanması erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığında da kadına çalışma izni verilmemektedir (Güldal, 2006:87). Kadının ev dışı bir işletme kurarak, onu faaliyete geçirmesi, bu yolla üretime katkıda bulunması birçok kültürde bugün de pek olağan bir davranış biçimi olarak nitelendirilmemektedir. Toplumun erkek bireyleri bir tarafa, bu tür girişimler kendi hemcinsleri tarafından dahi onay görmemekte ve yadsınmaktadır.

### **2.3.1.3. Cinsiyete dayalı rol ayrımcılığı**

Kadınların iş yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamaktadır (Örücü, Kılıç, Kılıç, 2007:117-135). Böylece kadının toplumdaki cinsiyet rolünden dolayı onun ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, anne ve eş olma rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi daha çok kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Narin, Marşap, 2006:65-78). Özellikle kadınların sanayi sektöründeki varlıkları erkeklere kıyasla çok düşüktür ve emek yoğun hafif sanayi dallarında göreceli olarak dar bir alanda faaliyet göstermektedirler. Sheppard geleneksel olarak erkek egemen olan sektörlerde kadınların kendilerine yer bulmalarının başarı düzeyleri yüksek dahi olsa güç olduğunu ifade etmektedir (Gökakın, 2000:114). Dolayısıyla toplumda erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Böylece cinsiyet rolüne dayalı ön yargılar pekişmiş olmaktadır.

### **2.3.1.4. Cinsel ve duygusal taciz**

Gerek ücret karşılığı bir işte çalışan ve gerekse işletmelerde yönetici ve girişimci olarak çalışan kadınların özellikle kapalı toplumlarda cinsel ya da duygusal tacize uğramaları oldukça olasıdır (Çelik, Özdevecioğlu, 2001:494). Özellikle duygusal tacizden çok cinsel tacize uğrayan birçok kadın, evinin geçimini sağlama zorunluluğu ile işini kaybetme korkusu nedeniyle, çözümü bu duruma katlanmakta bulunmaktadır. Bu konuyla ilgili Ernst&Young'a bağlı insankaynaklari.com sitesinin "İş'te Kadın Olmak" konulu araştırmasında, kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlar sorusuna katılımcıların hepsinin ilk sırada, fiziksel ve sözlü cinsel taciz cevabını verdikleri bulgulanmıştır. Aynı araştırmada, cinsel tacize uğrayan kadınların bu durumu ya bastırdıkları ya da bunu ifade etmekte zorlandıkları tespit edilmiştir (Kocacık, Gökaya, 2005:195-219).

### 2.3.1.5. Cam tavan engeli

Yine uygulamada en sık rastlanan konulardan biri de çalışan kadına kendisi ile aynı meslek sahibi, aynı deneyim ve birikime sahip, aynı kıdemdeki karşı cinsine oranla daha az ücret ödenmekte, hiyerarşinin daha üst kademelerine yükselme söz konusu olduğunda kadın sırf cinsiyetinden ötürü karşılaştığı cam tavan engeli nedeniyle örgütte hak ettiği düzeye gelememektedir (Çelik, Özdevecioğlu, 2001:494). Cam tavan olarak adlandırılan ifade, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005:209). Bu engellerin başlıcaları ise basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması), rehberine sahip olamama, ve iletişim ağı eksikliği olarak sıralanabilir (Anafarta, Sarvan, Yapıcı, 2008:111-137). Genel olarak değerlendirildiğinde ise kadınların iş yaşamında yükselememelerinin temelinde üç engelin olduğu belirtilebilir (Örücü vd., 2007:119): (1) Erkekler tarafından konulan engeller (erkeklerin, kadınların verilen işleri yapamayacağına dair negatif görüşleri, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilmeleri, iletişim kurma zorluğu ve erkeklerin gücü elde tutma isteği), (2) Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller (kadın yöneticilerin “kadınlara karşı özel bir ayrımcılığa gerek yok” anlayışında olmaları, kadınların birbirlerini çekememeleri), (3) Kişinin kendine koyduğu engeller (“Kadının yeri neresi?” sorusunun cevabını bulamayışı, kadınlara karşı olan negatif ön yargıları kabul etme, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan ve yükselmenin mümkün olamayacağına duyulan inanç). Yapılan çalışmalarda kadınların üretim işletmelerinde en çok yükselebildikleri pozisyonun grup liderliği olduğu belirlenmiştir (Narin vd., 2006:71-72). Örneğin Kutanis’in (2003) yapmış olduğu bir araştırmada, iş dünyasına genellikle erkeklerin hâkim olmalarından dolayı kadın girişimciler, özellikle müşterilerinin ve erkek meslektaşlarının gözünde meşruiyet kazanmanın zor olduğunu ve piyasada kendilerini kabul ettirebilmenin erkeklere göre daha fazla zaman aldığını belirtmiştir.

### 2.3.1.6. Sosyal pozisyon ve iletişim eksikliği

Kadın genelde erkeklerden daha düşük bir sosyal pozisyonundadır. Bu ise onların sosyal ortamlara giriş veya bir örgütün üyesi olma gibi bağlantılarının çeşidini etkilemektedir (Aldrich, Zimmer, Smilor, 1986:3-24). Böylece yeni bir firma kurarken ve yönetirken gerekli olan bilgi, destek ve kaynağa ulaşmada kadınların erkeklere göre daha az başarılı oldukları söylenebilir. Kadınları iş yaşamında zorlayan bir diğer unsur ise, erkek meslektaşlarının biçimsel olmayan iletişim ağlarına girememeleridir. Morrison’nın böyle bir durumla karşılaşan kadınlarla ilgili yapmış oldukları araştırmada kadınlar, güçlerinin azaldığını,

yönetmel pozisyonlar için değerlendirmelerde ayrımcılığa uğradıklarını, iş ve aile arasında daha fazla çatışma yaşadıklarını ve iş yerinde rehberden yoksun kaldıklarını vurgulamıştır. Ibarra, iletişim ağlarının örgütlerde ırk ve cinsiyet eşitsizlikleri oluşturmada rol oynadığını ileri sürmüştür. Cai ve Klenier de kadınların örgüt içinde ve dışında iletişim ağı eksikliği hissettiklerini belirtmişlerdir. Örneğin, patronlarla golf oynamaya, erkek kulüplerine ve spor faaliyetlerine erkek meslektaşları kadar sıklıkla katılmayan veya davet edilmeyen kadınların önemli iş bağlantılarının dışında kaldıklarına dikkat çekilmektedir (Anafartalar vd., 2008:120).

### **2.3.1.7. Basmakalıp yargılar (güvensizlik, tecrübe eksikliği ve başarısızlık beklentisi)**

İş yaşamında cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar kadınların kariyerlerinde en önemli engel olarak görülmektedir. Örneğin ABD’de yaklaşık 300 kadınıla yapılan bir araştırmada, basmakalıp yargılar birinci kariyer engeli olarak bulunmuştur. Çoğu olumsuz olan bu yargılar, kadınların üst düzey işleri yapamayacaklarına dair görüşleri içerir. Kadınlar kişilik, kararlılık, azim ve risk alma açısından yetersiz olarak değerlendirilmektedir. Yaygın olarak bir diğer basmakalıp yargı ise kadınların bağımlı, duygusal ve öznel davrandıkları ile rekabet, hırs, liderlik, risk alma yeteneği gibi özellikler açısından yetersiz oldukları şeklindeki algılamalardır (Anafarta vd., 2008:115). Gökakın’ın (2000:117) yapmış olduğu araştırmada, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların başında, otorite sorunu ve güvensizliğin geldiği belirlenmiştir. Gerek çalışanlar gerekse müşteriler araştırma sonucuna göre kadın girişimcilere güvenmekte zorlanmaktadır. Kadın yaşlandıkça güvenilirliği artmaktadır. Bu bağlamda araştırmada, kadın girişimcilerin bazıları güven kazanmak için uzun süre çaba harcadıklarını ve bir kısmı ise ne kadar bilgili olurlarsa olsunlar sözlerinin erkekler kadar geçerli olmadıklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Güvensizlik yönünden kadınların durumu ile ilgili bir diğer araştırmada ise finansman kuruluşlarının kredi amacı ile başvuran girişimci kadına karşı erkeklere olduğu kadar sıcak bakmadıkları belirlenmiştir. Aynı şekilde yapılan araştırmaların bulgularında kadın girişimciler, iş ilişkisi içinde buldukları erkeklerin, başlangıç yıllarında kendilerine güvenmediklerini ifade etmiştir. Amerika’da Gaines’in yaptığı bir araştırmada, erkeklerin kadınlara güvenmedikleri tespit edilmiştir (Toksöz, 2007:58). Kadın girişimcileri iş hayatında zorlayan bir diğer unsur ise tecrübe eksikliği olarak ifade edilebilir. Çünkü girişimcilikte, fırsatların tanımlanmasından işin performansına kadar tüm aşamalar tecrübe ile ilgilidir. İnsan-sermaye teorisi, yüksek kalitedeki insani sermaye ile işletmenin, yüksek performansa ulaşabileceğini önermektedir. Bu anlamda insan sermayesi, bilgi ve yetenekleri başarılı bir şekilde keşfetmede ve fırsatları değerlendirmede işletmelere yardım etme ile ilgilidir (Davidsson, 1995:127). Gelişmiş ekonomilerdeki araştırmalar, kadınların girişimcilik faaliyetlerinde tecrübe eksikliği yaşadıklarını göstermiştir (OECD, 2004:43). Özellikle kadın

girişimcilerin, ortak bulma ve erkek girişimcilerle birlikte iş yapma konusunda sorunlar yaşadıkları ve kadının bu alandaki nispi eğitimsizlik ve deneyimsizliği de onların yakın çevreleri tarafından “başarısız olacak” düşüncesini kuvvetlendiren ve başarısına ket vuran bir diğer önemli faktör olarak görülebilmektedir.

### **2.3.1.8. Rol çatışması**

Kadın girişimcilerin, özel hayatlarıyla çalışma yaşamları arasındaki rol ikilemi “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda rol çatışması, girişimci kadınların alanlardan birine daha fazla zaman ayırdığında diğer tarafı ihmal etmekle sonuçlanması olarak ifade edilebilir (Narin vd., 2006:71). Kararsızlık, endişe, zorlama, bunalım, gerilim gibi unsurlar içeren rol çatışmalarının ortaya çıktığı durumlarda çeşitli sebeplerle rollerden birisi ihmal edilmektedir (Kansız, Acuner, 2008:240). İş-aile çatışması kapsamı içerisinde değerlendirilen rol çatışması özellikle uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu gibi çeşitli iş özellikleri rol çatışmasının en önemli nedenleri arasında sayılabilmektedir. Nitekim yapılan bir çalışmada işteki çalışma süresi, katı iş programları ve işte stres yaratan durumlar ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, Aktaş, 2007:6). Böylece kadınlar ailelerinden erkeklere göre daha fazla sorumlu olduklarından, rol çatışmasını çözemeyen kadın, duygusal açıdan acı çekeabilmekte, yaşam tatmini azalabilmekte, (Anafarta vd., 2008:116) toplum tarafından eleştirilmekte ve daha fazla yıpranabilmektedir. Örucü vd. (2007)’nin yaptıkları bir araştırmada; kadının hem aile içindeki rollerini yerine getirmesi hem de iş yaşamında yoğun çalışma temposuna ayak uydurmasının girişimci olmalarında engel teşkil ettiği bulgulanmıştır.

### **2.3.1.9. Eğitim düzeyinin düşük olması**

Eğitim ile çalışma hayatına girecek olan kadınlar, hem daha verimli bir iş ortaya koyacaklar hem de meslek seçimi ve kariyerlerinde kolaylıklar sağlayıp, (Ayaz, 1993:184) çalışma hayatında erkekler kadar söz hakkına sahip olabilecektir. Fakat günümüz Türkiye’de kadınların eğitimi konusunda erkekler kadar bir iyileşme sağlanamamıştır. Birleşmiş Milletlerce 2006 yılında yayınlanan İnsani Kalkınma Raporu’na göre ilk, orta ve yüksek öğrenimde kız çocuklarının okullaşma oranları %63 olarak belirlenmiş ve bu oran Türkiye’yi dünya sıralamasında 92. sraya itmiştir (Kansız, Acuner, 2008:14). Yani eğitim alanında sınıf farklılıklarından kadınların, erkeklerden çok daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Özellikle geleneksel yaşam biçimini benimseyen aileler, mali güçlerini kızlarının değil oğullarının eğitime yönlendirmek istemektedir. Kağıtçıbaşı ise, eğitimin, başarının ve iş sahibi olmanın erkek çocuktan beklendiğini vurgulamaktadır (Gökakın, 2000:111). Bu bağlamda özellikle kırsal kesimde, kadının küçük yaşlardan itibaren tarla

ve çiftlik işlerinde çalışması ve küçük yaşlarda evlendirilmesi, onun eğitim imkânlarından erkekler kadar yararlanamadığının bir göstergesidir. Diğer taraftan okula giden kadınların ise ilköğretimden sonra okula devam konusunda sorunlar yaşadıkları söylenebilir. Kentte ise eğitim imkânı konusunda kız çocuğuna oranla erkek çocuğuna daha fazla önem verilmesi, kadınların iş gücüne katılımını olumsuz yönde etkilerken, girişimcilik bilincinin oldukça düşük kalmasına neden olabilmektedir.

#### **2.3.1.10. Zaman darlığı**

Girişimci olan kadınlarda geçerli olan bir diğer engel zaman darlığıdır. Çünkü kadın o kadar farklı ev işlerinden ve çocukların yetiştirilmesinden sorumlu olduğu için, var olan bir işi ve girişimsel yetenekleri geliştirmeye yeterince zaman ayıramamaktadır. Böylece kadın girişimciler kredi, bilgi ve danışmanlık için destek kuruluşlarına, bankalara ve diğer finans kuruluşlarına gitmeye, yetenek kazanmak için eğitim programlarına katılmaya, daha iyi müşteriler veya tedarikçiler araştırmaya yeterli zaman bulamamaktadır (OECD, 2004:45). Araştırmalar göstermektedir ki zaman darlığı, çoğu ekonomide bağımsız gelişme düzeyinde birçok kadın için önemli bir engeldir.

#### **2.3.1.11. Sosyal sorunlar**

Kadınların iş hayatına girmesine engel olan sosyal sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir (Ayaz, 1993:180-181); çocuk bakımı ve eğitimi, küçük yaşta evlenme, boşanma konusunda toplumun baskısı, geleneksel aile kültürü. Özellikle kadınların ev ve iş yaşamlarının uyumlaştırılmasına yardımcı olacak destekleyici mekanizmaların bulunmaması da, çalışan kadınların dışarıda çalışmayı ikinci bir yük şeklinde hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu da pek çok kadının ev dışında çalışma yaşamına katılmamasına ve girişimcilik faaliyetlerden yoksun kalmasına yol açan önemli sebeplerden birini oluşturmaktadır (Ayaz, 1993:175-191).

#### **2.3.1.12. Sağlık sorunları ve psikolojik sorunlar**

İnsanların hasta olmamaları, bedeni, ruhi ve akli yönden sağlıklı olmaları, onların çalışma hayatında daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Genelde herkes için önemli olan bu konu, özelde kadınlar açısından ele alındığında Türkiye’de kadın sağlığının iyi düzeyde olmadığı ifade edilebilir (Ayaz, 1993:185). Dolayısıyla sağlık ve psikolojik sorunlarla boğuşan kadınların erkekler kadar üretken olmayacakları ve bu durumun kariyerlerini olumsuz bir şekilde etkileyeceği açıktır.

### **2.3.1.13. Girişimcilikte rol modellerinin eksik olması**

Geçmişte girişimci kadınların olması, şimdi ve gelecekte kadınların girişimcilik faaliyetlerine yönelmelerine önemli bir destek sağlayacaktır. Rol modeli olarak algılanan bu durum, bir kişi için onları kendisine rol modeli alan kişiler açısından önemli olacaktır (OECD, 2004:59). Çünkü rol modeli olarak alınan kişilerin ilgileri, yaklaşımları, davranışları ve faaliyetleri girişimci olmak isteyenlerin arzularını ve güvenilirliklerini etkileyecektir. Üstelik rol modellerinin etkisi, cinsiyetle doğrudan ilişkilidir. Yani, bir kişi aynı cinsiyete sahip diğer bir kişiden daha fazla etkilenecektir. Rol modellerinin önemi ile ilgili bir örnek vermek gerekirse, girişimcilik araştırmalarında çok iyi bilinmektedir ki kendi işinde çalışan anne ve babaların çocukları da bir kariyer seçeneği olarak girişimciliği merkezi önemde görebilmektedir (Davidsson, 1995:273). Üstelik kendi işinde çalışan anne ve babaların etkisi cinsiyet temelinde daha da etkili olabilmektedir. Örneğin erkek çocuğunun annesinden çok kendi işinde çalışan babasından etkilenmesi daha olasıdır (Delmar, 2003:452). Gökakın'ın (2000) yapmış olduğu çalışmada, kadın girişimcilerin önemli bir bölümünün (%39) ailelerinde kendilerine örnek aldıkları bir kişinin olmadığını ve bu durumun çalışma yaşamında kendilerini oldukça zorladığını belirtmişlerdir (Gökakın, 2000:112). Bu kapsamda girişimcilerin cinsiyetlerine bakıldığında, iş yaşamında kadınlardan çok erkeklerin daha etkin olduğu söylenebilir. Bunun bir sonucu olarak ise kadın girişimcilerin öteden beri kendilerine rol modeli olarak alabilecekleri kişilerden yoksun olması, onları girişimciliğe yöneltmede oldukça zayıf bırakmıştır denilebilir.

### **2.3.2. Örgüt Ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller**

#### **2.3.2.1. Örgüt iklimi ve kültürü**

Örgüt iklimi, örgütün objektif (nesnel) özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü ifade eden, bireylerin iş çevrelerindeki olaylara, faktörlere ve şartlara ilişkin algıları ve bunun bilişsel ve duygusal sonuçlarını içeren bir kavramdır (Toulson, Smith, 1994:3). Wallach, destekleyici, yenilikçi ve bürokratik olmak üzere üç farklı türde iklim tanımlı yapmaktadır (Ay, Çelik, 2003:91). Bunlardan destekleyici iklimde; açık ilişkiler, dostluk, işbirliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven söz konusu iken yenilikçi iklimde ise; risk üstlenmek, sonuca odaklanmak, yaratıcılık, girişimciliği ve uyarıcılığı teşvik etmek ön plândadır. Bürokratik iklimde ise, daha çok katı, hiyerarşik ve değişimi istemeyen bir yapı söz konusudur. Dolayısıyla çalışanların girişimcilik faaliyetlerine katılmalarında, çalıştıkları örgütün hangi iklim yapısında olduğu önemli bir rol oynayabilecektir. Özellikle erkeklere göre bu konuda daha çekingen olan kadınların, destekleyici ve yenilikçi bir örgüt ikliminden ziyade bürokratik bir örgüt iklimine sahip

işletmelerde çalışıyor olmaları onları, girişimcilik faaliyetlerinden uzak tutan önemli bir engel olabilecektir. Kadınların girişimci olmalarında önemli rol oynayan bir diğer olgu ise, örgüt kültürüdür. Kültür, bir topluluk tarafından geliştirilmiş inançları ve paylaşılan temel değerleri de kapsayan belirli davranışlar kümesi olarak tanımlanabilir (Şişman, 2002:103). Bu kapsamda örgüt kültürü, örgütsel karar ve stratejileri etkileyen güçlü bir kaynaktır. Kültürün, örgütte görev yapan çalışanların girişimcilik potansiyel ve fırsatlarını teşhis etme ve değerlendirmede de önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. (Zahra, Hayton, Salvato, 2004:4) Buna göre çalışanların gelecekleri ile ilgili beklentilerine sıcak bakıldığı, her türlü imkân ve ortam hazırlanarak çalışanların plânlarına yardımcı olunduğu bir örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, çalışanların daha yenilikçi ve girişimci olabilecekleri söylenebilir (Erkmen, Ordun, 2001:123). Böylece güçlü örgüt kültüründen çok zayıf örgüt kültürüne geçen işletmelerde (Eren, 1993:38) çalışan özellikle kadın personelin, bu yapıdan etkilenerek girişimcilik potansiyelini açığa çıkartması oldukça zor olabilecektir.

### **2.3.2.2. Liderlik**

Liderlik, örgütte hem stratejilerin geliştirilmesi hem de uygulanması aşamasında önemli bir yere sahiptir. Liderlerin görevi, dürüstlüğe ve yetkilendirmeye değer veren bir işletme kültürü yaratmaktır (Güzelcik, 1999:101). Yani lider, organizasyonda gelişmeye yol açan değişiklikleri gerçekleştirerek (Tooper, 2001:54), insanları, kendileri ve organizasyon için yenilik yapmaya, girişimciliğe ve daha özgür hareket etmeye yönlendirir. Bu bağlamda örgütlerde, demokratik, model olan ve yetiştiren liderlik tarzından çok, zorlayıcı, otoriter ve bağlılık oluşturan liderlik biçiminin (Efe, 2002:113) daha aktif olması, çalışanların ve dolayısıyla kadın personelin girişimcilik potansiyelini ortaya çıkartmasında önemli bir engelleyici faktör olarak değerlendirilebilecektir.

### **2.3.2.3. Bütüncül bakışın sağlanamaması ve örgütlenememe**

Kadının girişimciliğin önündeki birçok engeli aşamaması, kendini çevreleyen, sınırlayan sorunlarla baş edememesinin başlıca nedenlerinden birisi de olayın dünya genelinde, küresel temelde bir bütünlük içerisinde ele alınamaması, etkin bir biçimde örgütlenememesidir (Ecevit, 2007:92). Bu anlamda gerek uluslar üstü gerekse ülke bazındaki büyük sivil toplum kuruluşlarının kadın girişimciliği konusundaki katkıları ve teşvikleri, engellerin aşılmasında önemli bir rol oynayabilecektir.



#### **2.3.2.4. Kurumsal çeşitlilik ve koordinasyon zorlukları**

Türkiye’de kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme ile ilgili gerek hükümet kuruluşları ve gerekse sivil toplum kuruluşları ve özel kuruluşların sayısının oldukça fazla olması bu kuruluşlar arasında koordinasyon güçlüğüne ve kadın girişimciliğini destekleme stratejisinin farklılaşmasına neden olmuştur. Böylece kadın girişimciliği konusu, birbirinden bağımsız ve farklı birkaç politika çerçevesi içine yerleştirilmiştir. Bu durum ise ekonomik hayatta kadınları güçlendirme hedefine ulaşmada kadın girişimciliğinin nasıl bir stratejik araç olacağı konusunda farklılıklar ve görüş ayrılıklarının oluşmasına neden olmuştur.

#### **2.3.2.5. Politika geliştirme ve uygulama ile ilgili engeller**

Girişimciliği destekleme programları hazırlanırken, hedef kitle olarak görülen kadınlar arasındaki birtakım ayrımların (yaş, eğitim, kentli-kır vb.) dikkate alınmaması, bu programlar oluşturulurken program tasarımına ve uygulama süreçlerine kadınların dâhil edilmemesi, girişimciliği geliştirme yönünde uygulamaya aktarılan proje fonlarının deneyime dayalı olmaması, iyi tasarlanmış olmaması ve sürdürülebilirlik konusunda etkin bir modelin olmayışı gibi nedenlerden dolayı başarısızlığı, mevcut kadın girişimcilerin ihmali ve yeni başlayanlara ağırlık verilmesi, izleme ve değerlendirme eksiklikleri (Ecevit, 2007:93), kadınların girişimciliğini engelleyen önemli uygulama eksiklikleri olarak sayılabilir.

### **2.4. TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE VERİLEN DESTEK**

#### **2.4.1. Kadın Girişimciliğini Destekleyen Kurum Ve Kuruluşlar**

##### **2.4.1.1. Başbakanlık kadının statüsü genel müdürlüğü (KSGM)**

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Başbakanlık bünyesinde kadınlara yönelik politikalar özelinde eşgüdüm ve yürütme işlevleri olan bir yapıdır. Genel Müdürlük ilk kez 1990 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuş, 1991 yılında ise Devlet Bakanlığı’na bağlanmıştır Genel Müdürlük, kadınların sosyal yaşamın her alanında güçlendirilmesine yönelik politikalar geliştirilmesinden ve uygulanmasından sorumludur. Bu yönüyle, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın ulusal kurumsal mekanizması konumundadır.

Genel Müdürlüğün görevleri şöyle tanımlanmaktadır:

- Türkiye’de kadınların genel eğitim düzeyinin yükseltilmesi,
- Kadınların tarım, sanayi ve hizmetler alanındaki faaliyetlere katılımının artırılması,
- Kadınların sağlık, sosyal güvenlik ve hukuk alanlarındaki güvenliğinin sağlanması,
- Kadınların toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal açılardan eşit statü kazanmalarına yönelik politikalar geliştirilmesi ve uygulanması.

Genel Müdürlüğün, kadın istihdamı ve özel olarak kadın girişimciliği bağlamındaki etkinliğini incelemek açısından, 1999 yılında hazırlanan ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Plânı üzerinde çalışmakta olan alt komisyonları bilgilendirme amacını taşıyan politika tavsiyeleri belgesi önem taşımaktadır. Bu belgede, kadınların eğitimi ve istihdamı ile ilgili bir dizi tavsiyeye yer verilmiştir. Belgenin istihdamla ilgili bölümünde beş hedef çıkmaktadır:

- Kadın istihdamını geliştirici, çalışma koşullarını ve terfi sistemlerini iyileştirici ve genel olarak sosyal ve ekonomik haklarla ilgili bütün politikalar ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirici önlemler alınmalıdır.
- Kadınların çalışma yaşamına aktif biçimde katılmaları desteklenmelidir.

Çalışan kadınlara hizmet sunan kurum ve kuruluşların sayısı artırılmalı, çeşitlendirilmeli ve yerel düzeyde örgütlenmeleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu bağlamda belgede, “kadın girişimciliğinin özendirilmesinden ve girişimci kadınlara piyasa eğilimleri, yasal yükümlülükler, ihracat ve benzeri konularda danışmanlık hizmetleri verecek kurumsal mekanizmaların oluşturulmasından” söz edilmektedir.

- Tarım kesimindeki dezavantajlı kadınların ekonomik katkıları Gayrı Safi Milli Hasıla’ya dâhil edilmeli ve bu kadınlara iş güvencesi ve sosyal güvenlik imkânı sağlanmalıdır. Bu tavsiye çerçevesinde atılması gereken adımlar da, tarım temelli sektörlerde kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, kadınların kooperatiflerde örgütlenmeleri ve lider vasıflı önder kadınların yaratılması olarak sayılmaktadır.
- Çalışan kadınların üye olacağı sendikalar oluşturulmalı ve mevcut işçi kuruluşları kadınları daha iyi temsil edip haklarını savunacak biçimde yeniden düzenlenmelidir.

Genel Müdürlük, bugüne dek kadın girişimciliği açısından dolaylı ve dolaysız etkileri olabilecek aşağıdaki çalışmalarını yürütmüştür.

#### **2.4.1.1.1. Kalkınma sürecine kadınların katılımlarını geliştirme projesi**

Kalkınma Sürecine Kadınların Katılımlarını Geliştirme Projesi 1992 yılında başlatılmış, KSGM ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme-UNDP) tarafından ortak yürütülmüştür. Program, kadınlara yönelik ulusal bir mekanizma olarak KSGM'nin kurumsal kapasitesinin geliştirilmesini hedeflemiştir. Bu çerçevede gönüllü ve sivil kuruluşların, kadınların kalkınma süreçlerine katılmalarını sağlamaya yönelik çabaları desteklenmiştir. Bu yönüyle program, kadınların kalkınma sürecine katılımlarını sağlama ve bu yönde politikalar geliştirilmesini destekleme hedefini gerçekleştirmiştir.

- Program, kadınlara ilişkin yeterli ve etkin politikalar geliştirilmesi bakımından ihtiyaç duyulan, toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanmasında kullanılacak donanımı ve eğitimi sağlayarak, Devlet İstatistik Enstitüsü bünyesinde bir Kadın İstatistikleri ve Sosyal Veri Bölümü'nün oluşturulmasını hızlandırmıştır.
- Kadınların yasal haklarını gündelik yaşamda kullanmalarını sağlamayı amaçlayan eğitim programları gerçekleştirilmiştir.
- Sendikalarda ve siyasi partilerde görev yapan kadınları desteklemek üzere kurslar düzenlenmiştir.
- Polis, adli görevliler, sosyal hizmet görevlileri ve güç durumdaki kadınlarla ilişkili görevleri olan diğer kamu personeli hedef alan çeşitli eğitim çalışmaları, seminerler ve çalıştaylar gerçekleştirilmiştir.
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde hâlâ faaliyet gösteren Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Programı'nın kurulmasına destek verilmiştir. Ankara ve İstanbul Üniversiteleri'ndeki kadın sorunları araştırma merkezlerinin güçlendirilmesi için destek sağlanmıştır.
- Program, 40 kadar profesyonelin uluslararası eğitim programlarına ve toplantılarına katılımını sağlamıştır. Bundan amaçlanan, kadın sorunları alanında çalışma yapacak nitelikli bir insan kaynağı oluşturulmasıdır.
- Kırsal alanlarda kadınlara yönelik gelir getirici etkinlikler 12 pilot proje uygulanmasıyla desteklenmiştir. Bu etkinlikler tekstil eğitiminden oyuncak üretimine, küçük çapta hayvancılıktan seracılığa kadar geniş bir alanda gerçekleşmiştir.

#### **2.4.1.1.2. Kadın istihdamını geliştirme projesi**

Bu proje, Dünya Bankası ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında 4 Mayıs 1993 tarihinde imzalanan yedi yıl süreli bir protokol çerçevesinde uygulamaya konulan "İstihdam ve Eğitim Projesi"nin bir alt

bileşenidir. Finansmanı Dünya Bankası kredisi ve T.C. Hükümetinin katkılarıyla sağlanmış bu projenin faaliyetleri 1994-2000 yılları arasında yayılmıştır.

Projenin başlıca hedefi, kadınların tüm ekonomik sektörlerde ve mesleklerde daha iyi iş imkânlarına sahip olabilmeleri için politika oluşturulması yönünde gerekli verilerin ve bilgilerin toplanması ve yeni bilgilerin üretilmesidir. Söz konusu sektörler ve meslekler arasında geleneksel olarak erkek emeğinin egemen olduğu sektörler ve mesleklere de özellikle yer verilmiştir.

Proje hedefleri doğrultusunda yapılan çalışmalar şöyledir:

- Bir bölümü daha sonra yayınlanmak üzere çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir.
- Bir proje broşürü bastırılmış ve dağıtılmıştır.
- Projenin tanıtılması için bir ulusal kongre düzenlenmiştir.
- Atölyelerde, fabrikalarda ve tarım kesiminde çalışan 1.000 kadının öykülerinden oluşan bir görsel arşiv hazırlanmıştır.
- Proje etkinliklerinin tanıtımında ve eğitimlerde kullanılmak üzere tanıtıcı bir belgesel film çekilmiştir.
- Kadın istihdamı ile ilgili çeşitli konularda 16 araştırmaya destek sağlanmıştır. Bunlardan 13 tanesi kitap olarak yayımlanmıştır.
- Genel Müdürlük bünyesinde bir dokümantasyon-enformasyon merkezi kurulmuştur.
- Farklı gruplar (kamu kurumları, sivil toplum, kadın grupları vb.) için toplumsal cinsiyet eğitimi materyali hazırlanmıştır. Bunlar, çeşitli kurumlar ve kuruluşlar tarafından kullanılmıştır.

#### **2.4.1.1.3. Küçük girişimcilik projesi**

1995–1996 yıllarında finansmanı Dünya Bankası aracılığıyla aktarılan Japon Hibe Fonu tarafından sağlanmış bu araştırma projesi kapsamında;

- Türkiye’deki bankacılık sektörü ve kredi politikaları, kadın girişimcilerle ilgili yönleri açısından değerlendirmeye tâbi tutulmuştur.
- Kadın kuruluşlarının ve kadın girişimciliğini desteklemeyi öngören diğer kuruluşların çalışmaları, bu yöndeki ekonomik katkı ve hizmetleri açısından değerlendirilmiştir.

Kadınların tasarruf ve kredi talebi örüntüleri dikkate alınarak ve girişimciliği desteklemede en iyi stratejiler, en iyi finansman modelleri gözetilerek, tavsiyeler geliştirilmiştir. Yaklaşık dokuz ay süren projede Ankara, İstanbul, Çorum, Denizli, Muğla, Şanlıurfa ve Gaziantep illerinde saha araştırmaları gerçekleştirilmiştir (Genel Müdürlüğün adı, 6

Kasım 2004 tarihinde “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü” olmaktan çıkıp “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü”ne dönüştürülmüştür.).

#### **2.4.1.1.4. Kadına yönelik şiddetle mücadele ulusal eylem plânı (2007-2010)**

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) koordinasyonunda ilgili paydaşların katılımı ile hazırlanmıştır. Bu Plan’da belirlenen hedefler şu şekilde sıralanabilir:

- Toplumsal cinsiyet ve kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele konularında yasal düzenlemeler yapılmasını sağlamak ve uygulamadaki aksaklıkları ortadan kaldırmak,
- Aile içi şiddeti doğuran ve pekiştiren olumsuz tutum ve davranışların ortadan kaldırılması amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik aile içi şiddet konularında toplumsal farkındalık yaratmak ve zihinsel dönüşüm sağlamak,
- Kadının sosyo-ekonomik konumunun güçlendirilmesine yönelik düzenlemeleri yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- Aile içinde şiddet gören kadına ve varsa çocuklarına yönelik ulaşılabilir koruyucu hizmetlerin düzenlenmesi ve uygulanmasını sağlamak,
- Aile içinde şiddet gören kadına ve şiddet failine yönelik tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerini düzenlemek ve uygulanmasını sağlamak,
- Aile içinde şiddet gören kadına ve varsa çocuk/çocuklarına yönelik hizmet sunumunda kurum/kuruluş ve ilgili sektörler arası işbirliği mekanizmasını kurmak.

#### **2.4.1.2. Başbakanlık devlet plânlama teşkilâtı (dpt)**

Devlet Plânlama Teşkilâtı, ülkede beş yıllık kalkınma plânları, yıllık programlar, ekonominin farklı sektörleri için gelişme plânları ve hükümet yatırım programları hazırlamaktan, bu plân ve programlarda belirtilen hedefler doğrultusunda araştırma yapmak ve proje geliştirmekten ve bu alanlardaki gelişmeleri izlemekten sorumludur. Devlet Plânlama Teşkilâtı, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Plânı’ndan başlayarak, kadınların sosyoekonomik anlamda güçlenmesi konusuna çalışmalarında yer vermiştir. Konu kadın girişimciliği açısından ele alındığında, beş yıllık kalkınma plânlarında ve yıllık programlarda belirlenen önemli noktalar şunlardır:

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı'ndan önce hazırlanan ve kadınlar, çocuklar ve gençlerle ilgili olan alt komisyon raporu, (Devlet Plânlama Teşkilatı, 7. Beş Yıllık Kalkınma Plânı, Kadınlar, Çocuklar ve Gençler Özel Komisyon Raporu) kadın girişimciliği konusunu ilk kez ele almıştır. Kadınların iş gücü piyasasına yetersiz katılımlarının ve çalışma yaşamındaki dezavantajlı konumlarının nedenlerini özetleyen bölümün ardından gelen ve çözüm önerileri ve politikalara yer veren bölümde, girişimciliğin özendirilmesinden söz edilmektedir. İlgili politikalar arasında özellikle vurgu yapılanlar, mesleki eğitim ve öğretimin girişimcilik alternatifini canlandıracak biçimde yeniden yapılandırılması ve kadınların ulaşabilecekleri kredi sistemlerinin oluşturulmasıdır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı'nda, kadınlarla ilgili konulara ayrılan geniş bir bölüm bulunmamakta, tek bir ana başlık altında dört paragraf yer almaktadır. Aşağıda değinilen noktalar, plân öncesinde hazırlanan alt komisyon raporunun kapsadığı alanlarla karşılaştırıldığında, çok genel ve sınırlıdır ve plânın yazımında bu raporun fazla dikkate alınmadığını göstermektedir:

- Kadının eğitim, sağlık, çalışma yaşamı, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarındaki durumunu iyileştirmeye yönelik ayrıntılı önlemler alınacaktır.
- Toplumsal refahı azamiye çıkartmak ve kadınların bu refahtan hak ettikleri payı almalarını sağlamak için kadınların eğitimine öncelik tanınacak ve kadınların kalkınma süreçlerine katılımı geliştirilecektir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı için de, Yedinci Plân öncesi yapıldığı gibi ön çalışmalar başlatılmış ve çalışma yaşamı, gelir, yoksulluk ve kadınlarla ilgili özel bir alt komisyon kurulmuştur. Bu alt komisyonun hazırladığı raporda kadın girişimciliğine ilişkin bir dizi tavsiyeye yer verilmiştir.

İş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik alt başlığında yer alan noktalar şunlardır:

- İş kurma sürecinde yerine getirilmesi gereken formalitelerin azaltılması;
- Kadınları girişimciliğe özendirmek üzere kurumsal mekanizmalar oluşturarak onlara piyasa eğilimleri, mevzuat, ihracat ve benzeri konularda danışmanlık hizmetleri verilmesi, bu hizmetlerin kadınların gereksinimlerine ve ödeme güçlerine uygun olması,
- Tarımla ilgili sektörlerde kadın girişimciliğinin, kooperatiflerin ve kadın liderlerin özendirilmesi,
- Kredi ve kefalet kooperatifleri gibi mevcut örgütlenme ve programların yeniden yapılandırılması ve bu suretle, giderek daha büyük bir sayıya ulaşan küçük girişimcilere kredi sağlayacak duruma getirilmesi, bu stratejinin kadın girişimci sayısını

artırmada başarısız kalması halinde, bizzat kadınların sahibi oldukları kuruluşların desteklenmesi,

- Kadınların iş kurma kredileri ve hizmetlerinden yararlanabilmeleri için, bürokratik ve mali işlemlerin azaltılması,
- Banka kredilerinde talep edilen kefalet zorunluluklarını azaltmak üzere alternatif kefalet biçimleri geliştirilmesi.

Enformel eğitim alt başlığında yer alan noktalar ise:

- Geleneksel nitelikli, güncel piyasa gereksinimleriyle ilişkisiz eğitimin yerine ve bunun dışında, özellikle kadınları teknoloji yoğun sektörlerde iş edindirmeye yönelik mesleki eğitim projeleri geliştirilmesi,
- Önceki programların genellikle kadınların ev içi rollerini güçlendirdiği, ücretsiz aile işçisi konumlarını pekiştirdiği dikkate alınarak, kadın istihdamını hedefleyen programların, onları tarımsal alanda üreticiler konumuna getirecek biçimde tasarlanması, böylece kadınların bağımsızlıklarının ve girişimcilik kapasitelerinin güçlendirilmesidir.

Bu alt komisyonun çalışmalarına ve komisyon raporunda yukarıdaki noktaların vurgulanmasına rağmen, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı'nda da Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı'nda olduğu gibi, kadınlar ve kadın emeği ile ilgili konulara sınırlı yer verilmektedir. Kadın, aile ve çocuk başlıklı bölümde, yalnızca şu ifade yer almaktadır: Kadınların kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar mekanizmalarına katılımları ve eğitim düzeylerinin yükselmesi sağlanarak sosyal statüleri güçlendirilecek, etkinlik alanları genişletilecek ve erkeklerle eşit fırsatlardan yararlanmaları güvence altına alınacaktır (www.dpt.gov.tr). Buna karşılık DPT'nin 2006 Ülke Programı'nda kadın girişimciliği ve istihdamı konusunda kayda değer bir vurgulama vardır. 2006-2008 dönemi kamu politikaları hedeflerini ele alan 2006 Ülke Programında kadın girişimciliğinin önemine değinilmiş; kırsal kalkınma, aktif iş gücü piyasası politikaları ve yoksullukla mücadele bağlamında kadınların mesleki eğitimleri ve kadın işletmecilere yönelik finansman ve danışmanlık hizmetleri üzerinde özellikle durulmuştur. Bu programın altıncı politika önceliğinde, iş gücünün istihdam olunabilirliğinin, aktif iş gücü politikalarına daha fazla ağırlık verilerek artırılacağından söz edilmektedir. Bu yönde alınacak önlemler arasında, girişimcilik eğitiminin daha etkili ve yaygın biçimde sağlanması da vardır. Burada hedef gruplar arasında kadınlara ve gençlere öncelikli olarak yer verilmekte, kadınların işgücü dışında kalma eğiliminde oldukları, bu alanda öncelikli ve konunun özelliğini gözeten bir politika müdahalesine gerek bulunduğu belirtilmektedir. İŞKUR dışında bu alanda sorumluluk alabilecek diğer kuruluşlar olarak işveren ve işçi kuruluşlarından, meslek örgütlerinden ve sivil toplum kuruluşlarından da söz edilmektedir. Kadın istihdamının geliştirilmesi hedefi açısından dikkate alınabilecek bir başka önlem de işsizlerin iş deneyimi edinmelerini sağlayacak özel programlar



geliştirilmesidir. Bu tür önlemler kapsamında iş gücüne katılımlarına özel önem verilen kadınlar ve gençler, temel hedef grup olarak tanımlanmaktadır. Beşinci öncelik, tarımdaki yapısal dönüşüm ve bunun sonucunda işsizlikte meydana gelen artışla ilgilidir. Burada, vasıfsız ve yoksul kesimlerin işsizlik riskini azaltmaya yönelik önlemlerden söz edilmektedir. Bu alanda sorumlu merciler arasında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü de sayılmaktadır. Söz konusu önlem, toplumsal dışlanma ve yoksulluk riskine en fazla maruz kalan sosyal gruplara yönelik ekonomik etkinliklerin çeşitlendirilmesini öngörmektedir.

DPT'nin 2004 tarihli KOBİ Stratejisi ve Eylem Plânı'nda, genç girişimciler ve kadın girişimcilerin gereksinimlerini karşılamaya yönelik özel kredi programlarının daha etkili biçimde ve daha geniş kesimleri kapsamak üzere uygulanmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, vergi ve finans sisteminin iyileştirilmesi ile ilgili stratejik politika bağlamında, istihdam kapasitesi yaratılması amacıyla gençlerin ve kadınların girişimcilik alanındaki etkinliklerinin artırılması hedeflenmektedir. Örnek olarak verilen projeler arasında TESK' in kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik projesi de yer almaktadır.

#### **2.4.1.3. Sanayi ve ticaret bakanlığı**

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye'nin sanayi politikalarını belirlemekten ve bunların yaşama geçirilmesine yönelik önlemleri almaktan sorumludur. Bakanlıktaki Organize Sanayi Bölgeleri ve Küçük Sanayi Siteleri Genel Müdürlüğü, el sanatlarının geliştirilmesine ve küçük sanayicilerin işyerlerini kurmalarına destek hizmetleri sağlamak ve bu bölgeler ve sitelerde faaliyette bulunan küçük işletmelere yönelik kredi koşullarını belirlemektedir ([www.unece.org](http://www.unece.org)).

Bununla birlikte, bu krediler genellikle erkek girişimciler tarafından kullanılmakta ve kadınlar, küçük sanayi işletmelerine yönelik kredilerden ve diğer hizmetlerden pek az yararlanabilmektedir.

#### **2.4.1.4. Sanayi ve ticaret bakanlığı, küçük ve orta ölçekli işletmeleri geliştirme ve destekleme idaresi (KOSGEB)**

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi, 20 Nisan 1990 tarihinde özel bir Hükümet Kararnamesi (No:3624) ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı, kâr amacı gütmeyen yarı özerk bir idare olarak kurulmuştur. KOSGEB'in görevi, küçük ve orta boy işletmelerin verimliliğini ve rekabet güçlerini artırmak, bu işletmelerin teknolojik gelişmelere uyumunu kolaylaştırmak ve ülke ekonomisine daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayacak önlemleri almaktır. KOSGEB bu amacı doğrultusunda çeşitli destek mekanizmaları ve politika araçlarıyla küçük



ve orta boy işletmelerin bilgi, beceri ve insan kaynaklarını geliştirmeye çalışmaktadır. KOSGEB'in hizmet politikası iki ana başlıkta ele alınabilir. Birincisi, KOBİ'lere ürünlerini yüksek standartlarda, uygun fiyatlarda ve ileri teknolojilerle üretmelerini sağlayacak kaliteli destek hizmetlerinin ulaştırılması, ikincisi ise KOBİ'lerin iç ve dış pazarlarda rekabet ederken karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasıdır.

KOSGEB, üretim, pazarlama, kalite kontrol, makine ve donanım desteği, teknoloji geliştirme, eğitim ve bilgilendirme hizmetleri vermekte, çeşitli alanlarda projeler uygulamakta ve bireysel projeleri desteklemektedir. Bu arada KOBİ'lerin pazarlama çalışmalarına destek sağlanmakta ve ülke dışındaki önemli fuarlara katılmalarını özendirilmektedir. Uluslararası iş gezileri düzenlemekte ve KOBİ'lere daha uygun pazarlama fırsatları sağlanması için seçilmiş sanayi kollarını desteklemektedir. KOSGEB ayrıca yedi Teknoloji Geliştirme Merkezi ve yeni kurulan duvarsız teknoloji inkübatörleri aracılığıyla KOBİ'lerin araştırma, yeni ürün/üretim yöntemleri ve yeni teknoloji alanlarındaki projelerini desteklemektedir.

Özetlemek gerekirse bu destekler, yer tahsisi, malzeme ve donanım temini, danışmanlık hizmetleri, yurt içindeki ve dışındaki fuarlara katılmayı kolaylaştırma, yazılım sağlama, AR-GE sonuçlarının yayımlanması ve eğitim, patent, sınai tasarım, elektronik ticari web sayfası hazırlanması gibi konularda yardım sunulmasıdır. Kredi Garanti Fonu Yönetimi ve Araştırma Kuruluşunun hissedarlarından biri olan KOSGEB, Halkbank'ın KOBİ kredilerinde kefalet olarak kullanılmak üzere ek fonlar ve finansal destek sağlamaktadır. Ancak, KOSGEB'in iş kurmayı izleyen aşamalara yönelik sunduğu hizmetler yalnızca imalât kesimindeki işletmelerle sınırlıdır. Hizmetler sektöründe, iş yerinin kuruluşundan sonraki dönemde ihtiyaç duyulan, yönetim eğitimi, danışmanlık, kalifiye işgücü desteği gibi hizmetler sadece imalât sanayindeki işletmelere sunulmaktadır. Kadınlar tarafından işletilen ve sıklıkla hizmetler sektöründe yer alan küçük işletmeler bu nedenle KOSGEB tarafından sağlanan bu hizmetlerden yeterince yararlanamamaktadır. Öte yandan, özel olarak kadınlara yönelik bir kuruluş olmamakla birlikte, KOSGEB İş Geliştirme Merkezlerinde, erkek girişimcilerle birlikte kadın girişimcilere de destek verilmektedir. KOSGEB 2004 yılından bu yana Avrupa Kadın Girişimciliğini Destekleme Ağında (EU WES) Türkiye'yi temsil etmektedir ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr)).

#### **2.4.1.5. Milli eğitim bakanlığı, kız teknik öğretim genel müdürlüğü**

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bu birim, sadece kadınlara verilen mesleki eğitim hizmetlerine yönelik araştırma ve plânlama faaliyetlerinde bulunulması ve gerekli eğitim materyalinin hazırlanması gibi işlerden sorumludur. Bakanlık, mesleki eğitim sistemine daha çağdaş bir içerik kazandırmak ve sistemi piyasanın taleplerine daha duyarlı hale getirmek

için birçok proje yürütmektedir. Bu faaliyetler arasında en önemlilerinden biri “Türk Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Güçlendirilmesi Projesi” (MEGEP) dir. Bu projenin başlıca amacı, mesleki eğitimi modüler bir yapıda ve uluslar arası sınıflamaya uygun biçimde yeniden düzenlemektir.

#### **2.4.1.6. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ülkede çalışma yaşamının ve sosyal güvenlik sisteminin düzenlenmesinden sorumludur. Avrupa İstihdam Stratejisinde kadın istihdamına daha fazla önem verilmesine paralel olarak Bakanlık da kadın istihdamı ve onunla ilişkili konularla daha fazla ilgilenmeye başlamıştır. Avrupa Birliği üyelik görüşmeleri sürecinde AB politikalarına ve düzenlemelerine uyum sağlanması gerekmektedir. Topluluk Cinsiyet Eşitliği Programı, Topluluk Ayrımcılık Karşıtlığı Programı ve Topluluk Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele Programı ([www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)) başta olmak üzere AB'nin hazırladığı topluluk programları nedeniyle Bakanlık da toplumsal cinsiyetle ilgili konulardaki çalışmalarını artırmıştır.

Bakanlık, eylem plânı çerçevesinde çalışma yaşamıyla ilişkili politika önceliklerini şöyle belirlemektedir ([www.calisma.gov.tr](http://www.calisma.gov.tr)):

- Mevzuatın esnek istihdam ve çalışma uygulamaları ile uyumlu olmasını sağlayacak yasal değişikliklerin tamamlanması,
- İnsan kaynaklarının kalitesini artırmak üzere kısa vadeli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sürdürülmesi,
- Etkili bir insan kaynakları plânlaması,
- Kayıt dışı istihdam ve kaçak işçi çalıştırmanın önlenmesi,
- Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik gerekli önlemlerin alınması.

Bakanlık genel olarak kadın istihdamını, özel olarak da kadın girişimciliğini bu politika öncelikleri çerçevesinde değerlendirmekte ve kadın istihdamına ilişkin stratejisini de yine buna göre belirlemektedir.

Bu politika öncelikleri arasında en önem verilenin, kayıt dışı istihdam ile mücadele olduğu görülmektedir.

#### **2.4.1.7. Başbakanlık sosyal yardımlaşma ve dayanışma genel müdürlüğü**

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, herhangi bir sosyal güvenliği olmayanlar ile muhtaç ve güç durumdaki vatandaşlara sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuştur. Genel Müdürlük, yoksulluğu azaltmak ve yoksulların gereksinimlerini karşılayacak çözümler geliştirmek üzere çalışmaktadır. Bu doğrultuda şartlı nakit transferleri yapılmakta, sağlık, eğitim ve beslenme alanında destekler sağlanmakta,

yoksullara aynı yardımlarda bulunulmakta ve ayrıca gelir getirici etkinliklere proje desteği verilmektedir. Genel Müdürlüğün, gelir yaratma, beceri eğitimi, kırsal kalkınma, kamu hizmetlerinde geçici istihdam, sosyal altyapı ve hizmetlerin geliştirilmesi, toplum kalkınması, enformasyon ve iletişim teknolojileri sektöründe çırak eğitimi gibi alanlarda proje destek programları vardır. Bunlar arasında beceri geliştirme eğitimi, geçici istihdam ve sosyal altyapı projeleri kadınlar bakımından özellikle önemlidir. İlkinde, daha iyi işlere girebilmelerini sağlamak üzere yoksul kadınların teknik ve sosyal becerilerle donatılması amaçlanmaktadır. İkincisinin amacı, kısa süreli bir eğitimin ardından kadınların kamu hizmetlerinde geçici olarak istihdamıdır. Üçüncü proje ise, kadınlar dâhil yoksul kesimlerin gelir getirici etkinliklere yönlendirildikleri topluluk merkezlerinin kurulmasını öngörmektedir ([www.sydtf.gov.tr](http://www.sydtf.gov.tr)). Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP), T.C. Hükümeti ve Dünya Bankası tarafından 2001 yılında Türkiye’de kısa ve uzun dönemli yoksulluğu azaltmak amacıyla başlatılmıştır. Proje, birbiriyle ilişkili dört bölümden oluşmaktadır: Hızlı yardım, kapasite geliştirme, şartlı nakit transferi ve yerel girişimler. Bunlardan sonuncusunun kapsamına gelir getirici mikro projelerin desteklenmesi de girmektedir. Kadınlar bu projelerde bireysel olarak veya gruplar halinde yer almaktadırlar.

#### **2.4.1.8. Güneydoğu anadolu projesi (GAP)**

Güneydoğu Anadolu Projesi, ilk olarak, Fırat ve Dicle Havzaları ile yukarı Mezopotamya’da dokuz ili (Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak) kapsayan bir sulama projesi olarak başlatılmış, bugün bütünleşmiş ve kapsamlı bir kalkınma girişimine dönüşmüştür. Projenin başlıca hedefleri, ilgili yörelerde kırsal kalkınmanın sağlanması, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının ortadan kaldırılması, halkın yaşam standartlarının yükseltilmesi, ekonomik verimliliğin artırılması ve yerel ekonominin istihdam gücünün artırılması olarak sıralanmaktadır.

##### **2.4.1.8.1. Güneydoğu anadolu projesi-çok amaçlı toplum merkezleri (GAP-ÇATOM)**

Çok amaçlı toplum merkezleri, kırsal kesimden gelenlerin yerleştikleri yoksul kent mahallelerinde veya kimi köylerde kurulan topluluk temelli sosyal merkezlerdir. Çok amaçlı toplum merkezleri 14 yaşından büyük kadınları hedef kitlesi olarak tanımlamakta, kadınların kendi sorunlarına ilişkin bilinç ve duyarlılıklarını geliştirmeyi ve bu sorunlara çözüm bulunmasında onlara yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Merkezlerde kadınların sosyal katılım kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla kamusal mekânlar yaratılmakta, kadınların güçlendirilmeleri ve yerel koşullara uygun modeller geliştirilmesiyle toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan kalkınma projeleri gerçekleştirilmektedir. Çok amaçlı toplum

merkezlerinin program ve etkinlikleri, eğitim ve öğretim, sağlık, gelir yaratma, sosyal destek ve kültürel-sosyal etkinlikler olmak üzere, temel olarak beş alanda gerçekleştirilmektedir. Gelir getirici etkinlikler bağlamında çok amaçlı toplum merkezleri kadınlara ortak kullanılan atölyeler ve satış yerleri sağlamakta, temel iş eğitimi vermekte ve mesleki becerilerini güçlendirmektedir.

#### **2.4.1.8.2. Güneydoğu anadolu projesi-girişimci destekleme merkezleri: (GAP-GİDEM)**

GAP-Girişimci Destekleme Merkezleri, Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilip GAP İdaresi ve BM Kalkınma Programı tarafından yürütülen, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde orta boy işletmelerin geliştirilmesini hedef alan bir projedir. Girişimci merkezleri esas olarak bölgedeki dört ilde (Adıyaman, Diyarbakır, Mardin ve Şanlıurfa) faaliyet göstermekte ise de, başka illerdeki de dâhil olmak üzere bölgedeki işyerlerine hizmet vermektedir. Girişimci destekleme merkezleri eğitim, danışmanlık ve enformasyon alanlarında hizmet sunmaktadır. Girişimci destekleme merkezlerinin programlarında sekiz fırsat penceresi bulunmaktadır ve bunlardan biri de kadın girişimcilere yönelik geliştirilmiştir.

#### **2.4.1.9. Türkiye iş kurumu (İŞKUR)**

Türkiye İş Kurumu iş gücü piyasasındaki gelişmeleri izlemekten, gerekli önlemleri almaktan ve piyasalarda iş gücü arzı ile talebini denkleştirmekten sorumlu kuruluştur. Kuruluş bu amaçla iş bulma ve işe yerleştirme, yaygın mesleki eğitim, iş üzerinde eğitim gibi hizmetlerin yanı sıra diğer aktif iş gücü piyasası politikalarını uygulamaktadır. İşsiz olup iş arayan herkesin yasa gereği İŞKUR kaydının olması zorunludur. Bununla birlikte İŞKUR, iş arama ve işe yerleştirme gibi hizmetler söz konusu olduğunda, tek kuruluş durumunda değildir. Çünkü İş Yasası'nda 2004 yılında yapılan bir değişiklikle özel istihdam bürolarının çalışması da yasal hale getirilmiştir.

#### **2.4.1.10. Türkiye odalar ve borsalar birliği (TOBB)**

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, odalar ve borsalar arasında işbirliği ve dayanışmayı, ticari ve sınai faaliyetlerin genel çıkarlar doğrultusunda düzgün işlenmesini, üyelerinin kamuoyu ile ilişkilerinin bütünlük, etik anlayış ve disiplin içinde gerçekleşmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu genel hedefler doğrultusunda TOBB kendi görevlerini şöyle tanımlamaktadır: Girişimcilerin faaliyetlerine öncülük etmek ve bu kesimlerin görüşlerini yansıtmak, özel sektörün gereksinimleri konusunda resmî yetkililere çözümler önermek, plânlanan yasa ve yönetmelik değişiklikleri konusunda görüş bildirmek, uluslararası ticaret ve yatırım sistemlerinde/rejimlerinde meydana gelen gelişmeler

konusunda raporlar hazırlamak ve enformasyon sistemleri oluşturmak, yerli ve yabancı işletmeler arasındaki uyumsuzluklarda arabuluculuk görevini yerine getirmek, ruhsat hazırlamak ve bu alanlarda araştırma ve anketler düzenlemek. En önemlisi TOBB, Türkiye’deki sanayi ve ticaret sektörünü uluslar arası ve bazı yerli platformlarda temsil etmektedir.

TOBB’un iş geliştirme alanındaki başlıca hizmeti AB İş Geliştirme Merkezleri aracılığıyla verilmektedir.

#### **2.4.1.11. Türkiye esnaf ve sanatkârları konfederasyonu (TESK)**

Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu, Esnaf ve Sanatkârlık Yasası’nın çıkmasının ardından esnaf ve sanatkârları örgütlemek üzere kurulan üyelik temelli bir örgüttür. TESK’in görevi, esnaf ve sanatkâr odaları ve federasyonları arasında işbirliği sağlamak, kamu politikaları ve uygulamalarında üyelerinin çıkarlarını temsil etmek, esnaf ve sanatkârları uluslararası platformlarda temsil etmek ve bu kesimin hizmet kalitesini ve verimliliğini artıracak eğitim, merkez kurma ve örgütlenme gibi etkinlikleri yürütmektir. TESK, Kredi Garanti Fonu aracılığıyla kredi güvencesi vermektedir. (www.kgf.com.tr) Bu fonda yer alanlar arasında TESK, TOBB, Orta Boy İşletmeler Vakfı, Kendi Hesabına Çalışan Meslek Erbabı ve Yöneticiler, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı, KOSGEB ve Halkbank bulunmaktadır. Kredi güvencesi esas olarak bu kuruluşların üyelerine verildiğinden, üyeler arasındaki kadın sayısının artırılması önem taşımaktadır.

#### **2.4.1.12. Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası)**

Özellikle kamu kesimine ait kimi bankaların, sübvansiyonlu kredi sistemleriyle küçük-orta boy işletmelerin desteklenmesinde önemli rolleri bulunmaktadır.

##### **2.4.1.12.1. Vakıfbank**

Bu kamu bankası, küçük ve orta boy işletmelere başlangıç sermayesinden genişlemeye yönelik sermayeye kadar çeşitli alanlarda kredi vermektedir. Ne var ki, kefalet ve güvence koşulları kadınların bu sistemden yararlanmalarını çok güçleştirmektedir.

##### **2.4.1.12.2. Ziraat bankası**

Ziraat Bankası tarım sektörünü desteklemek üzere kurulmuştur. Banka, tarım sektöründeki kooperatiflere kredi vermeyi tercih etmektedir. Kooperatifler de aldıkları krediyi üyelerine dağıtmaktadır. Kadınların tarım sektöründeki güçsüz konumları, daha da ötesi, mülkiyet sahipliği

konusundaki sınırlılıkları göz önüne alındığında, bu kredilerin çok az bir bölümünün kadınlara ulaştığı söylenebilir.

#### **2.4.1.12.3. Halk bankası**

Halk Bankası, genellikle mikro ve küçük işletmelere yönelik sübvansiyonlu kredi vermektedir. Banka, bir dönem “Kadın ve Genç Girişimcilere Kredi” başlığı altında girişimcilere ve küçük-orta boy işletmecilere hazine desteğinde sübvansiyonlu kredi vermiştir. Ancak, bu kredilerden yararlanabilenlerin sayısına ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, pek az sayıda kadının bu kredilerden yararlanabildiği tahmin edilmektedir, çünkü bu krediler, aralarında kadınların henüz çok sınırlı sayıda olduğu Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu üyelerine verilmiştir.

### **2.4.2. Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Yapılan Kurumsal ve Özel Projeler**

#### **2.4.2.1. Kadının statüsü genel müdürlüğü (KSGM)**

Genel Müdürlük tarafından “Kadınların Kalkınma Sürecine Katılımlarının Sağlanması Ulusal Projesi” çerçevesinde 1993–2000 döneminde gerçekleştirilen ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesini hedefleyen pilot projeler şunlardır ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)):

##### **2.4.2.1.1. Kara biber doğal gıda dükkânı**

Kadın Emegini Destekleme Vakfı (KEDV) tarafından hazırlanan bu pilot projede, İstanbul’da gecekondü bölgelerinde yaşayan kadınlar için, doğal olarak üretilmiş gıda maddelerinin satışına yönelik bir merkez açılması hedeflenmiştir. Proje tamamlanmış ve sonuçta “Kara Biber Doğal Gıda Dükkânı” 1995 tarihinde faaliyete geçmiştir. Kentli yoksul kadınlar da ürünlerini bu dükkânda satarak projeden yararlanmışlardır. Dükkân ayrıca, gelir getirici etkinliklere başlamak isteyen kadınlara bu konuda eğitim de vermiştir (Ecevit, 2007:1-37).

##### **2.4.2.1.2. Kadın el sanatlarını destekleme projesi**

Ege Kadın Dayanışma Vakfı’nın bu projesi, Ocak 1997’de başlatılmıştır. Projenin uygulama alanı olan İzmir’de, kadınların el sanatları ürünlerini sürekli satışa sunabilecekleri bir satış merkezi açılmıştır. Aynı proje çerçevesinde katılımcılar, aile plânlaması, ana-çocuk sağlığı, kredi imkânları, mevzuat, toplumsal cinsiyet duyarlılığı ve kadın hakları gibi alanlarda eğitim görmüşlerdir.

#### **2.4.2.1.3. Kadın emeği mutfağı**

Proje, Kadın Dayanışma Vakfı tarafından uygulanmıştır. Kadın Mutfağı 1998 yılı Şubat ayında Ankara-Bahçelievler’de açılmıştır. Projenin amacı, bir yandan Vakıfça kurulan kadın sığınma evindeki kadınlara gelir imkânları yaratmak, diğer yandan da sığınma evinin masraflarını karşılamaktır. Ciddi finansman sorunlarıyla karşılaşan girişim kısa sürede son bulmuştur (Ecevit, 2007:1-37).

#### **2.4.2.1.4. Dokuma atölyesi projesi**

Bu proje, Hakkâri’nin Çukurca ve Uzunköprü ilçelerinden Van’a göç etmek zorunda kalan ailelere mensup kadınlara, sürekli gelir ve istihdam olanakları sağlama amacıyla, Türkiye Yardım Derneği tarafından uygulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 1997 yılı Kasım ayında Van’ın Bostaniçi mahallesinde bir halı/kilim atölyesi açılmıştır.

#### **2.4.2.1.5. Gecekondu bölgelerindeki kadınlara gelir getirici beceriler kazandırma projesi**

Bu kapsamda İstanbul Üniversitesi Kadın Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından hazırlanan proje, gecekondu kadınlarda yaşayıp ekonomik açıdan ve eğitim açısından yetersiz imkânlarla sahip kadınları hedef almıştır. Bu kadınlara istihdam fırsatı sağlamak amacıyla mesleki kurslar verilmiş, bu arada kadınlara insan hakları konusunda eğitimler yapılmıştır. Proje 1997 yılı Kasım ayında başlamış, 1998 yılı sonuna kadar sürmüştür. Program kapsamında 160’tan fazla kadına eğitim verilmiştir (Ecevit, 2007:1-37).

#### **2.4.2.1.6. Halı dokumacılığı projesi**

Şanlıurfa Sosyal Dayanışma ve Yardımlaşma Vakfı tarafından Mayıs 1998’de başlatılan bu projenin amacı, istihdam olanağı sağlamak üzere kadınlar için bir halı dokuma atölyesi açılmasıdır. Buna ek olarak kadınlara, yasal hakları, çevre ve sağlık konularında eğitim verilmiştir.

#### **2.4.2.1.7. Kümes hayvancılığı projesi**

1998 yılı Eylül ayında başlatılan bu proje, Ege Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi tarafından hazırlanmıştır. Amacı, İzmir yöresinde yaşayan yoksul kadınlara kümes hayvancılığı eğitimi verilmesidir. Eğitim kapsamında kadın hakları, bilinç ve duyarlılık geliştirme başlıkları da yer almaktadır. Bu programın tamamlanmasıyla birlikte, ilgili firmalarla, eğitilmiş kadınların uygun işlere yerleştirilmesi konusunda anlaşmalar yapılmıştır (Ecevit, 2007:1-37).



#### **2.4.2.1.8. Oyuncak üretimi projesi**

Kadın Emeğini Destekleme Vakfı tarafından yürütülen bu proje, Eylül 1998’de başlatılmıştır. Proje uygulama alanı olarak İstanbul belirlenmiş ve en az 100 kadına ulaşılması plânlanmıştır. Atık maddelerden oyuncak üretiminin kadınlara sürekli gelir sağlayabilecek bir alan olduğu düşünülmüştür. Yurt dışına hem oyuncak hem de okul öncesi çocuklar için eğitim materyalleri ihracı öngörülmüştür.

#### **2.4.2.1.9. Aydınlar projesi**

Aydınlar Kooperatifi tarafından Ekim 1998’de başlatılan bu projenin amacı, Aydın’ın Umurlu ilçesinde evlerinde gelir getirici etkinlikler içinde olan kadınların toplu üretim için örgütlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda bir Eğitim ve Üretim Merkezi kurulmuştur. Bu merkezde bir araya gelen kooperatif üyesi kadınlar, buradaki üretim araçlarından yararlanmış ve üretim becerileri edinecekleri eğitim programlarına katılmıştır. Merkez aynı zamanda üretilen ürünlerin sergilendiği bir mekân olarak kullanılmıştır.

#### **2.4.2.2. Türkiye iş kurumu (İŞKUR)**

Türkiye İş Kurumu, Özelleştirme Sosyal Destek Programı ve Aktif İşgücü Piyasası Programları gibi, çeşitli Avrupa Birliği Programları genel çerçevesinde birçok etkinlik gerçekleştirmiş, istihdam yaratmaya yönelik çeşitli projelere finansman sağlamıştır. Bunların arasında kadın girişimciliğiyle ilgili olanlar da vardır.

##### **2.4.2.2.1. Türkiye’de kadınlar için insana yakışır iş imkânları sağlanması yoluyla cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik aktif iş gücü piyasası politikaları projesi**

Bu proje İŞKUR-ILO işbirliği ile yürütülmüş olup, projeye Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının ve istihdam oranlarının düşük olması nedeni ile gerek duyulmuş ve üç pilot ilde uygulanması plânlanmıştır.

Kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olması, Türkiye’nin istihdam alanındaki en önemli sorunlarından biridir. Özellikle AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye’deki kadın istihdam oranları son derece düşüktür. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisinde belirlendiği üzere AB üye ülkeleri 2010 yılına kadar kadının istihdam oranını yüzde 60’lara çıkarmayı hedeflerken, Türkiye’de bu oran 2008 Aralık ayı itibarıyla %23.1 seviyesindedir. İstihdam oranına paralel olarak Aralık 2008 itibarıyla



%24.6 olan kadının iş gücüne katılım oranı ise Cumhuriyet tarihinin en düşük oranı olarak değerlendirilmektedir (Ecevit, 2007:1-37).

Türkiye’de iş gücündeki her dört kişiden biri kadındır. Devlet Plânlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Plânı’nda işgücüne katılımı ilgili olarak açıklanan hedeflerde kadının iş gücüne katılım oranı 2013 yılı için yüzde 29,6 olarak belirlenmiştir.

İŞKUR, Türkiye’de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bu projeyi ILO Ankara Ofisi işbirliği ile 2009 yılının Ocak ayından itibaren yürütmeye başlamıştır. Proje 15 aylık bir dönemi kapsamıştır (Ecevit, 2007:1-37).

Projenin nihai amacı; il düzeyinde İŞKUR personelinin ve sosyal ortakların kapasitesini geliştirmek, kadın istihdamı ile ilgili toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan yaklaşımların içselleştirilmesine katkı sağlamak, pilot illerde kadınları aktif iş gücü programlarına yönlendirerek kadın istihdamının artışına katkıda bulunmak ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde diğer iller için model bir proje teşkil etmektir.

#### **2.4.2.2.2. Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik strateji geliştirme projesi**

İŞKUR ülkemizin AB’ye üyelik sürecinin müktesabata uyum çalışmaları çerçevesinde, kadın istihdam oranının artırılması ve cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi amacıyla görev alanına giren konulardaki faaliyetlerini devam ettirmektedir (Ecevit, 2007:1-37).

Bu faaliyetlerden bir tanesi de British Council işbirliği ile 2009 yılında başlatılan ve 25 Şubat 2010 tarihinde yapılan Kapanış Toplantısı ile sona eren, “Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi”dir.

İŞKUR’un, Türkiye’de kadınların istihdama katılımına yönelik stratejiler geliştirme kapasitesini, toplumsal cinsiyet eşitliliği duyarlılığında artırmayı amaçlayan Projenin finansmanı İngiltere Büyükelçiliği tarafından karşılanmıştır. Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı tarafından koordine edilen Proje bünyesinde, 3 il müdürlüğü ve ilgili daire başkanlıkları personelinin oluşan 10 kişilik Çekirdek Strateji Ekibi, British Council tarafından belirlenen İngiliz ve yerel uzmanlarla birlikte çalışmıştır.

Proje çalışmaları süresince İngiltere ve AB üyesi ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konusundaki deneyimleri ve uygulamaları incelenmiş, “Kadın İstihdamının Artırılması İçin Stratejik Plân ve Eylem Plânı Önerisi” ile “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı” hazırlanmıştır (www.iskur.gov.tr).

### **2.4.2.2.3. Genç kız ve kadınların mesleki eğitimi ve istihdamı projesi**

UNİCEF ile işbirliği yapılarak İstanbul, Kocaeli ve Şanlıurfa'ya kırsal kesimden göç eden ve gecekonduda yaşayan genç kız ve kadınlara yönelik beceri kazandırma programlarıyla onlara geleneksel uğraşlarının dışında çağdaş ve topluma açık alanlarda meslek kazandırmak ve diğer sosyal yönlerini geliştirmeyi amaçlayan “Genç Kız ve Kadınların Mesleki Oryantasyonu ve İstihdamı Projesi”nin uygulanmasına 1991 yılı Mayıs ayında başlanmış ve 5 yıl devam etmiştir.

5 yıllık süre çerçevesinde bilgisayarlı büro elemanı, elektrik ve elektronik montajı, kuaförlük ve turizm sektörüne yönelik açılan 195 kursa 3717 bayan katılmıştır (Ecevit, 2007:1-37).

### **2.4.2.3. Küçük ve orta ölçekli işletmeleri geliştirme ve destekleme idaresi başkanlığı (KOSGEB)**

#### **2.4.2.3.1. İş geliştirme merkezleri**

KOSGEB tarafından açılan İş Geliştirme Merkezleri' nde, kadın işletme sahiplerine destek sağlanmaktadır.

#### **2.4.2.3.2. Genel girişimcilik eğitimi**

KOSGEB 2005 yılında 50 eğitim programı gerçekleştirmiştir. KOSGEB sivil toplum kuruluşlarını ve kadın gruplarını bu programlara katılmaya özendirdiğinden bu eğitimi alan kadın sayısının gelecek yıllarda artması beklenmektedir.

#### **2.4.2.3.3. Küçük ve orta boy işletmeler programı danışmanlık ve destek hizmetleri çerçevesinde sağlanan hizmetler**

KOSGEB ayrıca kadın girişimleri özendirici ve işlerini geliştirmelerine yardım amacını güden hizmetler vermektedir. Toplumsal cinsiyet temelinde veri toplamanın önemine inanan KOSGEB İş Geliştirme Merkezleri, istatistik raporlarına bu hizmetlerden yararlanan kadınların sayısına ilişkin bilgileri koymaya başlamıştır. Söz konusu raporlara göre bu hizmetlerden yararlanan 414 kişi 29.07.2002 ile 31.12.2005 tarihleri arasında kendi işlerini kurmuşlardır. Kadınlar bu toplam içinde %30'luk (124 kişi) bir paya sahiptir. Ancak, işverenlerin sadece %5' inin kadın oldukları düşünüldüğünde, bu hizmetlerin kadın girişimciliğini harekete geçirmede ve desteklemede ne derece etkili olduğu tartışmalıdır.

#### **2.4.2.3.4. Beykoz projesi**

KOSGEB, faaliyetlerini küçük ve orta boy işletmelere önceden tanımlanmış hizmetlerin sunulmasıyla sınırlasa bile girişimciliği geliştirmeye yönelik küçük bütçeli kimi bağımsız projelerde de yer alabilmektedir. Bunun örneklerinden birini “Beykoz Cam Üretimi Sektöründe Kadınlara ve Gençlere İstihdam Yaratılması ve Aktif İşgücü Piyasası Projesi” oluşturmaktadır. KOSGEB 18 ay süreli bu projeye, 27 Temmuz 2005 tarihinde Beykoz Belediyesi ve Kaymakamlığı ile bir işbirliği protokolü imzalayarak başlamıştır. Projenin başlıca amacı Beykoz’ daki geleneksel ve el emeğine dayalı cam üretimini sürdürmek, iş arayanlara yardımcı olmak ve yöredeki cam üretim tesislerinin kapatılmasıyla işsiz kalanların iş bulmalarını sağlamaktır.

Uygulamanın pilot aşamasında 118’ i kadın olmak üzere 160 kişi hedeflenmiştir. Bu gruba yönelik olarak cam eşya üretiminde beceri kazandırma eğitimi verilmesi öngörülmüştür. Bu kişiler ayrıca iş eğitimi de alacaklardır. Eğitimlerini başarıyla tamamlayanlar arasında belirli bir iş fikrine sahip olanlar seçilmiş ve bunlara iş geliştirme ve danışmanlık hizmetleri verilmiştir. Kendi işini kuranlar da KOSGEB’ in yeni girişimci destek programından yararlanabilmişlerdir (Ecevit, 2007:1-37).

Belediye tarafından projeye tahsis edilen yere kurulması düşünülen bir bilgisayar merkezinin, katılımcılara ilişkin ayrıntıları da içeren bir veritabanı ile birlikte, iş ve işçi bulma hizmetleri ile meslek geliştirme ve iş ortaklığı gibi alanlarda destek birimi olarak kullanılması öngörülmektedir. Ayrıca, gene aynı proje bağlamında, el ürünü cam eşyalarla ilgili olarak, iç ve dış pazar araştırmaları ve pazarlama kanalları araştırmaları yapılması öngörülmektedir.

Projenin tamamlanmasının ardından katılımcılardan KOSGEB tarafından desteklenen bir inkübatörde (kuluçkada) yer almaları beklenmektedir. Cam eşya işi için gereken başlangıç sermayesi görece az olduğundan, eğitim alanlardan bazılarının kendi işlerini kurabilecekleri tahmin edilmektedir.

#### **2.4.2.4. Sosyal riski azaltma projesi (SRAP)**

T.C. Hükümeti ile Dünya Bankası arasında 14 Eylül 2001 tarihinde imzalanan ve 28 Kasım 2001 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren, Sosyal Riski Azaltma Projesi İkraz Anlaşmasıyla, Türkiye’de kısa ve uzun dönemde yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Proje birbiriyle bağlantılı dört temel bileşenden oluşmaktadır (Ecevit, 2007:1-37).

Bunlar:

- Yaşanan ekonomik krizin muhtaç nüfus üzerindeki etkisini azaltma (Hızlı Yardım Bileşeni)
- Yoksullara hizmet ve sosyal yardım sağlayan devlet kurumlarının kapasitesini artırma (Kurumsal Gelişim Bileşeni)
- Temel sağlık ve eğitim hizmetlerinin iyileştirilmesi için nüfusun en yoksul %6'lık bölümüne yönelik bir sosyal yardım sistemi kurma (Şartlı Nakit Transferi Bileşeni)
- Yoksulların gelir elde etme ve istihdam fırsatlarını artırma (Yerel Girişimler Bileşeni)

#### **2.4.2.4.1. Yerel girişimler**

Türkiye'nin yoksul kesimlerinin gelir elde etme ve istihdam fırsatlarını artırmaya yönelik çabalarının desteklenmesini öngören Yerel Girişimler kapsamında, yoksul insanların gelir ve hayat standardını yükseltebilmek amacı ile hazırlanıp uygulanabilecek proje konuları beş başlık altında toplanmıştır.

Bunlar:

1. Gelir getirici projelerin amaç ve kapsamı
2. İstihdama yönelik beceri kazandırma eğitimleri
3. Toplum yararına çalışmalar için geçici istihdam
4. Sosyal altyapı ve hizmet merkezlerinin kuruluş ve geliştirilmesi
5. Toplum kalkınmasına yönelik kapsamlı çalışmalar

#### **2.4.2.5. Güneydoğu Anadolu Projesi-Girişimci Destekleme Merkezleri (GAP-GİDEM)**

##### **2.4.2.5.1. Kadın girişimciliği penceresi**

Girişimci Destekleme Merkezlerinin ana faaliyet alanlarının yanı sıra, fırsat pencereleri olarak adlandırılan küçük ölçekli projelere dönük çalışmaları da söz konusudur. GAP-GİDEM fırsat pencerelerinin arkasındaki başlıca felsefe, ulusal ve yerel paydaşlar arasındaki

işbirliğinin güçlendirilmesi, fiziksel ve beşerî sermayenin belirli bir bölgenin gereksinimlerine göre düşünülmüş yerel kalkınma projeleri için geliştirilmesi ve seferber edilmesidir (www.gidem.org). Bu fırsat pencereleri, bireysel ve proje bazındaki girişimlere küçük ölçekli finansman ve teknik yardım sağlamaktadır. GİDEM bu hedef doğrultusunda ve somut birtakım modelleri programlı biçimde geliştirip uygulamak üzere Güneydoğu Anadolu'da kadın girişimciliğine de bir fırsat penceresi ayırmıştır (Ecevit, 2007:1-37).

#### **2.4.2.5.2. Kadın girişimciliği projesi**

Bu proje, bölgede kadın girişimciliğini geliştirmeyi hedeflemektedir. Başka bir deyişle, kadınların başında buldukları işletmelerin sayısının artırılması, kadınlar için istihdam yaratılması, kadınların finansal hizmetlere erişimlerinin sağlanması ve gelir düzeylerinin yükseltilmesi hedefler arasındadır (Ecevit, 2007:1-37).

#### **2.4.2.6. Güneydoğu anadolu projesi çok amaçlı toplum merkezleri (GAP-ÇATOM)**

Çok amaçlı toplum merkezlerinde beş faaliyet alanından (eğitim, sağlık, gelir yaratma, sosyal destek ve sosyal-kültürel etkinlikler) biri, gelir yaratılmasını hedeflemektedir. Bu bağlamda çok amaçlı toplum merkezleri kadınlara kendi işlerini kurmalarında yardımcı olmaktadır. Bugüne dek yardımlar çeşitli şekillerde verilmiştir. Bunların arasında satış yerlerinin düzenlenmesi, bireysel ve toplu atölyeler kurulması, kredi güvencesi sağlanması ve pazarlama kanalları geliştirilmesi yer almaktadır (Ecevit, 2007:1-37).

#### **2.4.2.7. Türkiye odalar ve borsalar birliği (TOBB)**

##### **2.4.2.7.1. Avrupa birliği iş geliştirme merkezleri (ABİGEM)**

AB ile Gümrük Birliği anlaşmasının yapılmasının ardından Gaziantep, Kocaeli ve İzmir illerinde AB İş Geliştirme Merkezleri adı altında üç merkez kurulmuştur. Bu merkezlerin amacı, küçük ve orta boy işletmelerin uluslar arası ölçekteki çalışma koşullarına uyum sağlamalarına yardım etmektir. Merkezler, AB MEDA Fonu'nun finansal desteğiyle yürütülen bir TOBB projesinin parçası olarak kurulmuş ve 2003 yılında hizmet vermeye başlamıştır. AB finansmanının 2006 yılında sona ermesi ve iş geliştirme merkezlerinin ABİGEM Şirketi olarak bir işletmeye dönüştürülmesi öngörülmektedir. Bu merkezler daha şimdiden küçük ve orta büyüklükteki işletmelere sundukları hizmetlerin karşılığıyla masraflarının %30-40'ını çıkarabilecek duruma gelmişlerdir. Yıllık gelirleri tahminen 250-300.000 Euro'dur. Merkezlerin proje etkinliklerinin şöyle sınıflandırılması mümkündür:

- İş kurmanın ve küçük işletmelerin desteklenmesi,
- İş geliştirme,
- Özel projeler.

Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri tarafından sağlanan hizmetlerle ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır:

- **İş Danışmanlığı Hizmetleri:** İhracatı geliştirme, pazarlama, finansman ve insan kaynaklarını geliştirme alanlarında kapsamlı hizmetler sunulmaktadır. Bu hizmetler, işletmelerin özel gereksinimleri de dikkate alınarak, 2-3 günlük iş danışmanlığından 30-40 insan/gün esasına göre verilen iş geliştirme desteğine kadar uzanan geniş bir yelpaze içinde sağlanmaktadır. Bu kapsamda 63'ü Kocaeli'nde, 271'i Gaziantep'te ve 213'ü de İzmir'de olmak üzere toplam 547 danışmanlık hizmeti verilmiştir.
- **Eğitim Hizmetleri:** Merkezler, katılımın isteğe bağlı olduğu eğitimler düzenlemektedir. Diğer eğitim hizmetleri ise belirli işletmelerin pazarlama, insan kaynakları, finans, iş geliştirme ve uluslar arası ilişki gibi alanlardaki gereksinimlerine göre verilmektedir. Bugüne dek 2713 işletmeyi ve 9081 kişiyi kapsayan 397 eğitim programı geliştirilip uygulanmıştır.
- **Özel Projeler:** Eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra, özellikle kadınlara yönelik olmamakla birlikte, merkezlerin buldukları bölgelerin gereksinimlerine yönelik özel projeler de hazırlanıp uygulanmıştır. Bu kapsamda 2004-2005 döneminde, 27 kadın girişimci kendi işlerini kurmuş, eğitim çalışmalarına ise 1643 kadın girişimci adayı katılmıştır.

#### **2.4.2.8. Türkiye esnaf ve sanatkârları konfederasyonu (TESK)**

Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu 2002 ve 2004 tarihleri arasında Avrupa komisyonu finansmanı ile "Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi" başlığını taşıyan bir kadın girişimciliği projesi yürütmüştür. Haziran 2004 tarihi itibarıyla bu proje çerçevesinde 1630 kişiye iş kurma eğitimi verilmiş ve bu kişilerden 359'u kendi işini kurmuştur. Projenin tamamlanmasından sonra beş farklı ilde (Ankara, Bursa, Denizli, Mersin ve Çorum) kadın girişimcilere hizmet sunmak üzere beş Eğitim ve Danışma Merkezi kurulmuştur (TESK tarafından sağlanan bilgi notu). Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu personeline, eğitim hizmetlerinin belirli bir kalitede sürekliliğini ve yeni merkezlerin açılmasını sağlamak üzere gerekli eğitim verilmiştir.

##### **2.4.2.8.1. Kadın girişimciliğini destekleme projesi**

Amacı, kadınların girişimci olarak iş hayatında ve ekonomik kalkınmada daha aktif rol almalarına destek vermek olan bir projedir. Projenin finansmanı, sürdürülebilir kalkınmanın kadınlara eşit ekonomik

fırsatların sunulması ile gerçekleşeceği ve böylece refahın artacağı temel varsayımı ile Avrupa Birliği tarafından sağlanmaktadır. 24 Temmuz 2007 tarihinde başlayan ve 30 Kasım 2008 tarihine kadar devam etmiş olan proje, TESK tarafından 25 ilde (9 Merkez ve 16 Bağlı Merkez olmak üzere) Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birlikleri (ESOB) vasıtası ile yürütülmüştür. Projeye teknik destek, ECORYS liderliğindeki uluslar arası konsorsiyum tarafından sağlanmıştır.

Proje'nin 2 ana hedefi vardır; ilki, kadın girişimcilere destek vermek üzere, TESK ve ESOB'ların kurumsal yapılarına uygun, sürdürülebilir bir Kadın Girişimciliği Destekleme merkez modeli geliştirmek ve uygulamaktır. merkez modelinin proje tamamlandıktan sonra ve proje illerinin dışındaki bölgelerde de uygulanabilir olması amaçlanmaktadır. Merkezlerin sürdürülebilirliğini sağlamak üzere TESK ve ESOB'larda sorumlu personel için kapasite geliştirme eğitimleri yapılması öngörülmüştür. Proje'nin ikinci ana hedefi ise, kendi işlerini kurmak isteyen kadınlar için girişimcilik eğitim ve danışmanlık hizmetleri ile küçük işletme sahibi girişimci kadınlar için iş geliştirme eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunulmasıdır.

Projenin uygulanmasıyla;

- Sürdürülebilir bir Kadın Girişimciliğini Destekleme modelinin geliştirilmiş,
- Kadın Girişimciliğini Destekleme merkez modelinin kurumsal yapısının oluşturulmuş ve model kapsamında Kadın Girişimciliği Destekleme merkezlerinin hayata geçirilmiş,
- TESK ve ESOB'ların Proje illeri dışındaki yörelerde de Kadın Girişimciliğini Destekleme Merkezleri kurabilme kapasitelerinin geliştirilmiş,
- Türkçe eğitim materyallerinin hazırlanmış ve kullanılmış,
- Kadın girişimciliği ile ilgili destek programlarının ve başarı örneklerinin yer aldığı bir web portalı kurulmuş,
- Kadın Girişimciliğini Destekleme Merkezleri kurmak için rehber el kitabı hazırlanmış,
- Kadın Girişimciliği konusunda hem kadınlar arasında hem de genel kamuoyunda farkındalık yaratılmış,
- Yerel eğitmen ve danışman veri tabanı oluşturulmuş,
- 4500 kadının girişimcilik eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanmış olması öngörülmüştür.

#### **2.4.2.9. AB-TESK kadın girişimciliğini geliştirme projesi**

Avrupa Birliği tarafından, MEDA Programı kapsamında finansal ve teknik düzeyde desteklenen bu proje, Türkiye ve Avrupa Birliği arasında imzalanan Çerçeve Anlaşması'nın ardından, Haziran 2002'den itibaren uygulanmaya başlamıştır. Kadınların kendi işlerini kurup geliştirmeleri

için ihtiyaç duyacakları hizmetleri verebilecek ve gerekli altyapıya sahip danışmanlık merkezleri, proje kapsamında belirlenen Ankara, Bursa, Denizli, Mersin ve Çorum illerinde oluşturulmuştur. Bu merkezler aracılığıyla yaklaşık 1500 kadın, girişimcilik konusunda eğitim görmüştür.

#### **2.4.2.10. Kadın girişimciler derneği (KAGİDER)**

Kadın Girişimciler Derneği, üyeleri kadın girişimcilerden oluşan Türkiye düzeyinde örgütlenmiş bir dernektir. 2002 yılında 37 kadın girişimci tarafından kurulan bu dernek daha sonra üye sayısını 119'a çıkarmıştır. Amacı ülkede kadın girişimciliğini desteklemek olan dernek, üyelerine eğitim, danışmanlık, kredi güvencesi ve iletişim ağı sağlama hizmetleri vermektedir. Kuruluş, tüm bu hizmetleri ile Türkiye'de kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için elverişli koşulların oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

##### **2.4.2.10.1. Kadın girişimciler iş geliştirme merkezi (inkübatör projesi)**

KAGİDER, "Avrupa Birliği Aktif İşgücü Programı" çerçevesinde, İŞKUR'un da desteğiyle bir iş geliştirme merkezi kurmuştur. Merkezin amacı, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin teknik, teknolojik ve iş bilgisi temellerini geliştirmek üzere bir inkübatör olarak işlev görmektir. Bu merkez, başvuruda bulunan 1400 kadından 60'ına girişimcilik eğitimi vermiş, aynı zamanda 32 kadın girişimcilik projesinden beşini seçerek bu proje sahibi kadınların işlerini açmalarına yardımcı olmuştur. Kadın Girişimciler Derneği'ne üye olan iş yerleriyle iş birliği yapan ve onlardan destek alan bu işlerin olgunlaşarak bağımsız işletmeler olma süreci devam etmektedir.

##### **2.4.2.10.2. Kadımdan kadına köprü projesi**

Bu projenin amacı KAGİDER üyeleri, Yeditepe Üniversitesi Moda Tasarım Bölümü öğrencileri ve Mardin'deki kadınlar arasında köprüler kurulması ve böylece Mardin'de kadın istihdamının ve girişimciliğinin geliştirilmesi biçiminde açıklanmaktadır. Proje, Yeditepe Üniversitesi öğrencilerinin, Mardin'in geleneksel desen ve modellerini kullanarak özgün ve pazarlanabilir tasarımlar geliştirmelerine dayanmaktadır. Bu desenler bir katalogta derlenerek üretici kadınlar için yayınlanmıştır. Projenin bir başka modülü ise kadınlara, yörelerine özgü otantik modelleri geliştirmek üzere gerekli becerileri kazandırmayı amaçlayan eğitim ve tasarım desteği verilmesinden oluşmaktadır. Seçilen desenlerin sahipleri olan öğrenciler ödüllendirilmektedir. Projenin Mardin Çok Amaçlı Toplum Merkezi'nde kadınlara yönelik uygulamayla devam ettiği belirtilmektedir.



#### **2.4.2.10.3. Su damlası projesi**

Finansmanı AB tarafından sağlanan ve çeşitli kamusal ve özel kuruluşların destek verdiği “Su Damlası Projesi”, kadın girişimciliğinin, insan kaynakları danışmanlığı ve kişisel eğitim alanlarında desteklenmesini öngörmektedir. KAGİDER tarafından belirtildiğine göre yedi ilden 50 kadın aday belirlenerek bunların kendi iş yerlerini kurmaları desteklenecek ve bu kadınların danışmanlık ve eğitim hizmetleri almaları sağlanacaktır. Projenin ilk evresi, 12 Ekim ve 31 Aralık 2005 arasında girişimcilik danışmanlığı ve insan kaynakları yönetimi danışmanlığı eğitim programlarına katılan 17 kadının sertifika alması ile tamamlanmıştır. İkinci evrede yeni başvuruların değerlendirilmesi ve girişimci adaylarının belirlenmesi söz konusu olmuştur. İkinci grup kadınlar, eğitim görmüş ve uzmanlarla yönlendiricilerin desteğinde kendi bölgelerinde işlerine başlamış birinci gruptaki kadınlarla çalışmıştır. Proje, Şubat 2006’da, bütün girişimci adayların, sözleşme yapılan alanlardaki zorunlu hizmetlerinin tamamlanmasından sonra bitmiştir.

#### **2.4.2.10.4. UNDP ve GAP-GİDEM ile kadın girişimciliği programı**

KAGİDER, Güneydoğu Anadolu Projesi-Girişimci Destekleme Merkezleri ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ile birlikte 18 kız öğrenciye KAGİDER işletmelerinde çıraklık eğitimi sağlanmasını öngören bir proje gerçekleştirmiştir. Bu öğrenciler ayrıca iş fikirlerinin gerçekleştirilmesine ilişkin eğitim de almışlardır. Proje 2004 yılında başlamış ve 2005 yılı yazında tamamlanmıştır.

#### **2.4.2.10.5. “Kadın işbaşında” koalisyonu**

KAGİDER, Türkiye’nin tüm bölgelerinde iş kadınları ve vakıfları için bir platform oluşturma çalışmalarını başlatmıştır. Bu platform, kadın eğitimi, istihdam, sosyo-ekonomik gelişme ve kadınların kamusal yaşamın her alanına katılımları ile ilgili talepleri için lobi faaliyetleri yürütecektir. KAGİDER, proje bazındaki çabalarının yanı sıra kadın girişimcileri destekleyen bazı sürekli hizmetler de vermektedir. KAGİDER tarafından verilen bilgilere göre kuruluşun Girişimci Yetiştirme Komitesi, aday projeleri önceden belirlenmiş birtakım ölçütlere göre değerlendirerek bunlara destek sağlamaktadır. Bugüne dek 222 kadın, girişimcilik seminerlerine katılmış, 178 kadın da bu alanda eğitim görmüştür (KAGİDER tarafından sağlanan bilgiler).

#### **2.4.2.10.6. Geleceğin kadın liderleri projesi**

2010 yılında "İşine, toplumuna, çevresine farklılık getirecek 50 genç kadını arıyoruz" sloganıyla başlatılan Geleceğin Kadın Liderleri Projesi, 18-25 yaş arasında İngilizce bilen, üniversite son sınıf öğrencisi veya yeni mezun genç kadınların toplum ve iş hayatındaki yerini kuvvetlendirmeyi, beceri ve duyarlılığını geliştirmeyi, donanımlarını ve erişimlerini arttırmayı hedeflemiştir.

#### **Projenin amacı:**

- Sektörel ve mesleki bilgilerini arttırmak,
- İş arama ağlarını genişletmek,
- İstihdama erişim imkânlarını arttırmak,
- Mesleki kapasitelerini geliştirmek.

#### **2.4.2.10.7. Daha iyi bir gelecek için “kadın dostu kentler” (sabancı vakfı ile birlikte finanse edilen BM ortak programı)**

Ocak 2010 tarihinde sona eren Proje, Van, Trabzon, Şanlıurfa ve Kars illerini kapsamaktaydı. Proje'nin amacı, kadın haklarının geliştirilmesi için STK ve yerel yönetimlerin ortak çabalarını kolaylaştırmaktı. Proje kapsamında Yerel Eşitlik Eylem Plânları hazırlanarak Valiler ve Belediye Başkanları tarafından imzalanmıştır. BMOP ve Türkiye'nin Az Gelişmiş Bölgelerindeki Kadınların ve Kadın STK'larının Güçlendirilmesi Projesi benzer hedefleri olan projelerdir.

#### **2.4.2.10.8. Yerel Cinsiyet Eşitliği Projesi (Sabancı Vakfı)**

BMOP kapsamındaki çalışmaların bir devamı niteliğinde tasarlanmıştır. Yerel Eşitlik Eylem Plânlarını diğer illere yaymayı amaçlamaktadır. Şu anda, Türkiye'nin Az Gelişmiş Bölgelerindeki Kadınların ve Kadın STK'larının Güçlendirilmesi Projesi ve Sabancı Vakfı Projesi aynı bölgelerde yürütülmektedir. Çalışmaları tekrarlamaktan kaçınarak birbirini tamamlayıcı nitelikte çalışmalar yürütmek amacıyla iki proje arasında yönetim seviyesinde iletişim kurulmaktadır. İki proje arasında iş birliğinin tesis edilmesi önemlidir, aksi takdirde kaynaklar sadece verimsiz kullanılmakla kalmayacak, aynı zamanda temel paydaşlar ve hedef gruplar nezdinde güvenilirliğin kaybedilmesi de söz konusu olacaktır.

#### **2.4.2.10.9. Kadının güçlendirilmesinde yenilikler: Türkiye'nin güneydoğu anadolu bölgesindeki kadınlar için gerçekleştirilebilir bir model (IWE)**

BMKP tarafından finanse edilmekte ve bölgede GAP İdaresi tarafından uygulanmaktadır. Teknik Destek Ekibi, proje koordinatörü ile görüşmüştür. Özellikle, IWE (International Women of Excellence)

kapsamındaki eğitimlere katılan kadınlara, Sivil Toplum Kuruluşu kurlmalarında yardımcı olmak amacıyla ortak faaliyetler plânlanacaktır.

#### **2.4.2.11. Kadın emeğini destekleme vakfı (KEDV)**

Kadın Emeğini Destekleme Vakfı 1986 yılında hükümet dışı ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olarak kurulmuştur. Amacı, düşük gelirli kadınlara yaşam kalitelerini iyileştirmeleri için destek sağlamak, onların buldukları sosyal ortamlardaki rollerini güçlendirmek ve liderlik yetenekleri kazanmalarına destek olmaktır. KEDV, kadınların yerel kalkınma süreçlerine katılımlarını güçlendirmek üzere çok sayıda kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu ile birlikte çalışmaktadır. Hâlâ 35 yerel kadın grubuna fon desteği sağlamaktadır.

KEDV'in kadınları güçlendirme yaklaşımı aşağıdaki hedeflere dayanmaktadır:

- Kadınları pratik gereksinimleri temelinde örgütleyerek stratejik hedeflere ulaşmalarını sağlayacak işler kurlmaları için özendirmek (kreşler gibi),
- Kamu kuruluşlarıyla iş birliği yaparak kadınlara gerekli kaynakların aktarılmasını sağlamak,
- Yaşamın her alanında kadınlar açısından katılımcı süreçler yaratmak.

KEDV'in bu hedefler doğrultusundaki başlıca stratejileri ise şöyle açıklanabilir:

- Kadın ve Çocuk Merkezleri aracılığıyla kadınlara ve çocuklara ortak kamusal mekânlar sağlanması,
- Kadınların sosyal ve ekonomik girişimlerine destek sağlanması ve kadınların yerel yönetim süreçlerine katılım kapasitelerinin geliştirilmesi,
- Diyalog ve müzakere platformları oluşturarak yoksul kadınların girişimlerinden ve çabalarından yerel yönetim yetkililerini haberdar etmek ve böylece onların desteğini kazanmak,
- Rehber kitaplar, el kitapları ve video filmleri gibi yayınlar hazırlayıp dağıtmak.

KEDV amaçlarına ulaşmak için beş faaliyet alanı belirlemiştir (KEDV tarafından sağlanan bilgiler):

- Erken dönem çocuk bakım hizmetlerinin yoksul kadınlara ulaştırılması,
- Bireysel ve toplu kapasite geliştirme etkinlikleri,
- İş, ürün ve yeni üretim becerileri geliştirme etkinlikleri,

- Pazarlama,
- Finans hizmetleri.

#### **2.4.2.12. Çağdaş kadın ve gençlik vakfı (ÇKGV)**

ÇKGV, kadınlara ve gençlere çağın gerek ve standartlarına uygun bir yaşam sürdürmelerine yönelik destek olmayı amaçlayan, hükümet dışı ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Vakıf, çeşitli yerlerde örgütlüdür ve kadınlarla gençlerin eğitimi ve istihdamı için çeşitli etkinlikler yürütmektedir.

##### **2.4.2.12.1. “Kadınlar için kadınlar” projesi**

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı ve Nehem International tarafından yürütülen bu proje MATRA Programı tarafından desteklenmiştir. Başlıca hedef, Ankara'nın Mamak ilçesinde ağır işsizlik durumu yaşayan kadınların ekonomik durumunu iyileştirmektir. 2004-2006 yılları arasında uygulanan bu projenin ikinci ilerleme raporunda projenin hedefleri şöyle anlatılmaktadır (Kadın Kadına Projesi, 2004:6):

- Mamak'ta bir Kadın İstihdam Merkezi oluşturulacaktır.
- Merkez, iş bulma ve kendi hesabına çalışma gibi yollardan her yıl en az 120 kadını iş gücü piyasasına kazandıracak biçimde çalışacaktır.
- Merkez, Türkiye'deki istihdam kurumlarının kadın istihdamını destekleme kapasitelerinin geliştirilmesine katkıda bulunacak, gerek işverenler gerekse iş arayanlar için bir başvuru merkezi olacaktır.
- Proje kapsamında kurulacak sosyal diyalog forumu, kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet konularında tavsiyelerde bulunabilecek bir platform işlevi görecektir.
- Kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarına ilişkin toplumsal bilinç ve duyarlılık geliştirilecektir.

Haziran 2005-Ocak 2006 tarihlerini kapsayan ilerleme raporunda projenin başlangıcından Ocak 2006'ya kadar gerçekleştirilenler şöyle özetlenmektedir (Kadın Kadına Projesi, 2006:3):

- 500 kadına yönelik öz güven oluşturma ve beceri eğitimleri başarıyla tamamlanmıştır.
- Eğitimlerini tamamlayan kadınlardan 90'ı bir işe girmiş veya iş kurmuştur.
- Girişimcilik eğitimine 160 kadın katılmıştır. Bu kadınlardan biri kendi işini kurarken 13'ü de aynı şekilde işlerini kurmak üzere hazırlık süreci içine girmiştir.
- Mayıs 2005 tarihinde Kadın Eğitim ve İstihdam Merkezi (KEİM) kurulmuştur. Dernek statülü bu merkez Mamak'ta yaşayan

kadınların istihdamına yardımcı olmakta ve her yıl 120 kadının işe yerleştirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Uygulanabilir iş projeleri olan kadınlara bu merkez tarafından kredi desteği sağlanması plânlanmaktadır. 2005 yılı sonunda proje böyle bir mekanizma oluşturmanın yasal bir modelini aramaktaydı.

- Öz güven geliştirme ve girişimcilik eğitimlerini tamamlayan pilot gruptan on kadın iş danışmanı, yedi kadın da eğitici olarak seçilmiş ve merkezde istihdam edilmiştir.

#### **2.4.2.13. Kadın dayanışma vakfı (KADAV)**

KADAV 1999 Marmara depreminden zarar gören kadınları desteklemek üzere bir araya gelen bir grup kadın tarafından kurulmuştur. Amacı, kadınları güçlendirmek ve kadınlar arasında dayanışma ağları oluşturmak için araçlar ve fırsatlar geliştirmektir. 1999 yılında KADAV'ın attığı ilk adım, kadınlar için çadırlar kurulması, danışmanlık hizmetleri ve eğitim kursları verilmesi olmuştur. Bu çalışmalar sırasında saptanan bir gereksinimden hareketle KADAV 2000 yılında depremedelerin yaşadığı prefabrik evlerin bulunduğu Gölcük-Şirinköy'de iki adet mum ve iki adet ev tekstili atölyesi oluşturmuştur. Bu atölyeler daha sonra kooperatiflere dönüşmüş, üretim faaliyetlerine 36 kadın katılmıştır. KADAV bu dönem içinde ayrıca bir Kadın Merkezi de kurmuştur. KADAV 2003 yılında Kocaeli/Köseköy'de "İlk Adım Kadın Eğitim ve Kültür Merkezi"ni açmıştır. Bu merkez, mesleki eğitim kurslarının yanı sıra şiddete maruz kalan kadınlara hukuksal ve psikolojik danışmanlık hizmetleri de vermiştir.

Bu merkezde 2005 yılında Kocaeli'ndeki kadın iş gücünün durumunu değerlendirmek ve kadınları ücretli istihdama hazırlamak üzere bir çalışma ve istihdam birimi de kurulmuştur. Bu birimin amacı, mesleki eğitim programlarının, işverenlerin iş gücü talepleri doğrultusunda hazırlanması ve çeşitlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Kocaeli'nde işverenlerin kadın emeğine yönelik taleplerini değerlendiren bir çalışma gerçekleştirilmiştir (Kocaeli Kadın İş Gücü Talep Analizi, 2005). Araştırma sonuçları, kadınlar için mesleki eğitimin hangi sektörler ve alt sektörler için en fazla gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmanın bir başka amacı da, işe yerleştirme çalışmalarında kullanılmak üzere istihdam edilebilir kadın ve işveren portföyünün oluşturulmasıdır. KADAV kadın istihdamına yönelik çalışmalarını hükümet birimleri, mesleki kuruluşlar ve sendikalarla eşgüdüm içinde sürdürmektedir. Bu bağlamda, bölgede kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak Kocaeli'nde İstihdamı Geliştirme Projesi, Kocaeli Belediyesi, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli İŞKUR'la birlikte başlatılmıştır. Bu arada KADAV hâlâ bir işi olan veya iş kurmak isteyen kadınlar için girişimcilik kurslarını da başlatmıştır (KADAV tarafından sağlanan bilgi).

#### **2.4.2.14. Türk grameen mikro kredi projesi**

İlk kez 1976 yılında Bangladeş'te bir araştırma projesinin parçası olarak kurulan Grameen Bankası 1983 yılında bağımsız bir bankaya dönüşmüştür. Bankanın hedefi, alternatif finansman yollarıyla yoksulluğu azaltmak ve yoksulların ekonomik faaliyetlerini desteklemektir. Bankanın çalışmaları Bangladeş'te çok etkili olmuştur. Son dönemde Banka farklı ülkelerde de girişimlerde bulunmaya başlamış, uygulamacı ve teknik uzmanlık sağlayıcı bir kurum olarak bu ülkelerin kırsal bölgelerinde mikro kredi düzenlemelerine yönelmiştir. Grameen Bankası Türkiye'de yap-işlet-devret modeli üzerinden öncü bir mikro kredi projesi başlatmıştır.

Üç yıllık bir pilot proje olarak başlatılan bu girişim projenin normal ömrünün bitmesine karşın sürmektedir. Proje Grameen Trust tarafından yap-işlet-devret modeli çerçevesinde uygulanmaktadır. Projeyi destekleyen kuruluşlar Türkiye Bölgesel Farklılıkların Azaltılması Derneği ve Diyarbakır Valiliği'dir. Projenin biri Diyarbakır, diğeri Bismil'de olmak üzere iki ofisi bulunmaktadır.

Proje yoksulların, özellikle de yoksul kadınların ihtiyaçlarına yöneliktir. Mikro kredi verilmesi, yoksullara kendi işlerini kurma imkânı yaratılması ve yine yoksullara kendi toplumsal ve finansal sorunlarını çözmeleri için yardım sağlanması, projenin başlıca hedefleri arasındadır (Güneydoğu Anadolu'da Kadınların Ekonomik Kalkınması Stratejileri Çalıştayı'na Sunulan Tebliğ, 29-30 Eylül 2005).

#### **2.4.2.15. Türkiye kalkınma vakfı (TKV)**

##### **2.4.2.15.1. “Kendi işini kur” eğitimi**

“Kendi İşini Kur” eğitimi, iş kurma fikri olan kişilere piyasa araştırması, hukuksal konular, bütçe ve sermaye geliştirme gibi konularda verilmektedir. TKV'nin çeşitli kuruluşlarla birlikte gerçekleştirdiği eğitimler hakkında bilgi aşağıda verilmektedir.

Grameen Bankası ile ilişkili olarak gelen katılımcılara, işe başlama ve piyasa ile ilgili önemli başlıklarda üç eğitim verilmiştir. “Kendi İşini Kur” eğitiminden sonra Diyarbakır'da dört, Batman'da üç ve Mardin'de iki kursiyer kendi işlerini kurmuştur. Türkiye Kalkınma Vakfı, Uluslararası Çalışma Örgütü ile birlikte 14 kez “Kendi İşini Kur” eğitimi gerçekleştirmiştir.

#### **2.4.2.15.2. Girişimciliği geliştirme fonu**

TKV tarafından sağlanan bir başka hizmet de, “Girişimciliği Geliştirme Fonu”dur. TKV, küçük işletme kurmak veya mevcut küçük işletmelerini geliştirmek isteyen kişi ve gruplara destek kredisi sağlamaktadır. Bu fonun hedef grubu olarak, kırsal kesimdeki yoksul haneler, dezavantajlı gruplar ve kadın girişimciler, başka bir deyişle finansal mekanizmalara ulaşma sıkıntısı en fazla olanlar belirlenmiştir. Kredi miktarları, bireysel başvurularda 3 bin dolar, grup başvurularında ise 8 ile 10 bin dolar arasındadır. Yapılan işe göre geri ödeme süresi bir ile iki yıl arasında değişmektedir. Ancak krediler nakit olarak değil yapılan işin girdileri olarak verilmektedir. Kredi geri dönüşleri ise aylık olarak gerçekleşmektedir. Fonun oluşturulmasından sonraki iki yıl içinde 51 işletmeye toplam 202.000 dolar kredi verilmiştir. Bu işletmelerden 32’si ayakkabıcılık, dikiş, hindi besleme ve hayvan yemi üretimi gibi alanlarda faaliyet göstermekteyken 19’u da butik, kreş ve çeyiz işlerindedir. İşletmelerden 22’sinin sahibi kadın, 29’un sahibi ise erkektir.

#### **2.4.2.16. Kadın merkezi (KAMER)**

KAMER, 1999 yılında özel bir statüyle kurulan, hükümet dışı ve kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. Merkezi Diyarbakır’dadır. Hedefi, kadınların hukuksal, ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan güçlendirilmelerine katkı sağlamak ve kadınların uzun dönemli istihdamı ve eğitimi için destek mekanizmaları geliştirmektir.

KAMER, kadınların kendi hakları ve bu hakların ihlali konusunda bilinç ve duyarlılık geliştirmek, çeşitli kamusal etkinliklere ve istihdama katılmak üzere evlerinden çıkmalarına yardımcı olmak ve kadın istihdamını arttırmak gibi amaçlar doğrultusunda Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde kurulan kendi türünde ilk kuruluştur. Kuruluş son dönemde kadına karşı şiddete yönelik olarak bir de acil yardım hattı oluşturmuştur. KAMER uzmanlar tarafından yönlendirilen iş fikri geliştirme kursları düzenlemekte ve bu alanda istekli kadınları TKV’nin “Kendi İşini Kur” eğitimine yönlendirmektedir. Bu kadınlardan 14 hafta süreyle bilinç ve duyarlılık geliştirme kurslarına katılmaları istenmektedir. Kuruluş, kadınlardan gelen taleplerin giderek artması üzerine kadın girişimcilerin desteklenmesine yönelik bir model geliştireceğini belirtmiştir.

#### **2.4.2.17. Kibele kooperatifi**

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ile İsveç Kalkınma İş Birliği Kuruluşu, kayıt dışı sektörde çalışan kadınları destekleyerek Diyarbakır’da yoksulluğu azaltmak için ortak bir proje başlatmışlardır. Temmuz 2002 ile Nisan 2006 tarihleri arasında yürütülen proje, 17-23 yaş grubunda olup kayıt dışı çalışan kadınları hedef almaktadır. Proje

kapsamında bir pilot uygulamanın ardından ev ve sur içi mahallelerinden 450 kadın okuma yazma ve mesleki eğitim kurslarına katılmıştır. Ayrıca, kadınların kollektif davranış geliştirmeye yöneltmeleri için de çabalar gösterilmiştir. Katılımcı kadınlar, gelir getirici etkinlik geliştirmenin bir yolunu bulma çabaları sonucunda baştaki kollektif davranışı ortaklığa taşıyarak Ekim 2004'te Kibele Kooperatifi'ni kurmuştur. Kooperatif, Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası ile birlikte pazarlama kanalları bulunmasıyla hâlâ kadınların düzenli gelir elde etme çabalarına destek vermektedir.

Kibele Kooperatifi hazır giyim çocuk bakıcılığı ve girişimcilik eğitimleri düzenlemiştir. İpek dokumacılığı, yemek, tekstil ve nakış atölyeleri kurulmuştur ve bu atölyeler yenilikçi tasarımlar üzerinde çalışmaktadır. Kibele Kooperatifi 2004 yılında kurulan "Güneydoğu Anadolu Kadın Girişimciler Danışma Kurulu" üyesidir.

#### **2.4.2.18. Çağdaş yaşamı destekleme derneği Denizli şubesi, hanımlar kooperatifi**

Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Denizli Şubesi, TESK tarafından 2002-2004 tarihleri arasında yürütülen "Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi" başlıklı proje kapsamında bölgeden 150 kadının girişimcilik eğitimi almasına yönelik girişimlerde bulunmuştur. İzleyen dönemde eğitim alan kadınların evlerinde ürettikleri malları satmalarına dayalı bir ticari oluşum ortaya çıkmış ve nihayet 8 Mart 2004'de Denizli Hanımlar Ev Ürünleri Tüketim Kooperatifi kurulmuştur. Kooperatifin Eylül 2005 tarihi itibarıyla 19 üyesi vardır ve kooperatifin üretim faaliyetlerine katılanlar kişi başına aylık ortalama 600-700 TL gelire sahip olmaktadır (GAP ve UNDP tarafından düzenlenen Güneydoğu Anadolu'da Kadınların Ekonomik Kalkınmasına Yönelik Stratejiler konulu toplantıda Keriman Karaosmanoğlu tarafından yapılan sunuş).

#### **2.4.2.19. Karaburun agro turizm kadın kooperatifi: ev pansiyonculuğu**

2002 yılında Winpeace'in Karaburun'u ziyareti ile başlayan agro turizm, ev pansiyonculuğunu bölgede yerleşik bir girişim tipi haline getirmiştir. Zamanla ortak ihtiyaçların iş birliği yapılarak ve ortaklıklar kurularak karşılanması amacı ile Karaburun Agro-Turizm Kadın Kooperatifi kurulmuştur (GAP ve UNDP tarafından düzenlenen Güneydoğu Anadolu'da Kadınların Ekonomik Kalkınmasına Yönelik Stratejiler konulu toplantıda Zehra Ömerler tarafından yapılan sunuş).

#### **2.4.2.20. Diyarbakır bağlar kadın kooperatifi**

AB-İŞKUR destekli bir projeyi hayata geçiren Diyarbakır Bağlar bölgesindeki bir kadın grubu, projeleri kapsamında 60 göç mağduru



kadının çocuk bakımı ve gelişimi eğitimi almasını sağlamıştır. Bu kadınlardan 29'u evlerde ve 20'si de kreş, anaokulu ve yuvalarda işe yerleştirilmiştir. Projenin bir diğer çıktısı olarak Bağlar Kadın Kooperatifi 26 Aralık 2005 tarihinde kurulmuştur.

#### **2.4.2.21. HAK-YAD (hanımlar yardımlaşma ve dayanışma vakfı)-Diyarbakır**

HAK-YAD'ı oluşturan kadınlar 1995-97 yılları arasında bir platform olarak çalışmaya başlamış, 1997 yılında da vakfı kurmuştur. CORDAID'den (Catholic Organisation for Development Cooperation) destek alarak genç kızlar için meslek kursu vermeye başlamışlar ve bir dikiş atölyesi kurmuşlardır. Atölyede ahşap boyama, mefruşat, hazır giyim ve el sanatları kursları verilmektedir (Güneydoğu Anadolu Kadın Danışma Kurulu Koordinatörü Nurcan Baysal'dan alınan bilgi notu, 2005).

#### **2.4.2.22. SELİS (Diyarbakır)**

2002 de faaliyete başlayan SELİS, dikiş ve kilim atölyesi açarak burada kadınların üretici olmalarını hedeflemiştir. AÇEV'le iş birliği yaparak Diyarbakır Bağlar mahallesinde okuma yazma kursu başlatmıştır. TSO ile iş birliği yaparak kadınların ipek şal üretmeleri için ortam yaratmıştır (Güneydoğu Anadolu Kadın Danışma Kurulu Koordinatörü Nurcan Baysal'dan alınan bilgi notu, 2005).

### **2.4.3. Kadın Girişimciliğini Destekleyici Politikalar**

Türkiye'de özel olarak kadın girişimciliği başlığını taşıyan ve devlet kanalıyla uygulanan ilk program, ülkemizdeki gelişmelere paralel olarak kadın girişimci sayısının en yüksek düzeye (%13.1) çıktığı 1992 yılından hemen sonraki yılda, 1993 yılında uygulanmaya başlamıştır. Uygulanan bu ilk program, 31 Mart 1993 tarihinde 2538 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Teşvik Belgesiz Olarak Organize Sanayi Bölgelerinde Yapılan Yatırımlar ile Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Fon Kaynaklı Kredi Uygulaması Hakkında Sanayi Bakanlığı Tebliği kapsamında bulunan b-S bendindeki kadın girişimciliği ve ev ekonomisinin özendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik yatırımların kredilendirilmesidir (Özlem, 1997:23).

Türkiye'de bu amaçla oluşturulmuş kuruluşların başında T.C. Sanayi Bakanlığı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayili İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) gelmektedir. 1990 yılında oluşturulan kuruluşun geçmişi, 1983 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile oluşturulmuş ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Projesi olarak yürüten Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı (KÜSGET) ve 1978 yılında kurulan Sınai Eğitim ve Geliştirme Teşkilatı Geliştirme Merkezi'nin

(SEGEM) birleşmesine dayanmaktadır. 1980 sonrası Türkiye'de uygulanmaya başlanan ekonomi politikaları gereğince küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerini teknolojik gelişmelerle bütünleştirmek, onları ihracata dönük üretime teşvik etmek ve piyasadaki iş potansiyelini arttırmak bu kuruluşun ana amacıdır. Türkiye'de iş potansiyeli yaratılmasını ya da var olan iş potansiyelini geliştirmeyi amaçlayan kuruluşlardan biri de TESK'tir. Yarı kamu kuruluşu niteliğinde olan TESK'in yaklaşık 2.5 milyon üyesi olduğu sanılmaktadır.

Küçük esnaflıkla ilgili hukukun düzenlenmesini üstlenmiş olan kuruluş, hukuksal konularda, sosyal güvenlikle ilgili sorunlarda, finansman ve vergi konularında, pazarlamada ve mesleki eğitim alanlarında üyelerine hizmet vermektedir. Aynı zamanda TESK, kayıtlı çalışmayı düzenleyen ve bu kayıtları tutan kuruluşlardan biridir. Tüm illerde örgütleri bulunan bu kuruluşun ne kadar kadın üyesi olduğu ve bunların hangi alanlarda yoğunlaşmış oldukları konusunda sağlıklı bilgi bulunmamaktadır. TESK görevlilerinin ifadesi, üyelerin yaklaşık %5'ini kadınların oluşturduğu yönündedir (Dai, 1996:10). Bu da, yaklaşık 125 bin kayıtlı kadın üye olduğu anlamına gelir. Oysa 2007 nüfus sayımı sonuçlarına göre 612 bin 768 kadın kendi hesabına çalıştığını, 19 bin 355 kadın da işveren olarak çalıştığını ifade etmiştir. Kendi hesabına çalışan kadınların önemli bir kısmının TESK'e bağlı odalardan birine kaydolmayı tercih etmedikleri ya da ciddi oranlarda enformel sektörde ve ev içinde çalıştıkları ortaya çıkmaktadır (Özlem, 1997:94).

TESK AR-GE biriminin 1993 Mart'ında yaptığı kadın girişimciler konulu araştırma sonuçları, görünen %5 kayıtlı kadın üyenin işletmelerinin de aslında ailenin erkek üyeleri tarafından yürütüldüğünü ortaya koymaktadır.

Türkiye'de kadın girişimciliğinin alternatif bir istihdam biçimi olarak gelişimi amaçlanıyorsa, mevcut engellerin engel olmaktan çıkmasının yollarını aramak ve gelişmeyi sağlayacak örgütlenme ve düzenlemelerin neler olabileceğini tartışmak gerekmektedir. Bu bağlamda, kadın girişimciliğinin yaygınlaşması dört boyutlu model çerçevesinde incelenmektedir:

#### **2.4.3.1. Eğitim ve beceri**

Eğitim ile iş piyasasına katılma arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ve kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe ev dışında çalışma oranlarında da artış kaydedildiği bilinmektedir. Nitekim, 1990'da kentlerde yaşayan kadınların iktisadi faaliyete katılma oranlarının ilkökul mezunları için %11, ortaokul mezunları için %16, meslek orta okulları için %22, lise mezunları için %39, meslek lisesi mezunları için %44 ve üniversite mezunları için %78 olduğu saptanmıştır. Bu oranlar Eylül 2008'de ise şöyle; okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %17.2,

ortaokul mezunlarının %23.0, lise ve meslek yüksek okulu mezunlarının %33.2, üniversite mezunu olanların oranı ise %70.2 dir.

Benzer şekilde, kendi hesabına çalışanlar için de bu tür faaliyeti yürütme ile eğitim düzeyleri arasında olumlu bir ilişkinin olacağı varsayılabilmektedir, özellikle meslek okullarından mezuniyetin kazanılan becerilerin kullanılması açısından potansiyel girişimci kadın yaratmaya uygun olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de kentlerde çalışan kadınlar arasında meslek lisesi mezunlarının oranı %7.6, lise mezunlarının oranı ise %18.6’dır.

#### **2.4.3.2. İç piyasanın yapısı, talepleri ve geleceği**

Girişimci kadınların bir kısmı sınırlı eğitim düzeyine sahiptir, bu durum kadın girişimcilerin çalışma hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan ilkinin teşkil etmektedir. Kadın girişimcilerin sıkıntı çektikleri bir başka konu ise örgütlenme ve işletme dışı ilişkileri kurmaktır.

Emek piyasasında cinsiyete göre mesleki ayrım çok güçlüdür. Sanayide ve hizmet sektöründe yeni dallar ortaya çıktıkça bunlar da cinsiyete göre ayrılmaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde işten ilk önce çıkarılanlar kadınlar olmaktadır. Bu dönemlerde kadın işsizlerin oranı yükselmektedir. Kadın girişimciliğinin teşviki özellikle ekonomik kriz dönemlerinde daha çok gerekmektedir.

#### **2.4.3.3. Sermaye ve kredi**

Türkiye’de kadınlar kredi sağlamada çok sınırlı olanaklara sahiptir. Dünya Bankası tarafından yapılmış olan bir araştırmada durum şöyledir:

- Kadınların kredi alımları ciddi şekilde sınırlıdır.
- Kadınlar, borç para alanların çok küçük bir oranını oluşturmaktadır ve vadeli hesapları ile aldıkları borç oranları çok dengesizdir.
- Kadınlar genel olarak, satılabilen ürünler, geçimlik meyve, sebze ve kümes hayvanları için borç almaktadır.
- Bir araştırmada verilen borçların %1’inin imalat amacıyla, biraz daha yüksek oranda perakende ticaret amacıyla verildiği saptanmıştır. Borçların %60’tan fazlası aile içi üretim için verilmiştir.

#### 2.4.3.4. Girişimci kadınlar arası örgütlenme

Örgütlenme hem kendi hesabına çalışanlar hem de gelecekte bu statüde çalışmayı düşünenler için vazgeçilmez bir faaliyettir. Dünyadaki örneklerle bakılırsa, kadınlar arası örgütlenmenin özellikle kendi hesabına çalışanlar arasında kooperatifler veya birlikler kurarak gerçekleştiğini göstermektedir. Vakıf ve banka modelleri de bulunmaktadır.

Kooperatif veya birlikler kurarak gerçekleştirilecek bir örgütlenme içine girecek kadın grupları, evde çalışanlar (kendi hesabına veya parça işi yapan), kendi iş yerinde çalışanlar ve hizmet işlerinde bir veya birkaç işverene bağlı olarak çalışanlar (temizlikçiler, çocuk bakıcıları gibi) şeklinde düşünülebilir.

Örgütlenmede ilk adım, aynı iş kolunda veya meslekte çalışan kadınları birbirinden haberli kılmak ve çalışma alanının kapsamını saptamaktır.

Kendi hesabına iş kurmak isteyen kadınları bu amaçlarını gerçekleştirmekten alıkoyan temel bir etken, gereksinim duydukları belli konularda destek hizmetlerinin eksikliğidir. Bu eksikliği gidermek için, onları piyasa koşulları hakkında aydınlatıcı, kredi sağlama yolları hakkında bilgilendirici, yasal destek ve rehberlik sağlayıcı kuruluşlara gereksinim vardır. Aynı kuruluşlar, bu noktalara ek olarak eğitim ve beceri konusunda destek sağlayabilir, teknik danışmanlık verebilir, ürün tasarımları oluşturup çoğaltabilir, dağıtım ve pazarlama bilgisini girişimci kadınlara yayabilir. Bu iş bir çerçevede düşünüldüğünde, bu tür destek hizmetlerini verecek olan kuruluşların da çok sayıda ve farklı statülerde olacağı açıktır.

Ecevit'e göre Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, Maliye, Sanayi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları, Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlığı, Bankalar, Belediyeler, Sanayi ve Ticaret Odaları, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, İGEME, TOBB, Milli Produktivite Merkezi, Radyo ve Televizyon Kuruluşları ve konuyla ilgilenebilecek diğer örgütler, yeni iş kuran veya işlerini geliştiren kadınlara çeşitli açılardan destek verebilir. Bugünkü örgütlenme biçimleri ve kuruluş gayelerine bakıldığında, bu destek örgütlerinin çoğu, tek başlarına kapsamlı bir yol göstericilik ve yeterlilikte görünmemektedir. Ancak, bu kuruluşların her birinin en etkin biçimde hangi alanlarda girişimciliğe destek verebileceği saptandıktan sonra, hepsini bir şemsiye örgüt altında toplayabilmek mümkündür. Bu ana örgüt, kadınların geleneksel olmayan alanlarda yardım etmek amacıyla geniş kapsamlı bir program ve plânlamayla örgütler arası iş birliği ve koordinasyonu sağlayabilir.

Bu alternatiflerin yanı sıra, bugüne dek yeni oluşumlardan doğan ihtiyaçlara yeni birimlerle cevap veren Devlet Plânlama Teşkilâtı'nın

kadın girişimciliği konusunu da kapsayacak biçimde bir “Kadın İstihdamı Birimi” veya alt birimi oluşturması, bu konuda atılacak en olumlu adımlardan biri olacaktır.

Kadın girişimciliği, Türkiye’de kadın istihdamı gibi daha geniş bir konunun özel bir parçasıdır. Ecevit bu nedenle, bu alanda üretilecek düşüncelerin, konulacak hedeflerin ve geliştirilecek politikaların, kadın iş gücünün istihdamına ilişkin genel politikalara ters düşmemesi gerektiği düşüncesindedir.

Kadın iş gücünün istihdamına yönelik politika saptamada ise nihai hedef, Türkiye’de atıl ve marjinal kalmış kadın emeğinin, piyasa karşılığı bulacak şekilde değerlendirilmesi, bu piyasanın düzenli ve kalıcı bir ögesi olması ve ekonomik hayatta gerçek değeriyle yerini almasıdır. Bu nedenle, kadın girişimciliğini özendirme ve yaygınlaştırma girişimleri, bu nihai amaca yönelik olarak yapılmalı ve uzun vadeli sonuçları hesaplanarak oluşturulmalıdır. Bu yapılmadığı takdirde, iş piyasasının birçok alanında marjinalliği kanıtlanmış kadın iş gücünün yeni bir alanda da bu konuma düşmesinin önüne geçilemeyecektir (Ecevit, 1993:46-61).

## **2.5. KAMU KURUM ve KURULUŞLARININ KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKALARI**

Kamu kurum ve kuruluşlarının kadın istihdamına yönelik olarak izledikleri ve bundan sonrasında da izleyecekleri plân ve programlar şöyledir:

### **2.5.1. Dokuzuncu Kalkınma Plânı**

Türkiye’nin ekonomik ve sosyal alanda geleceğe yönelik temel tercihleri kalkınma plânlarında belirlenir. Devlet Plânlama Teşkilatı 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Plânında vizyonunu istikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen ve AB’ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye olarak tanımlamıştır. Bu vizyonun dayandığı ekonomik ve sosyal gelişme eksenleri içinde istihdamın artırılması, beşeri gelişme ve sosyal dayanışmanın güçlendirilmesi, bölgesel gelişmenin sağlanması da yer almaktadır. Gerek Türkiye vizyonunda gerekse gelişme eksenleri ve sektörel politikalar bütününe kesen temel ilkeler bildiriminde kadın-erkek eşitliği (veya toplumsal cinsiyet eşitliği) vurgusunun yer almadığı görülmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:3-4).

Vizyon ve temel ilkeler bildiriminin önemi açıktır. Kamunun, hatta özendirici olması bakımından özel kesimin yürüteceği faaliyetlere egemen olması beklenen değerler dizisini yansıtır. Bu nedenle Kalkınma Plânı’nın Türkiye vizyonu ve temel ilkeler bildiriminde toplumsal

cinsiyet eşitliği bütün ilkeleri kesen bir içerikle yer almalıdır. Plân sistematığı içinde vizyon ve temel ilkelerin ardından Sekizinci Plân Dönemi'nin değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu dönemde, AB ortalamasına göre düşük seviyede olan iş gücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği ve bu oranların düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklandığı belirtilmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013: 37). Keza, Sekizinci Plân döneminde istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak aktif işgücü politikalarına, bu kapsamda işsizler, özürllüer, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı gruplara iş bulma, girişimcilik eğitimi ve istihdam garantili eğitim programlarının verildiğine değinilmektedir. Bu çerçevede, AB ve Türkiye'nin ortak finansmanıya İŞKUR tarafından Aktif İş Gücü Piyasası Programları Projesi kapsamında 50.059 kişinin eğitildiği, bu kişilerden toplam 7.463 kişinin istihdam edildiği açıklanmaktadır. Bununla birlikte, aktif iş gücü politikaları kapsamında yapılan harcamaların GSYH'ye oranının AB ortalaması olan yüzde 0,7'nin çok altında olduğunun altı çizilmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:39). Bu faaliyetler sonucu elde edilen gerçekleştirmelerin gereksinimlerin karşılanması noktasındaki sınırlılığı açıktır. Kadın istihdamı açısından ne kadar işsiz, özürllü veya genç kadının istihdam edildiğinin bilgisi de verilmemektedir. Burada, aktif iş gücü politikaları kapsamındaki programlardan işsizler, özürllüer, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların yararlanması gerektiği söylenirken kadınlara yapılan vurgu olumlu ve önemlidir. Ancak gözden kaçan nokta gençler, özürllüer ve işsizlerin de önemli bir kısmının kadın olduğu gerçeğidir. Burada ciddi bir yaklaşım sorunu vardır ve bu da toplumun ve sözü edilen diğer kategorilerin yarısını veya önemli bir kısmını oluşturan kadınları dezavantajlı gruplarla birlikte sayarak bir azınlık olarak görme eğilimidir (Anayasanın 50. maddesi ikinci fıkrasında yer alan “Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmü bu yaklaşımın başka bir versiyonu olarak hatırlanmalıdır). Bunun için ele alınan her kategoride toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetileceği, işsizlerin de, gençlerin de, özürllüerinin de istihdama kavuşturulmasında kadın ve erkeklerin fırsatlardan eşit yararlanmasına dikkat edileceği belirtilmelidir. Aksi takdirde kadınlara yönelik bir takım sınırlı özel önlemler almanın ve buralara az sayıda kadının katılmasının ötesine geçilememektedir.

Plânın, Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele başlığı altında kadınların yoksulluk ve sosyal dışlanmayla yüz yüze olduklarına dair saptamalar yapılmakta ancak bu saptamalar kendi içinde bir bütünlük ve tutarlılık taşımamaktadır. 2002-2004 döneminde kırsal alanda yoksulluğun bazı göstergelerde artmış olduğu belirtilerek kırsal alanda ücretsiz aile işçilerinin işteki durum itibarıyla 2004'de en yoksul grubu oluşturduğu dile getirilmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:42). Ancak ilginç olan ücretsiz aile işçilerinin esas itibarıyla kadın olmasına rağmen bu değerlendirmenin cinsiyetten yoksun biçimde yapılmasıdır. Ardından kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam

edilen kadınların, kente göç sonucunda kentsel alandaki işlere göre niteliklerinin yetersiz kalması ve farklı bir ortamın getirdiği sosyal baskılardan dolayı iş gücünden çıkmakta olduğu ve ekonomik yaşamın dışında kalarak yoksulluk ve sosyal dışlanma risklerine açık hale geldikleri belirtilmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:43). Bu tespitten örtük olarak ücretsiz aile işçisi statüsünün yoksulluk ve sosyal dışlanma riskleri ile karşı karşıya olmadığı gibi bir sonuç çıkmaktadır. Oysa kırsal yoksulluğa ilişkin bir önceki saptama tam tersi yöndedir. Kadınların yoksulluğu bütünsellik arz etmektedir, yoksulluk kadınların sadece üretime katılmamalarından değil, tersine üretime düşük statülerde katılmalarından ileri gelmekte, kırdan ve kentte yoksulluğun üstesinden gelmek için düzgün işlerde istihdamlarının sağlanması gerektiği açıkça görülmektedir (Tekeli, 1990:124). Bu nedenle plânda yoksulluk riskiyle karşı karşıya olan kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüler ve kente göç edenlere yönelik eğitim, kültür ve sağlık gibi hizmetlerin artırılması ihtiyacının altı haklı biçimde çizilse de, bunların yanı sıra kadınlar için düzgün işlerde istihdam ihtiyacının altının çizilmesi de gerekmektedir.

Sekizinci Plân dönemi değerlendirmesinin ardından Dokuzuncu Kalkınma Plân dönemi sonunda ulaşılmak istenen hedef ve tahminlere yer verilmiştir. Kadın istihdamına özgü somut bir hedefin bulunduğunu söylemek güçtür. Sadece, hedef veya tahmin olup olmadığı da anlaşılamayan, 2013 yılı için bir oran verilmektedir. İstihdam Göstergeleri tablosunda kadınların 2006'da %25.4 olan iş gücüne katılım oranlarının 2013'de %29.6 olacağı tahmin edilmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:62). Bu tahmine göre sekiz yılda %4.2 puan olan bu artış göstermektedir ki yıllar itibariyle ortalama %0.5'lik bir artış sağlanabilecektir. Ancak bu artışın ne kadarının istihdama ne kadarının işsizliğe denk düştüğü konusunda bir değerlendirme yoktur. Aynı tabloda tarımın payının 2006 yılındaki %28 seviyesinden 2013 yılı için %18.9 oranına düşeceği tahmin edilmektedir. Bu şiddetli düşmenin tipik sonucu büyük bir göç dalgasının yanı sıra kadın istihdamının daha da azalmasıdır. Bu azalmanın ne tür önlemlerle durdurulacağı ve bir artışla dönüştürüleceği konusunda bir şey söylenmemektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Plânı okul öncesi eğitimde ciddi artışlar sağlama hedefine sahiptir. 2005-2006'da 4-5 yaş grubu çocukları için %19.5 olan okullaşma oranının 2012-2013'de %50'ye çıkacağı tahmin edilmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:79). Okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasında vurgu erken çocukluk dönemindeki gelişimin önemine yapılmaktadır. kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla da çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması yönünde bir irade olmakla birlikte, sadece 4-5 yaş çocukları için değil 0-3 yaş çocukları için de bakım hizmetlerinin sunulması gerektiği açıktır. Bu noktada kamu hizmeti olarak kreşlerin sayısının mı artacağı, dolayısıyla günümüze değin sorumlu kamu idarelerinin yok denecek kadar düşük olan yatırım ödeneklerinde bir artış

mi öngörüleceği, özel kreşlere fiyat düzeyi açısından sübvansiyon mu yapılacağı, doğrudan kadın çalışanlara bir transfer ödemesinde mi bulunulacağı konuları açığa kavuşturulmamıştır.

Plân'da "İstihdamın Arttırılması" başlığı altındaki iş gücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin iş gücü talebine duyarlılığının arttırılması, aktif iş gücü politikalarının geliştirilmesi gibi alt başlıkların hepsi, açık biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedeflemediği zaman, Türkiye'de mevcut olumsuz tablonun tersine çevrilmesi ve kadınların başta iş gücü piyasaları olmak üzere yaşamın her alanındaki durumlarının iyileştirilmesi mümkün değildir. Plân'ın etkili bir şekilde uygulanması amacıyla, geçmiş kalkınma plânlarından farklı olarak Dokuzuncu Kalkınma Plânı'nın uygulanmasının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla bir Plân İzleme ve Yönlendirme Komitesi oluşturulmuştur. Bu Komite, DPT Müsteşarı başkanlığında ilgili Bakanlıkların üst düzey yöneticilerinden oluşmaktadır. Programlama ve bütçeleme çalışmalarıyla da uyumlu olarak yılda en az bir defa toplanacak olan Komite; Plân uygulamalarını değerlendirmek, hedeflere ilişkin gelişmeleri izlemek, programlama ve bütçeleme çalışmalarına yön vermek ve Yıllık Plân İlerleme Raporlarını hazırlayarak Bakanlar Kuruluna sunmakla ve üç yıllık dönemler itibariyle Plân Değerlendirme Raporlarını hazırlamakla sorumlu olacaktır. Plân İzleme ve Yönlendirme Komitesi'nin kadın istihdam konusunda vizyon ve ilkeler, gelişme eksenleri ve bu eksenler altında tanımlı politika tercihlerini eşitlik perspektifiyle bir bütün olarak yeniden gözden geçirmesi ve gelecek 6 yıl için gerekli olan ekonomik ve sosyal öncelikleri alternatifleri ile birlikte Hükümet'e sunmasında yarar vardır.

### **2.5.2. Orta Vadeli Program ve Yıllık Programlar**

Kalkınma Plânı'nda kamu kurum ve kuruluşlarının Plân ana gelişme eksenlerini ve önceliklerini çalışmalarında temel referans olarak almasının altı çizilmektedir. Kamu politikası süreci içinde Orta Vadeli Programların, Plân'da belirlenen gelişme eksenleri ve öncelikleri esas alarak ve bunları destekler mahiyette hazırlanacağı belirtilmektedir. Kamu kuruluşlarının yapacağı yatırımların, kurumsal ve hukuki düzenlemelerin Plân'ın hangi gelişme eksenine ve önceliğine hizmet edeceğinin net bir biçimde ortaya konulması ve bunların bütçe ödenek tahsislerine de temel teşkil etmesi öngörülmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2007-2013:100). Kalkınma Plânı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir yaklaşım yokluğunun etkilerini DPT tarafından hazırlanan ve kurumların sorumlulukları ve yapacakları işleri tanımlayan 2006-2008 Orta Vadeli Program ile Yıllık Programlarda ([www.dpt.gov.tr](http://www.dpt.gov.tr)) görmek mümkündür. Orta Vadeli Programda 2006-2008 dönemi kamu politikalarının hedefleri belirlenirken iş gücüyle ilgili konular genel olarak ele alınmış, iş gücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bir amaç olarak konmamıştır. Programda "insan kaynaklarının geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliğin arttırılması" başlığı altında kadın istihdamı metnin içinde ifade olarak dahi yer



almamaktadır. İkinci gelişme eksenini doğrultusunda “Sosyal içerme ve yoksullukla mücadele” başlığı altında “Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımları sağlanacak, başta eğitim olmak üzere dezavantajlı durumlarını giderici tedbirler alınacaktır. Ayrıca, kadına yönelik şiddet konularında duyarlılık ve bilgilendirme faaliyetleri arttırılacaktır.” ifadesine yer verilmiştir. Orta Vadeli Program 2007-2009’da bir önceki yıl için öngörülen çerçeve aynen muhafaza edilmiştir. Kadın istihdamı konusunun istihdamla ilgili başlıklardan ziyade yoksulluk ve sosyal içermeyle ilgili başlıklar altında ele alınması Orta Vadeli Programların yanı sıra Yıllık Programlar için de söz konusudur. 2006 Yılı Programında “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve İstihdam Edilebilirliğin Arttırılması” alt başlığı altında aktif iş gücü politikaları kapsamında İŞKUR’un özellikle genç ve kadın işsizlerin girişimcilğe yöneltilmesi için mesleki bilgi, eğitim ve danışmanlık vereceği, iş deneyi kazandırma programları kapsamında iş gücü piyasasına girişi kolaylaştırma amacıyla gençlerin ve kadınların anlaşmalı iş yerlerinde geçici süreyle çalışmalarını sağlayacağı ifade edilmektedir (DPT, 2006 Yılı Programı, s.89).

2006 programında “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” başlığı altında kadınlar diğer dezavantajlı gruplarla birlikte sayılarak bazı tedbirlerin hedef kitlesi olmuştur. Bunun altında ilk tedbir tam zamanlı işlerde çalışmayan kadınlar ile esnek istihdam talep eden işlerin buluşturulmasını sağlayan mekanizmaların geliştirilmesidir. İkinci tedbir özellikle kırdan kente göç eden kadınların iş gücüne katılma oranlarını arttırmak için evde bakmak zorunda oldukları çocuk ve yaşlılara yönelik çocuk kreşleri ve yaşlı bakım evlerinin sayısının arttırılmasıdır. Burada 2006-2008 yılları arasında bu işlerin yapılması için sorumlu kuruluşlar olarak İŞKUR, KSGM, SHÇEK vb. tanımlanmakta ancak somut bir hedef konmadığı için 2006’da tedbirlerin ne kadarının yerine getirildiğini takip etmek mümkün olmamaktadır. 2007 Yılı Programında bazı sınıflandırma değişiklikleri yapılmıştır. Bu çerçevede ikinci gelişme eksenini “istihdamın arttırılması” başlığı altında düzenlenmiştir. İstihdamın arttırılması ise kendi içinde üç alt başlık altında toplanmıştır. Bu çerçevede iş gücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının arttırılması, aktif iş gücü politikalarının geliştirilmesi, öngörülmektedir. İş gücü piyasasının geliştirilmesi doğrultusunda öngörülen politika öncelikleri ve tedbirler arasında girişimcilikle ilgili tedbir aynen muhafaza edilmişken, iş deneyimi kazandırma programlarında sadece gençlerin yer alacağı belirtilerek, kadınlar çıkartılmıştır. Kadınlar için iş gücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılacağı belirtilmektedir. 2007 Programında bu şöyle dile gelmiştir: İstihdamın arttırılması, işsizliğin ve kayıt dışı çalışmanın azaltılması, sosyal içerme kapsamında kadınların ve dezavantajlı kesimlerin istihdamının arttırılması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması özel öneme sahiptir. İş gücü piyasasında esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasının önündeki mevcut yasal engellerin kaldırılması, bu

çalışma biçimlerinin teşvik edilmesi ve sosyal güvenlik ilişkilerinin kurulması gerekmektedir (DPT 2007 Yılı Programı, s.183). Böylece kadınlarla ilgili tedbirler henüz koşullarının neler olduğu belli olmayan esnek çalışma biçimlerine indirgenmektedir. Üçüncü gelişme eksenini olarak belirlenen “Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi” doğrultusunda “Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” alt başlığı altında kadın istihdamı ile ilgili olarak şu düzenlemeler mevcuttur: Kadınların aktif iş gücüne katılımlarını artırmak için mesleki niteliklerini mesleki eğitim programlarıyla geliştirmek, kadınların toplumsal yaşamın her alanına ve karar mekanizmalarının katılmalarını arttırmak için toplumu bilinçlendirici çalışmalar yapmak, kadına yönelik şiddet konusunda çalışmalar yapan kuruluşlar arasında iş birliği ve iletişimi desteklemek. İlginç olan, 2006 programında SHÇEK tarafından kreşlerin ve yaşlı bakım evlerinin sayısının arttırılmasına ilişkin tedbirin 2007 programında çıkartılmış olmasıdır. 2007 programı 2006 programına göre daha geri bir noktadadır.

### **2.5.3. Orta Vadeli Mali Plân**

Orta vadeli mali plân, kalkınma plânı ve orta vadeli program ile uyumlu bir şekilde gelecek üç yıla ilişkin toplam gelir ve gider tahminleri ile birlikte hedef açık ve borçlanma durumu ile kamu idarelerinin ödenek teklif tavanlarını içeren bir belgedir. Bu belgede dikkate alınması gereken husus kadın istihdamı konusunda sorumluluk yüklenen kamu idarelerinin bütçe ödenek tavanlarının yeterli düzeyde belirlenip belirlenmediğidir. Ancak, yukarıda aktarmaya çalışılan politika taahhütlerinin önemli bir kaynak artışına gereksinim doğurup doğurmadığı tartışmalıdır. Herhangi bir vergisel avantaj, prim kolaylığı, sübvans edilmiş faiz oranlarından yatırım kredisi veya iş gücü piyasasına erişimi sağlamak amacıyla kadınlara yapılan doğrudan bir transfer, yeni bir bina, atölye, personel gereksinimini doğuracak üretim merkezi gibi bir politika belirlemesi bulunmadığı için kaynak yetersizliğinden söz etmek de çok gerçekçi bir tespit olmaz. Şu açıdan genel bir değerlendirme yapmak mümkündür. Orta Vadeli Mali Plân (2007-2009) belgesine bakıldığında merkezi yönetim bütçe giderlerinin GSYİH'ye oranının 2007, 2008, 2009 yıllarında sırasıyla %30.5, %28.6 ve %26.7 olarak gerçekleşmesi plânlanmaktadır. Dolayısıyla, bütçe hacminin ekonomi içindeki yerinin azaltılması temel bir yöneliş olarak benimsenmektedir. Kamu hizmetlerinin genişlemesi ve nitelikli olması gereksiniminin bu kadar açık olduğu koşullarda bütçe hacminin azaltılması tercihiyle bu gereksinimin nasıl bağdaşacağı soru işaretidir. Orta Vadeli Program ve Orta Vadeli Mali Plânın yayımlanmasından sonra Maliye Bakanı tarafından bütçe çağrısı yapılır. Bu çağrıda Bütçe Hazırlama Rehberi ile Yatırım Programı Hazırlama Rehberi anahtar öneme sahip iki belgedir. Bütçe tekliflerinin hazırlanmasına esas olmak üzere, kamu idarelerince uyulması gereken genel ilkeleri, nesnel ve ölçülebilir standartları, hesaplama yöntemlerini, bunlara ilişkin olarak kullanılacak cetvel ve

tablo örneklerini ve diğer bilgileri içerir. 2007-2009 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde yer alan hükme göre: “2007 yılında güvenlik nedeni ve işin yürütülmesi açısından mutlak zorunluluk bulunması hali dışında lojman, memur evi, kamp, kreş, misafirhane ve benzer sosyal tesis yatırımı başlatılmayacaktır. Çok zorunlu haller dışında mevcut tesislerin bakım ve onarımları için ödenek tahsis edilmeyecektir.” Ücretli kadın istihdamında en büyük işveren olan devlet kreş açma yükümlülüğünden böylece kurtulmaktadır.

#### **2.5.4. Girişimciliğin Desteklenmesi**

Türkiye’de kadınların istihdama düşük katılım oranlarının ve yüksek işsizlik oranlarının üstesinden gelebilmek için son zamanlarda en çok telaffuz edilen şey kadın girişimciliğinin desteklenmesi olmuştur. İstihdamdan sorumlu kurumlar Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uyum için çalışmalar sürdürürken Strateji’nin girişimciliğin desteklenmesiyle ilgili yapı taşının Türkiye’de tümüyle benimsendiği ve kadın istihdamını destekleme faaliyetlerinin büyük ölçüde kadın girişimciliğini destekleme faaliyetine dönüştüğü görülmektedir. Kadınların işsizlikten ve yoksulluktan kendi iş girişimleri yoluyla kurtulabilecekleri düşünülmektedir. Ancak Türkiye’nin istikrarsız iktisadi ve politik yapısında başarılı bir iş kurmak ve yürütmek hiç kolay olmadığı gibi kadınlar ataerkil ve sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan ek engellerle karşı karşıyadır. Aynı zamanda kendi hesabına çalışmanın sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riskini arttırdığı gözden kaçırılmaktadır. Kadın girişimciliğini destekleme politikalarının bu süreçte ortaya çıkabilecek tüm sorunları değerlendiren, çözüm yolları geliştiren merkezî, koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlayacak kurumsal altyapı ve düzenlemeler de mevcut değildir.

Girişimcilik konusunda çalışmaları olan Ecevit ve Özar’ın değerlendirmelerine göre Türkiye’de girişimcilik kabaca iki farklı politika çerçevesi içine yerleştirilmekte, tercih edilen çerçeve ve bakış açısı programların ve projelerin tasarım ve uygulanma süreçlerini etkilemektedir. Bunlardan ilki kadınların düşük istihdam oranı karşısında kendi hesabına çalışmasını destekleyerek ve giderek işverenliğe yönelmesini hedefleyerek ücretlilik dışındaki gelir getirici çalışma biçimlerinin kadınlar arasında yaygınlaştırılması yaklaşımı olup, daha çok kentli, eğitilmiş, orta gelir grubundan kadınların girişimcilik eğitimi yoluyla kendi işlerini kurmalarını öngörmektedir. Kimi kamu kurumlarının, meslek örgütlerinin ve kadın derneklerinin faaliyetleri bu yaklaşımı somutlamaktadır. Burada sürdürülebilirliği olan, kârlı işletmelerin yaratılması yaklaşımı öne çıkmakta, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik bakış açısı projeyi yürüten örgüt veya kuruluşun amaçlarına, motivasyonlarına bağlı olmakta ancak bu tip projelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi genellikle zayıf kalmaktadır. Diğer yaklaşım ise girişimciliği esas olarak yoksullukla mücadelede hane refahını arttıracak bir araç olarak görmekte, kadınların gelir getirici

beceriler kazanması ve hane temelli küçük ölçekli imalat veya ticari faaliyetler aracılığıyla biraz para kazanmasını öngörmektedir. Bu yaklaşımda sosyal korumadan yoksun çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riski daha çok bulunmakta, bu sorunun üstesinden gelmek için projenin baştan buna göre tasarlanması önem kazanmaktadır. Aynı şekilde bu tür destek projeleri de yürütücü kuruluşun amaç ve motivasyonuna bağlı olarak kadının güçlendirilmesi, insan haklarının bilincine varılması ve kullanılabilir hale getirilmesi gibi hususlarda farklılık göstermektedir. Gönüllü kadın örgütleri konuya daha çok güçlenme sürecinin bir parçası olarak bakmaktadır. Kadınların insan hakları temelinde faaliyet gösteren bu örgütler tabandaki kadınlardan gelen talepler sonucu gelir getirici etkinlikler ve kadın girişimciliği konusunda projeler geliştirmiş ancak bunu kadınları güçlendirme stratejilerinin bir parçası haline getirmiştir. Görevi yoksullukla mücadele olan kuruluşlar ise eğitim ve nitelik düzeyi düşük, başka istihdam imkânı olmayan kadınların daha çok hane içinden yürüteceği gelir getirici etkinlikleri girişimcilik olarak görmekte ve özellikle mikro kredi uygulamasıyla kadınları desteklemeyi öngörmektedir. Kadınları gelir getirici etkinliklere yönelten küçük ölçekli girişimcilikte iş geliştirme perspektifi genellikle zayıf kalmakta, başlatılan işlerin nasıl sürdürüleceği bilinmemektedir. Plânlama ve pazar araştırması yapılmadan başlanan benzer alanlardaki faaliyetlerde üretilen ürünler elde kalmakta, çoğu üretim faaliyetleri projenin bitimiyle sona ermektedir (Ecevit, Özar, 2007:47-50).

Bu süreçte giderek yaygınlaşma potansiyeli taşıyan mikro kredi uygulaması ise kredi alanların önemli bir kısmının gelirlerinde artış sağlamakla birlikte geri ödemelerde sorun yaşanmasına da yol açmaktadır. Çünkü kredi sadece iş kurmak için değil, diğer bazı acil ihtiyaçlar için de kullanılabilmekte, dolayısıyla farklı kullanım alanlarına yönelik kredilerin de verilmesi gereğini göstermektedir. Bu nedenle mikro kredinin başarısını sadece yüksek geri dönüş oranlarıyla değil, kredi kullananların kredi yönetme ve uygulama mekanizmalarına demokratik katılımlarının sağlanmasıyla birlikte değerlendirmek gerekir. Kredi alan kadınların kadının insan hakları temelinde güçlendirilmesi noktasının zayıf kalması ise uygulamayı sıradan bir finansman mekanizmasına dönüştürme riskini taşımaktadır ([www.home.ku.edu.tr](http://www.home.ku.edu.tr)). Yürütülen tüm projelere, başlatılan iktisadi faaliyetin sürdürülebilirliği kadar toplumsal cinsiyet perspektifinin ve kadını güçlendirme hedefinin katılması da gerekmektedir. Dolayısıyla kadın girişimciliğini desteklemek kadının insan haklarını temel alan kapsamlı, koordineli ve bütüncül bir program çerçevesinde yürütülmelidir.

### **2.5.5. Aktif İş Gücü Piyasası Önlemleri**

Aktif iş gücü piyasası politikaları yüksek işsizlik oranları karşısında işsizleri ve iş gücü dışında bulunanları istihdama yöneltme amacını taşır. Bu politikalar beceri kazandırma eğitimleri, iş arama yardım programları,

iş arama sürecinde yönlendirme ve yaptırımlar ile istihdam sübvansiyonları biçiminde önlemler içerebilir.

İstihdam sübvansiyonları:

- Kamu ve kâr amaçlı olmayan sektörlerde doğrudan iş yaratma şemaları,
- Özel sektör işverenlerine bir işsizi işe almaları durumunda sunulan sübvansiyonlar,
- Kendi işini kuran işsizlere başlangıç yardımları şeklini alan geçici süreli uygulamalardır.

Çeşitli Avrupa ülkelerinde aktif iş gücü piyasası önlemlerinin etkilerini toplumsal cinsiyet açısından ele alan araştırmaların bir değerlendirmesi şu sonuçları ortaya koymaktadır. Genellikle bu tür politika ve önlemler istihdama yöneltme açısından kadınlarda erkeklere göre daha olumlu sonuç vermektedir. Bu olumlu etki kadınların iş gücüne katılım oranının görece düşük olduğu ülkelerde daha da belirgin olmaktadır. Etkiler beceri kazandırma eğitimlerinde en yüksek düzeyde gözlenmekle birlikte iş arama yardım programları, işe alım sübvansiyonları ve başlangıç yardımları için de durum aynıdır. Özel sektörde istihdam sübvansiyonları işverenlerin kadınlara yönelik ön yargılarının kırılmasında ve istatistiki ayrımcılığın azaltılmasında etkili olduğu için kadınlar için erkeklere kıyasla daha olumlu etkiler yaratmaktadır (Bergemann, Van, 2006:453).

### 2.5.6. Pasif İş Gücü Piyasası Önlemleri

Türkiye’de yürürlükte olan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan kişiler 30 gün içinde İŞKUR’a başvurmaları halinde işsizlik ödeneğinden, sağlık sigortası, danışmanlık, işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Sigorta uygulaması Mart 2002’de başlamış olup 2008 yılı sonuna kadar 740.874 kişi işsizlik ödeneği almıştır (İŞKUR 2008 Yılı Faaliyet Raporu, s.35). Ancak ödenekten yararlananların ne kadarının kadın olduğuna dair cinsiyet temelinde ayrılmış bilgi yoktur. İŞKUR’un faaliyetlerinden oluşturulan veri tabanı her konuda cinsiyet bazında ayrıştırılmış bilgi içermelidir. İŞKUR’un aktif iş gücü piyasası önlemleri iş gücü piyasası analizlerinden, iş gücü yetiştirme kurslarına ve danışmanlık hizmetlerine kadar her aşamada toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşınmalı ve kadınlar için geleneksel mesleklerin dışında eğitime ve işe yerleştirme çabaları arttırılmalıdır. Etkinleştirilmesi hedeflenen ve sosyal taraflar arasındaki diyalogun önemli bir platformu olan İstihdam Kurumları’nın il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak, iş gücü yetiştirme etkinliklerini yönlendirmek için ilke ve politikalar belirleme işlevi vardır. İstihdam Kurumları’na o ilde bulunan ve kadın emeği üzerine çalışan kadın örgütlerinin katılımının sağlanması ve kurulun faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi, yerel iş gücü piyasalarında kadın

istihdamını arttıracak somut adımların atılması bakımından çok önemlidir.

## **2.6. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN POLİTİKA ve PROGRAMLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Türkiye 1985'de Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne taraf olmuş, ardından Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen Birleşmiş Milletler toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir (KSGM, 2001:12). Pekin Deklarasyonunu imzalayan hükümetler aynı zamanda cinsiyete dayalı bakış açısını bütün politika ve programlara yansıtmayı kabul ve taahhüt etmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakım politikalara dâhil edilmesi politika yapmakla görevli aktörlerin her düzey ve aşamaya toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini katmak için politik süreçleri organize etmesi, ilerletmesi, geliştirmesi ve değerlendirmesi anlamına gelmektedir.

Türkiye, Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi, 111 Sayılı İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesine de taraftır. Türkiye'nin üyelik müzakerelerinin sürdüğü Avrupa Birliğinde 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması sosyal ve ekonomik politikaların temel ilkeleri arasına girmiştir. Birlik dolaylı ve dolaysız politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınmasını amaçlarken, bunun yanı sıra kadınlar için özel önlemlerin alınmasını öngörmektedir. AB müktesebatı içinde kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çok sayıda düzenleme vardır. Bütün bunların ışığında Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kamusal politikaların odağında yer alması; hem anaakımlaştırma hem de özel önlem politikaları uluslararası taahhütlerinin ve de demokratik, sosyal bir hukuk devleti olmasının gereğidir. Nitekim Anayasanın 10. Maddesi "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." demektedir. Bu nedenle geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için ilgili kadın örgütlerinin tam ve eşit katılımıyla düzenlenmesi, kadın istihdamını arttırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirmenin istihdam politikalarının ana bileşeni haline gelmesi, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi hizmetlerin, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri gereken toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gerekir.

Ancak Türkiye'de ilgili yasalarda kadın erkek eşitliği sağlanmış olsa da, kadın istihdamına yönelik belirgin bir kamu politikası gündeminden söz

etmek mümkün değildir. Daha açık bir ifade ile kadın istihdamı alanında mevcut durumun analizi, sorun alanlarının tespiti, çözüm alternatiflerinin geliştirilmesi, benimsenen çözüm yolları doğrultusunda amaç ve hedeflerin (niteliksel) belirlenmesi, uygulamanın örgütlenmesi, izleme ve denetim süreçlerinin oluşturulması, sonuçların-gerçekleşmelerin hesap verme sorumluluğu içinde denetimi ve değerlendirilmesi aşamalarını içeren kendi içinde tanımlı bir politika çerçevesinin varlığından söz edilemez. Onun yerine kamu politikalarının belirlendiği plân ve programlarda çeşitli politika başlıkları altında serpiştirilmiş ifadelerle karşılaşılmaktadır. Kuşkusuz bu ifadelerin bile izinin sürülmesi, yer yer vurgulanan politika taahhütlerinin kamuoyu denetimine tabi tutulması önemlidir.

Genelde kamu kurumları ve uluslar arası kuruluşlar tarafından hazırlanan veya hazırlatılan raporlara damgasını vuran yaklaşım şöylece özetlenebilir: Kadın istihdamının düşük düzeyinin çok ciddi bir sorun olduğunun altı çizilmekte ancak sorunun çözümü istihdamla ilgili ana başlıklar yerine sosyal içerme ve yoksullukla mücadele başlıkları altında ele alınarak esas olarak iki önlem paketi üzerinde odaklanılmaktadır. Bunların ilki esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu tarz çalışmaya teşvik edilmesi, diğeri kadın girişimciliğinin desteklenmesidir (DPT, Dokuzuncu Kalkınma Plânı, 2006-2008:48). Esnek çalışma eğer insanların eğitim gereksinimleri, aile gereksinimleri veya emeklilik dönemlerine ilişkin tercihlerinin farklı istihdam biçimlerine yol açması ve böylece iş gücü piyasasından kısa süreli geri çekilmeler veya kısa süreli çalışma şeklinde algılanacak olursa bunun sadece kadınlarla sınırlı tutulmaması, her yaş grubundaki her iki cins için de geçerli olması gerekir. Aksi takdirde esnek çalışma batıdaki ülkelerde olduğu gibi kadınların kısmi zamanlı olarak veya geçici temelde düşük ücretli vasıfsız işlerde yoğunlaşması ve iş gücü piyasasındaki cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrışmanın muhafazası anlamına gelir. Esnek çalışmanın kadın istihdamıyla özdeş hale sokulması, Türkiye’de iş gücü piyasasına zaten çok sınırlı katılan kadınlara erkeklerle eşit fırsatların sunulması değil, kadınlardan ancak yetersiz katılım biçimlerine razı olmalarını istemek demektir. İş gücü piyasasında tam zamanlı, sosyal güvenlik ve örgütlenme haklarına sahip olan düzgün işlerin yaygınlaşması ve kadınların erkekler gibi bu tarz istihdama eşit koşullarda katılması toplumsal hedefinin benimsenmemesi, kadınların önümüzdeki dönemde belli tür işlerde yoğunlaşmasına yol açarak iş gücü piyasasında zaten mevcut eşitsizliğin pekişmesi potansiyelini taşımaktadır. Aynı durum kadın girişimciliğini teşvik için de söz konusudur. Gerek kamuda gerek özel sektörde ücretli istihdam yaratma ve bu istihdamın kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılımını sağlama toplumsal görevinden kaçınmanın yolu, kadınların kendi hesabına çalışmasının teşvikinde görülmektedir.

Kendi hesabına çalışma istihdam biçimlerinden sadece birisidir ve günümüz Türkiye’inde sosyal korumadan en yoksun, gelir düzeyi en düşük ve istikrarsız çalışma biçimlerindedir. Kuşkusuz sanayi ve hizmetlerde yeni iş yerlerinin yaratılmadığı koşullarda kadınlara tavsiye

edilebilir ama kadın istihdamını arttırmak görevi bununla sınırlı tutulamaz. Kamu kurum ve kuruluşlarının belgelerinde kadın istihdamını arttırmak görevi genel biçimde formüle edildiği, zamana bağlı somut hedefler belirlenmediği, bu hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu kurum ve kuruluşlar tarif edilse bile hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinin ne şekilde izleneceği açığa kavuşturulmadığı sürece kadın istihdamını arttırmak çabaları bir niyet beyanından öteye gitmeyecektir.

“Avrupa İstihdam Stratejisi ve Kadın İstihdamı”, Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde oldukça gerilimli ve sancılı bir süreçten geçmektedir. Ancak işbaşındaki hükümet ve diğer kamusal otoriteler üyelik hedefinden vazgeçilmediğini çeşitli ortamlarda dile getirmektedir. Dolayısıyla istihdam ve işsizlikle ilgili konularda Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uyum sağlanması gerektiği, buna yönelik çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir. Bu amaçla Ulusal İstihdam Stratejisi’nin hükümetin ve sosyal tarafların iş birliği ile hazırlanması öngörülmüştür. Bunun için önce 2003’de İŞKUR tarafından bir “İstihdam Durum Raporu” hazırlanmış, daha sonra AB Komisyonu uzmanlarıyla ülkenin istihdam konusundaki önceliklerinin ve politikalarının belirlendiği “Ortak Değerlendirme Raporu”nun hazırlanması çalışmalarına başlanmıştır. Sosyal İçerme ve Ortak Değerlendirme Belgelerinin hazırlıkları tamamlanmış olup hâlâ değerlendirilmek üzere AB komisyonunda bulunmaktadır. Avrupa Birliği’nde iktisadi büyümenin yanı sıra istihdam artışına önem verilmesi, işsizlikle mücadele etmek için daha çok ve daha iyi işler yaratılması için çalışılması 1990’lı yıllarda sosyal Avrupa vurgusunun öne çıkmasına bağlıdır. 1997 Amsterdam Zirvesi’nde somutlaşan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) üye ülkelerin istihdam politikalarını dört temel başlık altında, belirlenmiş hedefler ve amaçlar doğrultusunda koordine etmelerini öngörmektedir. Böylece istihdamın artırılması Birlik politikalarının bütünü açısından önem kazanmış ve yüksek düzeyde istihdamın sağlanması tüm politikalarda amaç olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda her üye devletin yıllık bir ulusal eylem plânı hazırlaması, uygulamaları yıllık raporlarla Avrupa Konseyi ve Komisyonuna sunması, onların değerlendirmeleri ve tavsiyeleri ışığında yeni çalışmalar yapması gerekmektedir.

AİS’nin işleyişinde dayanak noktasını istihdam kılavuzları oluşturmaktadır ve bu kılavuzlar dört temel yapı taşı esas almaktadır: İstihdam Edilebilirlik, Girişimcilik, Uyum ve Eşit Fırsatlar. İstihdam edilebilirlik uzun dönemli işsizlik ve genç işsizliği ile mücadeleyi, okuldan işe geçişi kolaylaştırmayı ve pasif iş gücü piyasası önlemlerinden aktif iş gücü piyasası önlemlerine geçmeyi içermektedir. Girişimcilik başlığı altında girişimciliği özendirme için iş kurmanın kolaylaştırılması, risk sermayesinin sağlanması, vergi kolaylıklarının sağlanması yer almaktadır. Uyum kapasitesini güçlendirmek işletmelerin uyum mekanizmalarını güçlendirmek için iş organizasyonunun modernleştirilmesini, insan kaynağının teknolojik gelişme sürecine sürekli uyumunun sağlanmasını öngörmektedir. İstihdam Stratejisinin dördüncü yapı taşı tüm politikalar



bağlamında cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak ve özellikle kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefine vurgu yapmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerini etkin kılmak, erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmelerini sağlamak, kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yükümlülüklerini hafifleten düzenlemeleri geliştirmek, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre gelen eşitsizlikleri ve dengesizlikleri gideren uygulamalara yer vermek önemli politikalarlardır. Kısaca, AİS'nin yüksek istihdam hedefinin gerçekleştirilmesinde özellikle kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının artırılmasının büyük katkı sağlayacağı açıkça ortaya konulmaktadır. Dolayısıyla cinsiyetler arasında eşit fırsatlar sağlanması, İstihdam Stratejisi'nin etkinliğini arttıracak temel politikalar içerisinde kabul edilmektedir (Selamoğlu, Lordoğlu, 2006:104-105). Bu yapı taşları çerçevesinde 2000'de yapılan Lizbon Zirvesi'nde 2010'a kadar genel istihdam oranının %70'e ve kadın istihdam oranının %60'a kadar artırılması gibi somut hedefler ortaya konmuştur. 2001 Stockholm zirvesinde ise AB istihdam oranının 2005'e kadar %67'ye ve kadın istihdamının da %57'ye kadar yükseltilmesi ve yaşlı çalışanların istihdam oranının 2010'a kadar %50'ye ulaştırılması hedefleri benimsenmiştir. Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal Politika Genel Müdür Yardımcısı Lenia Samuel'in açıklamasına göre 2005'de kadınlar için %56'ya ulaşılmış ve bu durum son 5 yılda oluşturulan işlerin 3/4'ünü kadınların almasıyla mümkün olmuştur (TİSK, 2006:51-54).

Avrupa İstihdam Stratejisinin aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlama hedefi esnek çalışma biçimlerinin etkin kılınmasını öngörmektedir. Ancak kadın istihdamını arttırmak için dile gelen diğer hedefler kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yöneliktir. Kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması için erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmesini, ücret ve vasıf düzeyi açısından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik ve dengesizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak uygulamalar bunlar arasında sayılabilir. Stratejinin diğer hedefi kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesi olup, cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak bakımından büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de geliştirilen istihdam stratejilerinin burada sayılan hedefleri bir bütün olarak alması, sadece kadın girişimciliği ve esneklik üzerinde yoğunlaşmaması gerekir.

## **2.7. GİRİŞİMCİ KADINLARIN EKONOMİK KALKINMA ve GELİŞMEYE KATKISI**

Türkiye'deki iş gücü piyasasının belirgin özelliklerinden birisi kadınların İş Gücüne Katılma (İGK) oranlarının oldukça düşük olmasıdır. Ocak 2009 itibarıyla, Türkiye'de kadınların İGK oranı %23.5'tir. Buna karşılık, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (OECD) ve Avrupa

Birliği (AB)-19 ülkelerinde (Belçika, Fransa, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Almanya, Danimarka, İrlanda, Birleşik Krallık, Yunanistan, İspanya, Portekiz, İsveç, Finlandiya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Polonya ve Macaristan) kadınların ortalama İGK oranı 2007 itibariyle sırasıyla %62 ve %64'tür. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili yapı, ülkenin 1980'lerden bu yana yaşadığı birçok sosyal ve ekonomik değişiklikler bağlamında yorumlanmalıdır. Türkiye halkı daha eğitimli hale geldikçe, ülkenin orta sınıfı genişledikçe ve ülkede kentleşme arttıkça, aileler ve özellikle kadınlar yeni zorluklar ve yeni yaşam tarzları ile karşı karşıya kalmaktadır. Kentleşme ve geçimlik tarımdan uzaklaşma, özellikle üniversite eğitimi almamış olanlar olmak üzere kadınların istihdam yapısı üzerinde derin bir etki yaratmıştır. Geleneksel olarak, kırsal alanlardaki kadınlar aile çiftliklerinde çalışmıştır. Ancak, hizmet ve imalat sektörlerindeki daha çekici (ve daha fazla kazanç getiren) fırsatlar arttıkça, aile tarımı ve geçimlik tarım giderek önemini yitirmiştir. Aile faaliyetlerinde geçimlik tarımdan uzaklaşma (özellikle kocanın ve/veya aile reisinin tarımdan uzaklaştığı durumlarda) kadınların iş gücünden çekilmesine yol açmaktadır.

Dünya Bankası'nın Female Labour Force Participation Raporu'nda Türkiye'deki kadınların çoğunun çalışmak istediği ancak çalışmalarını engelleyen bazı zorluklar ile karşı karşıya oldukları tespit edilmiştir. Özellikle (yeni göç edenlerin çoğunun yaşadığı) kentsel alanlardakiler olmak üzere, üniversite eğitimi almamış kadınlar, genellikle düşük ücretli, uzun ve zorlu çalışma saatlerine sahip ve sosyal güvenlik sağlamayan işlerde çalışmaktadır. Dahası, çalışan kadınlara çocuk bakımı ve ev işlerinde yardımcı olacak başka birini tutmanın yüksek maliyeti, iş arayan kadınların önündeki önemli bir engeldir. Bu Rapor çerçevesinde görüöülen kadınlar, çalışmaya karar vermeleri halinde çocuk bakımı için İstanbul'da aylık 500-600 TL ödemek zorunda kalacaklarını bildirmiştir. Bu, kazanacakları maaşın çoğunu çocuk bakımı için ödemek zorunda kalacakları anlamına gelmektedir ve bu tutar temizlik ve yemek pişirme gibi ev işlerinde yardımcı olacak başka birini tutmanın getireceği ilave masrafları içermemektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Plânı'nda Türk Hükümeti aktif olarak istihdam edilen kadınların sayısını arttırmaya yönelik hedefler belirlemiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Plânı, kadınların yetenek ve becerilerinden iş gücü piyasasında yararlanmanın sadece ailelere daha fazla ekonomik bağımsızlık sağlamakla kalmayıp aynı zamanda kadınların özgüvenini ve sosyal saygınlığını arttıracaklarını vurgulamaktadır.

- Daha yüksek kadın istihdam oranı, ekonomik büyüme ve yoksulluğun azaltılması için kapasite oluşturulmasında yararlı olacaktır. Uluslar arası deneyimler, kadınların istihdama çekilmesi ile yoksulluğun azaltılması, daha yüksek ekonomik büyüme ve daha iyi yönetim arasında bir ilişki olduğunu

göstermektedir. Raporunda sunulan tahminler, Dokuzuncu Kalkınma Plânı'nda kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili olarak belirlenen hedefe ulaşmanın (mevcut %24'lük düzeyden %29'a), iş gücü piyasasına yeni girenlerin tümünün tam zamanlı işlerde çalışması durumunda yoksulluğun azaltılmasına %15'lik bir katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

- Daha yüksek kadın istihdam oranlarına ulaşılması devletin eğitim yatırımlarının daha etkili sonuç vermesini sağlayacaktır, çünkü bu durumda, istihdama katılan kadınlar geliştirdikleri becerilerini üretken bir şekilde kullanarak ekonomiye katkı sağlar. Kadın istihdam düzeylerinin düşük olduğu ülkelerde aileler genellikle kız çocuklarının eğitime yetersiz bir seviyede yatırım yapmaktadır. Öte yandan, çalışmayan kadınlar ile karşılaştırıldığında çalışan kadınlar, çocuklarının eğitim ve sağlığı ile ilgili karar alma sürecinde genellikle daha fazla rol almaktadır ve bu kararlar gelecek nesillerin refahını olumlu yönde etkileyen dışsal faktörlerdir.

Türkiye, kadınların iş gücü piyasasına girişini kolaylaştırabilecek önemli yapısal ve sosyal değişimler yaşamıştır:

- Son yıllarda toplumun çalışan kadınlara karşı tutumu değişmiştir. Bu değişimin sebebi kısmen pragmatik olabilir. Değişen ekonomik koşullar ile birlikte, ailelerin tek bir gelire tüm giderlerini karşılayabilmesi daha güçlü bir hale gelmiştir.
- Kadınların eğitim alma oranı yükselmektedir. Son yirmi yılda, okuma yazma bilmeyen kadınların oranı %33.9'dan %19.6'ya düşerken, ilköğretimden daha yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların oranı iki kattan fazla artmıştır. Ayrıca, 1988 yılında %1.8 olan üniversite eğitimi almış kadınların oranı 2006 yılında %5.8'e yükselmiştir. Yüksek öğrenim ile iş gücü piyasasına daha fazla katılım arasında bir bağlantı olduğundan dolayı, daha eğitilmiş bir kadın nüfusunun istihdamı da olumlu yönde etkilenecektir.
- Kadınlar artık daha geç evleniyor. Daha önceki nesiller ile karşılaştırıldığında, kadınlar artık evliliklerini erteliyor ve bu da eğitimlerini sürdürmelerine ve/veya iş gücü piyasasına katılmalarına olanak tanıyor.
- Doğurganlık oranları düşüyor. Kadınların yaptığı ortalama doğum sayısı 1968 yılında 5.7 ve 1988 yılında 3 iken, 2008 yılında bu sayı 1.9'a düşmüştür.

Bu faktörlere rağmen Türkiye'de işi olan veya iş arayan kadın oranının düşmekte olması şaşırtıcıdır (1988'deki %34.3 seviyesinden 2008 yılında %22'ye düşmüştür). Öte yandan, bu oran OECD ülkelerinin çoğunda ve karşılaştırma yapılan diğer ülkelerde artmaktadır. 1980'lerde Türkiye, Avusturya, Hollanda ve İsviçre gibi daha gelişmiş ülkeler ile benzer kadın İGK oranlarına sahipti. Bunun sebebi büyük ölçüde kadınların

tarımsal faaliyetlere yüksek katılım oranı idi. 1980'lerde benzer kadın İGK oranlarına sahip olan OECD ülkelerinin çoğunda daha sonraki yıllarda kadınların iş gücüne katılım oranları yükselirken, Türkiye'de bunun tersi gerçekleşmiştir. 2006 yılında Türkiye, Avrupa ve Orta Asya Bölgesi (ECA) ve OECD ülkeleri arasında en düşük kadın İGK oranına sahip olmuştur.

Kentleşme ve tarımsal istihdamdaki azalma, Türkiye'de işi olan veya iş arayan kadınların oranındaki düşüşe katkıda bulunmuş olan iki temel faktördür. Kentleşme sebebiyle kadınlar (ücretsiz tarım işlerinde çalıştıkları) yüksek katılımlı bir kırsal ortamdan (çoğunun evde oturduğu) düşük katılımlı bir kentsel ortama göç etmiştir. Ayrıca, kırsal alanlarda kadınların iş gücü piyasasına katılımı son 20 yıldır düşmektedir. 1988'deki %50.7 seviyesinden 2006'da %33'e düşmüştür. Bu düşüş; genç erkeklerin daha eğitilmiş hale gelmesi ve böylelikle tarımsal istihdamdan imalat ve hizmetler sektörlerindeki daha iyi ücretli işlere geçişleri ile açıklanmaktadır. Çoğu durumda, aile faaliyetlerindeki geçimlik tarımdan uzaklaşma (ve özellikle kocanın ve/veya aile reisinin tarımdan uzaklaştığı durumlarda) kadınların iş gücünden çekilmesine yol açmaktadır.

Bununla birlikte, çalışan kadınlar için, kentleşmenin kadın istihdamının kalitesinde iyileşmeye katkıda bulunduğu görülmektedir. 1980'lerde, Türkiye'de çalışan tüm kadınların çoğunluğu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydı. Bugün ise, kadınlar arasındaki ücretsiz istihdamın payı %38'in altında iken ücretli olarak istihdam edilen kadınların payı yaklaşık %43'tür (1980'lerdeki oranın neredeyse iki katı).

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının uluslararası standartlara göre düşük seyretmesinin temel nedeni, kentsel alanlardaki eğitim düzeyi düşük kadınların iş gücüne katılımının çok düşük olmasıdır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) verileri kentsel alanlarda kadınların iş gücüne katılımının oldukça düşük olduğunu göstermektedir (2006'da %19.9). Kentsel alanlarda eğitilmiş (yani, yüksek öğrenimi tamamlamış) kadınlar arasındaki katılım oranları oldukça yüksek olmakla birlikte (2006 yılında %69.8), sadece ilköğrenim veya ortaöğrenim görmüş olan kadınlar arasındaki iş gücüne katılım oranları aşırı derecede düşüktür (2006 yılında sırasıyla %13.3 ve %15.3).

Kentsel alanlardaki eğitim düzeyi düşük kadınlar, iş gücü piyasasına katılımlarını engelleyen karmaşık kültürel ve ekonomik engeller ile karşı karşıya kalmaktadır. Ekonomik engeller genellikle kentsel alanlarda eğitim düzeyi düşük kadınlar için mevcut çalışma koşullarının kalitesi ile ilgili iken (kayıt dışı sektörde çalışma olasılığının yüksekliği, düşük maaşlar, çocuk bakımını maddi bakımdan karşılayamamaları, uzun çalışma saatleri, vs.), kültürel engeller temel olarak kadınların çocuk

bakımına ilişkin rolleri ve kadınların evde oturmasına yönelik ailevi/toplumsal talepleri ile ilgilidir.

Kentsel alanlardaki eğitim düzeyi düşük kadınlar “yetersiz katılım çıkmazı” olarak adlandırılan bir olgu ile karşı karşıya olabilir. Bu olgu şöyle açıklanabilir: Eğitim düzeyi düşük kentsel kadınların sigortasız/kayıt dışı işlerde çalışma olasılığı yüksektir. Kadınların kayıt dışı işlerde aldıkları ücretler genellikle çocuk bakımı, yemek pişirme ve temizlik gibi ev işleri için başkasını tutmak için ödeyecekleri paradan daha düşüktür. Bunun sonucunda, sadece kayıt dışı sektörde çalışma şansı olan kadınlar arasındaki iş gücü arzı (istihdam ve katılım) da düşük seviyededir. Düşük ücretler ve düşük eğitim getirileri, büyüdüklerinde iş gücü piyasasına katılma şanslarının çok az olduğunu düşündüklerinden dolayı ailelerin kız çocuklarının eğitimine yetersiz yatırım yapmalarına yol açabilir. Bu durum iş gücü piyasasına da yansıtacaktır ve ücretlerin düşük tutulmasına daha fazla katkıda bulunarak iş gücü arzını düşük tutacaktır (böylelikle de bir çıkmaz yaratacaktır).

Türkiye’de kadınlar için daha fazla ve daha iyi iş fırsatları sağlayabilecek politikalar arasında şunlar yer almaktadır:

- **İlk kez iş arayanlar için iş fırsatlarının yaratılması:** Müdahaleler özellikle okuldan işe geçenler için olmak üzere eğitim düzeyi düşük olan kadınların kayıtlı istihdamını teşvik etmeyi amaçlamalıdır. Daha esnek iş gücü piyasası düzenlemeleri işletmelerin kadınları işe almalarının önündeki engelleri azaltabilir. Örneğin; Türk Hükümeti işletmelerin yeni işe aldıkları kadınlar için sosyal güvenlik primlerini 5 yıllık bir süre boyunca sübvans eden bir program uygulamaya koymuştur. Buna benzer programların özellikle sağlıklı ekonomik performans dönemlerinde kadınların istihdam oranının arttırılmasına katkıda bulunması olasıdır. Müdahaleler eğitim düzeyi düşük çalışanlar arasındaki yüksek kayıt dışılık oranlarını düşürmeyi amaçlamalıdır. Bunu yapmak için, vergilendirme, uygulama ve teftişleri içeren kapsamlı bir dizi politika ve daha esnek bir iş gücü piyasası gereklidir. Niteliksiz kişilerin kayıtlı istihdamına yönelik iş gücü talebinde düşüşe neden olacak teşviklerden kaçınmak için, çalışma hayatı düzenlemeleri, “kayıtlı” istihdamın doğrudan ve dolaylı maliyetlerini kapsamalıdır.
- **Parasal açıdan karşılanabilir çocuk bakımı:** Birçok kadın, çocukları için parasal açıdan karşılanabilir çocuk bakım olanaklarına erişim sağlanarak çalışmaya teşvik edilebilir. Bu, okul öncesi eğitim ve kamu/sübvansiyonlu çocuk bakım programları gibi Erken Çocukluk Gelişimi (EÇG) programlarının geliştirilmesi yoluyla gerçekleştirilebilir. Öncelikle, uluslar arası kanıtlar kaliteli erken çocukluk eğitiminin ve bakımının, küçük yaştaki çocukların daha sonra okulda ve hayatta başarılı olmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir. Bu durum,

öğrencinin yaşamı boyunca sınıf tekrarı ve okul terk oranlarını da düşürdüğü için aynı zamanda ekonomik getiriye de dönüşmektedir. İkincisi ve ayrıca bu Rapor ile doğrudan ilişkili olarak, istihdamın yarattığı ve ebeveynlerin (özellikle annelerin) ekonomik olarak aktif olmalarını sağladığından dolayı, gelişmiş bir çocuk bakım ve eğitim sektörü ekonomik açıdan önemli olabilir.

- **Eğitime yapılan yatırımların sürdürülmesi:** Yüksek öğretime erişim ile kadınların iş gücüne daha yüksek katılım seviyesi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki Eğitim ve Öğretim'e yapılan yatırımlar, özellikle genç kızlar olmak üzere, kadınları iş gücü piyasasında iyi işler bulması için gereken beceriler ile donatarak, onları iş gücü piyasasına hazırlayabilir. Uluslar arası kanıtlar Mesleki Eğitim ve Öğretim'e yapılan yatırımların, kadınların kayıtlı istihdamına yardımcı olduğunu ve kazanç düzeyleri ile iş gücü piyasası fırsatları bakımından toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirdiğini göstermektedir. Ancak, eğitime yatırım yapmak tek başına bir çözüm değildir. Bu raporda yer alan analizler, Türkiye'de kentlerde yaşayan tüm kadınların üniversite eğitimi aldığı en uç senaryoda dahi, kadınların iş gücüne katılımının sadece %47'ye çıkacağını göstermektedir (ki bu oran AB tarafından belirlenen %60'lık ölçüt seviyesinin hâlâ altındadır) ([www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)).

Kadınlar tarih boyunca hemen hemen her dönemde içinde yaşadıkları toplumun özelliklerine göre değişen şartlarda ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Özellikle sanayileşme ile bu sürecin hızlandığı söylenebilir (Ayaz, 1993:175). Gerçekten, 21. yüzyıla doğru hızla ilerlerken her alanda kendini gösteren değişim ve gelişmeler çerçevesinde kadınların bir zamanlar sadece erkeklere açık olan iş dünyasına girdikleri ve bu dünyada güç, yetki, mevki elde etmek için yoğun bir mücadele verdikleri gözlenmektedir. Çalışma yaşamında küreselleşme çerçevesinde yaşanan değişimler ve yeni değerler, iş dünyasında erkek hâkimiyetinin kırılarak kadının güçlenmesine neden olmuştur.

Özellikle küreselleşme ile beraber artan rekabet, işletmeleri bir taraftan kalite ve fiyat açısından malları ve hizmetleri daha etkin bir biçimde tüketiciye yönlendirmeye, diğer taraftan da mevcut kurumsal yapı ve uygulamalarını insan kaynaklarının geliştirilmesi doğrultusunda çalışma hayatının kalitesinin iyileştirilmesi, işin insanileştirilmesi, esneklik vb. uygulamalarıyla çevrelenmiş yeni iş gücü yapısı ve davranış biçimine uygun hale getirmeye mecbur kılmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda iş hayatında katılımı yetersiz olan, bilgi, beceri ve yeteneğinden yeteri kadar yararlanılmayan kadınların iş hayatına büyük oranda katılması ve daha etkin rol alması gelişen ekonomiler için bir stratejik zorunluluk halini almıştır (Bayrak, Yücel, 2000:125).

Özellikle Batılı ülkelerde ve gelişen Uzak Doğu'da kadınların ekonomiye katılımlarını arttırmak için hükümetlerin yasal düzenlemeler yapma, teşvik programları hazırlama ve kurumsal değişiklikleri gerçekleştirme konusunda büyük adımlar atması bu gelişmelerle ilgilidir. Bu kapsamda günümüzde yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler bütün Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların gittikçe daha fazla aktif olarak çalışma hayatına katılmalarına yol açmıştır (Ayaz, 1993:175). Bununla birlikte kadınların kişisel çabalarıyla birlikte hükümetlerin ve diğer sivil toplum örgütlerinin de kadınların iş hayatında daha etkin hale getirilmesine yönelik karar ve uygulamalar içerisine girmesi gerekmektedir. Çünkü kadınlar Dünya ve Türkiye nüfusunun yarısını oluşturmasına karşın aynı oranda temsil edilmemektedir. İnsan kaynakları kullanımı açısından potansiyel iş gücünü oluşturan bu nüfusun bilgi, yetenek ve tecrübelerinden yeteri kadar yararlanmamak ciddi bir kayıptır (Bayrak, Yücel, 2000:127).

Bu bağlamda kadınların ekonomik hayatta erkeklerin yanında gerek işçi statüsünde ve gerekse kendi işinde yer almalarının sağlanması ile onları ekonomik gelişmeye önemli katkılar sağlayan potansiyel güç haline getirmek mümkündür. Böylece kadınların iş hayatında temsili ve başarısının sağlanması herşeyden çok ülke ve toplumların ekonomik ve sosyal gelişimi açısından önem taşımaktadır. Geçmişte kadınların okuma yazma ve iş yaşamına katılım oranlarının düşüklüğü, finansmana erişim olanaklarının yetersizliği gibi nedenlerle girişimci olmaları daha düşük düzeyde kalırken son yıllarda yapılan çalışmalarda, kadınların iş yaşamında karşı cinse göre daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Bunun nedeni ise (Narin vd., 2006:67); önceden erkeklere özgü olduğuna inanılan işlerde başarılı olmaları, erkeklerle aralarındaki girişimcilik konusundaki bilgi ve deneyim farkının giderek azalması, çok daha iyi örgütlenir hale gelmeleri ve doğaları gereği olaylara karşı daha duyarlı, daha sakin, daha yoğun insan ilişkilerine sahip olmalarıdır. Diğer taraftan gelişmiş ya da gelişmekte olan hemen hemen her ülkede cinsler arası eşitsizliğe karşı birtakım önlemler alınmaya başlanmış olması da kadınları girişimciliğe teşvik etmede önemli bir politika açılımı olarak algılanabilir. Günümüzde küreselleşmenin birlikte getirdiği hızlı değişim ve rekabet, yeni teknoloji ve anında iletişim karşısında geleneksel yöntemler etkin olamamakta ve bunun üstesinden gelebilmek için yeni düşünce ve uygulama tarzlarına, bir anlamda kadına has liderlik stili, kapasite ve niteliklere gereksinim duyulmaktadır. Yani yapısal değişim değerler sisteminde de değişimi beraberinde getirmektedir. Örgütlerde değişim ve değişen değerler sistemi, ekonomik gereklilikle birlikte sergilendiğinde daha belirgin bir şekilde göze çarpacaktır (www.ebbf.org). Bu bağlamda iş yerinde yönetim tarzları ve yaklaşımlarının kadının kendine has değerleri bastırmasından çok tam tersine, fırsatını bulduğunda onun potansiyelini açığa vurduğu zaman daha etkin olabilecektir.

Bu bağlamda, kadın girişimciliğinin ekonomik ve toplumsal hayata önemli yarar ve fırsatlar sunduğu bir gerçektir. Kanıtlar göstermektedir ki girişimcilik, ekonomik gelişme ve iş yaratımına değişik yollar sağlamaktadır. Kadınlar kendi ülke ekonomilerini geliştirmede potansiyel girişimcilik faaliyetleri ile önemli bir kaldıraç kuvveti oluşturmaktadır (Minniti, Arenius, 2003:3). Yani kadın girişimciler, ekonomik gelişmenin önemli bir kaynağını temsil etmektedir. Avrupa'da (Avrupa Birliği ve diğer ülkeler) tahminler göstermektedir ki yaklaşık 16 milyon işverenden, kendi işinde çalışan kadın sayısı 10 milyondan fazladır ve Amerika'da 9.2 milyon insan için istihdam sağlayanların 6.4 milyonu kendi işinde çalışan kadınlardan oluşmaktadır (Delmar, 2003:14). OECD kaynaklı bir araştırmada da belirtildiği gibi, kadınların fırsatlara nispeten yenilikçi bir tarzda yaklaşımları, iş yaşamının kalitesi yanında yeni ekonomik çevrenin gelişimine de katkı sağlayacak niteliktedir. Kadının kendine has karakteristiklerinden biri olan yenilikçi itkinin (innovative impulse) bunda rolü olduğu düşünülebilir (Narin vd., 2006:70). Bernstein'ın yaklaşımı çerçevesinde erkek girişimcinin genelde otoriter yönetim tarzına yatkın olmasına karşın kadın girişimci, yönetim olgusuna daha bütüncül yaklaşmakta, araştırma sonuçlarına göre personel eğitimi, takım çalışması, işletme yapısında hiyerarşinin azaltılması, kalite, başarı olgusunu erkeklerden farklı değerlendirmesi sonucu çalışanların kariyerlerinde gelişmelerinin sağlanması ve müşterilerin beklentileri konularında daha duyarlı olmaktadır (Gürol, Marşap, 2007:103). Kutanis ve Alparslan'ın (2006:149) girişimci kadınların profilleri ile ilgili yapmış oldukları araştırmada girişimci kadınlar, kendilerine güvenen, güçlü önseziye sahip, sabırlı ve dayanıklı olan, risk üstlenebilen, ikna kabiliyeti kuvvetli ve inisiyatif kullanan bireyler olarak bulgulanmıştır.

Aynı araştırmada girişimci kadın olmanın, kadına çalışma yaşamında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik imkânı verdiği, kadının işine yönelik kısa ve uzun vadeli plânlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi önemli kazanımlar sağladığı belirlenmiştir. Dünya Bankası'nın Orta Doğu ülkelerindeki şirketlerle ilgili yapmış olduğu bir araştırmada, bu ülkede işletme sahibi olan kadınların Afrika ve Asya'daki diğer kadın girişimcilere oranla işletmelerini daha fazla büyütme eğiliminde oldukları ve birçok engelle karşılaşmalarına rağmen, erkek girişimcilere göre işletmelerinde daha fazla sayıda işçi çalıştırdıkları belirlenmiştir (www.idis.gr).

Yine yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre ise, kadın girişimciler yönetsel becerilerine ilişkin öz değerlendirmelerinde yeni fikirler ve yeni ürün geliştirme konularında kendi becerilerini mükemmel olarak tanımlamıştır. Aynı araştırmada, insan ilişkileri, yönetim, geliştirme ve eğitim ile pazarlama, pazarlama araştırması alanında çok iyi; envanter, üretim gibi işe yönelik teknik alanlarda iyi oldukları ortaya konulmuştur. Kadınların finans-sermaye kullanımında ise nispeten yetersiz kaldıkları saptanmıştır (Hisrich, Brush, 1989:34). İngiltere'de yapılan bir



araştırmada, çalışanların patronlarını tanımlamaları ve nasıl bir patron istediklerini tarif etmeleri istenmiştir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışanların, kadın patronla çalışmak istedikleri ortaya çıkmıştır. Çalışanların daha çok kadın patron tercih etmelerindeki sebepler ise şöyle sıralanmaktadır (rc vd., 2007:121-122):

- Kadınlar, bir iş için erkekten daha fazla çaba gösteriyor ve daha dikkatlidir.
- Kadınlar, çalışanlarına gerekli eğitimi daha iyi verebiliyor.
- Kadınların ğreticilik yanı erkeklere oranla daha gelişkindir.
- Kadınlar yeni durumlara ve değişimlere daha rahat uyum sağlayabiliyor.
- Kadınların, yanlarında çalışanları iş konusunda heveslendirme ve teşvik etme yetenekleri erkeklere oranla daha gelişkindir.
- Kadınlar yeni fikirlere daha açıktır. Ayrıca kadınların yaratıcılıkları da iş yaşamında başarının kapısını aralıyor.
- Kadınlar gözlem yeteneklerini iş yaşamında başarılı bir biçimde kullanabiliyor.
- Çalışanlarıyla iletişim kurarken kadının sağladığı başarı iyi bir yönetici olmasında olumlu bir etki yapıyor.
- Kadının problem zebilmedeki başarısı, bir yönetici olarak erkekten daha başarılı olmasını sağlıyor.
- Kadınlar zel yaşamlarında olduğu gibi iş yaşamında da açık bir stratejiye sahiptir.
- Kadınlar iş yaşamında erkeklere oranla daha neşeli ve eğlenceli olabiliyor.
- Tahminlerin aksine kadınlar, iş yaşamında kararlarını kolay verebiliyor ve kararları konusunda daha ısrarcıdır.

Yukarıda belirtilen araştırma ve değerlendirmeler göz önünde tutulduğunda kadın girişimcilerin ekonomik ve sosyal anlamda ülkeye getirdiği kazanımlarının daha gerçekçi ve geleceğe yönelik olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin hem kendileri hem de istihdam ettikleri kişiler için iş yaratmaları ve çalışma yaşamında daha etkin ve aktif olmaları onların toplumdaki konumlarını gclendirmesine, toplumların gelişmişlik düzeyini etkilemesine ve gelir dağılımındaki adaletsizliği de nemeye önemli katkılar sağlamaktadır (Can, Karataş, 2007:253). Dolayısıyla Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişmesine katkıda bulunmak ve sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmek için ekonomik değer yaratan kadın girişimci sayısını arttırmak, var olan kadın girişimcileri gclendirmek ve onları dünya ile bütünleştirmek gerekmektedir.

### III. BÖLÜM: AZ GELİŞMİŞ BÖLGELER ÜZERİNE BİR İNCELEME

#### 3.1. İNCELEMENİN AMACI ve HİPOTEZLERİ

Bu bölümde incelemenin amacı, alt amaçları ve hipotezleri hakkında bilgi verilecektir.

##### 3.1.1. İncelemenin Amacı ve Önemi

Günümüzde insanların girişimci olabilmelerinin temel koşulu, risk alabilmeleri ve bu riski taşıyabilecek donanıma sahip olmalarıdır. Bir girişimcinin aldığı eğitimden başlayarak bu eğitimini kullanabilme yetisine, ailede ve toplumda kendisine tanınan olanaklara ve iş yüküne kadar herşey girişimcinin hareket noktası olmaktadır. Girişimci olmak, girişimcileri harekete geçiren özelliklerin yanında farklı özellikler taşımayı da gerektirmektedir. Bunlar kişilik yapısı, iş fırsatlarını görüp değerlendirebilme yetisi, iş kurmaya hevesli olma, azimli ve hırslı olma, yaratıcı olma, yeterli motivasyona sahip olma gibi özelliklerdir. Kişilik özellikleri içinde başarıma gereksinimi, kontrol alanı, risk alma ve cinsiyet önemli değişkenler olarak saptanmıştır. Girişimcilik gelişigüzel olabilecek bir eylem değil, süreç gerektiren bir eylemdir. Girişimcinin iş fırsatlarını görüp faaliyete geçebilmesi için, piyasada yeterli talebi bulması, hükümet tarafından desteklenmesi ve diğer rakipleriyle rekabet edebilecek güce sahip olması gerekmektedir. Türkiye'nin az gelişmiş bölgelerindeki girişimciler içinde kadın girişimcilere bakıldığında daha çok endüstri ve hizmet sektöründe yoğunlaştıkları ancak ticaret hayatında da faaliyet gösterdikleri ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan incelemenin **temel amacı**; Türkiye'nin az gelişmiş bölgelerindeki kadın girişimciliğinin ülke ekonomisindeki yerinin belirlenmesidir. Bununla birlikte, çalışmanın temel amacını destekleyen “kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların belirlenmesi”, “kadın girişimcilerin başarısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi” ve “kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlara çözüm önerilerinin üretilmesi” de incelemenin diğer amaçları arasındadır.

##### 3.1.2. İncelemenin Hipotezleri

İstatistiksel anlamda hipotez, bir tesadüfi değişkenin dağılımıyla ilgili yapılan varsayımdır (Kurtuluş, 1989, s.69). Hipotez, ortaya çıkmış veya çıkacak belli davranışlar, olgular veya olaylar hakkında varsayım niteliğinde yapılan açıklamalardır. Hipotez, araştırmacının araştırma problemindeki değişkenler arasındaki ilişkilerinden beklentilerini ifade etmektedir. Null (Sıfır) hipotezleri genel olarak fark olmadığı tezi üzerine kurulmaktadır. Geleneksel olarak Null hipotezi  $H_0$  olarak sembolize edilmektedir. Her Null hipotezine karşılık mutlaka bir alternatif hipotez vardır. Alternatif hipotez  $H_1$  olarak sembolize edilmektedir (Remzi

Altunışık, Recai Coşkun, Engin Yıldırım, Serkan Bayraktaroğlu; Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Birinci Baskı, Sakarya Kitabevi, Adapazarı, Ekim 2001, s. 145). Bu çalışmada alternatif hipotezler test edilmiştir. Dolayısıyla, istatistiksel analizler sonucunda “kabul” ya da “red” edilen hipotezler alternatif hipotezlerdir. Yukarıda belirtilen uygulama amaçları çerçevesinde uygulamayla ilgili geliştirilen hipotezleri şu şekilde belirtmek mümkündür:

**H1:**İncelemeye katılan kadın girişimcilerin girişimciliğe başlamalarında aile bütçesine katkıda bulunma önemli bir nedendir.

**H2:**İncelemeye katılan kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunlardan kadın olmak önemli bir nedendir.

**H3:**İncelemeye katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasındaki karşılaştıkları güçlükler arasında deneyimsizlik önemli bir nedendir.

**H4:**İncelemeye katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasındaki karşılaştıkları güçlükler arasında borç ödemeleri önemli bir nedendir.

**H5:**İncelemeye katılan kadın girişimcilerin geleceğe ilişkin plânlarında büyüme önemli bir amaçtır.

### **3.2. İNCELEMENİN KAPSAMI ve SINIRLARI**

İnceleme, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde; Şanlıurfa, Gaziantep, Mardin, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Malatya, Van, Ordu, Rize, Trabzon illerindeki kadın girişimcilerle sınırlandırılmıştır.

### **3.3. İNCELEMENİN VARSAYIMLARI**

Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin anket sorularını doğru algıladıkları ve doğru cevapladıkları varsayılmıştır.

### **3.4. İNCELEMENİN YÖNTEMİ**

Bu bölümde incelemeye dâhil edilen kadın girişimcilerin seçilmesi, anket formlarının hazırlanması ve gönderilmesi, cevaplanan anketlerin kodlanması ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan yöntemler hakkında bilgiler verilecektir. İncelemede izlenen yöntem aşağıda verilmiştir.

#### **3.4.1. Örnek Kütle Seçimi**

İnceleme kapsamında ana kütle, Avrupa Birliği tarafından desteklenen “Kadın ve Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında Şanlıurfa, Gaziantep, Mardin, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Malatya, Van, Ordu, Rize, Trabzon illerinde girişimcilik faaliyetinde bulunan kadınlar oluşturmaktadır. Söz

konusu proje toplamda 31 ili kapsamaktadır ancak 31 ilin tamamında, bağlı oldukları odaların bilgi vermemesinden dolayı girişimci kadınların sayısının ve isimlerinin belirsizliği nedeniyle inceleme, girişimci kadınlar hakkında bilgi alınabilen illerle sınırlı tutulmuştur.

Zaman ve ekonomik olanakların kısıtlı oluşu ana kütle üzerinde çalışmayı sınırlandırdığından örnek alma yoluna gidilmiştir. Örnek kütle, ana kütlede “Basit Tesadüfi Örneklem” yöntemi kullanılarak seçilen 130 kadın girişimciden oluşmaktadır. İncelemeye 130 girişimci kadından 16’sı Şanlıurfa, 10’u Gaziantep, 10’u Diyarbakır, 10’u Mardin, 10’u Adıyaman, 10’u Elazığ, 10’u Malatya, 9’u Van, 9’u Ordu, 9’u Trabzon, 9’u Rize’den katılmıştır. Şanlıurfa’daki katılımın diğer illere göre fazla olmasının nedeni ikamet edilen il olması ve daha fazla kadına daha rahat ulaşılabilmesidir.

### **3.4.2. İncelemeye Dâhil Edilen Girişimcilerin Belirlenmesi**

İncelemeye dâhil edilen kadın girişimciler, Türkiye’nin az gelişmiş bölgelerinden olan Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleri’ndeki 150 kadın girişimciyi kapsamaktadır. Bu bölgelerde kayıtlı görünen girişimci kadınların net sayısı belli değildir. Dolayısıyla inceleme, ulaşılabilen 150 kadınla yapılmıştır.

Hazırlanan anketler Ekim 2010 tarihinden itibaren doğrudan görüşme ve internet yoluyla kadın girişimcilere ulaştırılmıştır. Fakat anketlerin çoğunluğu doğrudan görüşme yoluyla yapılmıştır. 01 Şubat 2011 tarihi itibari ile değerlendirmeye uygun 130 anket formu elde edilmiştir. Bazı girişimci kadınların anket çalışmasına katılmak istememesi ve bazılarının da geri dönüş yapmaması (girişimcinin zamanının olmadığı gerekçesiyle anketi alıp daha sonra göndereceğini söyleyip geri göndermemesi), anket çalışmasının 150 kadın girişimciden 130’u ile yapılmasına neden olmuştur.

### **3.4.3. Veri Toplama Yöntemi**

Veri toplama yöntemi olarak “anket” metodu seçilmiştir. Anketler çoğunlukla yüz yüze olmak üzere internet üzerinden görüşmelerle de yapılmıştır.

### **3.4.4. Anket Formunun Hazırlanması**

İncelemenin amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla hazırlanan anket formundaki soruların belirlenmesinde ilgili literatür ve bu konuda daha önce gerçekleştirilen çalışmalar dikkate alınmıştır. Örneğin; Zeynep Gökakın; Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Motivasyon Faktörleri (Gökakın, 2000:293-301), Mahmut Tekin; Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama (Tekin, 2006:83-

129), Şakir Dansık; Türkiye’de Girişimcilik Profili (Dansık, 2001:152-157), Figen Çavdaroğlu; Kadın Girişimciliği (Çavdaroğlu, 1996:65-110), Ebru Sipahi; Türkiye’de Girişimcilik ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma (Sipahi, 1997:83-103), Özden Özdemir; Çalışma Yaşamında Kadın (Özdemir, 1996:89-102), Ayşen İncioğlu; Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (İncioğlu, 2001:105-112), Münevver Katkat; Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi (Katkat, 2000:143-147), Hatun Ufuk; Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili (Ufuk, 1997:27-127).

Anket soruları Halil Seyidoğlu (Seyidoğlu, 2009:39-41), Kemal Kurtuluş (Kurtuluş, 1998:265-274), Remzi Altunışık vd. (Altunışık, Coşkun, Yıldırım, Bayraktaroğlu, 2001:81-94), Türker Baş (Baş, 2001:55) ve Tuncer Tokol (Tokol, 1996:29-38) tarafından belirlenen ve anket formu hazırlanmasında dikkat edilmesi gereken faktörler esas alınarak hazırlanmıştır. Anketi oluşturan sorular tespit edildikten sonra, taslak anketteki sorular uygulama, incelemenin amaçları ve hipotezleri ile karşılaştırılmıştır. Bu şekilde anket sorularının incelemenin amaç ve hipotezleri ile uyumlu olup olmadığı belirlenmiştir.

Bu süreç sonunda nihai şekli verilen anket, toplam 7 sayfa ve 37 sorudan oluşmaktadır (bkz. Ek 1.). Soruların büyük bir bölümü ankete cevap verenlerin soruyu cevaplandırmak için uygun şıkkı işaretlemelerini gerektiren “işaretlemeli soru”lardan oluşmaktadır. Ek 1’de görülen nihai anketi oluşturan soruları genel olarak dört grup altında toplamak mümkündür.

### **3.4.5. Verilerin Kodlanması, Düzenlenmesi ve Analizi**

Geri dönen anket formlarındaki cevaplar kodlanarak “SPSS (Statistical Package For Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) For Windows 13.0. Sürümü” ile analiz edilmiştir. SPSS; istatistiksel olarak işlenecek veriler için bir data giriş ve analiz programıdır. Anket ile toplanan verilerin büyük bir çoğunluğu parametrik olmayan (non-parametric) veri olduğundan mümkün olduğu sürece parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmada veriler normal dağılım göstermemekte, varyanslar homojen değil ve nominal ve ordinal ölçüm seviyesindeki veriler olduğu için parametrik olmayan analizler yapılmıştır.

Bu bölümde inceleme sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılarak, tablolar yardımıyla açıklanacaktır. Sonuçların istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadıkları ve varsayımların doğrulanıp doğrulanmaması da değerlendirilecektir.

### 3.4.5.1. İncelemeye katılan kadın girişimciler hakkında genel bilgiler

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin unvanlarına göre dağılımı aşağıda Tablo 5’te görülmektedir.

**Tablo 5: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Unvanlarına Göre Dağılımı**

| Unvan             | Sayı       | Yüzde        |
|-------------------|------------|--------------|
| Serbest Meslek    | 55         | 42,3         |
| Avukat            | 41         | 31,5         |
| Eczacı            | 33         | 25,4         |
| Şirket Yöneticisi | 1          | 0,8          |
| Sanayici          | 0          | 0            |
| Şirket Sahibi     | 0          | 0            |
| Diğer             | 0          | 0            |
| <b>Toplam</b>     | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 5’te de görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin %42.3’ü serbest meslek sahiplerinden (market sahibi, bayan kuaförü, terzi, tatlıcı, çiçekçi, tuhafiyeci, bakkal, lokantacı, züccaciye, ayakkabıcı gibi) oluşmaktadır. Bununla birlikte söz konusu illerdeki barolara kayıtlı olan 41 avukat incelemeye katılmıştır. İncelemeye katılan kadınlardan yalnızca bir tanesi de şirket yöneticisi olarak %0.8’lik bir pay almıştır.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin doğum yerlerine göre dağılımı Tablo 6’da görülmektedir.

**Tablo 6: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Doğum Yerlerine Göre Dağılımı**

| Doğum Yeri    | Sayı       | Yüzde        |
|---------------|------------|--------------|
| Şehir         | 102        | 78,5         |
| İlçe          | 28         | 21,5         |
| Köy           | 0          | 0            |
| <b>Toplam</b> | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 6’da da görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin %78.5’i şehir merkezinde, %21.5’i ilçe merkezinde doğmuşlardır. Söz konusu bölgelerde kadın girişimcilerin doğum yerlerine göre dağılımının şehir merkezi ağırlıklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum; sosyal ve kültürel etkenler göz önüne alınarak değerlendirildiğinde; şehir merkezlerindeki yaşam standartlarının, değer yargılarının, eğitim olanaklarının ve sosyal fırsat eşitliğinin ilçe ve köylere oranla farklı olması sonucuna ulaşılmaktadır. Şehir merkezlerinde kadınlar çalışma yaşamına kendilerini daha yakın hissetmekte ve bazen de şehir merkezlerindeki hayat şartları kadınları kendi işlerini kurmaya itebilmektedir. Kendi işini kurmak isteyen kadınlar, şehir merkezlerinde bu hedeflerine maddi ve manevi etkenler açısından daha kolay ulaşabilmektedir.

Kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 7’de görülmektedir.

**Tablo 7: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

| Eğitim Durumu      | Sayı       | Yüzde        |
|--------------------|------------|--------------|
| Ortaöğrenim Mezunu | 44         | 33,8         |
| İlkokul Mezunu     | 30         | 23,0         |
| Üniversite Mezunu  | 32         | 24,8         |
| Okur-Yazar Değil   | 24         | 18,4         |
| <b>Toplam</b>      | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 7’de de görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin 33,8’si ortaöğrenim mezunu, 23’ü ilkokul mezunu, 24,8’i üniversite mezunu, 18,4’i ise okur-yazar değildir. Bu durum; incelemeye katılan kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğunun eğitilmiş olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi düşük olan ve okur-yazar olmayan kadınlar da bu durumu bir eksiklik olarak gördüklerini belirtmektedirler.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 8’de görülmektedir.

**Tablo 8: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

| Medeni Durum  | Sayı       | Yüzde        |
|---------------|------------|--------------|
| Evli          | 48         | 37,0         |
| Bekâr         | 43         | 33,0         |
| Diğer         | 39         | 30,0         |
| <b>Toplam</b> | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 8’de de görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin %37’si (48 kişi) evlidir. 43 kadın girişimci bekâr olduğunu belirtirken, 39 kişi de dul ve boşanmış olduklarını sözlü olarak ifade etmiş fakat anket üzerinde sadece “diğer”i işaretlemiştir. Söz konusu illerde bekâr bir kadının kendi işini kurmasının ve başarı ile yürütmesinin önünde birtakım engeller olduğu açıktır. Bu engellerden büyük bir kısmı toplumun değer yargılarından ve iş kollarının büyük bir bölümünün erkek egemenliğinde olmasından kaynaklanmaktadır. Bekâr olarak kendi işini kuran kadın girişimci de kısa bir süre sonra evlenmeyi plânlamaktadır. Bekâr kadın girişimcilerin çoğunluğunu ise avukat ve eczacılar oluşturmaktadır. Dul kadın girişimcilerden birkaçı eşinin ölümünden sonra işi devralmıştır, diğerlerinin ise dul ve girişimci olması arasında herhangi bir bağlantı bulunmamaktadır.

Tablo 9’da incelemeye katılan evli kadın girişimcilerin eşlerinin mesleklerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 9: İncelemeye Katılan Evli Kadın Girişimcilerin Eşlerinin Mesleklerine Göre Dağılımı**

| Unvan             | Sayı | Yüzde |
|-------------------|------|-------|
| Serbest Meslek    | 32   | 32,6  |
| İşçi              | 24   | 24,4  |
| Memur             | 19   | 19,4  |
| Esnaf ve Sanatkâr | 15   | 15,3  |
| Emekli            | 5    | 5,2   |

|               |           |              |
|---------------|-----------|--------------|
| İşveren       | 3         | 3,1          |
| <b>Toplam</b> | <b>98</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 9’da da görüldüğü gibi; incelemeye katılan evli kadın girişimcilerin eşlerinin %32’sinin serbest meslek sahibi, %24’ünün işçi, %19’unun memur, %15’inin esnaf ve sanatkâr, %5’inin emekli, %3’ünün işveren olduğu görülmektedir. Kadın girişimcilerin eşlerinin mesleklere göre dağılım sonuçları, kadın girişimcilerin yaptıkları iş ile eşlerinin yaptıkları iş arasında bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğu ya eşleri ile aynı meslek grubunda çalışmakta ya da eşlerine yardımcı olacak meslekler de çalışmaktadırlar.

Tablo 10’da incelemeye katılan evli kadın girişimcilerin sahip olduğu çocuk sayısına göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 10: İncelemeye Katılan Evli Kadın Girişimcilerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı**

| Çocuk Sayısı  | Sayı      | Yüzde        |
|---------------|-----------|--------------|
| 4’ten fazla   | 39        | 40,0         |
| 4             | 27        | 27,5         |
| 3             | 14        | 14,2         |
| 2             | 11        | 11,2         |
| 1             | 7         | 7,1          |
| <b>Toplam</b> | <b>98</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 10’da da görüldüğü gibi; incelemeye katılan evli kadın girişimcilerin 39’unun 4’ten fazla, 27’sinin 4 çocuğu vardır. 14 girişimcinin 3 çocuğu varken, 11 girişimcinin 2 ve 7 girişimcinin de 1 çocuğu vardır. Bu durum; incelemeye katılan evli kadın girişimcilerin kariyerlerini sürdürmede çocuğun bir engel olmadığı konusunda bir fikir verebilir.

Tablo 11’de incelemeye katılan kadın girişimcilerin ev işlerini yürütmekte profesyonel ya da aileden herhangi bir destek alıp almadığına ilişkin olarak yöneltilen soruya verilen cevaplara göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 11: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Ev İşlerini Yürütmekte Aldıkları Desteğe Göre Dağılımı**

| Alınan Destek                              | Sayı       | Yüzde        |
|--|------------|--------------|
| Destek almıyorum                           | 53         | 40,7         |
| Temizlikçi desteği alıyorum                | 32         | 24,6         |
| Aile desteği alıyorum                      | 28         | 21,7         |
| Bakıcı desteği alıyorum                    | 10         | 7,6          |
| Hem bakıcı hem temizlikçi desteği alıyorum | 7          | 5,4          |
| <b>Toplam</b>                              | <b>130</b> | <b>100,0</b> |



Tablo 11’de de görüldüğü gibi; incelemeye katılan kadın girişimcilerin önemli bir çoğunluğu (%40.7) ev işlerini yürütmeye herhangi bir destek almamaktadır. Bununla birlikte, kadın girişimcilerin %24.6’sı temizlikçi desteği almakta, %21.7’si aile desteği (anne, baba, büyükanne, büyükbaba, hala ve teyze gibi) almakta, %7.6’sı bakıcı desteği almakta ve %5.4’ü de hem bakıcı hem de temizlikçi desteği almaktadır. Tabloda da görüldüğü gibi, incelemeye katılan kadın girişimciler hem ev işlerini hem de kariyerlerini sürdürebilmekte, önemli ölçüde kendileri ev işlerini yürütmektedirler. Çocuk sahibi kadın girişimcilerin birçoğu bu desteği çocuk bakımı için aldıklarını belirtmektedir.

Tablo 12’de incelemeye katılan kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetine başlamadan önceki faaliyetlerine ilişkin dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 12: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Girişimcilik Faaliyetine Başlamadan Önceki Faaliyetlerine Göre Dağılımı**

| <b>Faaliyetler</b>        | <b>Sayı</b> | <b>Yüzde</b> |
|---------------------------|-------------|--------------|
| Hiçbir işte çalışmıyordum | 60          | 46,1         |
| Aynı işi evde yapma       | 27          | 21,0         |
| Aynı işte ücretli çalışma | 12          | 9,2          |
| İşçi                      | 8           | 6,2          |
| Memur                     | 7           | 5,3          |
| Serbest meslek            | 7           | 5,3          |
| Esnaf ve sanatkâr         | 4           | 3,0          |
| İşveren                   | 3           | 2,3          |
| Emekli                    | 2           | 1,6          |
| <b>Toplam</b>             | <b>130</b>  | <b>100,0</b> |

Tablo 12’de de görüldüğü gibi; söz konusu bölgelerde kadın girişimcilerin genel profilinin çizilmesi amacı ile gerçekleştirilen çalışmaya katılan kadın girişimcilerin % 46.1 gibi büyük bir oranının, yürütmekte oldukları girişimcilik faaliyetleri çalışma yaşamındaki ilk işleridir. % 21’lik bir kesim ise girişimcilik faaliyetine başlamadan önce aynı işi evinde yaptığını belirtmektedir. %9.2’lik oran ise aynı işi girişimcilik faaliyetine başlamadan önce ücretli olarak yaptığını belirten kadın girişimcileri temsil etmektedir. Bu durumda hâlâ girişimcilik faaliyetlerini yürüten incelemeye katılan katılımcıların büyük bir bölümü yaptıkları işi bilinçli bir şekilde ve isteyerek yapmaktadır yorumu yapılabilir. İnceleme sonuçlarına göre; %6.2 oranında kadın girişimci daha önceki iş yaşamında “işçi”, %5.3 oranında kadın girişimci “memur”, %5.3 oranında kadın girişimci “serbest meslek”, %3 oranında kadın girişimci “esnaf ve sanatkâr”, %2.3 oranında kadın girişimci “işveren” ve %1.6 oranında kadın girişimci de “emekli” olarak girişimcilik faaliyetlerine başlamadan önce iş yaşamında yer almıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda; incelemeye katılan kadın girişimcilerin %53.8’lik bir oranının iş hayatında tecrübelerine sahip olduğu söylenebilir. Bu durum, toplumda önemli rollere sahip olan kadınların,

geçmişe nazaran çalışma yaşamında daha aktif yer aldıkları ve bu durumun da özellikle girişimcilik sektörü açısından önemli bir gelişme olması şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 313’de incelemeye katılan kadın girişimcilerin iş hayatında geçirmiş olduğu sürelerle göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 13: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İş Hayatında Geçirmiş Olduğu Sürelere Göre Dağılımı**

| Süre           | Sayı       | Yüzde        |
|----------------|------------|--------------|
| 1 yıldan az    | 61         | 47,0         |
| 2-4 yıl        | 54         | 41,5         |
| 5-7 yıl        | 12         | 9,2          |
| 8 yıldan fazla | 3          | 2,3          |
| <b>Toplam</b>  | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 13’de de görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin %61’i 1 yıldan az bir süredir iş hayatında iken, %54’ü 2-4 yıldır iş hayatında faaliyet göstermektedir. 5-7 yıldır faaliyet gösteren kadın girişimcilerin oranı %9.2’dir. Sadece 3 girişimci ise 8 yıldan fazla girişimcilikle uğraşmaktadır. Ayrıca anket verilerinden elde edilen bilgilere göre kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğu girişimci olmadan önce herhangi bir işte çalışmamıştır. Bu durum; incelemeye katılan kadın girişimcilerin iş hayatında henüz deneyim kazanma aşamasında olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 14’de incelemeye katılan kadın girişimcilerin girişimci olma nedenlerinin önem derecesine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 14: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenlerinin Önem Derecesine Göre Dağılımı**

| Nedenler                           | Art. Ort. | St. Sp. |
|------------------------------------|-----------|---------|
| Aile ihtiyaçlarını karşılamak için | 4,37      | 1,26    |
| Ekonomik bağımsızlık için          | 4,16      | 1,14    |
| Mesleğimi yapmak için              | 3,87      | 1,02    |
| Zamanımı değerlendirmek için       | 3,56      | 1,38    |
| İdealimi gerçekleştirmek için      | 3,21      | 1,46    |
| Kendimi gerçekleştirmek için       | 2,96      | 1,08    |
| Sosyal ilişkiler için              | 2,57      | 0,98    |
| Diğer insanlara faydalı olmak için | 2,45      | 1,22    |

**Not:** (i)n=130; (ii) ölçek 1 hiç etkili olmadı, 5 çok etkili oldu anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $X^2=286,643$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 14’te görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin önemli bir çoğunluğu (4,37) “aile ihtiyaçlarını karşılamak için” girişimci olmaya karar vermişlerdir. Bununla birlikte, “ekonomik bağımsızlık için” amacı ile girişimci olmaya karar verenler (4,16), “mesleğimi yapmak için” amacı (3,87), “zamanımı değerlendirmek için” amacı (3,56), “idealimi gerçekleştirmek için” şeklinde sıralanmaktadır.

“Kendimi gerçekleştirmek için” amacı (2,96), “sosyal ilişkiler kurmak için” amacı (2,57) ve “diğer insanlara faydalı olmak için” amacı (2,45) diğer amaçlara göre nispeten kadın girişimcilerin “girişimci” olmalarında daha az etkili olmuştur. Kadınların girişimcilik faaliyetinde bulunmalarının altında yatan en önemli etkenler; ihtiyaçların karşılanması, ekonomi bağımsızlık ve mesleğini yapmak şeklinde yapılan çalışma sonucunda elde edilmiştir. Bu durum, kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinin daha çok bir zorunluluk (aile ihtiyaçlarını karşılamak için) sonucu ortaya çıktığı şeklinde yorumlanabilir. Kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerini tercih etmelerinde yaratıcılık, yenilikçilik, kendini gerçekleştirmek vb. etkenler zayıf kalmıştır.

Tablo 15’te incelemeye katılan kadın girişimcilerin; girişimlerini gerçekleştirirken ihtiyaç duydukları sermayeleri temin etme araçlarına göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 15: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İhtiyaç Duydukları Sermayeyi Temin Etme Araçlarına Göre Dağılımı**

| Araçlar                        | Sayı       | Yüzde        |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Diğer                          | 65         | 50,0         |
| Akraba-arkadaş(lar)a borçlanma | 36         | 27,8         |
| Kişisel-ailevi tasarruflar     | 15         | 11,5         |
| Banka kredisi kullanma         | 12         | 9,2          |
| Diğer ortak(lar)               | 2          | 1,5          |
| Karşılıksız destek             | 0          | 0,0          |
| <b>Toplam</b>                  | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Yukarıdaki Tablo 15’in değerlendirilmesi sonucunda; incelemeye katılan kadın girişimcilerin %50’sinin; girişimlerini gerçekleştirirken ihtiyaç duydukları sermayeyi temin etmek amacıyla “mikro kredi desteği”nden yararlandıkları görülmektedir. Bununla birlikte, “akraba ve arkadaş desteği”nden yararlanan girişimcilerin oranı %27.8’dir. Kişisel tasarruflarını kullananların oranı %11.5 iken “banka kredisi kullanan” girişimcilerin oranı %9.2, “çevreden borçlanan”ların oranı %2 şeklindedir. “Ortak bulma” şeklinde sermaye temin edenlerin oranı %6.1’dir. Kadın girişimcilerin işlerini kurarken büyük bir oranla “mikro kredi desteği” aldıkları görülmektedir. “Banka kredisi kullanma” ve “çevreden borçlanma” oranının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kadın girişimcilerin “risk alabilme” özelliklerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. “Kişisel tasarruf”lardan sermaye ihtiyacının karşılanması oranının da düşük olması, işe başlamadan önce kadın girişimcilerin ekonomik durumları hakkında bilgi edinmemize yardımcı olmaktadır.

Tablo 16’da incelemeye katılan kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunların önem derecesine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 16: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İşlerini Kurarken Karşılaştıkları Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımı**

| Sorunlar                          | Art. Ort. | St. Sp. |
|-----------------------------------|-----------|---------|
| Kadın olmanın getirdiği zorluklar | 4,28      | 0,98    |
| Deneyimsizlik                     | 4,07      | 1,02    |
| Sermaye temini                    | 4,03      | 1,14    |
| Pazarda tanınmamış olmak          | 3,89      | 1,12    |
| Aile ile ilgili sorunlar          | 3,66      | 0,88    |
| Bürokratik işlemler               | 3,41      | 0,96    |
| Uygun yer seçimi                  | 3,29      | 1,02    |
| Kiraların yüksek olması           | 3,04      | 0,86    |
| Uygun eleman temini               | 2,75      | 1,22    |
| Uygun materyal temini             | 2,23      | 0,88    |

**Not:** (i)n=130; (ii) ölçek 1 hiç önemli değil, 5 çok önemli anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $X^2=424,128$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 16’da da görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunların başında “kadın olmanın getirdiği zorluklar” (4,28) gelmektedir. Bu sorunla, günümüz iş dünyasında kadın girişimcilerin olduğu kadar erkek girişimcilerin de karşılaştıkları söylenebilir. Bununla birlikte, “deneyimsizlik” (4,07), “sermaye temini” (4,03), “pazarda tanınmamış olmak” (3,89), “aile ile ilgili sorunlar” (3,66), “bürokratik işlemler” (3,41), “uygun yer seçimi” (3,29) ve “kiraların yüksek olması” (3,04) sorunlarının da kadın girişimcilerin iş kurmalarında karşılaştıkları diğer sorunlardır. İncelemeye katılan kadın girişimcileri “uygun eleman temini” (2,75) ve “uygun materyal temini” (2,23) sorunları, diğer sorunlara göre nispeten daha az önemlidir. Sosyal ve kültürel yapının etkisiyle toplumun kadına yüklemiş olduğu sorumluluklar neticesinde “kadın olmanın gerektirdiği zorluklar” faktörünün, kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunlar içerisinde oldukça önemli olduğu görülmüştür. Yine kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunlar içerisinde “deneyimsizlik” etkeninin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılması, söz konusu illerde girişimcilik sektöründe erkek egemenliğinin hâkim olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin, faaliyetlerini söz konusu illerde sürdürüyor olmalarının bir dezavantaj olup olmamasına ilişkin görüşleri Tablo 17’de yer almaktadır.

**Tablo 17: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Faaliyetlerini Söz Konusu İllerde Sürdüremelerinin Etkisine Göre Dağılımı**

| Faktörler     | Sayı       | Yüzde        |
|---------------|------------|--------------|
| Dezavantaj    | 122        | 93,8         |
| Avantaj       | 8          | 6,2          |
| <b>Toplam</b> | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 17’de de yer aldığı gibi, incelemeye katılan kadın girişimcilerin %93,8’i faaliyetlerini kendi illerinde sürdürmelerinin kendileri için bir dezavantaj olduğunu düşünmektedirler. Bu durumun bir avantaj olduğunu

düşünen kadın girişimcilerinin oranı da %6.2’de kalmaktadır. Bu durum bu illerde kadın girişimcilik faaliyetlerinin yürütülebilmesi için uygun ortamın yeterli olmadığını şeklinde yorumlanabilir. Bu durumun altında yatan etkenler sosyal ve ekonomik olabilir.

İncelemeye konu olan illerde iş hayatında faaliyet göstermenin dezavantaj olduğunu düşünen kadın girişimcilere göre söz konusu dezavantajların önem derecesine göre dağılımı Tablo 18’de görülmektedir.

**Tablo 18: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilere Göre Kendi İllerinde Faaliyet Göstermenin Dezavantajlarına Göre Dağılımı**

| Faktörler  | Sayı | Yüzde |
|--|------|-------|
| Toplumun değer yargıları                             | 103  | 79,2  |
| Toplumda yaygın kadın rollerinin yarattığı baskı     | 87   | 66,9  |
| İş çevresinde erkek çalışanların çoğunlukta olması   | 79   | 60,7  |
| Aile ile ilgili sorunlar                             | 75   | 57,6  |
| Pazarın özellikleri                                  | 70   | 53,8  |
| Uygun eleman ve materyal temininde yaşanan zorluklar | 52   | 40,0  |

**Not:** Birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamda % 100’ü aşmaktadır.

Yukarıdaki tabloda da görüleceği gibi bu illerde faaliyet göstermenin bir dezavantaj olduğunu düşünen kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğu bu dezavantajın “toplumun değer yargıları”ndan ve “toplumda yaygın olan kadın rollerinin yarattığı baskı”dan kaynaklandığını belirtmektedir. Bu durum, az gelişmiş bölgelerde kadına yönelik değer yargılarının ve kadına yüklenen rollerin girişimcilik faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyecek boyutta olduğu konusunda fikir verebilir. Ayrıca “iş çevresinde erkek çalışanların çoğunlukta olması”nın da kadın girişimciler tarafından bir dezavantaj unsuru olarak görülmesi, bu bölgelerde girişimcilik faaliyetinde bulunan kadınların bu alanlarda daha fazla kadın çalışan görmek istedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 19’da incelemeye katılan kadın girişimcilerin kendi işlerine alternatif olarak seçebilecekleri mesleklerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 19: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Alternatif Olarak Düşündükleri Mesleklere Göre Dağılımı**

| Faktörler                 | Sayı       | Yüzde        |
|---------------------------|------------|--------------|
| İşçi                      | 56         | 43,6         |
| Hiçbir iş yapmazdım       | 42         | 32,2         |
| Aynı işte evde yapma      | 20         | 15,3         |
| Aynı işte ücretli çalışma | 7          | 5,1          |
| Memur                     | 5          | 3,8          |
| Serbest meslek            | 0          | 0,0          |
| Esnaf ve sanatkâr         | 0          | 0,0          |
| İşveren                   | 0          | 0,0          |
| <b>Toplam</b>             | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 19’da da görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin %56’sı “işçi” olmayı mevcut yaptıkları işe alternatif olarak düşünmektedirler. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin %42’si “hiçbir işte çalışmama”yı, %20’si “aynı işi evde yapma”yı, %7’si “aynı işte ücretli çalışma”yı, %5’i “memur”luğu yaptıkları işe alternatif olarak göstermektedirler. “Aynı işte ücretli çalışma” oranının da hiç olmayan diğer alternatiflere kıyasla yüksek olması kadın girişimcilerin yaptıkları işi severek yaptıkları sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır. Kadın girişimcilerin % 32.2’lik bir kısmı ise “hiçbir iş yapmazdım” cevabı ile yapmakta oldukları girişimcilik faaliyetine hiçbir başka işi alternatif olarak göstermemişlerdir. Tüm bu sonuçlar göstermektedir ki; ilgili az gelişmiş bölgelerde incelemeye katılan kadın girişimcilerin çok büyük bir çoğunluğu yapmış oldukları işi yapmıyor olsalardı da çalışma hayatının çeşitli kollarında var olmak isteyeceklerdi.

Tablo 20’de incelemeye katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasında karşılaştıkları güçlüklerin önem derecesine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 20: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Faaliyetleri Sırasında Karşılaştıkları Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımı**

| Sorunlar                       | Art. Ort. | St. Sp. |
|--------------------------------|-----------|---------|
| Deneyimsizlik                  | 4,33      | 0,98    |
| Aile ilişkileri                | 4,19      | 1,26    |
| Borç ödemeleri                 | 4,07      | 1,48    |
| Vergi ödemeleri                | 3,92      | 1,02    |
| Pazarın durgun oluşu           | 3,87      | 0,86    |
| Bürokratik engeller            | 3,76      | 1,24    |
| Kredi alamama                  | 3,55      | 1,08    |
| Müşterilerle ilgili sorunlar   | 3,41      | 0,98    |
| Aşırı yorgunluk                | 3,20      | 1,02    |
| Çalışanlar ile ilgili sorunlar | 3,14      | 1,22    |

**Not:** (i)n=130; (ii) ölçek 1 hiç önemli değil, 5 çok önemli anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $X^2=142,866$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 20’den de görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasında karşılaştıkları sorunlar önem derecesine göre sıralandığında “deneyimsizlik” (4,33) ile ilk sırada yer almaktadır. Söz konusu illerde incelemeye katılan kadın girişimcilerin, yürütmekte oldukları faaliyet alanlarında deneyimsiz oldukları görülmektedir. Anket verilerinden elde edilen sonuçlar ışığında, kadın girişimcilerin yürütmekte oldukları faaliyetlerden önce herhangi bir iş kolunda çalışmamış oldukları sonucuna ulaşılmakta ve bu durum da kadın girişimcilerin, girişimcilik faaliyetleri sırasında karşılaştıkları sorunların tespiti sonucunda “deneyimsizlik” faktörünün “çok önemli” çıkmasını desteklemektedir. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasında karşılaştıkları sorunları; “aile ilişkileri” (4,19), “borç ödemeleri” (4,07), “vergi ödemeleri” (3,92), “pazarın durgun oluşu” (3,87), “bürokratik engeller” (3,76), “kredi alamama” (3,55), “müşterilerle ilgili sorunlar” (3,41), “aşırı

yorgunluk” (3,20), “çalışanlar ile ilgili sorunlar” (3,14)’lük önem derecesi ile Tablo 3.16’da yer almıştır. Bu sonuçlara göre “aile ilişkileri”nin kadın girişimcilerin faaliyetlerini gerçekleştirmeleri esnasında oldukça önemli bir sorun kaynağı olduğu görülmektedir. Bu durum, ilgili illerde sosyal ve kültürel değer yargıları sonucunda toplumda kadına yüklenen rol ve tutumlar çerçevesinde ortaya çıkmıştır yorumu yapılabilir. Ayrıca “borç ödemeleri”nin, kadın girişimcilerin faaliyetleri esnasında karşılaştıkları sorunlar içerisinde önem derecesinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılması, tüm faaliyet alanlarında olduğu gibi kadın girişimcilerin faaliyette bulunduğu alanlarda da maddi etkenlerin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu “borç ödemeleri” ve “vergi ödemeleri” unsurlarının önem derecesinin incelemeye katılan kadın girişimciler açısından yüksek olması, kadın girişimcilerin maddi risk unsurları karşısında tedirgin oldukları sonucuna ulaşmamızı sağlayabilir. Tablo 3.16.’da yer alan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasında karşılaştıkları sorunların her biri, incelemeye katılan kadın girişimciler tarafından belirli oranlarda önemli bulunmuştur. Bu durumda, bu illerde kadın girişimciler faaliyetleri esnasında pek çok farklı sorunla karşılaşmaktadırlar yorumunu yapabiliriz.

Tablo 21’de incelemeye katılan kadın girişimcilere girişimci olmanın sağladığı avantajlara göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 21: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilere Göre Girişimci Olmanın Sağladığı Avantajlara Göre Dağılımı**

| Faktörler                                  | Sayı | Yüzde |
|--|------|-------|
| Evin bütçesine katkıda bulunma             | 127  | 96,21 |
| Maddi özgürlük                             | 118  | 89,39 |
| Bir işle meşgul olma                       | 105  | 79,55 |
| Başarma duygusu                            | 98   | 74,24 |
| Çok para kazanma                           | 96   | 72,73 |
| Bağımsızlık                                | 85   | 64,39 |
| Yaratıcılık                                | 81   | 61,36 |
| Kendine güven                              | 76   | 57,58 |
| Sosyal statü                               | 62   | 46,97 |
| Tutku ve ihtirasların gerçekleşiyor olması | 49   | 37,12 |
| Yaşamdan duyulan memnuniyet                | 43   | 32,58 |
| İş-ev kadını rollerini oynamadaki kolaylık | 29   | 21,97 |
| Rahat yaşama standardına ulaşma            | 22   | 16,67 |
| Başkalarına istihdam olanağı sağlayabilmek | 16   | 12,12 |
| İlgi alanı olması                          | 11   | 8,33  |
| Herhangi bir avantajı yok                  | 6    | 4,55  |

**Not:** Birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamda % 100’ü aşmaktadır.

İncelemeye katılan kadın girişimcilere göre “evin bütçesine katkıda bulunma” (127), girişimci olmanın sağladığı yüksek bir avantaj olarak

görülmektedir. “Maddi özgürlük” (118), “bir işle meşgul olma” (105), “başarma duygusu” (98) ise bu değeri takip eden diğer unsurlardır. Bu durumda kadınların girişimlik faaliyetini gerçekleştirirken ağırlıklı olarak “ailenin bütçesine katkıda bulunmak, bir işi başarmak, maddi olarak herhangi birine veya bir yere bağlı olmamak, bir şeyler üretmek ya da ortaya koymak” noktalarında kendilerini avantajlı görmektedirler. Önemli bir çoğunluk ise (96), çok para kazanma görüşünü taşımaktadır. Bu durum, incelemeye katılan kadın girişimcilerin yapmış oldukları işi daha fazla para kazanma ve hayat standartlarını yükseltme amacıyla yapmış olduklarını düşünmemize neden olmaktadır. “Yaratıcılık” (81), “kendine güven” (76), “sosyal statü” (62) açısından girişimci olmanın avantaj yarattığını düşünen kadın girişimciler ise yapmış oldukları iş sonucunda tatmin olmaktadır denilebilir. Ayrıca ilgili illerde faaliyette bulunan kadın girişimcilerden incelemeye katılanlardan çok azı (6), girişimci olmanın herhangi bir avantajının olmadığını belirtmektedir. Öyleyse incelemeye katılan kadın girişimcilerin çok az bir kısmı yapmakta oldukları işlerin kendilerine herhangi bir katkısının olmadığını düşünmektedirler.

Aşağıda Tablo 22’de incelemeye katılan kadın girişimcilerin kadın olmalarının çalışanlar üzerindeki etkisinin dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 22: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Kadın Olmalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Göre Dağılımı**

| Faktörler                  | Sayı       | Yüzde        |
|----------------------------|------------|--------------|
| Olumlu etkiliyor           | 94         | 72,4         |
| Olumsuz etkiliyor          | 36         | 27,6         |
| Etkilemediğini düşünüyorum | 0          | 0,0          |
| <b>Toplam</b>              | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 22’den elde edilen sonuçlara göre incelemeye katılan kadın girişimcilerden %72.4’lük bir bölümü kadın olmalarının çalışanları ile ilişkilerini “olumlu etkilediğini” düşünmekte, %27.6’lık bir bölümü “olumsuz etkilediğini” düşünmektedir. Bu durumda ilgili illerde faaliyette bulunan kadın girişimcilerin “kadın” olmalarının iş hayatlarını olumlu etkilediği sonucuna varılmaktadır.

İncelemeye katılan kadın girişimcilere göre bir girişimcinin sahip olması gereken özelliklerin önem derecesine göre dağılımı Tablo 23’de görülmektedir.

**Tablo 23: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilere Göre Girişimcilerin Sahip Olması Gereken Özelliklerin Önem Derecesine Göre Dağılımı**

| Faktörler              | Art. Ort. | St. Sp. |
|------------------------|-----------|---------|
| Risk üstlenebilme      | 4,63      | 1,02    |
| Kendine güven, cesaret | 4,51      | 1,26    |
| Liderlik               | 4,38      | 0,98    |
| Çalışkanlık            | 4,26      | 1,44    |
| Eğitim                 | 4,07      | 1,08    |
| Yönetim becerisi       | 3,78      | 1,14    |



|                    |      |      |
|--------------------|------|------|
| Deneyim            | 3,62 | 1,36 |
| Sabır ve hoşgörü   | 3,49 | 0,98 |
| İletişim becerisi  | 3,22 | 0,86 |
| Dürüstlük          | 3,15 | 1,29 |
| Hırs ve kararlılık | 3,08 | 1,02 |
| Duygusal zeka      | 2,73 | 1,26 |

**Not:** (i)n=130; (ii) ölçek 1 hiç önemli değil, 5 çok önemli anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $X^2=236,127$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 23’de incelemeye katılan kadın girişimcilere göre girişimcilerin sahip olması gereken özelliklerin önem derecesine göre dağılımı sonuçları doğrultusunda “risk üstlenilme”nin (4,63) ile çok önemli unsur olduğu görülmektedir. Başarılı bir girişimcinin taşıması gereken en önemli unsurlardan birisi olarak gösterilen “risk alabilme” özelliğinin araştırmaya katılan kadın girişimciler tarafından da fark edilmiş olduğu sonucu çalışmanın amaçları doğrultusunda anlamlıdır. “Kendine güven ve cesaret” (4,51), “liderlik” (4,38), “çalışkanlık” (4,26), “eğitim” (4,07) oranları ile önemli bulunmuştur. Bu durumda incelemeye katılan kadın girişimcilerin başarılı bir girişimci olmak için taşınması gereken özellikler konusunda bilinçli oldukları sonucunu varmamızı sağlamaktadır. “Yönetim becerisi” (3,78), “deneyim” (3,62), “sabır ve hoşgörü” (3,49), “iletişim becerisi” (3,22), “dürüstlük” (3,15), “hırs ve kararlılık” (3,08) oranları ile önemli bulunmuştur. Ancak literatür taraması çalışmaları sırasında kadın girişimcileri diğerlerinden ayıran en önemli özelliğın “duygusal zeka” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İncelemenin sonuçlarına göre ise ilgili illerde incelemeye katılan kadın girişimcilerin bu etkeni diğerlerine oranla da az önemli buldukları belirlenmiştir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin devletten beklentilerinin önem derecesine göre dağılımı Tablo 24’te yer almaktadır.

**Tablo 24: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Devletten Beklentilerinin Önem Derecesine Göre Dağılımı**

| Faktörler                           | Art. Ort. | St. Sp. |
|-------------------------------------|-----------|---------|
| Vergi kolaylıkları getirilmesi      | 4,51      | 0,88    |
| Rekabet koşullarının geliştirilmesi | 4,38      | 0,95    |
| Kredi olanaklarının iyileştirilmesi | 4,33      | 0,86    |
| Bürokratik işlemlerin azaltılması   | 4,19      | 1,04    |
| Eğitim olanaklarının sağlanması     | 3,71      | 0,98    |
| Teknik destek sağlanması            | 3,42      | 0,86    |

**Not:** (i)n=130; (ii) ölçek 1 hiç önemli değil, 5 çok önemli anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $X^2=88,643$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Yukarıdaki Tablo 24’te de görüleceği biri incelemeye katılan kadın girişimcilerin devletten beklentilerinin önem derecesine göre sıralanması sonucunda “vergi kolaylıklarının getirilmesi” (4,51) oranında çok önemli

çıkıştır. Bu sonuçtan hareketle kadın girişimcilerin vergi ödemeleri konusunda problemler yaşadıkları yorumu yapılabilir. “Rekabet koşullarının geliştirilmesi” (4,38), “bürokratik işlemlerin azaltılması” (4,33), “kredi olanaklarının iyileştirilmesi” (4,19) oranlarıyla kadın girişimcilerin devletten beklentileri önem derecesine göre yüksek önemde çıkmıştır. Ancak bu sıralanan özelliklerin her biri genel olarak Türkiye’deki girişimcilerin devletten beklentileri arasında gösterilmektedir. Bu noktadan hareketle Türkiye’de ve ilgili bölgelerde girişimcilik profilinin hedeflenen seviyelere ulaşabilmesi için devletin bu alanda yeni ve acil düzenlemelere gitmesi gerektiği söylenebilir. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin “eğitim olanaklarının sağlanması” (3,71) ve “teknik destek” (3,42) alanlarını da devletten beklentileri içerisinde önemli birer unsur gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Böylece bu bölgelerde incelemeye katılan kadın girişimcilerin pek çoğunun faaliyet kolları açısından yeterli eğitime sahip olmadıkları ve teknik desteğe ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 25’te incelemeye katılan kadın girişimcilerin sivil toplum örgütlerine üyeliklerine ve bakış açılarına göre dağılımları yer almaktadır.

**Tablo 25: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Sivil Toplum Örgütlerine Üyeliklerine ve Bakış Açıklarına Göre Dağılımı**

| Düşünceler  | Sayı       | Yüzde        |
|---|------------|--------------|
| <b>Herhangi bir sivil toplum örgütüne üye misiniz?</b>  |            |              |
| Evet  | 54         | 41,5         |
| Hayır   | 76         | 58,5         |
| <b>Toplam</b>   | <b>130</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Bu tür kuruluşların sosyal hayata ve iş hayatına olumlu katkıları olduğunu düşünüyor musunuz? (cevabınız evet ise)</b> |            |              |
| Evet  | 50         | 92,5         |
| Hayır   | 4          | 7,5          |
| <b>Toplam</b>   | <b>54</b>  | <b>100,0</b> |

Tablo 25’te yer alan değerlere göre incelemeye katılan kadın girişimcilerin %41.5’lik kesimi “herhangi bir sivil toplum örgütüne üye olanlar”dır. %58.5’lik bir oran ise incelemeye katılan kadın girişimcilerden “herhangi bir sivil toplum örgütüne üye olamayanlar”ın oranını göstermektedir. Sonuçlar doğrultusunda kadın girişimcilerin sivil toplum oluşumlarına kısmen de olsa olumlu baktıkları ve bu tür sivil toplum örgütlerine üye olarak faaliyetlerini sürdürdükleri sonucuna ulaşılabilir. “Bu tür kuruluşların sosyal hayata ve iş hayatına olumlu katkıları olduğunu düşünenler”in oranı %92.5 iken “bu tür kuruluşların sosyal hayata ve iş hayatına olumlu katkıları olmadığını düşünenler”in oranı %7.5’tir. Bu durumda, Türkiye’de faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının kadın girişimcilerin faaliyetleri açısından olumlu çalışmalar yaptıkları ve bu tür kuruluşlarla işbirliği içerisinde çalışan kadın

girişimcilerin de iş ve sosyal yaşamlarında olumlu gelişmelerle karşılaştıkları sonucuna varılabilir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin geleceğe ilişkin planlarının önem derecesine göre dağılımı Tablo 26’da yer almaktadır.

**Tablo 26: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Geleceğe İlişkin Planlarının Önem Derecesine Göre Dağılımı**

| Faktörler                       | Art. Ort. | St. Sp. |
|---------------------------------|-----------|---------|
| Büyüme                          | 4,81      | 1,22    |
| Karlılığı artırma               | 4,63      | 1,18    |
| Ürün ve hizmet sayısını artırma | 4,15      | 1,26    |
| Kurumsallaşma                   | 3,61      | 1,08    |
| Kaliteyi iyileştirme            | 3,24      | 1,14    |
| Mevcut durumu devam ettirme     | 2,63      | 1,28    |
| Farklı sektörlere girme         | 2,12      | 0,98    |

**Not:** (i)n=130; (ii) ölçek 1 hiç önemli değil, 5 çok önemli anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $X^2=112,068$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin geleceğe ilişkin plânlarının önem derecesine göre dağılımı tablosu sonuçlarına göre kadın girişimciler “büyüme” (4,81) olgusunu gelecek plânları içerisinde çok önemli bulmaktadırlar. Buradan kadın girişimcilerin faaliyetlerini kısa vadeli plânlar doğrultusunda değil, uzun vadeli hedefler ve plânlar doğrultusunda yapmaktadırlar sonucuna ulaşılabilir. Faaliyette buldukları alanlarda kadın girişimciler başarıyı hedeflemektedirler. “Kârlılığını artırma” (4,63), “ürün ve hizmet sayısını artırma” (4,15) oranları ile kadın girişimcilerin geleceğe yönelik plânları içerisinde önemli bir yer işgal etmektedir. “Kurumsallaşma” ise (3,61) oranı ile kadın girişimciler açısından gelecek plânları içerisinde yer almaktadır. “Kaliteyi iyileştirme” (3,24) oranı ile yine kadın girişimcilerin önemli gelecek hedefleri içerisinde yer almaktadır. “Mevcut durumu devam ettirme” (2,63) ve “farklı sektörlere girme” (2,12) incelemeye katılan kadın girişimcilerin diğerlerine oranla daha az önem verdikleri geleceğe ilişkin plânlar içerisinde yer almaktadır. Özetle incelemeye katılan kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğunun gelecekte öncelikle büyümeyi, kârlılıklarını artırmayı, ürün ve hizmetlerinde çeşitliliği ve kaliteyi artırmayı plânladıkları söylenebilir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin iş ve aile yaşamlarına ilişkin çeşitli sorulara vermiş olduğu cevaplara göre dağılımı Tablo 27’de yer almaktadır.

**Tablo 27: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İş ve Aile Yaşamlarına İlişkin Düşüncelere Göre Dağılımı**

| Düşünceler   | Sayı | Yüzde |
|--|------|-------|
| Girişimci olmak kadınlık rolünüzü olumsuz yönde etkiledi mi? |      |       |
| Hayır  | 96   | 73,8  |
| Evet   | 34   | 26,2  |
| Kendinize yeterli zaman                                      |      |       |

|   |            |              |
|---|------------|--------------|
| <b>ayırabiliyor musunuz?</b>                                      |            |              |
| Hayır   | 98         | 75,3         |
| Evet  | 32         | 24,6         |
| <b>İş ve aile yaşamınızdan kaynaklanan stres yaşıyor musunuz?</b> |            |              |
| Evet  | 102        | 78,4         |
| Hayır   | 28         | 21,5         |
| <b>Toplam</b>   | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 27’de görüldüğü gibi, incelemeye katılan kadın girişimcilerin aile ve iş yaşamlarına ilişkin görüşleri sonucunda; %73.8 oranında girişimci olmanın kadınlık rollerini olumsuz yönde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle, incelemeye katılan kadın girişimcilerin, girişimcilik rolleri ile sosyal hayatta sahip oldukları diğer rollerinin bir arada başarı ile yürütülebildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak bu iki rolü bir arada başarı ile yürütemediklerini belirten kadın girişimcilerin oranı da %26.2 şeklinde önemli bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin önemli bir kısmı da girişimcilik alanında çalışmalarını sonucunda kadınlık rollerini aksattıklarını düşünmektedir. Kadın girişimcilerin %75.3’ü kendilerine yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmiştir. Bu durumda, incelemeye katılan kadın girişimcilerin iş hayatlarındaki faaliyetlerinin, zamanlarının büyük bir kısmını işgal ettiği ve iş hayatında başarı için özel hayatlarından fedakârlık yaptıkları yorumunu yapmamız mümkündür. Ancak yine kısmi bir çoğunlukta (%24.6) kendilerine zaman ayırabildiklerini belirterek iş hayatı ve özel hayat arasında denge kurabildikleri yorumunu yapmamızı sağlamıştır. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin %78.4’ü iş ve aile yaşamından kaynaklanan stres yaşadıklarını belirterek, kadın girişimciliğin stresli bir çalışma ve aile yaşamına neden olabileceği sonucuna ulaşmamıza neden olmuştur.

İncelemeye katılan ve iş/aile yaşamından kaynaklanan stres yaşadığını belirten kadın girişimcilerin stres kaynaklarına göre dağılımı Tablo 28’de yer almaktadır.

**Tablo 28: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İş ve Aile Yaşamlarına İlişkin Düşüncelere Göre Dağılımı**

| <b>Düşünceler</b>                      | <b>Sayı</b> | <b>Yüzde</b> |
|--|-------------|--------------|
| Kadınlardan aşırı beklentilerin olması | 119         | 90,15        |
| Pazarın durgun ya da istikrarsız oluşu | 105         | 79,55        |
| Müşterilerle ilgili sorunlar           | 92          | 69,70        |
| Çalışanlarla ilgili sorunlar           | 86          | 65,15        |
| Fiziksel yorgunluk                     | 81          | 61,36        |
| Zihinsel yorgunluk                     | 76          | 57,58        |
| İş ile ilgili doyumsuzluk              | 69          | 52,27        |
| İş ve aile yaşamını dengeleyememe      | 63          | 47,73        |
| Düzensiz çalışma programı              | 57          | 43,18        |
| Zaman baskısı                          | 48          | 36,36        |

Not: Birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamda %100’ü aşmaktadır.

Tablo 28’de de görüldüğü gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin iş ve aile yaşamlarına ilişkin düşüncelere göre dağılımında; “kadınlardan aşırı beklentilerin olması” (119) girişimci kadın tarafından, “pazarın durgun ya da istikrarsız oluşu” (105) girişimci kadın tarafından, “müşteriler ile ilgili sorunlar” (92) girişimci kadın tarafından belirtilmiştir. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin; iş ve aile yaşamını bir arada başarı ile yürütmeye çalışırken en fazla toplumdaki kadın baskısından, daha sonra pazardaki mevcut durumdan ve müşterileri ile ilgili yaşadıkları sorunlardan dolayı problemlerle karşılaştıkları söylenebilir. Bu rakamları ise “çalışanlarla ilgili sorunlar” (86), “fiziksel yorgunluk” (81) izlemektedir. Bu durumda kadın girişimcilerin yapmış oldukları faaliyetlerin fiziksel olarak da yorucu olduğu ve çalışanlarla ilgili problemlerin de kadın girişimcilerin iş ve aile hayatlarını etkilediği yorumu yapılabilir. “Zihinsel yorgunluk”un (76)’lık değeri ise, kadın girişimcilerin yoğun ve tempolu bir çalışma programına sahip olduklarından dolayı zihinsel olarak yıprandıkları sonucuna ulaşmamıza neden olmaktadır. İncelemeye katılan kadın girişimcilerden (69)’u; “iş ile ilgili doyumsuzluk” yaşadığını belirterek, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çalışmalarının işlerinde tatminsizlik yaşamalarına neden olduğu yorumunu yapmamıza yol açmışlardır. “Düzensiz çalışma programı”nın (57)’lik değeri ise kadın girişimcilerin mesai kavramları dışında yoğun ve tempolu bir çalışma programına sahip olduklarını sonucuna ulaşmamıza neden olmaktadır. “Zaman baskısı” ise (48)’lik değer ile iş ve aile yaşamını diğer faktörlere göre daha az etkilediği sonucunu göstermektedir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin karşılaştıkları güçlükler göre dağılımı Tablo 29’da yer almaktadır.

**Tablo 29: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Karşılaştığı Güçlükler Göre Dağılımı**

| Düşünceler                     | Sayı       | Yüzde        |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Çevrenin sosyal baskısı        | 59         | 45,4         |
| Çocuk bakımı                   | 42         | 31,8         |
| Ekonomik sorunlar              | 17         | 12,9         |
| İşten kaynaklanan güçlükler    | 6          | 4,5          |
| Zaman yönetimindeki sorunlar   | 4          | 3,0          |
| Fiziksel yorgunluk ve yıpranma | 2          | 1,5          |
| <b>Toplam</b>                  | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Yukarıdaki Tablo 29’dan da görülebileceği gibi incelemeye katılan kadın girişimcilerin %45.3’ü “çevrenin sosyal baskısı” ile karşılaşırken, % 31.8’i “çocuk bakımı”, %12.9’u “ekonomik sorunlar”, %4.5’i “işten kaynaklanan güçlükler”, %3’ü “zaman yönetimindeki sorunlar” ve %1.5’i de “fiziksel yorgunluk ve yıpranma” nedenleriyle güçlüklerle karşılaştıklarını belirtmiştir. Bu durumda tabloda elde edilen veriler doğrultusunda söz konusu illerde kadın girişimcilerin daha çok ekonomik sorunlar yaşadıkları söylenebilir. Bu durum ise Türkiye’de genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar içerisinde ilk sıralarda yer almaktadır. Kadın girişimcilerin büyük bir bölümü; çevrenin sosyal baskısıyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda ise daha önceki

analizlerde de ifade edildiği gibi kadın girişimcilerin yapmış oldukları işlerde deneyimsiz olmalarından ve faaliyette buldukları iş kollarının yoğun olarak erkeklerin egemenliğinde olmasından kaynaklanan güçlükler yaşanmaktadır yorumu yapılabilir. İncelemeye katılan kadın girişimciler içerisinde tabloda yer alan “fiziksel yorgunluk ve yıpranma”, “zaman yönetimindeki sorunlar” ve “işten kaynaklanan güçlükler” gibi faktörlerin karşılaştıkları güçlükler arasında olduğu ancak diğerlerine oranla daha düşük paylara sahip oldukları görülmektedir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin duygusal yönlerinin girişimciliklerine etkisine göre dağılımı Tablo 30’da yer almaktadır.

**Tablo 30: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin Duygusal Yönlerinin İş Hayatları Üzerindeki Etkisine Göre Dağılımı**

| Düşünceler    | Sayı       | Yüzde        |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 116        | 89,4         |
| Hayır         | 14         | 10,6         |
| <b>Toplam</b> | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin duygusal yönlerinin girişimciliklerine etkisine göre dağılımı tablosu incelendiğinde; duygusal yönlerinin (130) kadın girişimciden (116)’sını girişimcilik faaliyetlerinde etkilediği, (14)’ünü ise etkilemediği görülmektedir. Bu durumda; incelemeye katılan kadın girişimcilerin büyük çoğunluğunun kadın olmanın gerektirdiği bir takım duygusal etkenleri iş hayatından uzak tutamadıkları yorumu yapılabilir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin geçmişe oranla (girişimcilikten önce) kişisel imaj ve kendilerine olan güvenlerinin gelişim durumuna göre dağılımı Tablo 31’de yer almaktadır.

**Tablo 31: İncelemeye Katılan Kadın Girişimcilerin İmaj ve Kendilerine Olan Güvenlerinin Gelişim Durumuna Göre Dağılımı**

| Düşünceler    | Sayı       | Yüzde        |
|---------------|------------|--------------|
| Evet          | 119        | 91,5         |
| Hayır         | 11         | 8,5          |
| <b>Toplam</b> | <b>130</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 31’de de görüldüğü gibi kadın girişimcilerin %91.5’i girişimci olduktan sonra imajlarının ve kendilerine olan güvenlerinin olumlu yönde gelişim gösterdiğini belirtmiştir. Girişimciliğin imajları ve kişisel gelişimleri üzerinde olumlu etkide bulunmadığını düşünenlerin oranı ise %8.5’te kalmıştır. Bu durumda incelemeye katılan kadın girişimcilerin; girişimcilik faaliyetinde bulunmaları sonucu kişisel olarak bu durumdan olumlu yönde etkilendikleri ve girişimcilik faaliyetlerin kadınların kişisel gelişimini olumlu yönde geliştirdiği sonuçlarına ulaşılabilir.

İncelemeye katılan kadın girişimcilerin genel profil özellikleri ile ilgili hipotezlere ilişkin testler ve sonuçları aşağıda Tablo 32’de görüldüğü

gibidir. Hipotezleri test etmek amacıyla "tek örnek t-testi" kullanılmış olup,  $\alpha=0,05$ 'dir.

**Tablo 32: Kadın Girişimcilerin Genel Profil Özellikleri ile İlgili Hipotezlerin Test Sonuçları**

|           | <b>Hipotezler</b>   | <b>Ort.</b> | <b>Std. Sap.</b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>Kabul/Red</b> |
|-----------|---|-------------|------------------|----------|----------|------------------|
| <b>H1</b> | Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin girişimciliğe başlamalarında aile bütçesine katkıda bulunma önemli bir nedendir.               | 4,37        | 1,26             | 26,126   | <,001    | Kabul            |
| <b>H2</b> | Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunlardan kadın olmak önemli bir nedendir.                 | 4,28        | 0,96             | 38,282   | <,001    | Kabul            |
| <b>H3</b> | Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasında karşılaştıkları güçlükler arasında deneyimsizlik önemli bir nedendir.   | 4,33        | 0,98             | 16,648   | <,001    | Kabul            |
| <b>H4</b> | Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasındaki karşılaştıkları güçlükler arasında deneyimsizlik önemli bir nedendir. | 4,07        | 1,48             | 27,621   | <,001    | Kabul            |
| <b>H5</b> | Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin geleceğe ilişkin plânlarında büyüme önemli bir araçtır.  | 4,81        | 1,22             | 36,120   | <,001    | Kabul            |

Tablo 32'den elde edilen sonuçlara göre, çalışmanın başında uygulama amaçları çerçevesinde uygulamayla ilgili geliştirilen hipotezlerin tamamının doğrulandığı görülmüştür. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin girişimciliğe başlamalarında aile bütçesine katkıda bulunma, kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunlardan kadın olmak, kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasındaki karşılaştıkları güçlükler arasında deneyimsizlik önemli bir neden olmaktadır. İncelemeye katılan kadın girişimcilerin faaliyetleri sırasındaki karşılaştıkları güçlükler arasında borç

ödemeleri de önemli bir nedendir ve geleceğe ilişkin plânlarında büyüme önemli bir amaçtır.



## SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde kadının çalışma yaşamında, her geçen gün etkinliğini arttırması, hem kendisi hem de toplum açısından oldukça önemli görülmektedir. Özellikle kadının daha eğitilmiş, azimli, hırslı ve kararlı duruşu onu, erkeğe bağımlı olmaktan kurtararak ekonomik anlamda bağımsızlığını ve toplumdaki konumunu güçlendirmesine olanak sağlamaktadır. Kadına bu gücü sağlayan en önemli olgu ise onun girişimcilik özelliğidir. Girişimcilik faaliyeti ile kadın, bir taraftan maddi ve manevi kazanımlar elde ederken, diğer taraftan bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi özellikler ile de cinsiyet ayrımcılığına yönelik yargıları kadınlar lehine çevirebilme fırsatını elde etmiş ve ekonomiye canlılık kazandırmış olmaktadır.

Kadının girişimci olarak çalışma yaşamına katılmasının, kadın açısından getirdiği zorluklar ve engellerin de bu süreçte dikkate alınarak değerlendirilmesi daha gerçekçi olacaktır. Çünkü kadın, gerek kadın olmanın, gerekse iş ve toplumsal yaşamın “erkek egemen kurgulanmış düzeni”nde oldukça güç şartlar içerisinde girişimcilik faaliyetini sürdürme çabası içerisinde. Fakat kadının çalışma yaşamında varlığını kısıtlayan bu düşünce ve uygulamaların, kadını ekonomik hayatta pasifleştirme anlayışına ittiğini söylemek çok da doğru olmayacaktır. Çünkü son yıllarda, kadınların iş yaşamında karşı cinse göre daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Bunun nedeni ise önceden erkeklere özgü olduğuna inanılan işlerde başarılı olmaları, erkeklerle aralarındaki girişimcilik konusundaki bilgi ve deneyim farkının giderek azalması, çok daha iyi örgütlenir hale gelmeleri ve doğaları gereği olaylara karşı daha duyarlı, daha sakin, daha yoğun insan ilişkilerine sahip olmalarıdır.

Bu kapsamda ekonomik hayatta girişimci olarak önemli roller oynayan kadının işine yönelik kısa ve uzun vadeli plânlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aynı şekilde kadınların, örgütün başarısını zora sokan yıkıcı çatışmaların ve şiddetin ortaya çıkmasında veya büyümesinde de engelleyici bir rol üstlendiği ifade edilebilir. Bunun yanında kadınların ekonomik anlamda güçlü olmaları, ortaya çıkabilecek rüşvet, yanlış yönetim, şiddet ve yıkıcı çatışmaların azaltılmasında da etken olabilecektir.

Bu bağlamda, kadın girişimciliği, ekonomik ve toplumsal hayatta önemli yarar ve fırsatlar yaratarak, kendi ülke ekonomilerini geliştirmede ve iş yaratımında önemli katkılar sağlamaktadır. Yani kadınların, potansiyel girişimcilik faaliyetleri ile ekonomik ve toplumsal yaşamın “erkek egemen” cinsiyetler arası adaletsizliğini insani boyuta dönüştürerek, çalışma yaşamını daha etkin hale getirdiğini söylemek olasıdır.

Türkiye’deki kendi hesabına çalışan kadınların görünümüne bakıldığında özellikle ev dışında bir işletmesi olanların, ülkedeki çalışma kalıplarının dışına çıkabildiği görülmektedir. Erkeklerle göre çalışma ömrü kısa, güvencesiz, beceri istemeyen ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşan ve çok genç yaşta iş gücü piyasasına girip evlilikle birlikte ayrılan kentli kadın iş gücü düşünüldüğünde, kendi hesabına çalışan kadınların özellikle sahip oldukları işletmeler büyüdükçe hızla bu görünümünden uzaklaştıkları gözlenmiştir.

Türkiye’de kendi hesabına çalışan kadınların birçoğunun evli ve çocuklu olmaları, ülkedeki iş gücüne katılmak isteyen evli ve çocuklu kadınlar için bu tür çalışma biçiminin yaygınlaştırılabileceğinin ipuçlarını vermektedir.

Kendi hesabına çalışan kadınların yaptıkları işten duydukları memnuniyet ve kendilerine olan güvenleri de dikkate alındığında, bu tür iş yapmanın kadınlara hiç olmazsa aile içinde ve yakın çevrelerinde pazarlık gücü kazandırdığı ve çalışmalarının daha kolay onaylandığı da söylenebilir. Kendi işinin sahibi olan kadınların çocuk sahibi olduklarında işlerine ara verme süresinin diğer alanlara göre daha kısa olması kadınların ne pahasına olursa olsun bu alanda kalmakta direndiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Kuşkusuz bu noktada kendi işinin sahibi olan kadınların işletmeleri büyüdükçe ve kazançları attıkça çocuk bakımı için ücretli emeğe başvurma olanağının artmasını da değerlendirmeye katmak gerekmektedir.

Türkiye, kadının çalışmasının özgürleşme açısından son derece önemli bir adım olarak değerlendirildiği bir ülkedir. İş hayatında çalışmanın kadınlar arasında yaygın olmadığı ve kadınların özellikle ev kadını ve anne olarak toplumsallaştıkları bir ülkede kadınların çeşitli yollarla gelir elde etmelerinin, onlara ciddi bir güç kazandırabileceği bilinmektedir. Ancak, toplumun tüm alanlarında sürmekte olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca bu yolla aşılabilmesi mümkün değildir. Kadınların kendi hesabına çalışmalarının, kadınlara kazandırdıkları yanında, kadınlar için ne tür sorunları ortaya çıkabileceğinin gözler önüne serilmesi gerekir.

Artan nüfus için yeni iş yaratma maliyetinin çok yüksek ve teknolojik ilerlemeler sonucu oldukça daha az sayıda iş gücüne gerek gösteren sermaye yoğun yatırımların ağırlıklı olduğu var olan ekonomik düzende, kadın girişimcilere kendi işini kurmaları konusunda verilecek destek (araya kesin sınırlar koymanın güçlüklerine karşın) çeşitli yararlar sağlayabilecektir.

Türkiye'nin az gelişmiş bölgelerinden olan Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleri'nde yapılan anet çalışmasında ortaya çıkan bulgular, Mahmut Tekin'in Konya'da 2006'da yaptığı çalışmadan elde edilen bulgular ile farklılık göstermektedir. Şöyle ki; az gelişmiş bölgelerdeki kadın girişimcilerin girişimciliğe başlamalarında aile geçimini sağlamak en önemli neden iken, Konya'da bağımsızlık elde etme en önemli neden olarak ortaya çıkmıştır. Yine az gelişmiş bölgelerdeki kadınların işlerini kurarken karşılaştıkları en önemli sorun kadın olmak iken, Konya'da bu, sermaye temini olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan çok çeşitli araştırma bulgularına göre de az gelişmiş bölgelerdeki kadın girişimciler ile gelişmiş bölgelerdeki kadın girişimcilerin durumlarının aynı olmadığı defalarca kez ispatlanmıştır.

Sonuç olarak, Türkiye'de kadının çalışma yaşamında karşı karşıya bulunduğu sorunların temelinde toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı aksaklıklar yatmaktadır. Herşeye rağmen toplumun yarısını oluşturan kadınların, toplumun diğer yarısını oluşturan erkeklerle sağlıklı bir bütünlük teşkil etme yönünde gösterdikleri gelişme, Türk kadınının belirlediği yolda ilerlemede olduğunu göstermektedir.

## KAYNAKÇA

Akduran, Özgün, Ekonomi Politikalarında Kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: Tekel Tütün İşletmeleri Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.

Aktoprak D., Girişimcilik Nedir? Türkiye'nin Girişimcilik Performansı, İstanbul, 2005.

Alada, A. Dinç, "İktisadi Düşünce Tarihinde Girişimcilik Kavramı üzerine Notlar", İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No:23-24, Ekim 2000-Mart 2001, s.72-74.

Aldrich H., Zimmer C., Entrepreneurship Through Social Networks, Sexton, D. L., Smilor, R.W. (eds.), 1986, The Art and Science of Entrepreneurship: 24. (Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company)

Altan, Ş., Ersöz, A., "Kadının Çifte Yükümlülüğü," Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2, Mart, 1994, s.41-46.

Altunışık, Remzi, Coşkun, Recai, Yıldırım, Engin, Bayraktaroğlu, Serkan, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Birinci Baskı, Sakarya Kitabevi, Adapazarı, Ekim 2001.

Anafarta, N., Sarvan, F., Yapıcı, N., "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 2008, s.15-111.

Arat, Necla, "Türkiye'de Kadın Girişimcilik", Türkiye Esnaf - Sanatkâr ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü, TES-AR Yayınları No:7, Ankara, 1993, s.212-213.

Arıkan, Semra, "Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular", Siyasal Kitabevi, Ankara, 2002.

Atik, Selahattin, "Kültürün Girişimciliğe Etkileri", Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 2002, s.3-9.

Ay, Ünal, Çelik, C., "Çalışanların Örgüt ve Yönetimsel Uygulamalar ile İlgili Algılamaları", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.

Ayaz, N., "Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir İnceleme (Tekstil İşkolundan Örnekler)", D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 1993, No:8, s.1-180.

Barbaros, Sema, Türkiye’de Kadın Olmanın Özeti: Yoksul, İşsiz, Eğitimsiz, Bağımlı, Evrensel Gazetesi, 2010.

Baron, Robert A., “Cognitive Mechanisms in Entrepreneurship; Why and When Entrepreneurs Think Differently Than Other People”, Journal of Business Venturing, Vol.13, 1998, s.275-283.

Baş, Türker, Anket, Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara, Mart 2001.

Başar Mehmet, Tosunoğlu B. Tuğberk, Demirci A. Emre, Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası: İş Planı, Eskişehir: Eskişehir Ticaret Odası Yayınları, 2003, No:14, s.4-6.

Bayrak, S., Yücel, A., “Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks Mu?”, 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 2000.

Bedük, Aykut, Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, 2005.

Bergemann A., Van Der Berg G.J: “Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey”, IZA Discussion Paper, 2006, No.2365, s.453-459.

Blaug M., Entrepreneurship Before and After Schumpeter, Economic History and the History of Economics, New York: New York Univ. Press, 1987.

Bozkurt Dr. R. Girişimci ve Rol Bilinci, İş Fikirleri Dergisi, Sayı: 2000/12, s.34-38.

Brandstatter, Hermann, “Becoming an Entrepreneur-A Puestion of Personality Structure”, Journal of Economic Psychology, Vol. 18, 1998, s.160-162.

Cam, Erdem, “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları,” Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organı, 2003, No:13, s. 3-7.

Can, H. Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları n:12 1985, s.13-18.

Can, Y., Karataş, A., “Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği”, 2007, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F.Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, s.23-31.

Carton, Robert B., Charles W. Hofer ve Michael D. Meeks; “The Entrepreneur and Entrepreneurship: Operational Definitions of Their Role in Society”, 1998.

Chell E., Haworth J., Brearley S., The Entrepreneurial Personality Routledge, 1991.

Coachran, T., Entrepreneurship and Economic Development, The Free Press, 1971.

Coulter, Mary, Entrepreneurship in Action, Small Business 2000, New Jersey: Prentice- Hall, 2001.

Çakıcı, Ayşehan, “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler”, 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon, 2003.

Çavdaroğlu Figen, Kadın Girişimciliği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Master Tezi, Ankara, 1996.

Çelebi, Nilgün, “Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler” T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997.

Çelik, Adnan, Akgemci, Tahir, Girişimcilik ve KOBİ’ler, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1998.

Çelik, C., Özdevecioğlu, M., “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma,” 1. Orta Anadolu Kongresi Nevşehir, 2001.

Çetin Canan, Yeniden Yapılanma ve Girişimcilik, Küçük Orta Boy İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi, Der Yayınları, 1996, s.13-16.

Çetindamar, D., Türkiye’de Girişimcilik, Lebib Yalkın Yayınları, 2002, İstanbul.

Çilingir, Canan, Sayın, Erol, Human Resource Development Review, 2005.

Dai, F., Supporting Women-Owned Businesses in Turkey: Discussion of Needs, Problems, Opportunities, and Strategies, Maryland, 1996.

Dansık, Şakir, Türkiye’de Girişimcilik Profili, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

Davidsson, P., “Determinants of Entrepreneurial Intentions”, (Italy: Paper presented at the Rent IX Conference, 1995.

Dawson, Graham, “A Feminist Economic Perspective”, Market, State and Feminism, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, 2000.

De Groot, T.U., Women Entrepreneurship Development in Selected African Countries Austria: UNIDO, 2001.

Dean, John, Entrepreneurship Theory and Practice, Prentice Hall, USA, 1993.

Delmar, F., “Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability and Future Needs”, Workshop on Improving Statistics on SMEs and Entrepreneurship to be held at OECD Headquarters, Paris, 2003.

Der. Serpil Çakır, Necla Akgökçe, Harding, Sandra: “Feminist Yöntem Diye Bir şey Var Mı?”, Kadın Araştırmalarında Yöntem, İstanbul, Sel Yayınları, 1995.

Devlet Plânlama Teşkilatı, 2006 Yılı Programı.

Devlet Plânlama Teşkilatı'nın Dokuzuncu Kalkınma Plâni, Orta Vadeli Program (2006-2008), 2006 ve 2007 Yılı Programları ve Dünya Bankası'nın, Türkiye İş Gücü Piyasası Araştırması, 2006.

Dhillon, P., K., “Women Entrepreneurs”, Blaze Publishers and Distributors PVT-LTD., 1993, Hisrich and Brush, Researches on Entrepreneurship: A Review. Blaze Publishers and Distributors Pvt. Ltd. New Delhi, 1993.

Dijkstra, A., Geske ve Plantenga, Janneke: Gender and Economics, London and Newyork, Routledge, 1997.

Dokuzuncu Kalkınma Plânının (2007-2013) onaylandığına ilişkin karar, Karar No: 877, Karar Tarihi: 28.6.2006.

Dolgun, Uğur, Girişimcilik, Alfa Yayınları, İstanbul, 2003.

Dollinger, Marc J., “Entrepreneurship”, Second Edition, 1999.

Ecevit Y. (2007), Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Ankara.

Ecevit, Yıldız, “Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”, Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler

Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No: 74, 1993, s.16-19.

Efe, Ş. (Çevirmen), Golemann, D., “Sonuç Alan Liderlik”, HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi, 2002, s.113-117.

Eren E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, Beta Basım Yay., 1993.

Erkmen T., Ordun G., “Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, İstanbul, 2001.

Ertürk Y., Girişimcilikte Örgütlü Dayanışma Yaklaşımı: Hindistan’dan Bir Örnek, Kadını Girişimciliğe Özendirme Paneli, KSSGM, 1993, Ankara.

Evers, Barbara, “Broadening the Foundations of Macro-economic Models through a Gender Approach: New Developments” Macro-Economics: Making Gender Matter Concepts, Policies and Institutional Change in Developing Countries, Edt. By Martha Gutierrez, London&New York, Zed Books, 2003, s. 56-67.

Eyüboğlu Dilek, Girişimciliğin Geliştirilmesi, MPM, 2008.

Farell Larry, Girişimcilik Üzerine Dersler, Power Dergisi, Kasım 1997, s.138-140.

Ferber, Marianne and Nelson, Julie A.: “The social construction of economics and the social construction of gender”, Beyond Economic Man, Chicago and London, The University of Chicago Press, 1993.

Fidan, M., Metin, Şahap Yılmaz; Girişimcilik (Müteşebbislik), 1. Basım, TÜBİTAK Yayınları, Ankara, 2005.

Gökakın, Zeynep, “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili,” 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 2000.

Gökakın, Zeynep, Türkiye’deki Kadın Girişimcilerin Motivasyon Faktörleri, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara, 2000.

Güldal, D., Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Gürol, M., Marşap, Ali, “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İş Gücü Olarak Kadın”, Bilig, 2007.



Hancı, Ayşegül, Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2004.

Hannu Littunen; Entrepreneurship And The Characteristics Of Entrepreneurial Personality, International Journal Of Entrepreneurial Behaviour&Research, Vol:6, No:6, 2000, s. 295-298.

Helms, Brigit, “Mikro Kredi: Birçok Müdahale Stratejisinden Bir Tanesi,” Uluslararası Mikro Finans Konferansı, İstanbul, 2005.

Himmelweit, Susan, “Making Visible The Hidden Economy: The Case For Gender-Impact Analysis of Economic Policy”, Feminist Economics, 2002.

Hinterhuber Hans H., Popp Wolfgang, Are You A Strategist or Just A Manager Harward Business Review, January-February 1992, s:105-109.

Hisrich, Robert D., Peters, M., 1998, “Enterpreneurship”, Irwin McGrawhill, 1998.

Hisrich Robert, D., Peters, M., Entrepreneurship M.C. Graw Hill Int.Edition, 1987.

Hisrich, R., Peters, M., 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.

İktisadi Kalkınma Vakfı, Avrupa Birliği'nin KOBİ Politikası, 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi, No:5, İstanbul, Ekim 2003, s.27-31.

İncioğlu, Ayşen, Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2001.

İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu.

İyicil, Ayşe, Gözde, Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye'deki Kadın Girişimciliğinin İrdelenmesi ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Master Tezi, Ankara, 2006.

Kadın Kadına Projesi, 1 Temmuz 2004- 31 Aralık 2004 Dönemi, İkinci İlerleme Raporu.

Kansız, N., Acuner Ş.A., “Üretim ve İstihdamda Kadının Yeri”, Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, 2008, s.20-240.

Kardam F., Toksöz G., Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-sectoral Overview, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, sayı:4, 2004, s.24-36.

Katkat, Münevver, Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2000.

Kocacık, F., Gökkaya V.B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C.Ü.İ.B.F. Dergisi, 2005, s.38-47.

Koray, Meryem, “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Mart, 1992, s.85-90.

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

KSSGM, (2001) “Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu”, Ankara. KSSGM (2000) Kadın 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5), Ankara, 2000.

Kurtuluş, Kemal, Pazarlama Araştırmaları, Avcıol Basım Yayın, Şubat 1998.

Kutanis, R. Özen, “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler,” 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon, 2003.

Kutanis R. Özen, Alparslan S., “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı Mıdır?,” Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2006, s.139-143.

Kutlu, Özlem, Türkiye’de Kadın Girişimciliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

Küçük İşletme Dergisi, “Esnaf Sanatkâr ve Kadın Girişimciliği”, Sayı:2, Şubat 1995, s.22-30.

Kümbetoğlu, Belkıs, “Ev İşçileri ve Yeni Yasal Çerçeve”, Ekonomik Yaşam Dergisi, Cilt 10, Sayı 33, 1999, s. 32-36.

Lambing P., Kuehl, C., Entrepreneurship, Prentice Hall, 2000.

Liman F., “ABD, Kanada ve İngiltere’de Kadın Girişimciliğinin Gelişimi”, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 25 Mayıs 1993.

Mies, Marie, “Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru”, Kadın Araştırmalarında Yöntem, Der. Serpil Çakır, Necla Akgökçe, İstanbul, Sel Yayınları, 1995.

Minniti, M., Arenius, P., “Women In Entrepreneurship,” The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium (United Nations Headquarters, 2008.

Mintzberg, Henry, “The Nature of Managerial Work”, Invin McGrawHill, 1973.

Moorhead, Gregory, Griffin, Rick, W., Organizational Behavior, Houghton Mifflin Company, Texas 1989.

Mucuk, İsmet, Modern İşletmecilik, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2001.

Müftüoğlu Tamer, Girişimcilik, Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No:524, Eskişehir, 1996.

Müftüoğlu Tamer, İşletme İktisadı, Turhan Kitabevi, Ankara 1989.

Müftüoğlu Tamer, Kobi ve Girişimcilik; KOSGEB, Sanayicinin Sesi, Aralık 2000, Sayı 1, s.10-11.

Narin, M., Marşap, A., Gürol, M., “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma,” Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2006, s.65-69.

Nayır, D., “İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri”, Ege Akademik Bakış, 2008, s.631-637.

Nelson, Julie, “Gender and Economics”, Feminism, Objectivity and Economics, London and NY, Routledge, 1997.

OECD, 2002 Raporu, Revenue Statistics.

Örücü, E., Kılıç R., Kılıç T., “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2007, s.118-120.

Özar Ş., GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara, 2005.

Özdemir, Özden, Çalışma Yaşamında Kadın, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 1996.

Özdevecioğlu, M., Çelik, C., “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma”, 8. Ulusal Yön. Org. Kong. Bildirileri Kitabı, Nevşehir, 2000.

Özel, Hüseyin, Güzel, Cemal, Sosyoloji Yay. Giddens, Anthony, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

Palmar, Margaret, Beverly Hyman; Çev: Vedat Ünver, Yönetimde Kadınlar, Rota Yayınları, 1993.

Praag, C.M.V Some classic views on entrepreneurship de economist no:3 1999, s.289-298.

Robert D., Brush, C.G. (1989), The Women Entrepreneur Starting, Financing and Managing a Successful Business, 2008.

Saray, G., “Türkiye’de Kadın Girişimciliği”, Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli, Ankara, 1993.

Scase, Robert ve Richard, “Kadınlar İşbaşında”, Eti kitapları, Ekim 1992.

Schindehutte M., Morris M., Lord M., Brennan C., “Entrepreneurs and Motherhood: Impacts on Their Children in South Africa and The United States,” Journal of Small Business Management, 2007.

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

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

Selamoğlu, Ahmet, Lordoğlu, Kudret, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş gücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006.

Serdaroğlu, Ufuk, Feminist İktisadın Bakışı Postmodernist mi?, Sarmal Yayınları, İstanbul, 1997.

Seyidoğlu, Halil, Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı, Güzem Yayınları, İstanbul, 2009.

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

Sipahi, Ebru, Türkiye’de Girişimcilik ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

Strober, Myra, “Can Feminist Thought Improve Economics? Rethinking Economic Through a Feminist Lens”, The American Economic Review, Nashville; May 1994, vol.84, Iss.2, s.145-147.

Şahin, Özlem, Kadın Emeginin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünyada ve Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997.

Şişman, M., Örgütler ve Kültürler, Ankara, Pagem Yayınları, 2002.

Tan, F.Z.S., “Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği”, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum, 2006.

Tekeli, Ş. (Der), Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme, Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’inde Kadın, İletişim Yayınları, İstanbul, 1990.

Tekin, Prof. Dr. Mahmut, Detay Yayıncılık, Girişimcilik, 2001.

Tekin, Prof. Dr. Mahmut, Girişimcilik Kendi İşini Kurma ve İşletme, 2. Basım, Dizgi Kitabevi, Konya, 1999.

Tekin, Prof. Dr. Mahmut, Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü: Girişimcilik, Günay Ofset, 4. Baskı, Konya, 2005.

Tekin, Prof. Dr. Mahmut, Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.

TİSK, Kadın İstihdamı Zirvesi, TİSK Yayınları, İstanbul, 2006.

Toksöz, Gülay, “İş Gücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, Çalışma ve Toplum, 2007.

Toper, Yakup, “Liderlik ve Yaratıcılık”, HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi, 2001, s.54-73.

Tosunoğlu Tuğberk, Girişimcilik ve Türkiye’nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Girişimciliğin Yeri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2003.

Toulson P./ Smith M., “The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices”, Public Personnel Management, 1994, 23/3.

TÜGİAD, Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimci Nitelikleri, İstanbul: TÜGİAD Yayını, 1993.

TÜSİAD; Türkiye’de Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler, TÜSİAD T/87.10.103, 1987, İstanbul.

TÜSİAD, Türkiye’de Girişimcilik, TÜSİAD Yayınları, No:12/340, 2002.

Unice Comments on Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003, s.34-37.

Yetim, Nalân, “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, 2008.

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

Zahra, S.A., Hayton, J.C., Salvato, C., “Entrepreneurship in Family vs. Non Family Firms: A Resource-Based Analysis of the Effect of Organizational Culture”, Entrepreneurship Theory and Practice, 2004, s.67-78.

Zapalska, Alina, Fogel, Georgine K., “Chracteristics of Polish and Hungarian Entrepreneurs”, Journal of Private Enterprise, 1998, s.2-141.

Zhao, F., “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation”, International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research, 2005, s.1-26.

Wickham, Philip A.; Strategic Entrepreneurship; A Decision-Making Approach to New Venture Creation and Management, Financial Times Prentice Hall, 2001.

World Economic Forum – The Global Gender Gap Report 2010 - Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi.

## İNTERNET KAYNAKLARI

Adaman Fikret, Bulut Tuğçe, Diyarbakır'da Uygulanan Mikro Kredi Projesinin Değerlendirilmesi, <http://home.ku.edu.tr/~dyukseker/adaman-mikrokredi.htm>, (07.08.2010).

Aktan C. Can, Girişimcilik Felsefesi, 4. TÜSİAD Zirvesi Tebliği, <http://www.tusiad.org.tr>, (02.07.2010).

Aktoprak D. "Teknoloji ve Girişimcilik", [http://www.kobifinans.com.tr/icerik.php?Article=10210&Where=danisma\\_merkezi&Category=020101&To\\_pic=2](http://www.kobifinans.com.tr/icerik.php?Article=10210&Where=danisma_merkezi&Category=020101&To_pic=2), (15.02.2011).

Aktoprak D. "Türkiye'de Girişimcilik", <http://www.insankaynaklari.com/makale>, (04.03.2011).

Aytaç, S., Çalışma Hayatında Kadın, <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>, (22.08.2010).

Demirez M. "Girişimciliğin Tarihçesi", <http://www.kosgeb.gov.tr>, (29.09.2010).

Devlet Plânlama Teşkilâtı, 8. Beş Yıllık Kalkınma Plâni, Çalışma Yaşamı, Gelir, Yoksulluk ve Kadın Özel Komisyonu Raporu, 2000, <http://www.dpt.gov.tr>, (16.12.2010).

İş ve İşçi Bulma Kurumu, İstihdam Seminerleri 2, Ankara, 1992, <http://www.iskur.gov.tr>, (14.01.2011).

OECD (2004), "Women's Entrepreneurship: Issues and Policies", 2. OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) (İstanbul: Turkey), <http://www.oecd.org>, (25.08.2010).

Prifti C., Simantiraki S., Wagner J.H. (2008), "Middle East Local and Regional Woman Entrepreneurship", Centre for Mediterranean and Middle Eastern Studies (Edit: A. Vassiliou), <http://www.idis.gr> (15.12.2010).

Pohjola M. (2002), "The New Economy: Facts, Impacts and Policies", Information Economics and Policy, No: 14, s.29, [http://www.geocities.com/ceteris\\_tr/n\\_bayrac.doc](http://www.geocities.com/ceteris_tr/n_bayrac.doc), (12.09.2010).

Sandıklı, F. (2009), "Aktif Yaşamda Kadın: Türkiye Örneği", <http://www.aktifkadin.org/Site/jpg/bildiri/akt%20ya%20c5%9eamd%20kadin.doc>, (14.11.2010).

Selahattin Atik, “Kültürün Girişimciliğe Etkileri”, [http://www.kho.edu.tr/yayinlar/bilimdergisi/bilimder/doc/2002-3/4\\_bilder.doc](http://www.kho.edu.tr/yayinlar/bilimdergisi/bilimder/doc/2002-3/4_bilder.doc), (11.11.2010).

Starcher D.C. (2001), Women Entrepreneurs, Catalysts for Transformation, <http://www.ebbf.org/woman.htm>, (12.10.2010).

TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası, Mesleki Alanlarda Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Çalışmalar Raporu, <http://www.kadinmuhendisler.org>, (24.12.2010).

Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi – TC Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı – World Bank, 23.11.2009 Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi – Rapor No 48508 – TR, <http://www.worldbank.org>, (22.11.2010).

Türkiye’de Kadın Olmak, <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7>, (05.01.2011).

TÜSİAD Basın Bülteni; “Türkiye’de Girişimcilik Özet Bulgular”, <http://www.tusiad.org.tr>, (20.06.2010).

<http://www.ytukvk.org.tr/arsiv/barisyildiz1>, (20.06.2010).

<http://www.canaktan.org/yonetim/kobi/girisimcilik-teorisi>, (03.07.2010).

<http://www.vicebusiness.com>, (08.02.2011).

<http://www.insankaynaklari.com>, (04.01.2011).

<http://www.fortune.com.tr/girisimciliktemel.asp>, (27.08.2010).

[http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana\\_id=67](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=67), (16.03.2011).

<http://www.ucansupurge.org>, (19.11.2010).

<http://www.die.gov.tr/tkba/istatistikler.htm>, (21.10.2010).

<http://siteresources.worldbank.org>, (13.07.2010).

<http://www.tuik.gov.tr>, (17.08.2010).

<http://www.kssgm.gov.tr/istihdam.html>, (26.12.2010).

<http://www.ogretmenlersitesi.com/yazi/arsiv/superanne/calisananne/02.htm>, (07.02.2011).



<http://www.coe.int/equality>, (23.12.2010).

[http://www.oecd-istanbul.sme2004.org/oecd\\_tr/women\\_entrTR.htm](http://www.oecd-istanbul.sme2004.org/oecd_tr/women_entrTR.htm), (13.10.2010).

<http://www.un.org/womenwatch/daw>, (12.09.2010).

<http://www.unece.org/indust/sme/tr-study.htm>, (09.09.2010).

<http://www.kosgeb.gov.tr/KOSGEB/Index.asp>, (10.11.2010).

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_protection/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/index_en.html), (27.06.2010).

<http://www.calisma.gov.tr/projeler/tekcati.html>, (11.09.2010).

[http://www.sydtf.gov.tr/sydtf\\_faaliyet.html](http://www.sydtf.gov.tr/sydtf_faaliyet.html), (29.09.2010).

<http://www.kgf.com.tr/kgfkimdir.htm>, (20.11.2010).

<http://www.die.gov.tr/CIN/women/undpwomen.html>, (17.08.2010).

[http://www.gidem.org/\\_Gidem/website/gozlem2.aspx?sayfaNo=127](http://www.gidem.org/_Gidem/website/gozlem2.aspx?sayfaNo=127), (26.11.2010).

[http://www.kagider.org/tr/\\_AugustIicerik/sol2.htm](http://www.kagider.org/tr/_AugustIicerik/sol2.htm), (12.01.2011).

<http://www.kagider.org.tr>, (13.12.2010).

<http://www.en.wikipedia.org>, (21.12.2010).

## EK-1 ANKET FORMU

### TÜRKİYE'DE AZ GELİŞMİŞ BÖLGELERDEKİ KADIN GİRİŞİMCİLİK PROFİLİNİN İNCELENMESİNE İLİŞKİN ANKET FORMU

Sayın girişimci; bu anket çalışması; Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleri'nde kadın girişimcilik profilinin incelenmesi; girişimci kadınların demografik ve genel özelliklerinin, kadınları girişimciliğe iten faktörlerin ve bu bölgelerde kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Aşağıda yer alan sorulara verilecek cevapların tam ve doğru olması araştırma sonuçlarını yakından etkileyecektir. Araştırmadan sağlanacak bilgiler ve sonuçlar hiçbir şahıs ya da kuruma verilmeyecek ve sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır.

Bu araştırmada yapacağınız yardım ve göstereceğinize inandığım yakın ilgiye teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

**Hayriye BİNER**

**Kadın ve Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Güçlendirilmesi  
Projesi Proje Asistanı**

*Anketin Uygulandığı Tarih:* .....  
*Anketin Uygulandığı Yer:*.....  
*Anketi Cevaplayan İlgilinin Adı/Soyadı:* .....  
*Anketi Cevaplayan İlgilinin Statüsü:* .....  
*Anket No:*.....

## I. GİRİŞİMCİ KADINLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

### 1. Doğum Yeri:

İl:..... İlçe:..... Köy:.....

### 2. Doğum Yılı:.....

### 3. Eğitim Durumunuz:

- 1() Okur-yazar değil
- 2() İlköğrenim
- 3() Ortaöğrenim
- 4() Yükseköğrenim
- 5() Yüksek Lisans
- 6() Doktora

### 4. Medeni durumunuz:

- 1() Bekâr
- 2() Evli
- 3() Diğer.....

**Evli iseniz lütfen 5. 6. soruları cevaplayınız.**

### 5. Eşinizin eğitimi:

- 1() Okur-yazar değil
- 2() İlköğrenim
- 3() Ortaöğrenim
- 4() Yükseköğrenim
- 5() Yüksek Lisans
- 6() Doktora

### 6. Eşinizin mesleki statüsü:

- 1() Memur
- 2() İşçi
- 3() Serbest Meslek
- 4() Esnaf ve Sanatkâr
- 5() İşveren
- 6() Emekli
- 7() Diğer (Belirtiniz): .....

**Çocuk sahibi iseniz lütfen 7. 8. 9. soruları cevaplayınız.**

### 7. Kaç çocuğunuz var?

- 1() 1
- 2() 2
- 3() 3
- 4()  $\geq 4$

### 8. Çocuk bakımı ve ev işlerinden birinci derece sorumlu musunuz?

- 1() Evet 2() Hayır

### 9. Ev işlerini yürütmek ve çocuk bakımı için destek alıyor musunuz?

- 1() Destek almıyorum
- 2() Temizlikçi desteği alıyorum

- 3() Aile desteği alıyorum  
 4() Bakıcı desteği alıyorum  
 5() Hem bakıcı hem temizlikçi desteği alıyorum

## II. İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN BİLGİLER

### 10. Girişimci olmadan önce çalışıyor muydunuz?

- 1() Evet 2() Hayır

### 11. Cevabınız evet ise daha önce hangi işi yapıyordunuz?

- 1() Memur  
 2() İşçi  
 3() Kendi işimi yapıyordum  
 4() Emekli  
 5() Aynı işte ücretli çalışma  
 6() Aynı işi evde yapma  
 7() Diğer (Belirtiniz): .....

### 12. İş hayatına ne zaman başladınız?

- 1() ≤ 1 yıl  
 2() 2-4 yıl  
 3() 5-7 yıl  
 4() ≥ 8 yıl

### 13. Girişimci olmanızda sizi etkileyen nedenleri önem derecesine göre sıralayınız.

(1: hiç önemli değil, 2: kısmen önemli, 3: orta derecede önemli, 4: oldukça önemli, 5: çok önemli)

| Nedenler                             | Ölçek |   |   |   |   |
|--------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                      | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aile ihtiyaçlarını karşılamak için   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ekonomik bağımsızlık için            | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleğimi yapmak için                | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İş yaşamına atılmak için             | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sosyal ilişkiler için                | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İdealimi gerçekleştirmek için        | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zamanımı değerlendirmek için         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kendimi gerçekleştirmek için         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diğer insanlara faydalı olmak için   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diğer<br>(Belirtiniz):.....<br>..... | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 14. Sermayenizin kaynağı neydi?

- 1() Kişisel- ailevi tasarruflar  
 2() Akraba(lar)a – arkadaş(lar)a borçlanma  
 3() Banka kredisi kullanma  
 4() Karşılıksız destek  
 5() Diğer ortak(lar)  
 6() Diğer (Belirtiniz): .....

### 15. İşinizi kurarken sorunlarla karşılaştınız mı?

- 1() Evet 2() Hayır

**16. Cevabınız evet ise; işinizi kurarken karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre sıralayınız.**

(1: hiç önemli değil, 2: kısmen önemli, 3: orta derecede önemli, 4: oldukça önemli, 5: çok önemli)

| Nedenler                    | Ölçek |   |   |   |   |
|-----------------------------|-------|---|---|---|---|
|                             | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kadın olmak                 | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sermaye temini              | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bürokratik işlemler         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Deneyimsizlik               | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Uygun yer seçimi            | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kiraların yüksek olması     | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Uygun eleman temini         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Uygun materyal temini       | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pazarda tanınmamış olmak    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aile ile ilgili sorunlar    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diğer<br>(Belirtiniz):..... | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |

**17. Girişimcilik faaliyetinizi yürüttüğünüz bölgenin sizin için bir dezavantaj olduğunu düşünüyor musunuz?**

1( ) Evet 2( ) Hayır

**18. Cevabınız “evet” ise, bu dezavantajların neler olduğunu düşünüyorsunuz?**

1( ) İş çevresinde erkek çalışanların çoğunlukta olması

2( ) Pazarın özellikleri

3( ) Toplumun değer yargıları

4( ) Toplumda yaygın kadın rollerinin yarattığı baskı

5( ) Uygun eleman ve materyal temininde yaşanan zorluklar

6( ) Aile ile ilgili sorunlar

7( ) Diğer (Belirtiniz): .....

**19. Girişimciliğin alternatifi sizin için ne idi? Bu işi yapmasaydınız ne iş yapıyor olurdunuz?**

1( ) Memur

2( ) İşçi

3( ) Kendi işimi yapardım

4( ) Aynı işte ücretli çalışma

5( ) Aynı işi evde yapma

6( ) Hiçbir iş yapmazdım

7( ) Diğer (Belirtiniz): .....

**20. Girişimci olmanız yaşamınızdaki diğer sorumluluklar için nasıl bir engel teşkil ediyor?**

1( ) Hayır, bir engel teşkil etmiyor

2( ) Evdeki işlerimi aksatıyorum

3( ) Eşime- aileme-çocuklarıma vakit ayıramıyorum

4( ) Kendime vakit ayıramıyorum

5( ) Diğer (Belirtiniz): .....

**21. İşinizi yürütürken sorunlarla karşılaşıyor musunuz?**

1( ) Evet 2( ) Hayır

**22. Cevabınız evet ise; işinizi faaliyetleriniz sırasında karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre sıralayınız.**

(1: hiç önemli değil, 2: kısmen önemli, 3: orta derecede önemli, 4: oldukça önemli, 5: çok önemli)

| Nedenler                                     | Ölçek |   |   |   |   |
|--|-------|---|---|---|---|
|  | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pazarın durgun oluşu                         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Borç ödemeleri                               | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vergi ödemeleri                              | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bürokratik engeller                          | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kredi alamama                                | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Elemanlar ile ilgili sorunlar                | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Müşteriler ile ilgili sorunlar               | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Deneyimsizlik                                | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Donanım, araç-gereç, mal teslimi vb. konular | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aile ilişkileri                              | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aşırı yorgunluk                              | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diğer<br>(Belirtiniz):.....<br>.....         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |

**23. Size göre girişimci olmanın en iyi yanları nelerdir?**

- 1() Bir işle meşgul olma
- 2() Evin bütçesine katkıda bulunma
- 3() Maddi özgürlük
- 4() Bağımsızlık
- 5() İlgili alanı olması
- 6() Tutku ve ihtirasların gerçekleşiyor olması
- 7() Rahat yaşama standardına ulaşma
- 8() İş-ev kadını rollerini oynamadaki kolaylık
- 9() Çok para kazanma
- 10() Kendine güven
- 11() Yaratıcılık
- 12() Sosyal statü
- 13() Yaşamdan duyulan memnuniyet
- 14() Başkalarına istihdam olanağı sağlayabilmek
- 15() Başarma duygusu
- 16() Herhangi bir iyi yanı yok
- 17() Diğer (Belirtiniz): .....

**III. YÖNETİM FONKSİYONLARINA İLİŞKİN BİLGİLER**

**24. İşletmenizde kaç kişi istihdam ediyorsunuz?**

**25. Kadın girişimci olursunuz, çalışanlarınızla ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?**

- 1() Olumlu etkiliyor
- 2() Olumsuz etkiliyor
- 3() Etkilemediğini düşünüyorum.

**26. Başarılı bir girişimci olabilmek için sahip olunması gereken özellikleri önem derecesine göre sıralayınız.**

(1: hiç önemli değil, 2: kısmen önemli, 3: orta derecede önemli, 4: oldukça önemli, 5: çok önemli)

| Nedenler                             | Ölçek |   |   |   |   |
|--------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                      | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kendine güven                        | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İletişim becerisi                    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Eğitim                               | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Deneyim                              | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sabır ve hoşgörü                     | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Risk üstlenebilme                    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalışkanlık                          | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hırs ve kararlılık                   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dürüstlük                            | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yönetim becerisi                     | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Duygusal zeka                        | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderlik                             | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diğer<br>(Belirtiniz):.....<br>..... | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |

**27. Devletten işiniz ile ilgili beklentiniz var mı?**

1() Evet 2() Hayır

**28. Cevabınız “evet” ise; devletten işiniz ile ilgili beklentilerinizi önem derecesine göre sıralayınız.**

(1: hiç önemli değil, 2: kısmen önemli, 3: orta derecede önemli, 4: oldukça önemli, 5: çok önemli)

| Nedenler                            | Ölçek |   |   |   |   |
|-------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                     | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vergi kolaylıkları getirilmesi      | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bürokratik işlemlerin azaltılması   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kredi olanaklarının iyileştirilmesi | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rekabet koşullarının geliştirilmesi | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Eğitim olanaklarının sağlanması     | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Teknik destek sağlanması            | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diğer<br>(Belirtiniz):.....         | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |

**29. Herhangi bir sivil toplum örgütüne üyeliğiniz var mı?**

1() Evet 2() Hayır

**30. Meslek örgütlerine üye misiniz ve üye iseniz yönetimde yer alıyor musunuz?**

1() Evet 2() Hayır

**31. Cevaplarınız (29. ve 30. sorulara) “evet” ise, bu kuruluş veya kuruluşların sosyal ve iş hayatınıza olumlu katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?**

1() Evet 2() Hayır

**32. Gelecekle ilgili planlarınızı önem derecesine göre sıralayınız.**

(1: hiç önemli değil, 2: kısmen önemli, 3: orta derecede önemli, 4: oldukça önemli, 5: çok önemli)

| Planlar                              | Ölçek |   |   |   |   |
|--------------------------------------|-------|---|---|---|---|
|                                      | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Büyüme                               | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Karlılığı artırma                    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ürün-hizmet çeşitleme                | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kurumsallaşma                        | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sektörde kalıcı olma                 | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kaliteyi iyileştirme                 | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşte mevcut durumu devam ettirme     |       |   |   |   |   |
| Diğer<br>(Belirtiniz):.....<br>..... | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |

**IV. İŞ VE AİLE YAŞAMINA İLİŞKİN BİLGİLER**

**33. Girişimci olmak kadın olarak rollerinizi olumsuz yönde etkiledi mi?**

1() Evet 2() Hayır

**34. Kendinize yeterli zaman ayırabiliyor musunuz?**

1() Evet 2() Hayır

**35. İş ve aile yaşamınızdan kaynaklanan stres yaşıyor musunuz?**

1() Evet 2() Hayır

**36. Karşılaştığınız en önemli güçlük nedir?**

1() Ev işleri

2() Çocuk bakımı

3() İşten kaynaklanan güçlükler

4() Fiziksel ve zihinsel yorgunluk, yıpranma

5() Zaman yönetimi

6() Sosyal baskı

7() Diğer (Belirtiniz): .....

**37. Kadın girişimci olarak eskiye oranla (girişimcilikten önce) kişisel imajınız ve özgüveninizde bir değişiklik olduğunu düşünüyor musunuz?**

1() Evet 2() Hayır

**TEŞEKKÜR EDERİM...**



## ÖZET

Türkiye nüfusunun %50'sini oluşturan kadınlar, işveren ve kendi işinin sahibi olanların sadece %14'ünü temsil etmektedir.

Her ne kadar kadınlar Türkiye nüfusunun yarısını oluştursa da, 2006 rakamlarına göre kadın girişimcileri temsil eden “işveren” ve “kendi işin yapan” kadınlar, Türkiye’de toplam kadın istihdamının sadece %14’ünü oluşturmaktadır.

Bundan başka, Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik süreci kapsamındaki reform çalışmalarının bir parçası olarak kadın erkek eşitliğini pekiştirmek üzere gösterdiği çabalar doğrultusunda böyle bir çalışmanın zamanlaması çok doğrudur.

Günümüzde gelişen teknoloji ve endüstrileşme ile birlikte her geçen gün çalışma hayatına katılan kadın sayısında artış olmaktadır. Türkiye’de halen kadınlarımızın iş sahibi olmalarını engelleyen birçok sorun giderilmeyi beklemektedir. Türkiye’de kadının çalışma yaşamında karşı karşıya bulunduğu sorunların temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı aksaklıklar yatmaktadır. Bu aksaklıkların çözülmesiyle kadınlarımız çalışma hayatına daha çabuk girecektir.

Türkiye’de kadın istihdamının mevcut durumunu ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada, kadının işgücü piyasası içindeki durumu Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) elde edilen veriler doğrultusunda çeşitli açılardan ele alınmıştır. Çalışmada özellikle Türkiye’de kadın istihdamının sektörel olarak nasıl dağıldığı üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda işgücü piyasasındaki kadınların işteki durumları da değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmada kadın istihdamının sektörel analizi ilk olarak ülke genelinde, daha sonra ise bölgelere göre incelenmiştir. Sonuç olarak, Türkiye’de yıllar itibariyle artış gösteren kadın istihdamının 2002 yılından itibaren düşme eğilimi içerisine girdiği tespit edilmiştir. Sektörel açıdan ise kadın çalışanların hala yoğunlukla tarım sektöründe istihdam edilmelerine rağmen bu oranın son yıllarda düştüğü, hizmetler sektöründe ise önemli artışların meydana geldiği saptanmıştır. Bu gelişmeler paralelinde kadınların işteki durumlarının da değiştiği görülmüştür. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olmaktan çıkmış ücretli ve yevmiyeli olarak çalışma durumuna geçmiştir. Bölgesel düzeyde incelendiğinde ise bu durumun bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, Girişim, İstihdam, İş Gücü.

## ABSTRACT

Women, who constitute 50% of Turkey's population, represent only 14% of employers & the self-employed.

Whilst women constitute half of the Turkish population, figures from 2006 indicate they only make up 14% of the total of "employers" and "self employed" in Turkey.

Regarding Turkey's efforts to reduce the gap between men and women in the business world as part of its reform process towards the European Union membership, the timing is accurate for a women entrepreneurship study.

Today, there is an increasing number of women entering business life with the development of technology and industry. In Turkey, lots of problems are waiting to be solved, which are preventing women to have a job. The basis of problems, which women face during their business life are due to some economic, deficiencies in economic, social and cultural structure of the society.

In this article, we look at labour market conditions at women from various perspectives in Turkey, in a sense, to articulate the current figure drawn from Turkish Statistical Institute (TURKSTAT). In particular we focused on sectoral distribution at women employees. At the same time, the statuses in which women take part were explored. The analysis at sectoral employment is the case, firstly in national, secondly regional bases. As a result, the observation based on the fact that women labour force has shown tendency to decline since 2002, on annual bases. On sectoral basis, however, a high proportion at women have employed in agricultural sector, albeit declined and in contrast, increased considerably in service sectors in recent years. Parallel to these developments, statuses of women at work place varied accordingly. Through the exercise at reason women have abandoned traditional roles as unpaid family workers and demonstrated capacity at engaging into paid employment. This study also confirms that the outcome at research varied in line with uneven development at Turkish regions.

**Key Words :** Women, Enterprise, Employment, Labor.