

**I.ULUSLARARASI KATILIMLI
KADIN GİRİŞİMCİLİK
ÇALIŞTAYI**

16-17 MAYIS 2013

Çorum - 2013

**I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı
16-17 Mayıs 2013**

Danışma Kurulu

Muzaffer KÜLCÜ

Çorum Belediye Başkanı

Zeki GÜL

Çorum Belediye Başkan Yardımcısı

Bülent GÜVEN

Dodurga Kaymakamı

Mustafa ERCAN

Çorum Belediyesi Kültür ve

Sosyal İşler Müdürü

Yrd. Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN

Kafkas Üniversitesi

Sekretarya

İrfan YİĞİT

Hayrettin YILDIRIM

Nurettin TATAR

Faysal Kadir GÜLER

Tasarım / Dizgi

Baskı

Basım Tarihi

**Çalıştay tebliğlerinin ilmi sorumluluğu yazarlarına
aittir.**

**Her hakkı saklıdır. Yayıncının izni olmadan hiçbir
yolla çoğaltılamaz.**

**Çorum Belediyesi Kültür Yayıdır. PARA İLE
SATILAMAZ**

İÇİNDEKİLER

TAKDİM

ÖNSÖZ

Evvvela yerel ölçekte ulusal, dahası küresel bir iddiayla ortaya çıkan “I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı” hikâyesini sizlerle paylaşmak arzusundayız. Lakin hem kendi kaymakamlık yaptığım ilçede hem de Dodurga gibi küçük ilçelerde dikkati çeken en büyük sıkıntıların başında bireylerin kişisel hak ve özgürlükler bağlamında bilinçlendirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik ilgili mercilerin olmayışı yahut pasif kalışı gelmektedir. İşte bu sıkıntıya paralel olarak göreve başladığımız ilk yıllarda ilçedeki kadınlarımız sıklıkla “iş sahibi” olma arzularını dile getirmek üzere kapımızı çalıyorlardı. Takdir edersiniz ki içinden geçmekte olduğumuz toplumsal değişim ve dönüşüm sürecine de bağlı olarak kırsal şartlara mahkûm kalmış kadınların dışarıdaki dünyaya erişme çabalarının bir tezahürü olan bu durum bir idareci olarak mevcut şartların ötesine geçmeye kapı araladı. Gerek hükümetimizin, gerek Avrupa Birliği’nin ve gerekse bazı devlet organlarının hali hazırda kadınlara yönelik teşvik, destek, hibe ve kredi imkânları vardı lakin kadınlarımız bunlardan bihaberdi. Düşündük, tartıştık ve sorduk “kadının girişimciliğini desteklemeye yönelik ne yapabiliirdik?” Bu beyin fırtınasından Bireysel İstihdam Destek Ofisleri, kısa adıyla BİDO projesi doğdu. Sosyal katılımları düşük, eğitim düzeyleri yetersiz, imkânları kısıtlı kadınlarımızın içindeki müteşebbis ruhu uyandırmak, onlara danışmanlık hizmeti vererek girişimciliği teşvik etmek ve dolayısıyla istihdama katkıda bulunmak amacıyla BİDO’yu kurduk. Bu ofislerde personellerimiz aracılığıyla kadınlarımızı mikro-krediden KOSGEB girişimcilik programlarına değin bilgilendirdik ve yönlendirdik. Hem Dodurga hem de Oğuzlar ilçe merkezlerinde açtığımız bu ofisler aracılığıyla zaten hali hazırda 14.000’ini bulan bu iki ilçe nüfusu içinde 3100 kadına ulaştık. 26 ayrı eğitim programı düzenledik, 160 kadınıımızı eğiterek çeşitli alanlarda mesleki beceriler kazandırdık, 69 kadınıımızı işe yerleştirdik ve 26 kadınıımıza KOSGEB Girişimcilik Kursu verdik. Halen bu 26 kadınıımızın kendi işyerlerini kurmalarına yönelik desteklerimiz devam etmektedir.

Dahası diğer yandan köyde kendi bağından bahçesinden topladığı ürünlerden salça, marmelat gibi çeşitli yiyecekler

üreten kadınıımızı desteklemek için dodurga.com.tr adında sanal bir pazar kuruldu. Çorum İli Dodurga Kaymakamlığı ile Çorum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ortaklığında proje koordinatörlüğümde kadınlarla ilgili proje ve çalışmalarda ulusal ve uluslararası hibe programları için veri tabanı niteliğinde Çorum merkez ve ilçelerinde toplamda 7144 kadın ile yapılan “Çorum İli ve Kırsalındaki Kadınların Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Yapıları” çalışma tamamlanmış kitaplar basılarak dağıtılmıştır.

İşte tüm bu çalışmalar çıkan “I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı” fikri oluşum sürecinin tohumları oldu. Daha önce de ifade edildiği gibi “amatör” bir ruhla yola çıkıldı. Fakat bu kadar profesyonel bir platformu tesis etme yolunda elbette ki çok değerli destekler alındı. 6 aylık hummalı çalışmamızın, saatler süren telefon konuşmalarımızın, gecenin ilerleyen saatlerine dek süren mesailerimizin işinin ehli akademisyen ve kadın girişimcileri burada bir araya getirmek tabî ki kolay olmadı. Her gece acaba bir aksilik olur mu, verilen sözden dönülür mü kaygısıyla başını yastığa koymanın ne kadar rahatsız edici bir durum olduğu tartışmasız ortadadır. Binlerce km ötelere Çorum’a davetimizi kırmaksızın kabul edip zarafet ve tevazu örneği sergileyen katılımcılarımızın yanı sıra yurdun dört bir yanından telefon açarak coşkuyla “Davet almadık ama duyum aldık, gelebilir miyiz?” diyen katılımcılarımız ayrı bir moral kaynağı oldular. Diğer yandan bu organizasyonu yaparken kadın girişimciliğin engellerinden biri olan koordinasyon ve iletişim ağındaki sıkıntıyı bizatihi tecrübe etmiş olduk.

“I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı” konu olan kadın girişimcilik hususunda sizlerin de bildiği üzere ülkemiz çok hızlı yükselen bir ivmeye sahip olmakla beraber uluslararası düzeyin çok gerisinde. Cumhuriyetimizin 100. Yılı olması münasebetiyle 2023 yılına yönelik hedeflerimiz arasında ülkemizi Dünya’nın en büyük 10 ekonomisi arasına taşımak varken atıl kalmış önemli güç kadınlarımızın gücünü gereğince değerlendirmek gerekmektedir. Her ne kadar sanki “doğal” bir eylemiş gibi algılansa da hangi sosyal sınıftan veya statüden olursa olsun her kadın kendi hanesinin -terminolojik ifadeyle “işletmesinin” - idarecisi yahut “patronu”dur. Görmezden

gelenen bu “iş gücü”, esasında yarınların tesisinde ciddi bir potansiyeldir. Dini ve kültürel motiflerimizde kadının müteşebbis ruhunun yüzlerce örneğini vermiş bir millet olarak günümüzdeki çeşitli engelleri yıkmanın, tüm önyargıları kırarak tarihin seyrini etkileme kudret ve azametine sahip kadınlarımızın rolünü ekonomik arenaya taşımamız gerekmektedir. Osmanlı’da aş ocakları, hastaneler ve akıl hastalıklarının tedavisi amaçlı kurulan işletmelerde, dahası hapishanelerin ıslahı yönündeki çalışmalarda girişimcilikleriyle tarihte iz bırakan kadınlarımız bugüne ışık tutabilmelidir. Kurtuluş Savaşı’nda düşmana aman vermeyen Nene Hatunların, Kara Fatmaların ruhunu ekonomik vizyonumuza yansıtmanın ve bu ruhu sadece yetişkin kadınlara değil dahası ana sınıflarına değin yaymanın gerekliliği bir mecburiyet olarak karşımızda durmaktadır. Nitekim devletin ya da bazı kurumların hibe ve desteğinin kadının girişimciliğini teşvik etmede yetersiz kalmasının ardında bu tip psiko-sosyal nedenler yatmakta olduğu aşikardır.

“I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı” fikri oluşum sürecinden tüm çalıştayı düzenlemesinde tutun 6 aydır gecesini gündüzüne katan şahsım ile beraber çalıştay genel koordinatörlerinden Yard. Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN’a teşekkür bir borç biliriz. Çalıştay öncesi ve çalıştay sürecinde her türlü fedakarlığı yaparak çalışmalarımıza aktif destek veren Yard. Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN’ın kıymetli eşleri Ceyda Hanım’a şükranlarımızı sunarız. Diğer yandan iletişim ve koordinasyon sürecindeki zahmet ve sıkıntılara göğüs gerip, mevcut iş yükünün sebep olduğu sinir harbinde sabır ve dirayet göstererek takım çalışmasının başarılı bir örneğini sergileyen Dodurga Kaymakamlığı ve Çorum Belediyesi personeline teşekkür ediyoruz. Kadın girişimcilik çalıştayı fikrinin doğmasına BİDO Projesi’nin vesile olduğunu belirtmiştik. İşte söz konusu bu projenin yazarı, değerli eğitimci ve kıymetli dostum Oğuzhan Zobu’ya kalbi şükranlarımızı burada dile getirmeyi bir vefa borcu olarak telakki etmekteyiz. Diğer yandan çalıştay hazırlık aşamalarının tüm süreçlerinde bana maddi ve manevi destek veren, varlığıyla güç ve şevk kaynağım olan sevgili eşim Kübra Hanım’a ve huzurlarınızda teşekkürü bir borç biliriz.

“I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı” na katılan ve katkıda bulunan büyük veya orta ölçekli işletme sahibi tüm kadın girişimcilerimize teşekkür ediyoruz. Bu çalıştayın en başından sonuna kadar yürütülmesinde tüm hüsnüniyetiyle büyük çaba harcayan hocamız Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Baş moderatör Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU’na şükranlarımızı sunarız. Yine moderatörlük yapan Gazi Üniversitesinden Prof. Dr. Dursun BİNGÖL; Arel Üniversitesinden Prof. Dr. Ali AKDEMİR; Sakarya Üniversitesinden Prof. Dr. Rana Özen KUTANİS; Hitit Üniversitesinden Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR; Celal Bayar Üniversitesinden Prof. Dr. Meltem ONAY ve Orta Doğu Teknik Üniversitesinden Prof. Dr. Yıldız ECEVİT’e ve çalıştayda panelleri yöneten Prof. Dr. Deniz BÖRÜ ve Doç. Dr. Ayşen WOLFF’e teşekkürü bir borç biliriz. Entelektüel donanımlarından istifade etmemiz üzere buraya teşrif eden, alanında saygın, işinin ehli diğer tüm akademisyenlerimize katılımları dolayısıyla şükranlarımızı sunuyoruz.

Ve... şu bilinmelidir ki tarihe ismi altın harflerle kazınmış devletleri “yüce” yapan, kudretlerini ve etkilerini sınırların hatta zamanın ötesine yayarak “unutulmaz” kılan o devletlerin sanata ve bilime verdikleri kıymettir. Yine o devlet adamlarının ihtişamına hem “asalet” hem “tevazu” veren de yine bu kıymetin ardındaki hikmettir. İşte bu veche binaen “I.Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı”nı düzenleyen her türlü desteği sağlayarak çalıştay katılımcılarını en yüksek standartlarda misafir edilmesini sağlayan; hiçbir masraftan kaçınmayarak böylesi etkin ve seçkin bir topluluktan müteşekkil bir akademik çalışmaya verdiği destekle feraset ve basiret sahibi devlet adamlığının ve sosyal sorumluluğun en güzel örneğini veren Çorum Belediye Başkanı Sayın Muzaffer Külcü’ye teşekkürü bir borç bilir, ev sahipliği için kalbi şükranlarımızı sunarız.

Bülent GÜVEN
Dodurga Kaymakamı

GİRİŞ

Kadın girişimciliği konusunun önemi günümüzde her geçen gün artmakta ve önemi arttıkça akademik camiada ele alınan bir konu olmaktadır. Bu önemine rağmen günümüzde kadın girişimciliği hala istenilen düzeye gelmemiştir. TÜİK verileri dikkate alındığında Güçlü bir Türkiye'nin var olması için kadın girişimcilik oranının yükseltilmesi gerektiği ve önem vermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Konunun bu önemine binaen bu konuda daha önce çalışmalarda bulunmuş akademik personelin ve iş kadınlarının bir araya getirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 16-17 Mayıs tarihinde Çorum'da yurt içindeki akademisyenlerin yanı sıra yurt dışından katılan akademisyenlerin ve girişimci kadınların katılımıyla I. Uluslar arası katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı yapılmıştır.

İki panelin yapıldığı ve ardından farklı 6 konunun moderatörler eşliğinde masaya yatırıldığı çalıştayda kadın girişimciliğinin farklı boyutları ortaya konmuştur. Panellerde kadın girişimciliğinin ne olduğu ve nasıl anlaşılması gerektiği hususunda fikirler ortaya konmuştur.

I. Uluslar arası katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayında kadın girişimciliğinin Kadın girişimciliğinin mikro seviyedeki sorunları, Kadın girişimciliğinin makro seviyedeki sorunları, Kadın girişimciliğinin yeterince gelişmemesinin ve öne çıkan çözüm önerileri ortaya konmuştur. Girişimci kadınlara aile desteğinin yetersiz olması ve girişimcilik fikirlerinin yatırıma ve üretime dönüştürülmesinde yaşanan kurumsal, bürokratik ve mali sorunlar kadın girişimciliğinin yeterince gelişmemesinin nedenleri arasında ortaya çıkmıştır.

Kadın girişimciliği ile ilgili etkin bir politikanın olmaması ve kadın girişimciliği ile ilgili örgütlenme ve ağ oluşturma yetersizliği gibi nedenler kadın girişimciliğinin makro seviyedeki sorunları arasında belirlenmiştir.

Kadın girişimcilerin ulusallaşma ve uluslararasılaşmada yetersiz kalmaları ve Kadın girişimcilerin çalışma saatlerinin sosyal yaşam akışları ile çakışması Kadın girişimciliğinin mikro seviyedeki sorunları arasında ifade edilmiştir.

Bölgesel farklılıklar ve ihtiyaçlar dikkate alınarak kadın girişimciliği ile ilgili yeni politikaların üretilmesi ve Küçük girişim deneyimleri ciddiyetle ele alınmalı, önemsenmeli ve yaşatılmalıdır düşünceleri I. Uluslar arası katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayında öne çıkan çözüm önerilerinden bazılarıdır.

Ayrıca akademisyenler tarafından konuyla ilgili olarak kadın girişimcilik ve kadın girişimcilerin desteklenmesi; gelişmekte olan ülke olarak Türkiye’de kadın girişimcilik; kadın girişimciliğinin desteklenmesi: Erzurum örneği; Türkiye’de kadın girişimciliği ve önündeki engeller; kadın girişimcilerin aldıkları eğitimlerin başarılarına yansması; sosyal girişimcilik: başarılı sosyal girişimci kadın öyküsü; kadınlarda iş yaşam dengesi; ekonomik kalkınma ve girişimcilik bağlamında kadın girişimciliğın önemi; sosyal girişimcilik ekosistemi ve kadın girişimciler; kadın girişimciliğın desteklenmesinde mikro kredinin önemi gibi konular ele alınmıştır.

KADIN GİRİŞİMCİLİK VE KADIN GİRİŞİMCİLERİN DESTEKLENMESİ

Doç. Dr. Ali Osman ENGİN
Kafkas Üniversitesi Öğretim Üyesi
aosmanengin@gmail.com

ÖZET

“Kadın girişimcilik ve kadın girişimcilerin desteklenmesi” konulu çalışmaya başlamadan önce; gerek verilmiş statü olarak cinsiyet farklılıklarına ve gerekse sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerde kadın ile ilgili temel detaylara bakmak gerekmektedir. Ancak o zaman kadın olma statüsünün gerekçeleri olan toplumsal talep ve beklentiler ışığında “Kadın Girişimcilik ve Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi” konusunu ana hatlarıyla gerekçelendirebiliriz. Bu konulara açıklık getirirken, sahip olunan ve doğumla gelen kalıtsal miras değerlerle çevreye uyum sürecindeki yetenek ve başarı pozisyonlarıyla beraber, kadını erkekle kıyaslayarak hedeflenen verilere ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma tarama modeli bir çalışma olup, konuyla ilgili bilgi, belge ve uygulamalar üzerinde durulmuş ve bu çerçevede konuya yorumlar getirilmiştir. Çalışmanın muhtelif bölümleriyle beraber son bölümünde ulaşılan bilgi ve uygulamalar çerçevesinde yapılabileceklerle ilişkili olarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi.*

WOMAN ENTERPRENEURSHIP AND SUPPORTING WOMAN ENTERPRENEURS

ABSTRACT

It is necessary to study on the main details related to woman either in social, cultural and economical activities or being focused on the sexual differences before beginning the study of “Woman Eterpreneurship and Supporting the Women Entrepreneurs”. If we do that we can succeed to find out the results of “Woman Eterpreneurship and Supporting the Women Entrepreneurs” in details in front of the projector of social expectations and wishes with the perpective of having a status of being a woman. It was planned to reach the aimed objectives by comparing the male with female ones with succeeding and capability positions in adapting procedure to environment with the help of values derived from birth. The study is a kind of descriptive and screening one and the related documants, researches and information were planned to reach and then it was planned to give some suggestions related to the subject.

Key Words: *Enterpreneurship, Woman Enterpreneurship, Supporting the Women Enterpreneurship.*

GİRİŞ

Küreselleşmeye bağlı olarak işletmeciler ve girişimciler daha acımasız bir rekabet ortamında çalışarak muhtemel sorunlarla yüzleşmeye başlamışlardır. Bu yeni durumun muhtemel nedenlerinden birisi, dış rekabete karşı devletçe korunan ekonomi ve işletmecilik anlayışı yerini sürekli kendisini kendi faaliyet alanı çerçevesinde yenileyen ve rekabet edebilir

hale gelen üretim ve yönetim anlayışının hakim olmasıdır¹. Ekonomik ve iktisadi faaliyetlerde bu anlayışı hakim kılmamanın yolu girişimcilik faaliyetlerinde daha etkili olmak ve yeni çalışma alanları oluşturarak farklılıkları daha fark edilebilir yapmaktan geçmektedir. Özellikle dünyadaki gelir dağılımındaki adaletsizlik, ekonomik gelişmişlik açısından bölgesel farklar, giderek artan işsizlik ve yoksullaşma, yeterince büyüememe ve etkin bir rekabet ortamının oluşturulamaması girişimcilik faktörüne günümüz dünyasında hayati bir önem kazandırmıştır². Bütün bu sebeplerden dolayı, girişimcilik ile üretim ve dağıtım faaliyetleri gerçekleştirilerek, bölge ve ülke kalkınmasında ekonomik bir temel yaratılmalıdır³. Bunun yanında girişimciliğin, bilim ve piyasa arasındaki boşluğu kapatmanın, yeni iş yaratmanın ve piyasaya yeni mal ve hizmet sunmanın en etkili yolu olduğu söylenebilir⁴.

Günümüzde üretim ve tüketim faaliyetlerinde vurgulanan yenileştirme ve yeni piyasa modellerinin işler hale getirilmelerinin yeni üretim ve yönetim anlayışlarını gerektirdiği anlaşılmaktadır. Kısacası alternatif ve sürdürülebilir yeni modele ve teknolojilerin hızla devreye sokulması gerekmektedir. Bu yeni uygulama ve yönetim modellerinden birisi de kadın girişimcilik ve kadın girişimcilerin desteklenmesi konu başlığıdır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler girişimcilik faaliyetlerinin özendirilmesine ve desteklenmesine özel bir önem verilmektedirler.

¹ KAPU, Hüsnü (2004), “Anadolu Girişimcilerinin Girişimcilik Değerleri,” *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Bursa).

² MÜFTÜOĞLU Tamer (1998), *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ’ler*, (Ankara: Turhan Kitabevi)

³ ÇAKICI, Ayşehan (2003), “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).

⁴ PALENO, D./ KLEINER B.H. (2000), “An Entrepreneurial Decision Proces Model Describing Opportunity Recognition,” *European, Journal of Innovation Management*, 9/1: 61-78.

Avrupa Birliği'nde küçük işletmelerin geliştirilmesi, rekabet gúcünün arttırılması, uluslararasılaştırılması ve girişimcililiğin yaygınlaştırılması amacıyla birçok destekleme programları geliřtirilmiřtir⁵. Aynı şekilde T¼rkiye'de de son yıllarda girişimcilik k¼lt¼r¼n¼n gerek bireysel bazda gerekse kurumsal ölçekte geliştiği, yaygınlaştığı ve teşvik edildiği bilinmektedir. Son teknolojik gelişmeler ve ekonomik beklentiler sayesinde girişimciliğin daha da g¼c kazandığı söylenebilir. Bu çerçevede kadın girişimcilerin desteklenmesi ile ilgili çalışmalar yapan kamu ve özel sektöre ait önemli kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Ancak yapılanların yeterli olduğunu söylemek m¼mk¼n değildir. Bu s¼rete daha fazla kadına ulaşılarak eğitimden geçirilmeli ve her kadının yetenek ve yaşantıları çerçevesinde eğitilerek çalışma hayatına kazandırılmaları sağlanmalıdır. Bu t¼r eğitici ve üretici faaliyetlerde yer alma hedefini gerçekleştirici çalışmalar mutlaka tabana yayılmalıdır. Bunun sonucunda bu g¼n toplumsal olarak karşı karşıya kalınan sorunların ođusu ortaya çıkmadan z¼lm¼ř olacaktır. En azından çocukların kendi ayakları üzerinde durabilmelerine fırsat verecek bir imk¼n yaratılmış olacaktır. G¼n¼m¼z¼n toplumsal yapısının temel problemlerinden birisinin aile odaklı çocukların geleceklere ile ilgili kaygıdır. Halbuki anne ve kadınlarımız odaklı üretim ve yönetim etkinlikleri içerisinde çocuklarda benzer kabiliyet ve yetenekleri kolaylıkla kazanabilmektedirler. T¼m bu ve benzeri nedenlerden dolayı kadın girişimciler oğalmalı ve mutlaka desteklenerek çalışma hayatına kazandırılmalıdır. Kadınlarımızın sadece her hangi bir kurum çalışanı olarak değil, aynı zamanda kurum ve kuruluşlar d¼zeyinde yönetici rol¼n¼ de daha fazla oranda üstlenmeleri gereği oldukça açıktır.

Özellikle 1980'lerden itibaren hızla değişerek gelişen bir ivme gösteren girişimcilik anlayışı, erkekler kadar kadınlarında ilgi alanı içerisine girmiştir. ¼nk¼ ailede g¼nl¼k yaşam ve geçim zorlukları ailenin diğer fertleriyle beraber kadının da kendisini ifade edebileceği bir çalışma ve üretim faaliyetinin olması oldukça önemli olmaktadır. Aksi halde kadın kendisini

⁵ ÇAKICI, a.g.e., 2003.

sadece bir ara malzeme ve katkı maddesi gibi algılanmaktadır. Kadının doğumla getirdiği potansiyel değerlerinin ortaya konularak kendisinden beklenen gerçek rolünü icra etmesi onun sadece bir merkez etrafında dönen uydu olmaktan öte bizatihi merkez olmak durumundadır. Bilindiği gibi bizim ülkemizde de kız ve dolayısıyla kadın merkezli bir aile modeli ortaya çıkmaktadır. Yaşlanan anne ve babalara bakım hizmetlerinde kadınlarımızın daha istekli ve beklentisiz oldukları görülmektedir. Kadınlarımız eğer sosyal yaşamın hemen hemen her kademesinde var iseler, bu durumun çalışma hayatına da yansımaları gereği açıktır. Kadınlarımızın kendilerine verilen veya kazandıkları yeni statülerinin toplumsal beklentileri olan rollerini de ideal roller olarak yerine getirebilmeleri için mutlaka ekonomik olarak elde edecekleri standart veya çalışmalarına bağlı olarak yekun oluşturacak bir gelirlerinin olması çok faydalı olacaktır. Kadının değer üretmesi ve bu değeri adil olarak paylaşarak oluşturulan ekonomik kaynağı muhataplarına ulaştırması, onun yaratılış ve hizmet anlayışına uygun düşmektedir. Kadın üretkenliği, doğurganlığı ve verimliliği yansıtmaktadır. Bu tür yeterlikler kadının iş hayatında da kendisini göstermekte ve hep daha iyisini ve sürdürülebilir olanları yapmasına fırsat vermektedir.

Son yıllarda dünyada çalışanların demografik yapısında görülen birçok değişiklik kadınları da etkileyerek onları iş yaşamının vazgeçilmez aktörleri haline getirmiştir. Sanayi Devrimi'ne kadar kadınların görevleri çok belirgin bir şekilde ev veya el işi olarak belirlenmişken, sonraki dönemlerde kadınların toplumdaki yerinde anlamlı değişimler olmuştur⁶. İşgücüne katılan kadınlar çoğalmış, çalışan karı-koca sayısında yükselme meydana gelmiş ve ailenin geçimini tek başına sağlayan anneler daha sık görülmeye başlanmıştır.

⁶ NAYIR D. Zamantılı (2008), "İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri," *Ege Akademik Bakış*, 8 /2: 631-650.

GİRİŞMCİLİK VE TOPLUMSAL YAŞAM BOYUTUYLA KADIN VE ERKEK

Kadın ve erkek birbirlerinin tamamlayıcı olarak birbirine denk, ancak yapısal, biyolojik, duygusal ve düşünsel anlamda birbirinden farklı özelliklere sahiptirler. İnsan türünün sosyolojik ve biyolojik olarak birbirine ihtiyacı olan iki cinsi arasında geçmişten günümüze dek, insan toplumlarının bir türlü karar veremediği önemli bir konu olan iki cinsin toplumsal düzen ve yaşamda eşit olması veya olmaması tartışması hep süregelmiştir. Günümüzde bile kadın kimliğinin nereye oturtulması konusunda önemli tartışmalar boyut değiştirerek devam etmektedir⁷.

Kadın ve erkeğin “eşit olması” kavram ve düşüncesi insanlık tarihi boyunca hep konuşulup tartışılmış ve farklı farklı görüşler savunulmuştur. Ancak tartışmalar devam etse de sonuçta erkek egemen bir toplum yapısı işlevselliğini sürdürmektedir. İlk çağlarda, kendine benzer bir canlıyı doğuran kadının “*Tanrı*’sal “bir yeteneğe sahip olduğu düşüncesi kabul görmüştür⁸. Kadın ana olma özelliğini doğurganlık özelliği ile kazanmaktadır. Kadının üretkenliği ve verimliliği, son dönemlerde yapılan çoğu araştırmada ortaya çıktığı gibi, ekonomik ve sosyal faaliyetlerde de yavaş yavaş kendini göstermektedir. Eğer bu özellik kendisine verilmiş bir statü ise, bu statünün rolleri çalışma ve iş hayatında da kendisini göstermek zorundadır. Aksi halde kadının iç ve dış dünyasındaki mükemmel yasalara bağlı olan denge bozulur ve sosyal ve kültürel olarak telâfisi mümkün olmayan sorunlar ortaya çıkabilir. Ancak ilerleyen zamanlarda, farklı toplumsal yapılarda kadının insan olup olmadığı bile tartışılmış ve kadının cinsel

⁷ ULUDAĞ, S “Gelişimsel Süreçte Kadın Olmak Ana Olmak”, [www.seyfetinuludag.com.tr /uploads / kadin-olmak-ana-olmak.pdf](http://www.seyfetinuludag.com.tr/uploads/kadin-olmak-ana-olmak.pdf), 29.03.2013.

⁸ Tunç Çağı’nın Gizemli kadınları, Kültür ve Turizm bakanlığı, Yapı Kredi Yayınları – 2254 ISBN 975-08-1009-0 , İstanbul 200, Akt: Uludağ, S.)

kimliği üzerine daha yoğun vurgular yapılmaya çalışılmıştır⁹. Bu yüzden kadına asıl değeri kazandıran diğer eşsiz ve benzersiz özellikleri, onun ekonomik faaliyetlerde bir ara unsur gibi kullanılmasını gündeme getirmiştir. Maksat; alıcıyı cinsel dürtülerle etkilemek ve satılan eşyayı da yine cinsel dürtüleri harekete geçiren bir boyut kazandırarak algılara yerleştirmek olarak ifade edilebilir. Bütün bu ve benzeri tutum ve davranışlar kadını eşsiz kılıp yücelten; toprak gibi verimliliği ve üretkenliği, 9 ay boyunca çocuğunu kendi bedeninde her şeyini paylaşarak seve seve canını feda edebilecek bir fedakârlık anlayışını, anlatılan bir kıssadan hissede olduğu gibi, kalbini söküp çıkaran evlâdına zarar gelmemesini düşünen ve onu koruma güdüsüyle ortaya çıkan şefkat ve merhamet timsalliğini gölgelemektedir¹⁰.

Tüm sosyal ve ekonomik faaliyetlerde genel olarak kadının bir reklam aracı olarak kullanılması, ona olan bakışı da değiştirmeye başlamıştır. Çünkü doğal olarak erkekler açısından kadın artık sadece bir cinsel öğe olarak algılanmaktadır. İşte kadınlarımızın bu durumdan kurtarılması, onların gerektiğinde kendi ayakları üzerinde durabilecek güç, bilgi, cesaret, dirayet, ahlâk ve donanımına erişerek bağımsız müteşebbis olma ruhunu kazanmalarına bağlıdır. Şüphesiz bu bir eğitim meselesidir. Kadınları cahil ve etkisiz bırakılan toplumlar geleceğe güvenle bakamazlar. Geçmiş dönemlerde genç kızlarımızın ve kadınlarımızın sırf kılık kıyafetlerinden dolayı eğitim sisteminin dışına itilmelerinin arka plânında bu düşünce bulunmaktadır. Bu insanlık dışı uygulamaları yapan merkezler, geleceğin sağlıklı toplumsal yapılarının ancak eğitilmiş, kendilerine güvenen ve çocuklarına da o öz güveni aşıl原因, plânlayan, uygulayan ve üreten annelerin oluşturduğu aile yapılarıyla mümkün olabileceğini çok iyi biliyorlar.

Türk tarihi sürecinde kadın hep ailenin birincil kurucu bireyi, özü ve **anası** olmuştur. Kadın ve erkek için sözel ifade ayırımının olmadığı, diğer dillerin aksine güzel dilimiz “Türkçe” de açıkça görülmektedir. Bir milletin dili kendi öz benliğinin ve

⁹ TÜRKENT M.: Kadın Ruhu ve kadında cinsi hayat. Nurgök matbaası İstanbul 1955, Akt: Uludağ S.).

¹⁰ <http://mevlanasozleri.com>.

buna bağı tutum ve davranışlarının ifadesi olduğuna göre “**Türkçemiz**” de dişi ve erkek kelimelerin olmaması Türklerde kadın erkek eşitliğinin yaradılış’tan bu yana kabul edilmiş doğal olarak bir gerçek olduğunun en iyi göstergesidir. Meselâ Batı Dillerinin birçoğunda erkek için farklı ve dişi için de farklı özneler kullanılmaktadır. Örneğin; “He” erkekler için, “She” ise bayanlar için üçüncü tekil şahıs zamiri olarak kullanılan öznelerdir. Kadın kendisine verilen ve doğum sonrası edindiği öğrenmeler sayesinde kazandığı statülerine dayalı olarak icra ettiği rollerini gerçekleştirirken, hem kendisini disipline ederek düzene koymakta ve hem de aynı düzen ve intizamla erkekleri de düzene koymaktadır. Her iki cinste birbirinin aynasıdır. Aynadaki görüntü nasıl ki kendimize aitse, karşımızdaki kadında bizim on yüklediklerimiz ölçüsünde algıladığımız kadardır.

Türk toplumlarında, özellikle İslamiyet öncesi kadının insani özellik ve hususiyetleri öne çıkarılarak kadına cinsiyet kimliği üzerinden bakış genel olarak geri plana itilmiştir¹¹. Yapılan devletler arası toplantılarda Hakan ve Hatun hep birlikte bulunurlardı. Tarih sürecinde, yaşama kültürümüze yerleşmiş olan bu toplumsal kadın erken eşitliği, aynı zamanda geleneksel değerlerimizle desteklenip beslendiği gibi, dini inanç sistemimizde de aynı destekleyici ve değer verici yaklaşımlar hakimdir. Peygamber Efendimizin ilk eşleri bilindiği gibi bir iş kadınıdır. Cumhuriyetin kuruluş felsefesinde de aynı şekilde kadın tüm toplumsal faaliyetlerde yerini alması gereken temel unsur olduğu belirtilmiştir. Bu durum aynı şekilde yasalarla da güvence altına alınmıştır¹².

Kadın ve erkek eşitliğinde, Türk Milleti olarak, hem tarihsel tutum ve davranışımız ve hem de **Çağdaş Cumhuriyet’imizin** sağlamış olduğu nokta göz önüne alındığında, böyle bir milletin mensubu olarak gurur duymamız gerekmektedir. Duyduğumuz bu gururu geri alırcasına, son yıllarda erkek egemen bir topluma dönüşün başladığı ve kadına

¹¹ Türkent M: Kadın Ruhu ve kadında cinsi hayat. Nurgök matbaası İstanbul 1955.

¹² <http://www.turkforum.net/forum.php>, Eski Türklerde Kadın.

yönelik baskıların arttığını da üzümlere ibretle izlemekteyiz!.. Kadınlar daha iyi duyar, koku ve tad alır, karanlıkta daha iyi görür, dokunma duyuları çok gelişmiştir ve duyumladığı şeyler onun için daha büyük anlam ve önem taşır. Sözel yetenekte, bellekte, duygularını gizlemekte, şefkat, sabır ve düzenlilikte erkeklerden daha iyidirler. Dünyanın her yerinde genel olarak kadın ömrü erkek ömründen uzundur. Savaşlarda ve çatışmalarda en çok kadınlar ve çocuklar zarar görmektedirler. Bunlar bir çırpıda söylenebilecek toplumsal yapıyı önemli derecede etkileyen farklılıklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam süresince ortaya çıkan üreme sistemi ile ilgili hastalıklarının kadına olan yükü daima erkeklerden fazladır¹³.

Bu paragrafta ekonomik faaliyetlerde daha başarılı olmanın adeta kodları verilmektedir. İfade edildiği gibi, kadının daha iyi duyması, koku ve tad alması, karanlıkta daha iyi görmesi, dokunma duyusunun daha gelişmiş olması ve duyulmadıkları şeyleri daha fazla önemsedikleri gibi yetenekler çağımızın ekonomik faaliyetlerinde de üzerinde durulan duyuşsal alan değerleridir. Kadınlarımız sahip oldukları bu kuşatıcı yeteneklerinin aynısını iş sahasında da göstermektedirler. Bu tutum ve davranışlar esasında kadınlarımızın kesintisiz devam eden işlevselliklerinin yoğunlaştığı aile ortamında görülmesi, işte o insani yetenekleriyle alâkalıdır. Aile ortamında ortaya çıkan bu işlevsellik şüphesiz kadının ailesini ihmal etmeden çevreye yönelmesiyle birlikte kendisini göstermektedir. Burada toplumsal olarak ekonomik, soysal, kültürel ve siyasi alanlarda gelişmenin gerekçelerini görmekteyiz. Öyleyse kadınlarımızın bu ve benzeri faaliyetlerde doğrudan veya dolaylı olarak desteklenmelerinin ihmal edilemeyecek kadar anlamlı olduğu unutulmamalıdır. Kadınlarımızın ana olma özelliğinin vermiş olduğu koruyuculuk, çocukları arasında başlattığı hakça paylaşım, çocuk merkezli insan hakları ve demokrasi bilinci, bir yaşam felsefesi haline geldikten sonra, bir ölçüde kazanılmış öğrenme ürünleri olarak soysal hayatın tümünü kuşatmaktadır.

¹³ Akın A, Demirel S: Toplumsal Cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. C Ü Tıp fak dergisi 25 (4) 2003

Bu kuşatıcı bilinç ve bakış açısının ticari faaliyetlerde en temel değişkenlerdir. Günümüzün asıl sermayesinin para olamayacağı ve bunun yerine adaletin mülke temel olduğu doğru para kazanılmasında asıl sermayenin, insanlar arasındaki güvene dayalı ortaya çıkan dayanışma ruhudur. İşte bu ruhun inkişaf ettiği en müsait alan kadındır. Kadınlarımızın aktif olarak ticari ve ekonomik faaliyetlerde daha aktif hale getirilmeleri ve hem ülke ekonomisine ve hem de aile ekonomisine yaratıcı ve sürdürülebilir katkı sağlamaları günümüzün en temel uğraşı alanlarından birisini oluşturmaktadır. Bizim ülkemizde sürece bu çerçeveden bakıldığında, özellikle sosyal ve kültürel açıdan dezavantajlı kadınlarımızın öncelikli olarak standart bir gelire kavuşturulmaları ve akabinde üretim faaliyetlerine doğru yönlendirilmeleri gerekmektedir. Bu alanda proje çalışmalarına da ağırlık verilerek eğitim ve üretim faaliyetleri birlikte organize edilmelidir.

Kadınlar **ana olmak** için yaşamlarında, yaşamlarını tehdit eden önemli bedelleri her zaman ödemek zorunda kalırlar. Üstelik her kadın bu bedelleri ödemeye ruhsal olarak her zaman hazırdır. Çünkü onlar fedakârlık abideleridir. Karşılığa dayalı ortaya çıkan beklentiler ve bu beklentilerin beklenenleri olan tutum ve davranışlar kendi iç dinamiklerindense, beklentilerin dinamiklerine endekslidirler. Dolayısıyla böyle bir sistem oldukça mekaniktir ve gelişimsel ivmeler oluşturma. Ancak karşılıksız olarak her hangi bir beklentinin bekleneni olmayan fedakârlıklara bağlı tutum ve davranışlar ise, tekamül adına değişim ve dönüşümün dinamiklerini doğurmaktadır. Daha önceleri kadınlarımıza nazaran hemen hemen her zaman erkekler ekonomik ve ticari faaliyetlerde finansal olarak çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenmekteydiler. Bu tür destek faaliyetlerinin çoğunun geri dönüşünün gerçekleşmediği ve çoğu bankalar da bu nedenle iflasın eşiğine gelmişlerdir. Özellikle kasaba ve köylerimizde başkalarının ahır, kom ve hayvanları gösterilerek destek ve teşvikler alınmış ve yatırıma aksettirilmemiştir. Bu ve benzeri olumsuz davranışların hiçbirisinde kadınlarımız yoktur. Son 10-15 yıllık süreçteki bu tür destek faaliyetleri incelendiğinde kadın girişimcilerin erkek girişimcilerden daha başarılı oldukları çok güzel örneklerden anlaşılabilir. Erzurum, Kars gibi doğu illerimizde

geleneksel kültürümüzü yansıtan alanlarda kadın girişimcilerimiz tarafından yürütülen faaliyetlerin bazılarının neredeyse dünya çapında istihdam alanları yaratabilecek gelişim süreçlerine imza attıklarını övünerek söyleyebiliriz.

Doğanın kadına verdiği içgüdüsel programlama ile doğum sonrası da çocuğu için her zaman ölümü göze alabilir. Bunun örneklerini her zaman görebiliriz. Son olarak, terörist bombasından çocuklarını korumak için hayatını feda eden annelerimizi ibret ve takdirle izliyoruz. İşte analık bu diyerek rahmetle anıyoruz. Çocuğuna zarar gelmesin diye patlayacak bombanın üzerine atlayan annenin fedakârlık ve koruyuculuk tutkusunun yerini alabilecek başka bir tutum ve davranıştan söz edilemez. Böyle bir yürek taşıyan annelerin ve genel itibarıyla de kadınlarımızın desteklenmesi konusu bizce en temel ekonomik faaliyetlerden sayılmalıdır.

Kalp hastalıkları erkeklere göre en az 10 yıl daha ileri yaşta oluşurken, oto-immun hastalıklar ve DM erkeklerden 2.7 kez kadınlarda daha fazla görülür. Kadınlarda intihar girişimi, depressif hastalıklar ve anksiyete erkeklerden daha sık görülür. Kadınlar erkeklerin aksine gebelik dışında daha çok ev ve iş kazalarında yaralanır yada ölürlür. Kısaca sayabildiğimiz bu farklılıklar bile kadın sağlığında alınacak tedbirlerin erkeklerden farklı olması gerektiğini ortaya koymaktadır¹⁴. Sağlıklı bir toplumdan söz etmek için kadın sağlığının, daima ön plana çıkarılması ihtiyacını doğurmaktadır. Zira sağlıklı bir toplum oluşturmak için sağlıklı ve eğitimli annelere ihtiyacımızın olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır¹⁵!..

Çeşitli toplumsal kültürlerle ait yaratılış öykülerinde, erkek kadından sonra yaratılmıştır. Dolayısıyla böyle bir kavrayışta, kadının varlığının temelinde sanki erkeğin ihtiyaçları olduğu ve onun için kadının sonradan yaratıldığı gibi bir anlayış ortaya çıkmıştır. Bu yaratılış vurgusu farklı toplumsal ve dinsel efsanelerde birbirine benzer bir şekilde söylenegelmiştir. Sanskrit mitolojisinde, Tanrı önce erkeği yaratır, ancak

¹⁴ Mıhçıokur S, Bilgili Aykut N: sağlık hizmetlerinde toplumsal cinsiyet temelli yaklaşım. <http://bukcam.baskent.edu.tr/>, Akt: Uludağ, S.)

¹⁵ İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Doğum ve Kadın Hastalıkları Anabilim Dalı www.seyfettin.uludag.com.tr; seyuludag@gmail.com.

malzemesi biter ve kadını yaratmak için doğadaki farklı ve güzel özellikleri karıştırarak kadını yaratıp erkeğe verir. Erkek kadına dayanamayıp, Tanrı'ya geri götürür. Ancak kadının yokluğuna bir hafta dayanabilir, onu tekrar geri ister ve alır. En yaygın yaratılış öyküsü; Tevrat'ta önce olduğu gibi, Adem yaratılır, sonra Adem'in kaburgasından kadın "Havva" yaratılır¹⁶. Genel olarak doğu ve batı kültüründe önce erkeğin sonra da kadının yaratıldığı benzer bir şekilde dillendirilmiştir. Türklerin Yaratılış destanında, Tanrı'ya yaratma ilhamını veren "Ak Ana", ışıktan bir kadın hayalidir. Oğuz Kağan'ın ilk karısı, ortalığı karanlık bastığı zaman, karanlığı yarararak gökten inen mavi bir ışıktır. Uygur Destanında Böğü Han, semavi bir ışıktan doğmuştur. Işık ise kadını betimlemektedir. Destan ve öykülerde kahramanlar anasının, karısının veya bacısının sadakati sayesinde ölüm ve kötülüklerden kurtulurlardı. Bu vurgu, kadının Türk toplumunda daima hayır ile yad edilecek önemli bir unsur olduğunu işaret etmektedir¹⁷.

Türklerin Yaratılış destanında, Tanrı'ya yaratma ilhamını veren "Ak Ana", ışıktan bir kadın hayalidir. Oğuz Kağan'ın ilk karısı, ortalığı karanlık bastığı zaman, karanlığı yarararak gökten inen mavi bir ışıktır. Uygur Destanında Böğü Han, semavi bir ışıktan doğmuştur. Işık ise kadını betimlemektedir. Destan ve öykülerde kahramanlar anasının, karısının veya bacısının sadakati sayesinde ölüm ve kötülüklerden kurtulurlardı. Bu vurgu, kadının Türk toplumunda daima hayır ile yad edilecek önemli bir unsur olduğunu işaret etmektedir¹⁸. Boğaç Han destanında, karısına, "*Beri gel başımın bahtı, evimin tahtı*" hitabıyla, evladı olmadığından dolayı suçun karısında mı, kendisinde mi olduğunda karara varmalarını istemesi, çocuk yapmadığı halde kadının statüsünden bir şey kaybetmediğinin

¹⁶Demirel Yılmaz E: Kadın olmak: Bilim insanı olarak, eş olarak, anne olarak.. <http://www.meze.net/kutuphane.php>.

¹⁷ Estin C, Laporte H: Çev; Eran M: Yunan ve roma mitolojisi, TÜBİTAK popüler Bilim kitapları, 2002.

¹⁸ Estin C, Laporte H: Çev; Eran M: Yunan ve roma mitolojisi, TÜBİTAK popüler Bilim kitapları, 2002.

ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹. Burada kadının doğrudan dışlanmayarak hatanın erkte de olabileceğinin en azından anlaşılmasına fırsat verilmesi, bir yerde eşitçi bir bakış açısına işaret etmektedir²⁰. Halbuki doğum yapamayan yada ana olmayan kadın, çoğu kültürde toplumda hep dışlanmaktadır²¹. Bu kural maalesef günümüzde de devam etmektedir. Hatta çocuğu olmayan nikahlı eşin üstüne yeni bir evlilik olan “kuma” getirmenin yolunu açmıştır. Tarihi süreçte, Türk kültüründe mevcut olan kadının toplumda etkin ve saygın bir yeri olduğu anlaşılmaktadır²². *Can Dündar’ın “kadın olmak”* adlı şiirinde kadın olmanın yasaları çok güzel bir şekilde ifadesini bulmuştur; *“Bir kadını ağlatırken çok dikkat edin.. Çünkü Allah gözyaşlarını sayar.. Kadın; erkeğin kaburgasından yaratıldı, ayaklarından yaratılmadı..Öyle olsaydı ezilirdi.....!!! üstün olsun diye başından da yaratılmadı...ama göğsünden yaratıldı...Eşit olsun diye..!!! Kolun biraz altında...Korunsun diye.. kalp hizasında sevelsin diye..!!”*²³.

Bizim inancımızda her insan ruhunun; “Galü Bela”da hep birlikte yaratıldığı ve dolayısıyla öncelik ve sonralık gibi bir ayırım akla getirilmemektedir. Kadınlarımızın sahip oldukları özellikleri sonucudur ki, toplumumuzda kız merkezli bir aile modeli gelişmektedir. Gerçekten yaşlanan anne ve babalara ve hatta dede ve ninelere kız çocukları daha şefkat ve merhametle yaklaşmakta, onlara her türlü bakım hizmetlerini yapmaktadırlar. Halk arasında; “kızı olmayan çocuğum var demesin” ifadesi bunun göstergesidir.

¹⁹<http://www.turkforum.net/forum.php>, Eski Türklerde Kadın.

²⁰ Sevinç, N : Eski Türklerde Kadın ve Aile, İstanbul. 1987.(Akt:ULUDAĞ, S.)

²¹ Ergin, M: Orhun Abideleri, İstanbul. 1988. (Akt: ULUDAĞ, S.)

²² Tanilli S: İslam Çağımıza Yanıt Verebilirmi ?, Say Dağıtım Ltd Şti, 3. Baskı, İstanbul 1991.(Akt:ULUDAĞ, S.)

²³ Can Dündar,<http://www.nuveforum.net/416-hikayeler/47482-can-dundar-kadin-olmak/>.(Akt:ULUDAĞ , S.).

Yrd. Doç. Dr. Abdullah SOYSAL: “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme” İsimli makalelerinde;

“Girişimciliğin özellikle sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte dünyada daha büyük bir önem kazandığı söylenebilir. Çünkü günümüz bilgi toplumunda insan emeğinin üretim üzerindeki ağırlığı azalırken, bilgiye dayalı emeğin üretim üzerindeki ağırlığı her geçen gün artmaktadır. Bu noktada girişimciliğin öneminin; yenilik, yaratıcılık ve yönetim faaliyetlerinin tamamlayıcısı olarak ortaya çıktığı söylenebilir²⁴. Ayrıca günümüzde üretim, ulaşım ve yönetim gibi alanlarda meydana gelen önemli gelişmeler ve küresel ekonominin daha rekabetçi hale gelmesi de girişimciliğin önemini arttıran diğer faktörler olarak sayılabilir.

Girişimciliğin ekonomik arenada bu önemi onun üzerine yapılan tanımlamalarda da kendini göstermiştir. Özellikle bu tanımlamalarda, girişimci kişilerin ortak kişisel özellikleri ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır²⁵. Bu bağlamda girişimci kişilerle ilgili en çok üzerinde durulan özellikler; başarıya ihtiyacı, risk almak ve denetim odağı olarak sıralanmıştır²⁶. Ayrıca atak olma, yaratıcılık, öngörü yeteneği, analiz yapabilme yeteneği, çabuk karar verebilme, özgüvene sahip olma, güven verebilme ve akılcılık da girişimci olan kişilerde ön plana çıkan özellikler olarak sıralanabilir²⁷. Buna göre girişimcilerin profili

²⁴ÖZKUL, G. (2007), “Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler,” *S.D.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 12/3: 343-366. (Akt:ULUDAĞ, S.).

²⁵ TUTAR H./ KÜÇÜK O. (2003), *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi* (Ankara: Seçkin Yayınevi). (Akt:ULUDAĞ, S.).

²⁶ ERDOĞMUŞ, Nihat (2000), “Otobiyografinin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir). (Akt:ULUDAĞ, S.).

²⁷ ZHAO, F. (2005), “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation,” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research*, 11/1: .25-41. (Akt:ULUDAĞ, S.).

genel olarak kişisel özellikler (içsel motivasyon, sıkı çalışma, olumlu düşünme, yaratıcılık vb.), işletme ve yönetim becerileri, mevcut kaynaklardan yararlanma ve yeni kaynak arama kapasitesi ve iş girişimlerinden yararlanmaya yönelik bilgi (girişimsel vizyon), başkalarıyla etkin bir iletişim kurma ve iş geliştirmenin sosyal etkisini kavramaya yönelik kişilerarası beceriler gibi temel unsurlarla karakterize edilebilmektedir²⁸.

Diğer taraftan son dönemlerde girişimciliği kişiye özgü karakteristiklerle açıklamanın dışında, bölgelerin sosyal, kültürel ve ekonomik özellikleri ile birlikte değerlendiren çalışmalar da yoğunluk kazanmıştır²⁹. Buna göre girişimcilik, bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve kültürel yapının bir ürünü olarak değerlendirilmekte ve aile, toplumsal davranış örüntüleri, eğitimin kalite ve düzeyi ile genel ekonomik koşullar, bireyin girişimcilik ruhunu geliştirmesini ve sahip olduğu girişimci niteliklerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir³⁰. Girişimci kişilerin yukarıda sıralanan genel özellikleri dikkate alındığında girişimcilik; bir kişisel değer sistemi ile birlikte iş teknikleri bilgisini kullanma ve iş geliştirmede gereksinimleri karşılamak ve problemleri çözmek için yaratıcı ve yenilikçi amaçlara hizmet eden kaynakları toplama yeteneği olarak tanımlanabilir³¹.

Diğer bir ifade ile girişimcilik, yeni ve bilinmeyen bilginin yaratılması olup, var olan fırsatların görülmesi ya da

²⁸ÖZGENER, Şevki (2003), “Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).(Akt: SOYSAL, A.).

²⁹ ÇELİK, A./Akgemci, T. (2007), *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2.b.). (Akt: SOYSAL, S.).

³⁰ ZAPALSKA Alina/ FOGEL,Georgine K. (1998), “Chracteristics of Polish and Hungarian Entrepeneurs,” *Journal of Private Enterprise*, 19/2:132-144. (Akt: SOYSAL, A.).

³¹ ÖZGENER, Şevki (2003), “Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 100 (Afyon). (Akt: SOYSAL, A.).

fırsatların yaratılmasını içerir³². Aynı şekilde, hem şirket açma süreci, hem de yenilik yapma süreci girişimciliğin kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir³³. Yani girişimcilik öz bir ifadeyle, bir işe başlamak, iş sahibi olmak ve işi geliştirmek ve büyütmeyi kapsayan bir süreçtir³⁴. Bu bağlamda girişimci, yenilik yapan ve geliştiren kişi olarak fırsatları bulup yakalar³⁵; bu fırsatları uygulanabilir/pazarlanabilir fikirlere dönüştürür; zamanla bu fikirlere emek, para ve becerileriyle değer katar; bu fikirleri uygulamak için rekabetçi pazar alanının risklerini üstlenir ve bu çabalarının karşılığını paraya çevirir³⁶.

Fırsat girişimciliği, kârlı olabilecek alanlara yatırım yapılması, potansiyel fırsatların görülmesi olarak tanımlanabilirken; yaratıcı girişimcilik ise, bir fikir veya buluşun pazara sunulması ya da mevcut olan bir mal ya da hizmetin tasarım, fiyat, kalite gibi yönlerden iyileştirilerek pazara sunulması olarak tanımlanmaktadır. Buna göre dünyadaki girişimcilerin en genel ortak özellikleri; başkalarının baktığı fakat göremediği fırsatları görüp onları birer iş fikrine dönüştürebilmesi ve risk almaya yatkın cesaretleri olarak sıralanabilir³⁷. Girişimciliğin, talep, hükümetin etkisi, özel sektörün etkisi ve siyasi etkiler olarak ifade edilen dört değişkenin ürünü olduğu ifade eden görüşler de bulunmaktadır.

³² HISRICH Robert D./ PETERS Michael P. (2002), *Entrepreneurship* (USA: Mc.Graw-Hill Irwin). (Akt: SOYSAL, A.).

³³ TÜSİAD (2002), *Türkiye’de Girişimcilik* (Ankara: TÜSİAD Yayınları). (Akt: SOYSAL, A.).

³⁴ BRIDGE, S. (1998), *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business* (London: Macmillian Business). (Akt: SOYSAL, A.).

³⁵ ULAŞ, D. (2006), “Franchising Sisteminin Girişimcilik Açısından Değerlendirilmesi,” *G.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 8/ 3: 133-151. (Akt: SOYSAL, A.).

³⁶ KUTANİS R. Özen/ ALPARSLAN S., 2006, “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı Mıdır?,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/2: 139-153. (Akt: SOYSAL, A.).

³⁷ TİTİZ, Tınaz (1994), *Girişimcili* (İstanbul: İnkılap Yayınevi). Akt: SOYSAL, A.)

Bu anlamda girişimcilik, risk almayı gerektirir³⁸ ve bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi avantajlara sahiptir.

Girişimci bu avantajların yanı sıra finansal, araçsal ve psikolojik risklerle de karşı karşıyadır. Girişimcileri girişimci olmaya iten motive edici faktörlere bakıldığında ise, Scheinberg ve MacMillan (1988) 11 ülkede yaptıkları araştırmada bunun altı değerde olduğunu saptamışlardır. Bu değerler ise şöyle sıralanmıştır; kabul görme ihtiyacı, gelir elde etme aracı olarak görülmesi, kendini geliştirme aracı olarak görülmesi, bağımsız olma isteği, toplumu geliştirme isteği ve bir çıkış yolu olarak görülmesi. Littunen (2000) ise girişimcileri motive eden faktörleri şu şekilde sıralamıştır; Kendi kendinin patronu olma isteği, maddi ve manevi kazanımlar, kendi geleceğini kendi karar ve çabası ile şekillendirme isteği, bağımsız ya da esnek bir iş ortamına sahip olma isteği ve iş fırsatlarını değerlendirme isteği³⁹. Shane, Kolvered ve Westhead (1998) ise 14 ülkede yaptıkları araştırmada girişimcileri işletme kurmaya sevk eden dört değer olduğunu bulgulamışlardır. Bunlar ise; bağımsız olma isteği, kabul edilme, öğrenme isteği ve aile geleneğini sürdürme olarak belirlenmiştir⁴⁰. Şeklinde değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

KADIN VE AİLE

Evlilik her toplumda neslin bekası için kabul gören bir kurum olmuş, toplumsal kurum olarak yaygınlaşmasının 4.000 yıllık bir geçmişe dayandığı belirtilmektedir. Esasında insanlık tarihinin

³⁸PALENO, D./ KLEINER B.H. (2000), "An Entrepreneurial Decision Proces Model Describing Opportunity Recognition," *European, Journal of Innovation Management*, 9/1: 61-78. (Akt: SOYSAL, A.).

³⁹ LITTUNEN, H. (2000), "Entrepreneurship and the Characteristics of the Entrepreneurial Personality," *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6/6: 295- 299.

⁴⁰ LITTUNEN, H. (2000), "Entrepreneurship and the Characteristics of the Entrepreneurial Personality," *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6/6: 295- 299

başlangıcından bu yana bu kurum varlığını devam ettirmektedir. Günümüzde her toplumda var olan beş temel kurumdan en özellikli ve anlamlısı aile kurumudur. Toplumun en temel yapı taşıdır. Evliliklerde erkekler eşini seçtiğini zannederler ancak zavallı erkekler hep seçildiklerinin farkında bile değildirlir. Çünkü neslin devamını sürdürmek ve sağlamak kadına verilmiş bir görevdir. Biyolojik olarak, döllenme anında “ovum” etrafını saran yüzlerce “sperm” hücresinden sağlıklı birini seçip ve alır. Bu seçimin tesadüfi bir seçim olduğunu söylemek, bugünkü bilgilerimizle söylemek zordur. Bu olaya, kadının, neslin devamı için hücresele düzeyde üstlendiği biyolojik görev olarak bakabiliriz⁴¹. Gerçek din anlayışının hakim olduğu toplumlarda kadın hiçbir zaman horlanmamış ve aksine kendisine önemli manevi değerler verilmiştir⁴². Kadınla ilgili negatif ayrımcılığın sanki birazda kadının ekonomik bir güç olamamasından kaynaklandığı söylenebilir. Eğer kadınlarımız her türlü yaşam koşullarıyla mücadele ederek başa çıkabilirlerse her nerede olursa olsun kendilerine yöneltilen bakışları da daha olumluya dönüştürebilirler⁴³.

Kadın ve erkek arasında elbette ki çok önemli biyolojik, davranışsal ve psikolojik farklılıklar vardır. Olması da beklenir⁴⁴. Kadınlar daha iyi duyar, koku ve tat alır, karanlıkta daha iyi görür, dokunma duyuları çok gelişmiştir ve duyumladığı şeyler onun için daha büyük anlam ve önem taşır. Sözel yetenekte, bellekte, duygularını gizlemekte, şefkat, sabır ve düzenlilikte erkeklerden daha iyidirler. Dünyanın her yerinde genel olarak kadın ömrü erkek ömründen uzundur. Savaşlarda ve çatışmalarda en çok kadınlar ve çocuklar zarar görmektedirler. Bunlar bir çırpıda söylenebilecek toplumsal yapıyı önemli derecede etkileyen

⁴¹ <http://www.turkforum.net/forum.php>, Eski Türklerde Kadın.

⁴²Uludağ S: Kadın Hastalıkları Ve Doğum Ders Kitabı: Üniversitesi Yayın No: 4897, Cerrahpaşa Tıp fakültesi yayın No: 274, ISBN 978-975-404-854-4, İstanbul, 2009.

⁴³ Lewin R: (Çev. Nazım Özüaydın)Modern İnsanın Kökeni.TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 1997.

⁴⁴Mıhcıokur S, Bilgili Aykut N: sağlık hizmetlerinde toplumsal cinsiyet temelli yaklaşım. <http://bukcam.baskent.edu.tr/>.

farklılıklar olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁵. Yaşam süresince ortaya çıkan üreme sistemi ile ilgili hastalıklarının kadına olan yükü daima erkeklerden fazladır. Kadın **ana olmak** için yaşamında, yaşamını tehdit eden önemli bedelleri her zaman ödemek zorunda kalırlar. Üstelik her kadın bu bedelleri ödemeye ruhsal olarak her zaman hazırdır⁴⁶.

Doğanın kadına verdiği içgüdüsel programlama ile doğum sonrası da çocuğu için her zaman ölümü göze alabilir. Çevremizde bu ve benzeri örnekler bulunmaktadır. Terörist bombasından çocuklarını korumak için bombanın üzerine atlayan o ana her şeyi açıkça ifade etmektedir. Genel olarak kadınlarda hastalığa yakalanma yaşı daha geçtir. Kadınlar daha duygusaldır ve depresif hastalıklara daha yatkındırlar. Kadınlarda intihar girişimi, depressif hastalıklar ve anksiyete erkeklerden daha sık görülür⁴⁷. Kadınlarda bu psikolojik vakalara daha sık rastlanması, onların insan hayatını sosyal, psikolojik ve kültürel olarak olumsuz etkileyen faktörlerden daha fazla etkilendiklerine işaret etmektedir. İşte bu hassasiyet kadınların girişimcilik faaliyetlerinde daha dikkatli ve temkinli olmalarını, kâr zarar hesaplarını daha insan odaklı yapmalarını sağlamaktadır.

Yrd. Doç. Dr. Abdullah SOYSAL: *“Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme” İsimli makalelerinde ortaya koydukları verilere dayalı olarak:*

“Uluslararası rakamlara bakıldığında, kayıtlı ekonomi içindeki şirketlerin yüzde 25-33’ünün sahiplerinin kadın olduğu

⁴⁵ Akın A, Demirel S: Toplumsal Cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. C Ü Tıp fak dergisi 25 (4) 2003.

⁴⁶ Simpson J L, Golbus MS: Genetics In Obstetrics & Gynecology. Second Edition, W.B Saunders Company, London. 1992.

⁴⁷ Cunnigham F G, Mac Donald PC, Gant NF, et al: Williams Obstetrics, 20.Editions, Prentice- Hall International Inc. 1997.

görülmektedir⁴⁸. Yine Dünya Bankası'nın yedi Orta Doğu ülkesinde yapmış olduğu bir çalışmada, toplam 4000 şirketin sahiplerinin %13'ünün kadın olduğu belirlenmiştir⁴⁹. Araştırmalar, global kadın işgücündeki en yüksek artışın endüstrileşmiş ülkeler olduğunu gösterirken, en düşük artışı sergileyenlerin ise zaten işgüçlerinde büyük sayıda kadın bulunan Doğu Avrupa ülkeleri olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla yalnızca profesyonel anlamda çalışan kadınlarda değil, kadın girişimciliğinde de artışların olduğu söylenebilir⁵⁰.

Bu durum Türkiye açısından değerlendirildiğinde, 1995-2009 arasındaki dönemde kadınların kırsal alanda işgücüne katılım oranı, %49.3'ten %35.7'ye düşerken, kentlerde %17.1'den %21.3'e çıkmıştır⁵¹. Yani çalışmak isteyen kadın sayısının özellikle kentlerde görece olarak hızla arttığı söylenebilir. Bu durum, kadınların tarımsal faaliyetlerden çok ticari ve ekonomik arenada daha bilinçli girişimcilik faaliyetlerine yöneldiğini göstermesi açısından önemlidir⁵². Yine toplam 42 ülkede yapılan Küresel Girişimcilik Araştırması'nda (2007), Türkiye'deki kadınların işgücüne katılımı 2006 yılında %30 iken 2007 yılında bu oranın %24'e gerilediği ve Türkiye'deki erkeklerin kadınlardan üç kattan daha fazla girişimci olduğu bulgulanmıştır⁵³.

⁴⁸ SCHINDEHUTTE M./ MORRIS M./ LORD M./ BRENNAN C. (2003), "Entrepreneurs and Motherhood: Impacts on Their Children in South Africa and The United States," *Journal of Small Business Management*, 41/1: 94-107.

⁴⁹ 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), www.idis.gr (12.11.2008).

⁵⁰ GÜROL, M./ MARŞAP Ali ve A., (2007), "Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın," *Bilgi*, 4: 95-109.

⁵¹ TÜİK (2007), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri* (Ankara).

⁵² BEDÜK, Aykut (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği," *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/12: 106-117.

⁵³ ÖZÇELİK Burcu (2008), "Küresel Girişimcilik Araştırması 2007 Sonuçları," *Hürriyet Gazetesi İK İş ve Yönetim*: 2.

Her ne kadar kadınların erkeklere göre işgücüne katılımı ve girişimcilik faaliyetleri konusunda istenen seviyede olmadığı bir gerçek olsa da, kadınların her geçen gün ekonomik hayatta daha etkin hale gelmeye başladığı ise bilinen bir gerçektir. Özellikle kırılğan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde, ekonomiyi büyütmeye, istihdamı arttırmaya ve kalıcı bir üretim ve pazarlama anlayışı ile dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler yaratmada, kadın girişimcilerin önemli bir rol oynayabileceği dikkate alınmalıdır. Nitekim TOBB Başkanı Hisarcıklioğlu Hürriyet Gazetesinde (2008), Türk iş dünyasında zengin olmanın, kullanılmayan potansiyelin etkin hale getirilmesinin ve yeni iş sahaları oluşturmanın yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçtiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, kadınların da üretim yaşamı içine katılımını arttırmak için kadın girişimcileri destekleyen politika ve programların ön plana çıkması⁵⁴ ve kadınların, ekonomik ve sosyal yaşamdaki potansiyellerini harekete geçirecek gücü kendilerinde görmeleri gerekmektedir.

Ancak bu program ve düşüncelerin başarılı olabilmesi için kadın girişimcilerin karşılaştıkları engelleri, çalışma koşullarını, yönetim biçimlerini, işlerini kurma ve geliştirme stratejilerini, gelecek yönelimlerini ve örgütsel ve çevresel fırsatları değerlendirme potansiyellerini ortaya koyan kapsamlı araştırmalara gerek vardır". Diyerek konuyu çarpıcı bir şekilde ortaya koymaya çalışmıştır.

Bilindiği gibi, girişimcilik temel olarak çoğalan ekonomik beklenti ve artan taleplerle alakalı olarak hız kazanmaktadır. Aynı zamanda bireylerin üstlendikleri rollerin gerekçeleri olan sorumluluklar da yeni birtakım girişim ve teşebbüslere kapı aralamaktadır. Çünkü değişen ve çoğalan insan ihtiyaçları akabinde geleneksel sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerde de değişim ve dönüşümü tetiklemektedir. Girişimcilik yetenek ve kabiliyetleri bireyden bireye değişebilmektedir. Bu değişim ve farklılıkların

⁵⁴ ÇAKICI, Ayşehan (2003), "Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler," *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).

kaynağında herkesin kendi parmak izi kadar kendisine özel olan öğrenme desen ve modelidir. Bu bakış açısıyla erkek ve kadın girişimcilerinde birçok açıdan farklılıklar arz edecektir.

Erkek girişimcilerin ekonomik beklentilerinin, kadın girişimcilerin ise kişisel beklentilerinin ön planda olduğu, buna bağlı olarak da, kadın girişimcilerin erkeklere nazaran daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Kişisel beklentileri daha ön plânda olan bireylerde sosyal, psikolojik ve hatta ekonomik desteğin önemi oldukça büyüktür. Hangi başlık altında olursa olsun her bir destek alanının diğer alanlara katkısı olacaktır. Ekonomik kaygıların ön plânda olduğu bireylerde ise sadece ekonomik desteğe ihtiyaç duyulacağı gibi bir yargı daha egemen durumdadır. Kadın girişimcilerin kişisel beklentilerinin ön plânda olması, işle ilgili beklentilerden düzeyi ne olursa olsun, olumsuz etkilenmeyecekleri gibi bir durumu ortaya çıkaracaktır⁵⁵. “Kadın girişimciler için 35-45 yaş aralıkları çok uygun olmakla beraber, erkeklerde ise 25-35 yaş aralığı olduğu gözlenmiştir⁵⁶. Birleşmiş Milletler Global Girişimciliği İzleme Programı kapsamında, 2003 yılında yapılan bir araştırmada ise erkek ve kadınların her ikisi için girişimcilik faaliyetlerinin en yoğun yaşandığı yaş grubunun 25-34 yaş olduğu, bunu 35-44 ve 19-24 yaş grubu izlediği belirlenmiştir. 55 yaş ve üzerinin ise girişimcilik düzeylerinin en düşük gerçekleştiği yaş grubu olduğu belirlenmiştir⁵⁷. Aynı araştırma bulgularında, erkeklerin yeni bir işe başlamada kadınlara göre %50 daha şanslı olduğu

⁵⁵ KUTANİS R. Özen/ ALPARSLAN S., 2006, “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı Mıdır?,”

Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8/2: 139-153, s:144, (Akt: Soysal, A.).

⁵⁶ YETİM, Nalan (2008), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği,” eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-%20M8.pdf, (Akt:Soysal, A.), (İndirilme Tarihi: 04.11.2008).

⁵⁷ MINNITI M./ ARENIUS P., 2003, “Women In Entrepreneurship,” *The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium* (United Nations Headquarters), (Akt: Soysal, A.)

belirlenmiştir: Bu oranlar erkeklerde %13.9 kadınlarda ise %8.9'dur. Benzer örnek "gelişen firmalar", "yeni firmalar" ve "fırsatçı girişimcilik" oranlarında da oldukça yaygındır". Erkek girişimcilerin girişimleri genel olarak imalat ve inşaat sektörleriyle alakalı olmasına rağmen, kadın girişimcilerde ise daha çok hizmet ve eğitim sektörleri önceliklidir⁵⁸.

Kadın ve erkek açısından cinsiyet farklılıklarının da iş tercihlerinde önemli olduğu dile getirilmektedir⁵⁹. 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 söylenebilir⁶⁰. Bu sektörlerde organize edilen faaliyetler, kadınlarımıza iş imkânları sunduğu ve kadın ve aile yaşamını sağlam bir dengeye oturttuğu söylenebilir⁶¹.

"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 sıralanmaktadır⁶²:

⁵⁸ DELMAR, F. (2003), "Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability and Future Needs," *Workshop on Improving Statistics on SMEs and Entrepreneurship to be held at OECD Headquarters*, Paris, s: 14.(Akt: Soysal, A)

⁵⁹ ÇELİK, C./ÖZDEVECİOĞLU, M. (2001), "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma," *1. Orta Anadolu Kongresi* (Nevşehir): 487-498.

⁶⁰ NAYIR D. Zamantılı (2008), "İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri," *Ege Akademik Bakış*, 8 /2: 631-650.(Akt: Soysal, A.)

⁶¹ SCHINDEHUTTE M./ MORRIS M./ LORD M./ BRENNAN C. (2003), "Entrepreneurs and Motherhood: Impacts on Their Children in South Africa and The United States," *Journal of Small Business Management*, 41/1: 94-107.(Akt: Soysal, A.)

⁶² ÖRÜCÜ, E./ KILIÇ R./ KILIÇ T. (2007), "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*, 14 /2: 117-135, (Akt:Soysal, A.)

- Kadınlar, bir iş için erkekten daha fazla çaba gösteriyorlar ve daha dikkatli.
- Kadınlar, çalışanlarına gerekli eğitimi daha iyi verebiliyorlar. Kadınların öğreticilik yanı erkeklere oranla daha gelişkin.
- Kadınlar yeni durumlara ve değişimlere daha rahat uyum sağlayabiliyorlar.
- Kadınların, yanlarında çalışanları iş konusunda heveslendirme ve teşvik etme yetenekleri erkeklere oranla daha gelişkin.
- 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 çözebilmekteki başarısı, bir yönetici olarak erkekten daha başarılı olmasını sağlıyor.
- Kadınlar özel yaşamlarında olduğu gibi iş yaşamında da açık bir stratejiye sahip.
- Kadınlar iş yaşamında erkeklere oranla daha neşeli ve eğlenceli olabiliyor.
- Tahminlerin aksine kadınlar, iş yaşamında kararlarını kolay verebiliyorlar 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”.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde kadın girişimcilerin daha fazla toplumsal yaşama katkı sağlayacak üretim ve yönetim faaliyetlerine katılmaya başladığını büyük bir memnuniyetle görmekteyiz. Gerek toplum açısından ve gerekse kendileri açısından çok önemli kazanımlara vesile olacağı gözlenmektedir. Kadının özellikle eğitim seviyesini yükselterek eşiyile beraber çalışma hayatına atılması, eşiyile olan ilişkilerine yansıtacak ve maddi imkânsızlıklardan kaynaklanan olumsuzlukları da ortadan kaldıracaktır. Kadının yaratılış gereği sahip olduğu

potansiyelleri iş hayatına aktarması onun toplum içerisinde daha etkili ve güçlü hale getirecektir. 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 da elde etmiş olmaktadır.

Kadının yaratıcı girişimci olarak çalışma yaşamına katılmasının, sosyal ve kültürel etkinliklerde paylaşımcı paydaş olarak yerini alması ve elde edeceği kazanımlar yanında kadın açısından getirdiği önemli zorluklardan da bahsetmek gerekmektedir. Çünkü kadın, gerek kadın olmanın, getirdiği iş ve çalışma yoğun temposuyla beraber, toplumsal yapımızın temellendirildiği erkek egemen düzenden kaynaklanan zorluklarla mücadele etmek durumundadır. Kadın üzerindeki bu baskının onu daha aktif olmaya itmeye beraber, zaman zaman da tükenmişlik sendromu da yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı kadın girişimcilerin desteklenmeleri gereği açıktır.

Ancak kadınlarımızın desteklenmesi sürecinde çok yoğun ve bazen bıkırtıcı bürokratik işlemlerden dolayı zaman zaman sıkıntılar yaşanmaktadır. Aynı zamanda kadın girişimcilerin çalışacakları mesleki alanlarda eğitilmeleri ve desteklenmeleri konularında kadınlarımızın ilgili birimlere ulaşmalarından ziyade bizzat kadınlarımıza ulaşarak hizmetin onları ayaklarına götürülmesi daha etkili ve yerinde olacaktır. Çünkü kadınlarımız sosyal yaşamdan kaynaklanan çekiniklik nedeniyle özgüven ve bağımsız müteşebbis olma konularında yeterli donanıma sahip değildir. Bu ve benzeri dezavantajların giderilmesine dönü çalışmalarına ağırlık verilerek kadınlarımızın daha fazla iş, üretim ve yönetim faaliyetlerine katılımlarının gerçekleştirilmesi üzerinde durulmalıdır. Kadınlarımızın üretim ve yönetim hayatına katılımlarının gerçekleştirilmesi için öncelikli olarak yeterli bir maddi imkâna kavuşturulmaları, bağımsız karar verme ve etkinliklere katılımcılık cesaretlerini kuvvetlendirecek ve başkalarına yük olmaktan kurtaracaktır.

Kaynakça

- 1-AB Sosyal İçerme Raporu, “Sosyal İçerme İçin Avrupa’da Mikro Kredi Kullanımının Geliştirilmesine Yönelik Politik Önlemler,” <http://www.yoksulluklamucadele.org> (10.11.2009).
- 2-Akın A, Demirel S: Toplumsal Cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. C Ü Tıp fak dergisi 25 (4) 2003
- 3-ALDRICH, H./ZIMMER C. (1986), “Entrepreneurship Through Social Networks,” SEXTON, D. L./
- 4-SMILOR, R.W. (eds.), *The Art and Science of Entrepreneurship* (Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company): 3-24.
- 5-ANAFARTA, N./SARVAN, F./YAPICI, N. (2008), “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma,” *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15:111-137.
- 6-AY, Ünal/ÇELİK, C. (2003), “Çalışanların Örgüt ve Yönetimsel Uygulamalar ile İlgili Algılamaları”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (Afyon).
- 7-AYAZ, N. (1993), “Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir İnceleme (Tekstil İşkolundan Örnekler),” *D.E.Ü. İ. İ.B.F. Dergisi*, 8/1: 175-191.
- 8-BAYRAK, S./YÜCEL, A. (2000), “Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks Mu?,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir).
- 9-BEDÜK, Aykut (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği,” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/12: 106-117.
- 10-BRIDGE, S. (1998), *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business* (London: Macmillian Business).

11-CAM, Erdem (2003), “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları,” *Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3/ 13.

12-CAN, Y./KARATAŞ, A. (2007), “Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği,” *Selçuk Üniversitesi Karamana İ.İ.B.F.Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*: 251-261.

13-Can Dündar, <http://www.nuveforum.net/416-hikayeler/47482-can-dundar-kadin-olmak/>. (Akt:ULUDAĞ , S.).

14-ÇAKICI, Ayşehan (2003), “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).

15-ÇELEBİ, Nilgün (1997), *Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri ve Örgütlerinde Kadın Girişimciler* (Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü).

16-ÇELİK, A./Akgemci, T. (2007), *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2.b.).

17-ÇELİK, C./ÖZDEVECİOĞLU, M. (2001), “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma,” *1. Orta Anadolu Kongresi* (Nevşehir): 487-498.

18-DAVIDSSON, P. (1995), “Determinants of Entrepreneurial Intentions,” (Italy: Paper presented at the Rent IX Conference).

19-De GROOT, T.U. (2001), *Women Entrepreneurship Development in Selected African Countries* (Austria: UNIDO).

20-DELMAR, F. (2000), “The Psychology of the Entrepreneur,” CARTER, S./ JONES-EVANS, D. (eds.), *Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy* (Harlow-England: Pearson Education Ltd.): 132-154.

21-DELMAR, F. (2003), "Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability and Future Needs," *Workshop on Improving Statistics on SMEs and Entrepreneurship to be held at OECD*

Headquarters, Paris.

22-Demirel Yılmaz E: Kadın olmak: Bilim insanı olarak, eş olarak, anne olarak.. <http://www.meze.net/kutuphane.php>.

23-ECEVİT, Yıldız (2007), *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım* (Ankara:

Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO), 1.baskı).

24-ECEVİT, Yıldız (1993), Kadın Girişimciliğın 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): 15-34

25-ERDOĞMUŞ, Nihat (2000), "Otobiyografilerin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme," *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir).

26-EREN E. (1993), *Yönetim ve Organizasyon* (İstanbul: Beta Basım Yay.).

27-Ergin, M: Orhun Abideleri, İstanbul. 1988. (Akt: ULUDAĞ, S.)

28-ERKMEN T./ORDUN G. (2001), "Örgüt Kültürü Tipleri İle Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma," *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler* (İstanbul).

29-Estin C, Laporte H: Çev; Eran M: Yunan ve roma mitolojisi, TÜBİTAK popüler Bilim kitapları, 2002.

30-GÖKAKIN, Z.Ö. (2000), "Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye'de Girişimci Kadın Profili," *8. Yönetim*

ve *Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir): 109-123.

31-GÜLDAL, D. (2006), *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma* (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi).

32-GÜROL, M./ MARŞAP Ali ve A., (2007), “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın,” *Bilig*, 4: 95-109.

33-GOLEMANN, D. (2002), “Sonuç Alan Liderlik,” *HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi* (Çev: Ş. Efe).

34-GÜZELCİK, Ebru (1999), *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı* (İstanbul: Sistem Yay.).

35-HELMS, Brigit 2005, “Mikro Kredi: Birçok Müdahale Stratejisinden Bir Tanesi,” *Uluslararası Mikro Finans Konferansı* (İstanbul).

36-HİSARCIKLIOĞLU, Rıfat (2008), “Zengin Olmak İçin Kadınları Ön Plana Çıkaralım,” (*Hürriyet Gazetesi*, 16 Kasım): 15.

37-HISRICH Robert D./ PETERS Michael P. (2002), *Entrepreneurship* (USA: Mc.Graw-Hill Irwin).

38-HISRICH Robert D./BRUSH C.G. (1989), *The Women Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business* (USA: Lexington Books).

39-İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Doğum ve Kadın Hastalıkları Anabilim Dalı www.seyfetinuludag.com.tr;
seyuludag@gmail.com.

40-KANSIZ, N./ACUNER Ş.A. (2008), “Üretim ve İstihdama Katılımda Kadının Yeri,” *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 20/240.

- 41-KAPU, Hüsnü (2004), “Anadolu Girişimcilerinin Girişimcilik Değerleri,” *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon ongresi Bildiriler Kitabı* (Bursa).
- 42-KOCACIK, F./ GÖKKAYA V.B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları,” *C.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 /1:195-219.
- 43-KUTANİS R. Özen/ ALPARSLAN S., 2006, “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı Mıdır?,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/2: 139-153.
- 44-KUTANİS, R. Özen (2003), “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).
- 45-LITTUNEN, H. (2000), “Entrepreneurship and the Characteristics of the Entrepreneurial Personality,” *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6/6: 295- 299.
- 46-MINNITI M./ ARENIUS P., 2003, “Women In Entrepreneurship,” *The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium* (United Nations Headquarters).
- 47-Mıhçıokur S, Bilgili Aykut N: sağlık hizmetlerinde toplumsal cinsiyet temelli yaklaşım. [http:// bukcam.baskent.edu.tr /](http://bukcam.baskent.edu.tr/), Akt: Uludağ, S.)
- 48-MÜFTÜOĞLU Tamer (1998), *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ’ler*, (Ankara: Turhan Kitabevi).
- 49-NARİN, Müslüme/ MARŞAP A./ GÜROL M.A. (2006), “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma,” *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 /1: 65-78.

50-NAYIR D. Zamantılı (2008), “İş ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri,” *Ege Akademik Bakış*, 8 /2: 631-650.

51-OECD (2004), “Women’s Entrepreneurship: Issues and Policies,” 2. *OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)* (İstanbul: Turkey).

52-ÖRÜCÜ, E./ KILIÇ R./ KILIÇ T. (2007), “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*, 14 /2: 117-135.

53-ÖZÇELİK Burcu (2008), “Küresel Girişimcilik Araştırması 2007 Sonuçları,” *Hürriyet Gazetesi İK İş ve Yönetim*: 2.

54-ÖZDEVECİOĞLU, M./ AKTAŞ A. (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü,” *E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 28: 1- 20.

55-ÖZGENER, Şevki (2003), “Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).

56-ÖZKUL, G. (2007), “Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler,” *S.D.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 12/3: 343-366.

57-PALENO, D./ KLEINER B.H. (2000), “An Entrepreneurial Decision Proces Model Describing Opportunity Recognition,” *European, Journal of Innovation Management*, 9/1: 61-78.

58-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), www.idis.gr (12.11.2008).

59-SANDIKLI, F. (2009), “Aktif Yaşamda Kadın: Türkiye Örneği,”
<http://www.aktifkadin.org/Site/jpg/bildiri/AKT%C4%B0F%20YA%C5%9EAMD A%20KADIN.doc> (İndirilme Tarihi: 03.12.2009).

60-SCHINDEHUTTE M./ MORRIS M./ LORD M./ BRENNAN C. (2003), “Entrepreneurs and Motherhood: Impacts on Their Children in South Africa and The United States,” *Journal of Small Business Management*, 41/1: 94-107.

61-Sevinç, N : Eski Türklerde Kadın ve Aile, İstanbul. 1987.(Akt:ULUDAĞ, S.)

62-ŞİŞMAN, M. (2002), *Örgütler ve Kültürler* (Ankara: Pagem A Yayınları).

63-STARCHER D.C. (2001), *Women Entrepreneurs, Catalysts for Transformation* (<http://www.ebbf.org/woman.htm>) (12.10.2008).

64-TAN, F.Z.S. (2006), “Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği,” *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Erzurum).

65-Tanilli S: İslam Çağımıza Yanıt Verebilir mi ?, Say Dağıtım Ltd Şti, 3. Baskı, İstanbul 1991.(Akt:ULUDAĞ, S.)

66-TİTİZ, Tınaz (1994), *Girişimcili* (İstanbul: İnkılap Yayınevi).

67-TOKSÖZ, Gülay (2007), “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler,” *Çalışma ve Toplum*, 4.

68-TOOPER, Yakup (2001), “Liderlik ve Yaratıcılık,” *HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi*.

69-TOULSON P./ SMITH M. (1994), “The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of

Personel Management Practices,” *Public Personel Management*, 23/3.

70-TUTAR H./ KÜÇÜK O. (2003), *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi* (Ankara: Seçkin Yayınevi).

71-TÜİK (2007), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri* (Ankara).

72-TÜİK (2009),

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4146>

(İndirilme Tarihi: 02.12.2009).

73- Tunç Çağı'nın Gizemli kadınları, Kültür ve Turizm bakanlığı, Yapı Kredi Yayınları – 2254 ISBN 975-08-1009-0 , İstanbul 200, AKT: Uludağ, S.)

74-TÜRKENT M.: Kadın Ruhu ve kadında cinsi hayat. Nurgök matbaası İstanbul 1955, Akt: Uludağ S.).

75-TÜSİAD (2002), *Türkiye’de Girişimcilik* (Ankara: TÜSİAD Yayınları).

76-ULAŞ, D. (2006), “Franchising Sisteminin Girişimcilik Açısından Değerlendirilmesi,” *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/ 3: 133-151.

77-ULUDAĞ, S “Gelişimsel Süreçte Kadın Olmak Ana Olmak”, www.seyfettinuludag.com.tr/uploads/kadin-olmak-ana-olmak.pdf, 29.03.2013.

78-YETİM, Nalan (2008), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği,”

eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-%20M8.pdf (İndirilme Tarihi: 04.11.2008).

79-YURTSEVEN, H.Rıdvan (2007), *Girişimcilik (Küçük Bir İşletme Kurmak ve Yönetmek)* (Ankara: Detay Yayıncılık).

80-ZAHRA, S.A./ HAYTON, J.C./ SALVATO, C. (2004), “Entrepreneurship in Family vs. Non Family Firms: A

Resource-Based Analysis of the Effect of Organizational Culture,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28/4.

81-ZAPALSKA Alina/ FOGEL, Georgine K. (1998), “Characteristics of Polish and Hungarian

Entrepreneurs,” *Journal of Private Enterprise*, 19/2:132-144.

82-ZHAO, F. (2005), “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation,”

International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 11/1: 25-41.

<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2006/Resources/477383-112723081753>

<http://mevlanasozleri.com>

<http://www.turkforum.net/forum.php>, Eski Türklerde Kadın.

SUPPORTING RURAL MICRO ENTERPRISES IN THEIR BUSINESS GROWTH JOURNEYS

Haya Al-Dajani⁶³

h.dajani@uea.ac.uk

Lecturer in Entrepreneurship and Small Business Management, and Associate Director for Enterprise, Engagement and External Relations at the Norwich Business School, University of East Anglia, UK. Haya's research is focused on entrepreneurship and small business management in developing contexts, with an emphasis on female entrepreneurship and empowerment.

Introduction: Lifestyle or micro enterprise?

Available definitions of entrepreneurship often focus on issues of innovation, competitiveness and growth. For example, Levie and Hart (2008) defined entrepreneurship as any attempt at new business or new venture creation, such as self-employment, a new business organisation, or the expansion of an existing business by an individual, or teams of individuals, or established business. For the purposes of this chapter, Dabson et al's (2005) broad definitions, presented in Box 1 below are adopted and utilised due to their significance to the study undertaken.

Box 1: Defining Entrepreneurship

Entrepreneurs	Individual who create and grow enterprises.
Entrepreneurship	The process through which entrepreneurs create and grow their enterprises.
Entrepreneurship development	The infrastructure of public and private policies and practices that foster and support entrepreneurship.

Source: Dabson et al, 2005

⁶³ Dr.Haya Al –Dajani ‘Supporting Rural Micro Enterprises in Their Business Growth Journeys ’ adlı makaleyi kendisininde panelist olduğu I. Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştay için kaleme almıştır.

Dabson (2006: 3) defined lifestyle entrepreneurs as *“people who chose self-employment because they no longer want to work for someone else, or because it provides a better way of balancing work and home demands, or because it enables them to stay in communities to which they are greatly attached. The focus is usually on providing a living for the entrepreneur and her or his family. They are often called “Mom and Pop” businesses, can be found in every sector of the economy and are by far the most common form of small business.”* While this is a credible definition, similarly to others, it omits the complexity within the diversity of lifestyle entrepreneurs. The concept has captured varied attention and opinions, ranging from a perception of attaining the dream, mocking and discrediting the concept, to a persistent search to identifying and defining the concept. Overall, discussions around the concept of lifestyle enterprise persist and are far from settled.

The business support experts propose that the lifestyle entrepreneur *“is somebody who goes into business not primarily for financial rewards, but for lifestyle reasons. The lifestyle payoff may be living on the beach, in the mountains or near a resort. It may be working fewer or more flexible hours, staying at home more to care for young children or aging parents, escaping the tyranny of corporate supervision, doing the kind of work you love, or any combination of the above”* (Hendricks, 2002: 4). In agreement with this, Schreiber (2001: 46) ascertains that a lifestyle entrepreneur *“mainly wants the business to provide as nice a living as possible. Essentially the business becomes a funding vehicle that enables the entrepreneur to take exotic vacations and buy multiple vacation homes, expensive cars ... in general to enjoy all the good life has to offer”*.

Even modern fiction proposes definitions of lifestyle enterprises, Phillips (2007: 83) enlightens us about the nature of these businesses;

“Ted explained to us that there were two kinds of businesses, real businesses which were the kind

he invested in, and what he called 'lifestyle businesses'. He explained that this wasn't a pejorative term, not exactly; you could make lots of money with a lifestyle business. It just wasn't going to go on without you –because you were the business, when you went on vacation, the business went on vacation. But you could go on vacation whenever you wanted hence the term lifestyle."

Phillip's differentiation between 'real' and 'lifestyle' business reflects a realistic clash of cultures between the traditional idea of corporate, empire building entrepreneurs and the so called 'vacation seeking' individuals. Furthering the dismissal of lifestyle entrepreneurs as 'legitimate' business owners, Jackson, a columnist from Business XL (2007) warned of the existing perception that lifestyle entrepreneurs lacked ambition and were content to simply drift along. But, a change is evident amongst influential opinions. For example, current online blogs and tweets record strong support for lifestyle enterprises. The following critical quotes were retrieved on June 18, 2009 from Jackson Fish Market;

"It's the archetypical false dilemma. Either you let your business devour your life and you'll be incredibly successful or you balance your life with other things than work but are relegated to paying-the-rent success." and,

"Lifestyle business is the patronizing term used by many big businesses and investors for businesses that are unwilling to pursue growth at the expense of the quality of their product/service and/or the happiness of their employees. The term is often applied to businesses that don't want said investors' money".

Meanwhile academic research has been attempting to verify a definition of the lifestyle enterprise phenomenon. Evidently, this academic field is incredibly small. Gomez & Saleilles (2007) in their review of the existing literature, found that lifestyle entrepreneurs received little interest in entrepreneurship studies and that a common understanding was lacking.

'Lifestyle' and 'high growth' are often thought of as mutually exclusive classes of business, and 'high growth' firms are much more attractive to policy makers, investors and researchers. More recently however, doubt has been cast on this distinction and there has been a realisation that *some* so-called lifestyle enterprises have significant growth potential and that some 'high growth' enterprises incorporate elements of a 'lifestyle' approach. Founders and owners of so-called 'lifestyle enterprises' have traditionally been wary of business growth, which is seen as creating new management responsibilities that take them away from the core business activities which they love, and which they perceive as undermining their independence (often through dilution of equity). Greater awareness about alternative approaches to business growth and development, such as franchising and licensing, new forms of business finance and the development of new business service market supporting outsourcing, mean that some of these concerns can now be effectively addressed, and thus that the traditional choice between 'growth' and 'lifestyle' has been blurred. For some enterprises it is possible that alternative models of growth could be effective. For others, a managed transition from lifestyle to growth may be more practical. To this extent, the term 'micro enterprise' appears suitable for lifestyle enterprises with growth potential and motivation as it denotes a committed, professional and realistic relevance and understanding than the term 'lifestyle' enterprise. Thus, 'micro enterprise' is utilised in this chapter as it refers to the business growth programme participants' lifestyle enterprises with growth potential and motivation.

Business Support for Micro Enterprises

"Business 'support' typically refers to the external resources that a business draws upon from time to time to extend or strengthen its internal resource base" (Smallbone, 2002:12). Business support agencies often segment their market in terms of life cycle stages; pre-start and start up, size; based on number of employees and SIC. Segmentation is rarely implemented according to customers' needs. With regards to rural businesses, research in the North East region of the United Kingdom found

that rural enterprises are less likely to access mainstream provision than their urban counterparts due to poor accessibility, lack of ‘out of hours’ availability and inflexible support mechanisms in mainstream support agencies (Atterton & Carroll, 2006). Atterton & Carroll (2006) further suggest that rural non-users are often entrepreneurs who may “lack the confidence to approach support providers, particularly if they perceive them to favour big business” (Atterton & Carroll, 2006: 35). Similar low levels of uptake are reported in parts of rural Norfolk (Snow, 2008). Overall therefore, understanding non-users’ rationale and needs would aid the development of strategies for appropriate support services.

Research into enterprise in rural USA commissioned by the Kellogg Foundation made key recommendations for rural business support providers; to put the entrepreneur at the centre of policy and intervention design, to make it as inclusive as possible, and appropriate to multi-level skills (Dabson, 2005). Atterton & Carroll (2005) referred to other issues around business support delivered in urban areas which added extra travel time and cost to rural entrepreneurs. This combination often results in rural entrepreneurs excluding themselves.

Generally, data about the drop-out rates of participants on business start-up courses is poorly recorded, and when it is recorded, the validity of the true picture is questioned due to the means of data collection (Cooper & Palmer, 2004). Certainly experience of niche business support provision suggests that some micro enterprise owners find mainstream provision intimidating and inappropriate⁶⁴.

Micro Enterprises in Norfolk

Entrepreneurship is a significant feature of Norfolk’s economy (a rural county located in the East of England), and development of this sector is an integral part of the county’s economic

⁶⁴ Incidental experience of 121 business support sessions by Work house (Norfolk) Ltd and rationale behind their ‘Business Buddies’ service.

development plans. The increasing trend of micro enterprises in Norfolk is comparable to other parts of the UK and Europe, and their contribution to local economies is socially and economically significant. In 2006 the number of business start-ups in Norfolk was below both regional and national averages. Norfolk's total number of registrations represented a rate of 30.6 registrations per 10,000 of the population, compared to 38.6 registrations per 10,000 in the East of England, and 37.3 per 10,000 for the entire nation⁶⁵. However, survival rates in Norfolk were higher than the national average⁶⁶. To address this low rate, a target was set to attain 11.5% of Norfolk's working population to be self-employed in 2008 / 09⁶⁷, compared to 10.5% in 2005. This could be influenced by the notion that whilst most urban entrepreneurs are born locally, most rural entrepreneurs are in-migrants. The implications of this are great especially for the use of local services and networks, and also innovation (Atterton and Carroll, 2006). Thus, Norfolk County Council commissioned a study in 2008 to explore and identify the extent of micro enterprises operating within the county.

A significant number of micro enterprises were identified in the study suggesting that this type of enterprise is more common than previously anticipated. The study concluded that a significant proportion of Norfolk's micro enterprises do have significant growth potential, and their needs are not being met by existing service providers. Thus, Norfolk County Council commissioned a follow up programme (funded by the European Union's Interreg IVB North Sea Region and Vital Rural Areas Programmes) in 2010 to design, develop, pilot and deliver a business growth programme aimed specifically at these micro enterprises. This was driven by the Council's recognition of the potential creative ability, contribution and impact of the

⁶⁵ Norfolk Action, Our Local Area Agreement pp11

⁶⁶ In Shaping Norfolk's Future Executive Summary pp26

⁶⁷ Shaping Norfolk's Future Strategic Goal 1: In Shaping Norfolk's Future Executive Summary pp10

County's micro enterprises in shaping Norfolk's 2015 vision of a vibrant, sustainable economy characterized by innovative, dynamic businesses. The aims of this chapter therefore are to present and evaluate the research-led business growth programme for micro enterprises embarking on the first steps of their business growth journeys.

The key theme of growth potential was determined by the application of Ateljevic and Doone's (2000) framework to the analysis of the results arising from the variables of participants' willingness to grow, their motivations and future short and long term plans, available finance and strategic management practices. Given the economic crisis engulfing our global markets and the resulting increases in financial cuts and austerity measures at the local, regional and national levels, the need for supporting micro enterprises, remains critical.

Given that the aims of this chapter are to present and evaluate the research-led business growth programme for micro enterprises embarking on the first steps of their business growth journeys, the rest of this chapter presents a description of the BGP methodology and the results from the evaluation process identifying best practices for delivering business growth programmes targeting the owners of micro enterprises on their initial steps of the business growth. The chapter then concludes with overall implications and lessons learnt for business growth programmes targeting rural micro enterprise owners beyond Norfolk.

The Business Growth Programme (BGP) Methodology

This section explains the development of the BGP, presents a participant profile denoting the female dominance of the participant profile, and male dominance of the mentor profile, the content of the programme and its evaluation process.

The results and themes emerging from the initial study comprising thirty two case studies with owners of micro enterprises, focused on the entrepreneurs' characteristics, motivations for starting up their enterprises, potential growth of

the enterprises, their future plans for retirement and succession, perceived satisfaction, strengths and challenges, and finally available support networks. These results informed the design and development of the business growth programme (BGP) as outlined here, and delivered in 2011-2012 with two consecutive groups of micro enterprise owners. The first group consisted of two men and ten women, and the second group consisted of one man and eleven women micro enterprise owners. Although the sex of the business owner was not a sampling criterion, these numbers reflected the dominance of women within the rural micro-enterprise sector. Table 1 below shows that overwhelmingly, the majority of men and women participants of the BGP were sole owners of their enterprises. Interestingly, the female BGP participants in joint ownership with their husbands chose to attend the BGP rather than their husbands. What was unexpected however, was that all volunteering mentors on the programme were men.

Table 1: Enterprise Ownership Amongst the BGP Participants

Participant	Ownership			Row total
	Individual	With husband	With business partners	
Male	2 (67%)		1 (33%)	3 (100%)
Female	14 (67%)	5 (24%)	2 (9%)	21 (100%)
Column Total	16 (67%)	5 (21%)	3 (12%)	24 (100%)

The BGP combined two overarching components; group training and individual mentoring. The group training involved a sequential series of six compulsory sessions attended by the micro enterprises owners. The first two sessions on *business planning* and *finance* were held one week apart and the following four sessions addressing i) *Growth Strategies*, ii) *Vision and Strategy*, iii) *Public Relations and Social Media*, iv) *Media, Marketing and Sales* were held one month apart. All training sessions were concluded with a networking lunch to motivate and encourage networking amongst the trainees and

mentors. The duration for each session was half a day beginning at 9.30am and finishing at 1.30pm. This time slot was favoured by all participants for two reasons. Firstly, it prevented them from getting involved in their enterprises in the morning and getting distracted from attending the BGP, and secondly, they could return to work in their enterprises following the completion of the training session, in a fresh and motivated way, in the afternoon.

Each training session combined a mixture of presentations, small group work, networking and individual enterprise focused strategy and planning activity. By the end of session 6, and with the support and input from their mentors, all participants had built a portfolio of resources, 3 year action plans and 3 year financial forecasts to drive their actionable business growth strategies.

In summary therefore, the topics of the six training sessions comprising the BGP were:

- Session 1: ***Introduction and business planning – short, medium and long term***
- Session 2: ***Finance***
- Session 3: ***Growth Strategies***
- Session 4: ***Media, Marketing and Sales***
- Session 5: ***PR and Social Media***
- Session 6: ***Vision and Strategy***

The individual mentoring comprised of six hours of one-on-one individual mentoring delivered by professional mentors with extensive experience in senior corporate positions as well as business start-up experience. Each participant was allocated a mentor depending on the business needs identified during the participants' selection process. The purpose of the mentoring was to deliver tailored, business-specific support complementing the content of the training sessions. Mentors were expected to attend all six training sessions to develop an awareness of the content covered, discussions, 'homework' and relevant issues that could be focused upon within the mentoring sessions. All

mentors and mentees completed a ‘mentoring agreement’ document prior to beginning the mentoring process to ensure agreement on the expected code of conduct for both parties.

As the BGP aimed at bridging the gap in business support provision targeting micro enterprises, programme evaluation was a critical component of the BGP. Thus, participants evaluated every training session, mentoring session, and the overall programme at the end of training session 6. Mentors also evaluated every training session, the mentoring process and the overall programme. The programme lead investigator interviewed all mentors and participants individually, six to twelve months following the completion of the BGP, to obtain their critical feedback and to determine the impact of the BGP. These follow up interviews with the BGP participants addressed the following points:

1. Business activity over the previous 12 months and current business positioning:
 - a. current opportunities and goals and how they’re working towards them
 - b. current challenges / barriers, and how they’re addressing them
2. The impact of specific BGP training sessions on their current business positioning and business activity since the completion of the BGP.
3. The impact of the BGP mentoring on their current business positioning and business activity since the completion of the BGP.

The ensuing sections of the chapter will discuss the results from these interviews, highlighting the identified best practices derived from the BGP’s participating micro enterprise owners.

Results: Identified best practices from the BGP

An overwhelmingly consistent finding amongst the participants of the BGP was the extent to which they welcomed the BGP model, and their recommendation for similar, growth oriented, business support programmes that specifically target micro enterprises with growth potential and motivation, rather than the widely available standard business support provision that pools together lifestyle entrepreneurs (those without growth potential or motivation) and micro enterprise owners (with growth potential and motivation). Further evaluation results obtained from the BGP participants and mentors, informing best practice recommendations related to mentor and participant selection and recruitment, participation protocols and content for the training and mentoring components.

Selection and Recruitment of mentors: As expected, relevant extensive business expertise and enterprise start-up experience for mentors on the BGP were considered crucial by the majority of the participants. Similarly, an understanding of, and experience in mentoring micro enterprise owners, excellent listening and communication skills, ability to maintain confidentiality, and commitment to supporting the mentees were also considered critically important. Finally, including women mentors to act as role models and critical friends was also recommended.

Selection and Recruitment of Micro Enterprise Owners as Participants: With regards to selecting and recruiting participants, there was a general agreement amongst both mentors and BGP participants, that the completion of the detailed pre-course questionnaire by potential participants was critical as this i) identified their suitability for the BGP, ii) their commitment to completing the BGP, iii) the stage of their business and whether or not it was beyond the start-up stage, iv) it informed the matching with the mentor, and finally, v) facilitated the mix of the participant group to ensure that complementary micro enterprises were represented within the group. Given the small number of male participants in both cohorts of the BGP, there was a recommendation for a more

balanced mix of men and women participants amongst both the participants and the mentors.

Participation: Diversity and complementarity of micro enterprises amongst the BGP participants were considered critical for maximizing benefit for the participants. Generally, participants and mentors agreed that the diversity and complementarity greatly encouraged networking and collaboration between the participants during and beyond the BGP. There was also a recommendation from some of the participants with business partners, to include the business partners in the BGP training component rather than within the mentoring component only. However, this was counter-argued by other participants with business partners that such an expectation would greatly impede upon business operations. Similarly, there was an overall agreement amongst the participants of the BGP, that all mentors and participants should maintain complete confidentiality regarding discussion content between the participants about their enterprises, within the training and mentoring sessions as this results in honest and open contributions from all participants.

To ensure that all participants maintain a steady momentum in progressing through the BGP, there was another general agreement amongst the majority of mentors and participants that all participants should prepare for each oncoming training and mentoring session by completing the tasks and actions they commit to at the previous training and / or mentoring session. Encouragement and motivation between the participants and mentors to achieve the commitment and action from each other was enhanced through the creation of a Linked In Group set up exclusively for the use of the BGP participants and mentors.

Content of the BGP Training Component: There was overwhelming agreement to recommend the half day format and the 5 month duration of the BGP. Participants and mentors agreed that having the first two training sessions one week apart helped to ascertain the participants' focus on the BGP, its intensity and expectations. The monthly gap between the

remaining four sessions was also highly recommended as it allowed the micro enterprise owners to action the goals they set for themselves as the end of each training session. It also permitted interim meetings with the assigned mentor in between the monthly training sessions.

Suggested content areas that could be incorporated into an advanced or extended BGP included advanced cash flow management, sales, leadership, employment, subcontracting and outsourcing, and the VAT barrier.

Content of the BGP Mentoring Component: the mentoring component of the BGP was considered to be a significant strength of the BGP by all participants and mentors, as it facilitated an in-depth focus on the participant's personal and professional development as well as the micro enterprise and its specific growth opportunities, barriers and plans. In fact, all participants agreed that a follow up mentoring session, six to twelve months following the completion of the BGP would be an added bonus as it would motivate the participants to work towards this mentoring meeting as a deadline. All participants and mentors agreed that the mentoring component should not be freely available but rather time constrained as it obliged the participants to use the mentoring time wisely and productively to address the goals set at the end of each training session. For those participants with business partners, including the business partners in the mentoring component – as appropriate, was also highly recommended by both participants and mentors.

All participants and mentors agreed that the key to a successful mentoring relationship was the compatibility between the mentor and mentee with regards to business needs and expertise, interests, and personalities, which was identified during the selection and recruitment stage. While this is a time consuming and at times challenging process, it was considered highly necessary by all participants and mentors. Furthermore, maintaining the introductory 'mentoring and how to approach it' section of training session 1 was highly recommended by the majority of participants, as it explained and clarified to those

with no prior mentoring experience, the expectations, roles, boundaries and commitments involved in the mentoring relationship.

An unexpected outcome from the BGP was the development of a strong peer network amongst the participants. Following the completion of BGP, the majority of participants continued to voluntarily meet on a regular basis and support each other's enterprises. Some collaborated in creating new ventures. For example, three participants combined their enterprises to create a new one and in doing so, created increased opportunities for all three co-owners. Two other participants collaborated on a marketing project that benefitted both their enterprises, and another couple of participants joined forces and participated in an international art project. Furthermore, another participant created a new line of products after winning a contract with a local high-end store and invited another participant to create a new brand and logo, and design all new packaging, promotional materials and website. Three other participants also teamed up to deliver joint services.

The vast majority of participants attributed these outcomes to the underlying supportive environment characterising the BGP. During the training sessions, break-out discussions in small groups were a common feature, and networking was strongly encouraged during the 45 minute lunch period. Furthermore, the fact that all participants were growth oriented and operating in complementary sectors was warmly welcomed in the participants' evaluations as these facilitated open and frank discussions. While such collaboration is highly dependent on the participants of the BGP, it can be nurtured and encouraged through monitoring the group dynamics and mentoring relationships, ensuring sufficient small group discussion time to facilitate peer learning and support, and maintaining a virtual communication platform such as a Linked In site.

While the best practices presented in this section were predominantly focused on the BGP implemented in Norfolk, United Kingdom, the implications of these results have a wider

relevance for supporting business growth amongst rural micro enterprises more broadly. This will be discussed in the following conclusions section.

Conclusions: Lessons Learnt for Supporting Micro Enterprise Growth

To impact of the BGP is best appreciated through the voices of the participants. Many echoed the words of one female participant who stated, *“thinking about it, I'd say the most important thing I learned from the BGP programme was the difference between lifestyle businesses and a small business. It really helped me understand why I wasn't getting anywhere with the people I was trying to hook up with before!”* Following the completion of the BGP, this entrepreneur has successfully launched a new range of organic, natural and holistic beauty products which now sell in the County's major retail outlets. Similarly, another participant stated, *“thank you for the BGP, it really has been life changing – for the better!”* Following the completion of the BGP, this entrepreneur bought out her two business partners, rebranded her enterprise, recruited two full time employees and secured very competitive tenders for the first time. Such outcomes and impact were widely repeated amongst the participants, and illustrate the realistic growth potential and motivation often ignored by mainstream business support services that overlook micro enterprises – lifestyle businesses with growth potential and motivation!

This chapter began by justifying the adoption of the term micro entrepreneurs rather than lifestyle entrepreneurs. Following this justification through the discussion of the literature on lifestyle entrepreneurs, the rural Norfolk context was presented as the location where the BGP was designed, piloted and delivered to 24 micro entrepreneurs operating in the County. This was followed by a detailed description of the BGP and after that, the identified best practices resulting from the participants and mentors involved in the BGP. The intention of presenting the best practices is to support and inform business growth programmes targeting micro enterprises.

With growing global economic decline, unemployment rates and political unrest, individuals around the world are being encouraged to create entrepreneurial ventures as a means to creating wealth and securing their own futures independently. To achieve such goals successfully, a small investment from responsible governing institutions in training and mentoring the entrepreneurs as they embark on their business growth journeys is essential to avoid unnecessary pitfalls and traps. Having devolved the responsibility of wealth creation and poverty reduction from governing institutions to the masses, these institutions should remain accountable for minimizing the risks taken at an individual grassroots level. The best practices presented in this chapter provided transferable suggestions and considerations for designing growth support initiatives that aim to empower social and economic change.

References

- Ateljevic, I. & Doorne, S. (2000), 'Staying within the fence: Lifestyle Entrepreneurship in tourism', *Journal of Sustainable Tourism*, vol 8 (5): 378 – 392.
- Atterton, J. and Carroll, T., (2006), *Study to Inform the Mainstreaming of Business Support in the Rural North East*. Public Knowledge and the Centre for Rural Economy. Centre for Rural Economy Research Report.
- City of Norwich (2008), *A New Vision for Norwich: The Sustainable Community Strategy 2008 – 2020*, www.norwich.gov.uk.
- Cooper, I. & Palmer, J. (2004), *Start-Up Training for Small and Medium-sized Enterprises*. Executive Summary, Prepared for the Small Business Service.

- Dabson, B. (2005), *The Meaning of Entrepreneurship*, Texas Entrepreneurship Summit. Austin, Texas.
- East of England Regional Development Agency (2003) Prosperity for all: Regional Economic Strategy. East of England Regional Development Agency.
- East of England Regional Development Agency (2004), *The East of England Start Up Strategy*, Kingshurst Consulting Group.
- Gomez Velasco, M. & Saleilles, S. (2007), 'The local embeddedness of the lifestyle entrepreneur', IECER 2007 Conference Paper. GSCM-Montpellier Business School.
- Hendricks, M. (2002), *Not Just a Living: The complete guide to creating a business that gives you a life*, Basic Books, New York.
- Jackson, M. (2007), 'The joys of a lifestyle business', *BusinessXL*, Nov issue.
- Levie, J., and Hart, M. (2008), *United Kingdom 2008 Monitoring Report*, Global Entrepreneurship Monitor, United Kingdom.
- Phillips, W.G. (2007), *Royal Nonesuch*. Black Cat. ISBN 0802170285, 9780802170286.
- Schreiber, D. (2001), *Building a world-class financial services business: how to transform your sales practice into a company worth millions*, Kaplan Publishing, New York.
- Smallbone, D. (2002), *Encouraging and Supporting Enterprise in Rural Areas*, CEEDR, London.
- Snow, J. (2008), *North Norfolk Rural Outreach: Unlocking entrepreneurial potential*, Feb-Mar 08. Report prepared for Business Link East. March 2008. Work House (Norfolk) Ltd.

GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE OLARAK TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİK

*Prof. Dr. Sahavet Gürdal
Marmara Üniversitesi Öğ. Üyesi*

Günümüzde çalışma yaşamına büyük oranda katılan kadınlar, ülkemizde ilk kez 1843 yılında “Tıbbiye Mektebi” bünyesindeki kadınların ebelik eğitimi almalarıyla iş yaşamına katılmaya başlamışlardır. O günden bu yana ebelik, öğretmenlik ile başlayan meslekler zaman içerisinde farklılaşarak önceleri erkeksi olarak görülen birçok meslekte kadınların da söz sahibi olmasıyla erkeklerle birlikte çalışmaya olanakları sağlanmıştır.1936 yılında 3008 sayılı kanun ile (Çivici, 2007) kadınların iş yaşamında yer almalarının kolaylaşmasıyla birlikte kendi işlerini kurmaları ve yönetici konumda yer almaları da giderek artmaya başlamıştır.

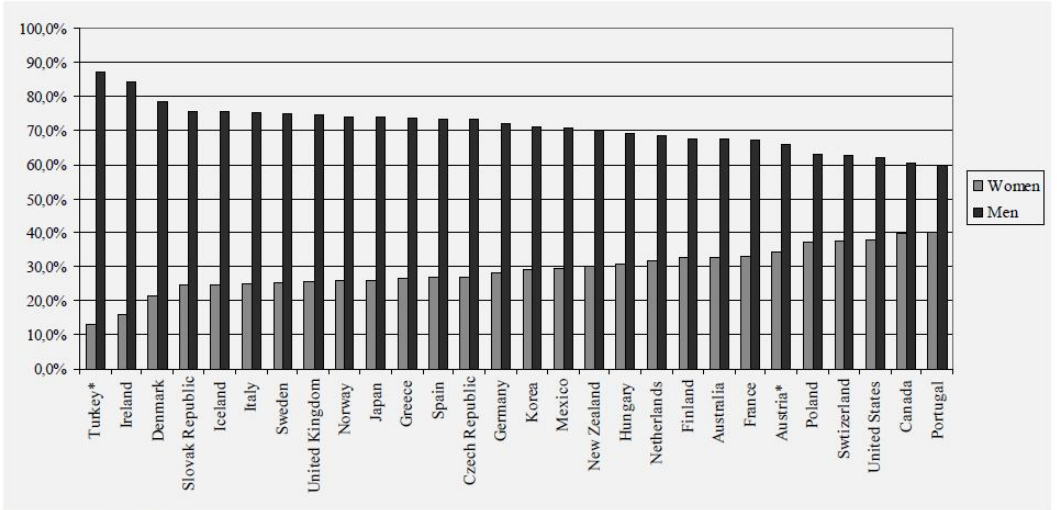
Her ne kadar cinsiyete göre girişimcilik ayrımının yapıp yapılmadığına ilişkin sağlıklı bilgilere ulaşılsa da, hemen hemen tüm ülkelerle birlikte ülkemizde de 80 sonrası ve özellikle de 2000’li yıllardan itibaren kadın girişimcilik alanındaki çalışmaların giderek daha fazla yapılmaya başlandığı gözlenmektedir. Burada gelişen ekonomilerde daha dinamik ve aktif olarak kadınların iş yaşamında yer almalarının önemi büyüktür. Özellikle kullanılmayan bir potansiyelin etkinleştirilmesi açısından kadın girişimciliğin desteklenmesi hem bireysel hem ekonomik hem de sosyal yapının zenginleşmesi açısından son derece önemlidir.

Ekonominin gelişimi, rekabet ortamının artması, yeni iş alanlarının yaratılması artan işsizliğin çözümlenmesi vb. birçok açılardan ekonomik katma değerlerin yaratılmasında kadın girişimciliğin desteklenmesi ülkesel kalkınmanın temel taşlarından birisidir.

Kadınların ekonomide tüketim bağlamında söz konusu olmaları kadar üretimde de giderek daha fazla yer almaları ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Örneğin ABD’de 6.4 milyon, Avrupa’da 10 milyon kadın girişimci milyonlarca kişiye iş olanakları sağlamaktadır. Ülkemizde bu

oran giderek artmasına karşın, toplam işyeri sahipliği açısından %6.5 civarındadır (90 bin işyeri). Genel anlamda ise, 28 OECD ülkesinde yapılan araştırmada Türkiye %13'lük en düşük iş yeri sahipliğine sahipken Portekiz %40 ile en yüksek iş yeri sahipliğine sahiptir.

Şekil:28 OECD Ülkesi Kadın ve Erkek İşyeri Sahiplikleri(2002)

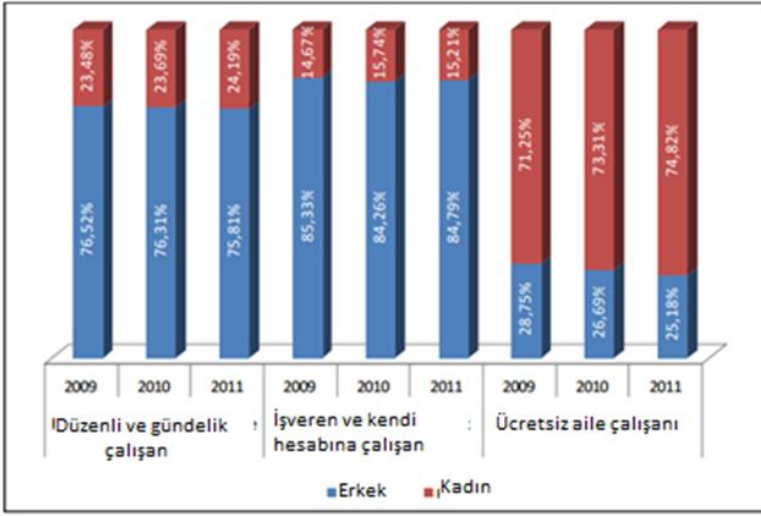


Note: *=2001 data.

Source: OECD (2003) Annual Labour Force Statistics.

Avrupa komisyonu tarafından oluşturulan kadın aktiviteleri 2011 raporunda yer alan Türkiye'deki kadın işgücü ve girişimci rakamlarının giderek arttığı gözlenmektedir.

Şekil:2 Avrupa Komisyonu Türkiye Kadın Girişimci İstatistikleri



Kaynak: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/women/documents/wes-activities-report-2011_en.pdf

Tablo 1’de 2007 yılında TOBB’a bağlı olan odalarca yapılan çalışmada kadın girişimcilerin Türkiye genelinde dağılımı görülmektedir.

Tablo 1: Türkiye Kadın Girişimcilerin Bölgelere Göre Dağılımı.

<u>Bölge</u>	<u>Toplam Üye Sayısı</u>	<u>Kadın Üye Sayısı</u>
<u>%</u>		
Marmara	408.743	3.545
% 0,9		
İç Anadolu	216.734	6.055
% 2,8		
Akdeniz	77.360	11.254
% 14,5		

Ege % 4,4	58.055	2.575
Karadeniz % 3,4	45.812	1.565
Güneydoğu % 1,2	44.692	524
Doğu % 1,7	26.649	457

Kaynak: TOBB, Mayıs 2007

GİRİŞİMCİLİK ve SIFATSAL ÖZELLİKLER

Her 100 erkeğe karşılık 28 kadının girişimci olduğu ülkemizde “Kadın Girişimci”nin kim/kimler olduğu, hangi faaliyetleri nerede nasıl sürdürdükleri, işyeri sahiplik dereceleri, işletme/yönetici konumunda olup olmadıkları vb. konular birçok oturumlarda tartışılmaktadır. Burada önemli olan Schumpeter’in dediği gibi girişimci “fırsatları gözleyen ve yakaladığında her türlü riske karşın, bu fırsatları değerlendiren kişidir. Diğer bir anlatımla girişimci “yalnızca yeni bir işletmeyi faaliyete başlatma anlamında olmayıp, aynı zamanda, fikir geliştirmek ve bu fikri hayata geçiren”dir. Bu tanımlamaların ışığında girişimcilik kültürü olan, girişimci kişiliğe sahip olan her kadının girişimci olma olasılığının bulunduğunu söylemek olanaklıdır.

Kadınları girişimci olmaya yöneltten birçok etmenlerden söz edilebilir: aileden gelme, finansal güç, bakış açısı, yenilik, ticaret yapma istemi, farklılık ve farkındalık yaratma, toplumsal saygınlık vb. yanında ülkemizde aile gereksinimlerinin sonucu olarak da kadınların iş gücüne katılımları giderek artmaktadır. Ancak kadınların ailesel gereksinimlere bağlı olarak sorumluluklarının fazla (çocuk, yaşlı, engelli bakımı vb.) ve özendirilmelerin az olması bu potansiyelden yeterince yararlanılmasını engellemektedir. Ayrıca kadının toplumsal

statüsü de girişimciliğin artması ya da azalmasında önemli bir diğer etmen olarak yer almaktadır.

Oysa bugün başarılı pekçok kadın girişimcinin ödül alması girişimciliğin temelleri olan başarıma gereksinimi, risk alma, inovasyon vb. unsurların birçok kadın girişimcidede olduğunu kanıtlamaktadır. Nitekim ödül alan birçok girişimcide ortak noktalar olarak tanımlanan girişimcilik ruhunun (liderlik, sebat, vizyon vb.), finansal performansın (iş planı, bütçe vb.), stratejik bakış açısının (uzun vadeli düşünme, takım çalışması, AGY vb.), yenilikçi anlayış / yaratıcılığın (esneklik, farklı bakış, tüketici beklentileri), kişisel duruşun (saygı, güven), sosyal çevreye etkinin (sosyal sorumluluk), global/bölgesel ekonomik entegrasyonun (stratejik işbirlikleri, JV, uluslar arası pazarlar) vb. özellikler günümüz kadın girişimcilerde de bulunduğu söylenebilir.

Ülkemizde girişimcilerin sıfatsal özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir (Altuna, Aysuna, Gürdal; 2005)

- ✓ Kadınlara göre, ideal bir girişimcinin başarılı olma ihtiyacı, erkeklerin algısına göre daha yüksektir,
- ✓ Kadınlara göre, ideal bir girişimcinin başatlık özelliği, erkeklerin algısına göre daha yüksek olmalıdır.
- ✓ Kadınlar erkeklere göre, girişimcilerin insanlar üstünde daha fazla etki bırakan, onları peşinden sürükleyen ve yöneticilik özelliklerine daha fazla sahip olan bireyler olmadı gerektiğini düşünmektedirler,
- ✓ Kadınlara göre ideal bir girişimcinin sebat ve düzen özellikleri erkeklerin algıladıklarından daha yüksek düzeyde olmalıdır.
- ✓ Kadınlara göre; girişimcilerin geleneksel değerlere daha fazla bağlı, başladığı bir işi sonuna kadar götürebilen, daha tutarlı davranışlar sergileyen insanlar olmaları gerekmektedir.
- ✓ Duyguları anlama, yakınlık, karşı cinsle ilişki, saldırganlık, değişiklik, kişisel uyum ve askeri liderlik alt

boyutlarında ideal girişimci algısı özellikleri, kadın ve erkekler arasında farklılık göstermemektedir.

- ✓ Kadınlar, erkeklere göre; girişimcilerin insanlar içinde daha çok ön plana çıkan ve gerekli olan tüm durumlarda bağımsız kararlar alabilen ve diğer insanlara muhtaç olmadan kendi ayakları üstünde sağlam bir duruş sergilemeleri gerekmektedir.
- ✓ Kadınlar, girişimcilerin daha çok bireysel ve bağımsız olmaları gerektiğini ifade ederlerken, erkekler girişimcilerin daha mazbut, geleneksel değerlere bağlı ve başkalarının ihtiyaçlarına karşı daha duyarlı olmaları gerektiğini savunmaktadırlar.
- ✓ Özgüven, yaratıcı kişilik ve ideal benlik alt boyutlarındaki farklılıklar da anlamlıdır ve kadınlar lehine gerçekleşmiştir. Bu da, bağımsızlık ve saldırganlık gibi bireysel özellikleri destekler niteliktedir. Bu noktada da kadınların puanları, erkeklerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur.
- ✓ Kadınların iş yaşamında başarılı olma arzusu ve hırsı erkek meslektaşlarından anlamlı derecede daha yüksektir.
- ✓ Kadınlar, erkeklere göre daha sert bir kişilik yapısı geliştirmişlerdir. Alışılmış kadın rollerini reddetmektedirler. Bu nedenle kadınsı özelliklerine göre erkeksi özellikleri daha yüksek düzeydedir.
- ✓ Kadınlar insan ilişkilerinde daha katıdırlar. İnsanlardan beklentileri çok yüksektir. Bu beklentiler yerine gelmediğinde aşırı tepki gösterebilirler. Bu durumda da insan ilişkilerinde sorunların yaşanması çok doğaldır. Kadın girişimci bunun farkındadır; bunu düzeltmek ister; ama nasıl gerçekleştireceğini bilemez. Bu alanda değişimlere ve yönlendirmelere açıktır.
- ✓ Şefkat gösterme ve kadınsı özellikler alt boyutlarında anlamlı farklılıkları söz konudur ve bu farklılıklar erkeklerin lehine gerçekleşmiştir.
- ✓ Yukarıda açıklanan alt boyutların dışında, kadın ve erkek girişimcilerin kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

KADIN GİRİŞİMCİYİ ÖZENDİRME*

Kadın girişimcileri destekleyen özendirici programlar kadının toplumdaki yerine ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. Ancak genelde dünya nüfusunun dağılımına bakıldığında giderek kadın girişimcilerin daha da fazlalaşacağı da bir gerçektir. Özellikle hizmet sektöründe gözlenen hızlı gelişim bu alanda girişimcilik yaparak yeni ve farklı alanlarda yeni istihdam olanaklarının yaratılması söz konusudur. Örneğin tekli ya da birkaç kadının girişimleriyle kurulan çay-kahve, yemek, kişisel bakım salonları; web tabanlı girişimler(tarımalspazarlama.com) ve daha birçok kadın girişimci tarafından kadın emeği ile yoğurularak kurulan onlarca kişiye iş sağlayan örnekler gün geçtikçe artmaktadır.

Ülkemizde özellikle 2000’li yıllardan sonra kadın girişimciliğinin artırılması amacıyla hem özel hem de devlet tarafından farklı politikalar ve özendirici programlar uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu çalışmalardan bazıları şunlardır:

- ✓ Kamu Kuruluşları Tarafından Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi

Kadın girişimcileri desteklemek üzere kamu kuruluşları tarafından hazırlanan projelerden bazıları şunlardır:

1. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

Proje Adı: Kadın İstihdamı Desteklenmesi Operasyonu /2009–2011

Programın amacı: Kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha çok ve daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR’u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemek.

2. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

Proje Adı: Kadın Girişimciliği Desteklenmesi Projesi/2007–2009

Projenin Amacı: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından yürütülen proje, kadınlar arasında girişimciliğin teşvik edilmesini ve desteklenmesini amaçlamaktadır. Proje sonunda 7 kadın girişimci kendi işini kurmuştur.

3. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

Proje Adı: Kadın İstihdamını Artırılması Projesi /2009

Proje Amacı: Kadın İstihdamını Artırılması Projesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda yürütülen Katılım Öncesi Mali İnsan Kaynaklarının Güçlendirilmesi Operasyonel Programı kapsamında finanse edilmektedir. Proje ile öncelikli olarak belirlenen bölgelerde kadın istihdamının artırılmasını teşvik edecek çalışmalara destek olması amaçlanmıştır.

4. T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

20 Nisan 1990 tarihinde “Kadın Statüsü ve Sorunları Başkanlığı” adıyla ve Başbakan’a bağlı olarak kurulmuştur. 25 Ekim 1990 tarih ve 3670 sayılı Kanunla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 24 Haziran 1991 tarihinde Başbakanlığa bağlanarak sorumluluğu, kadın konuları ile ilgili bir Devlet Bakanlığına verilmiştir.

5. TOBB Kadın Girişimciler Kurulu

Kadın Girişimciler Kurulu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) bünyesinde teşekkül ettiren ve TOBB Yönetim Kurulu’nun alacağı kararlara ışık tutan, kadın

girişimcilik konusunda genel politikalar geliştiren ve görüş oluşturmasına katkıda bulunan istifşari bir kuruldur.

Kurul aynı zamanda kadın girişimcilere eğitim, kapasite geliştirme desteği ile girişimci fikirlerini hayata geçirmelerinde destek sağlamak üzere kurulmuştur. Bu kurul aynı zamanda da kadınlara kişisel gelişim yollarını oğreterek kariyer geliştirme fırsatları yaratmayı amaçlamaktadır.

6. Kadın girişimcilere AB desteği

Avrupa Birliği, Rekabet Edilebilirlik ve Yenilik Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından "Kadın Girişimciler için Avrupa Danışman Ağı" isimli bir teklif çağırısı yayınlanmıştır. Bu teklif ağırısının amacı, en az 15 ülkede, ulusal kadın girişimci danışman ağlarının oluşturulmasıdır. Bu ağlar, iş hayatındaki aktif olan veya kadın girişimciliğini destekleyen organizasyonlar tarafından hayata geçirilmiştir. Oluşturulacak bu ağlar şunları amaçlamaktadır:

Avrupa çapında "danışman" olarak görev yapabilecek başarılı girişimcileri belirlemek

Danışmanlık alacak kadın girişimcileri belirlemek.

Hem aynı ülkenin hem de diğer ülkelerin danışmanları ve danışmanlık alacak kişileri arasında "danışmanlık ilişkisinin" kurulmasını sağlamak.

7. KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)

KAGİDER Eylül 2002'de 38 kadın girişimci tarafından ülke çapında faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bir sivil toplum rgt olarak İstanbul'da kurulmuştur. KAGİDER bünyesinde bugün farklı sektörlerde aktif olarak çalışan ve değer üreten 200 kadın girişimci ye bulunmaktadır.

Bu örgütün temel amacı, kadın girişimciliği ve liderliğini geliştirmektir. Ayrıca İstanbul'da ve Anadolu'nun farklı illerindeki kadın girişimcilere iş kurma ve geliştirme

süreçlerinde eğitim sağlamak ve bunun yanı sıra kadın girişimcilere danışmanlık hizmeti vermektedir. Diğer taraftan genç kadınlar arasında farkındalık yaratma ve başarılı olmalarına destek olmak için kurulmuştur.

2002 yılından bu yana 5000'den fazla girişimcilik ve iş geliştirme projesi değerlendirilmiş, 1300'den fazla kadına eğitim desteği sağlamıştır.

- ✓ Kadın girişimciliğine destek olmak için son yıllarda yürütülen diğer projeler

1. *Garanti Kadın Girişimcilere Destek Paketi*

Garanti Bankası, kadın girişimcilerin işlerini büyütebilmeleri için ihtiyaç duydukları cesaret, iletişim ağı, eğitim ve finansman desteğini ,her sektör için hizmete sunduğu Kadın Girişimciye Destek Paketi'yle karşılamaktadır. Paketten ,belirli bir yatırım projesine sahip olan veya mevcut firmasını genişleterek yerel ve uluslar arası piyasalarda rekabet etmek isteyen kadın girişimciler yararlanabiliyor.

2. *Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kadın Girişimcileri İstanbul'da*

Türkiye'nin Güneydoğu Avrupa Ülkeleri İşbirliği Süreci Dönem Başkanlığı kapsamında Garanti Bankası'nın sponsorluğunda“1. Güneydoğu Avrupa Kadın Girişimcilik Forumu düzenlendi ve 11 ülkeden çok sayıda kadın girişimci katıldı. Projenin amacı; kadınların çalışma hayatında daha aktif ve üretken olarak yer almalarını sağlamak, kişisel gelişmeleri ve ülke kalkınmasına yardımlarında etkin rol oynamak. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 26, istihdam oranı ise yüzde 22,3 seviyesindedir. Kadın işsizlik oranı ise yüzde 14,3 olmaktadır. İşsizlikle mücadelede ve kadın istihdamının artırılmasında dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de kadın girişimciliğine verilen desteğin, kadın işsizliğinin çözüm araçlarından biri olarak görülmektedir.

3. Türkiye'nin Kadın Girişimcisi Yarışması

Garanti Bankası, Ekonomist dergisi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği'nin ortaklığıyla gerçekleştirilen "Türkiye'nin Kadın Girişimcisi Yarışması" bu yıl 5. kez düzenlendi. Projenin amacı; ülkemizdeki kadınların "girişimci ruhunu" ortaya çıkartarak, Türkiye'deki kadın girişimci sayısının gelişmiş ülkelerin seviyesine yükselmesi için katkıda bulunmaktır. Beşyıldır düzenlenen bu yarışmada gerçek başarı hikâyelerini yazan birçok kadın girişimcinin projeleri değerlendirilmektedir.

4. Citibank:Toplumun Gelişimi ve Girişimcilik Girişimcilik ve Mikrofinans

Dünya çapında, insanların ailelerine katkı, beslenme, kıyafet, barınma ve çocuklarına başarılı olabilecekleri imkanları sağlayabilme gibi benzer hedefleri vardır. Yoksulluğun en üst seviyelerde olduğu gelişmekte olan ülkelerde, mikro girişimcilerin zenginlik vaat eden şirketlerin %80'inden fazlasını ve brüt gayri safi milli hasılanın %20'sini temsil ettikleri öngörülmektedir. Citi olarak, bunu sağlamanın en etkin yolunun yoksulu aktif ekonomik hayata, finansal ürün ve servislerden faydalanmasına olanak vererek dahil etmek ve hedeflerine ulaşmalarına yardım etmektir.....

Girişimcilik konularında Kadın Emeğini Geliştirme Vakfı'nın yanısıra, Genç Başarı Eğitim Vakfı ile birlikte Meslek Liselerinden öğrencilere girişimciliği özendiren "Şirket Programı" eğitimi desteklenmektedir.

5. Vodafone: Teknolojide Kadın Hareketi

Türkiye Vodafone Vakfı, KadınGirişimcileriDerneği (KAGİDER) veTürkiyeBilişimVakfı (TBV) işbirliğiilebaşlattığı "TeknolojideKadınHareketi" projesiyleTürkiye'dekadınlarıileşimteknolojilerinininsunduğ uimkânlarlatanıştırmaktadır. Bu projede, kadınlar için ekonomiye katılımlarına yönelik fırsat eşitliği yaratmayı, sosyo-ekonomik durumlarını iyileştirmeyi ve girişimciliklerini geliştirmek için gerekli zemini hazırlama hedeflenmektedir.Teknolojide Kadın Hareketi projesi,

Cherie Blair Vakfı ve Dünya GSM Birliği Kalkınma Fonu'nun küreselölçekte yürüttüğüm Women Programı'nın Türkiye ayağını oluşturmaktadır.

6. Türkiye Israfı Önleme Vakfı (TISVA)

Türkiye GrameenMikrofinans Programı: Amaç; yoksul, çaresiz, umutsuz kadınlarının mikrofinansyadımıyla yarınlarına güvenle bakabilmelerini sağlamak.

Verilen kredi oranı: Diyarbakır'da 2012 yılına kadar 58 bin kadına 138 milyon kredi dağıtılarak girişimci olmalarına destek sağlanmıştır.

7. Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı-KEDV-(Sabancı Vakfı Hibe programları)

Amaç: Hatay ve Adıyaman'da tarım sektöründe kadın girişimciliğinin desteklenmesi

İleri: Hatay, Adıyaman**Hibe Tutarı:** 250.000 TL

Proje Ortağı: Yeşilpınar Kadınları Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Derneği, Besnili Aktif Kadınlar Yardımlaşma Dayanışma İşletme Kooperatifi

Proje Başlangıcı: 6 Temmuz 2012- **Proje Bitişi:** 6 Temmuz 2013

Projenin Hedefledikleri (Hatay ve Adıyaman)

Üretim Atölyesi kurulacak ve 2 örnek kadın girişimi yaratılacak.

100 kadın bu girişimlerde çalışarak gelir elde edecek.

101 500 kadın tarımsal üretim, destekler ve girişimcilik hakkında bilgilendirilecek

102 100 kadın "mahalle kadın komiteleri" olarak örgütlenecek.

103 Komiteler aracılığıyla kırsaldaki kadınların ihtiyaçları tespit edilecek, çeşitli hizmetlere erişimleri sağlanacak.

SONUÇ

Ülkenin ekonomik kalkınmasında önemli bir rol kadın girişimci özellikle geleceğin kadın ve erkek girişimcilerini yetişmesi açısından son derece önemlidir. Ancak bu devlet politikası benimsenerek kurulacak devler-özel kesim-STK ağında ulusal ve uluslararası platformlarda özendirme programlarının yaşama geçirilmesi gerekmektedir. Ancak bunun yapılacak çalışmalarda tamamen kadın girişimciyi ürkütmeden destekleyecek ve kadın girişimcileri çekecek programın yapılandırılması, cinsiyet ayrımcılığının yapılmadan önündeki tüm engellerin kaldırılması gerekmektedir. Bunun için hazırlanacak programda;

- Özellikle kırsal kesimlerde çalışma hayatının kazanımları yaşayan örnekleriyle anlatılmalı,
- Mevcut kadın girişimcilerin seslerinin dinlenmesi amacıyla farklı platformlarda sorunlar ele alınmalı, gereksinim analizleri yapılmalı,
- Yeterli finansal, psikolojik, sosyal destekler sağlanmalı;
- Eğitimlerle Duygusallıkla başa çıkma, liderlik, beceri kazanma vb. sağlanmalı,
- Ulusal ve uluslararası rekabet edebilmek için stratejik bakış açısı kazandırılmalı,
- Destek veren özel sektör ve STK'ların beklentileri karşılanmalı ve çalışmaları desteklenmeli,
- Yasal alt yapı iyileştirilmeli,
- Ulusal ve uluslararası işbirlikleri yapılarak farklı platformlarda bilgi, deneyim vb. paylaşımları yapılmalıdır.

Yararlanılan Kaynaklar:

- Abdullah Soysal, Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65-1
- Altuna, Korkut Oylum; Aysuna, Ceyda; Gürdal, Sahavet; Savran, Canan, Girişimciliğin Doğası Hangi Sıfatsal Özellikleri Kapsar?, 2005
- Aykut BEDÜK, Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN:1304-0278 Bahar 2005 C.3 S. 12 (106-117)
- BÖLGESEL GÖSTERGELER TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya 2010, TÜİK
- Esin SAYIN, Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2011
- European Network to Promote Women’s Entrepreneurship, (WES) Activity Report 2011
- Muhammet ÖRTLEK, Serhat TEKELİOĞLU, Hakan BAŞER, Cumhur AYDINLI, Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt 4, No 2, 2012 ISSN: 1309-8020 (Online)
- Promoting Entrepreneurship And Innovative Smes In A Global Economy: Towards A More Responsible And Inclusive Globalisation, 2004
- Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, The Global Gender Gap Report 2012, World Economic Forum
- Türkiye’de Kadın Girişimci – 2007 Durum Raporu, Şafak Çivici, Kayseri Ticaret Odası, Kayseri, 15 Ekim 2007
- <http://www.girisimhaber.com/post/2012/04/26/Ulkemizdeki-Kadin-Girisimci-Orani-Yuzde-65e-Yukseldi.aspx>
- <http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=695>
- <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/19391622.asp>
- <http://www.tuik.gov.tr/Start.do;jsessionid>
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do>
- <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919590.pdf>
- <http://www.sabancivakfi.org/sayfa/kirsal-kesimdeki-kadinlarin-guclendirilmesi>
- <http://www.israf.org>

- <http://www.turkiyevodafonevakfi.org.tr/projeler-teknolojide-kadin-hareketi>
- <http://www.citibank.com.tr/gcb/turkish/Hakkimizda/Citibank-Turkiye>
- *İlgili kurum ve kuruluşların resmi WEB sayfalarından yararlanılarak derlenmiştir.

TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Atatürk Üniversitesi Öğretim Üyesi

Kadınların çalışma hayatına katkıda bulunmaları ve girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları, gelişen ekonomiler açısından bir gerekliliktir. Kadın nüfusunun erkek nüfusuna oranı göz önünde bulundurulduğunda bu kadar büyük bir gücün; kullanılmayan potansiyelin etkin hale getirilmesinde ve yeni iş sahalarının oluşturulmasındaki etkisi yadsınamaz. Bu bakımdan kadınların ekonomik hayatta yer almalarını sağlayacak politika ve projelere öncelik verilmesi ve kadınların, girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları engellerin tespit edilip bu engellere yönelik önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır.

Kadının işgücüne katılımı ile ilgili çalışmalar, 1980'li yıllara kadar ekonomik büyümeye katkıları açısından olumlu olarak değerlendirilmeyen, küçük işletme girişimciliğinin desteklenmesi ile de bağlantılıdır. Bu yıllardan itibaren küçük işletme girişimciliği, Üçüncü Dünya ülkeleri açısından yoksulluktan ve işsizlik sorunlarından kurtulmanın bir yolu olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede siyasal, ekonomik ve toplumsal gerekçelerle küçük girişimciliğin yaygınlaştırılması, geliştirilmesi, kadınların girişimci olarak yeterliliklerin sağlanması yönündeki eğilimler ve bunları destekleyici uygulamalar giderek yoğunluk kazanmıştır (Yetim, 2008, 79). Ülkemizde de 1980'li yıllar kadın girişimcilik ile ilgili gelişmeler yaşanmıştır. Ancak bu yıllardan sonra kadınların ekonomik ve sosyal hayatta aktif şekilde rol almalarına rağmen Avrupalı ülkelere nazaran çok fazla bir gelişmenin olmadığı görülmektedir. Türkiye istatistik kurumunun verilerine göre çalışan nüfusun dörtte biri kadinken her 100 girişimciden yalnız 7'si kadındır. Ayrıca kadın işgücüne yönelik rakamlar her geçen yıl düştüğü görülmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranı 1990'da % 34 civarındayken, 2002 yılında % 27'ye, 2004 yılında da yaklaşık olarak %25'e düşmüştür. Kadının işgücüne

katılımı ile ilgili olarak Türkiye ile gelişmiş ülkeler ve dünyadaki genel durum karşılaştırıldığında, Türkiye ile gelişmiş ülkeler arasında büyük fark ortaya çıkmaktadır. OECD'nin 2005 istihdam raporuna göre, Türkiye'de 2004 yılı itibarıyla istihdam edilen kadınların çalışabilir yaştaki kadın nüfusa oranı %24.3 düzeyindedir. OECD üyeleri içinde 15-64 yaş arası kadın nüfusuna göre kadın istihdamı Norveç'te %73, İsveç ve Danimarka'da %72, Kanada'da %68, İngiltere'de %67, Hollanda'da %66, ABD ve Finlandiya'da %65, Portekiz'de %62, Almanya ve Avusturya'da %60'dır. Kadın istihdamının en düşük olduğu Meksika'da bile bu oran %41.3 civarındadır. Afrika ülkelerinde bile kadınların işgücüne katılma oranları Türkiye'den fazladır (Memiş ve diğ., 2007, 140).

Kadın istihdamı ile ilgili ortaya çıkan bu farklılığın temelinde elbette ekonomik, yasal, politik, sosyal ve kültürel birçok farklılığın ve engelin yattığı söylenebilir. Türkiye'de yapılan araştırmalar sonucunda kadın girişimcilerle ilgili ortaya çıkan ortak sorunların başında, sosyal ve kültürel ortamda kadın rollerinin kalıplaşmış olması, kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, aile tepkileri, iş yükünün fazlalığı, finans bulma güçlüğü ve güven sağlama konusunda kadınların erkeklerden daha fazla çaba harcama gereksinimi gelmektedir (Özen ve Hancı, 2007; 457-458). Kadını çalışma yaşamından uzaklaştıran bir başka neden de aile içindeki ataerkil işbölümüdür. Bütün gün işyerinde çalıştıktan sonra ev işleri, çocuk bakımı gibi yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olmak, kadınlar için çalışma hayatı bakımından caydırıcı olmaktadır. Tüm bu engelleri aşıp işe giren kadını çoğu kez, düşük ücretli ve düşük vasıflı işler beklemektedir. Dolayısıyla kadınlar iş piyasalarında ikincil işgücü olarak görülmektedirler (Öztaşkın, 2007).

Kadın girişimciliğe yönelik engeller üzerine yapılan araştırmalara dayanarak ortaya çıkan engeller şöyle ifade edilebilir (Soysal, 2010, 98-106):

Cinsiyetten kaynaklanan engeller

- Sermaye eksikliği
- Toplumun geleneksel inanç ve baskısı
- Cinsiyete dayalı rol ayrımcılığı
- Cinsel ve duygusal taciz
- Cam tavan engeli
- Sosyal pozisyon ve iletişim eksikliği
- Yasalardan kaynaklanan engeller
- Basmakalıp yargılar (Güvensizlik, Tecrübe Eksikliği ve Başarısızlık Beklentisi)
- Rol çatışması
- Eğitim düzeyinin düşük olması
- Zaman darlığı
- Sosyal sorunlar
- Sağlık ve psikolojik sorunlar
- Girişimcilikte rol modellerinin sayısının az olması

Örgüt ve çevresel şartlardan kaynaklanan engeller:

- ✓ Örgüt iklimi ve kültürü
- ✓ Liderlik
- ✓ Bütüncül bakışın sağlanamaması ve örgütlenememe
- ✓ Kurumsal çeşitlik ve koordinasyon sorunları
- ✓ Politika geliştirme ve uygulama ile ilgili engeller

Kadın girişimciliği bu engellere rağmen önemli bir istihdam alanıdır. Bu nedenle kadının girişimci olarak çalışma hayatı içerisinde bulunması sonucunda karşısına çıkacak zorluklar ve engellerin üstesinden gelebilmesinde topluma, devlete ve medyaya büyük görevler düşmektedir. Öncelikle kadın çalışma yaşamındaki varlığını kısıtlayan toplumun cinsiyet rollerine bakış açısının değişmesi gerekmektedir. Çünkü erkek egemen bir iş düzeninde oldukça zor şartlarda mücadele eden kadın girişimciler gerek finansal gerek sosyal destek bulmada zorlanmaktadır.

Dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise ifade edilen engeller sebebiyle başarısız olmuş girişimci kadınların bıraktığı izlenimdir. Yeni girişimlerin ortaya çıkmasında başarı hikayelerinin etkisi büyüktür. Dolayısıyla kadın girişimciler işe ilk başladıklarında kendilerini cesaretlendirecek bu tarz başarı hikayelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Başarılı girişimler için ise eğitimin gerekliliği açıktır. Bir maceraya atılmadan önce kadın girişimcinin çalışacağı iş kolu, kanunlar, politikalar ve çevre hakkında bilgi sahibi olması bu açıdan bir gerekliliktir. Bu bakımdan kadın girişimcilere sağlanacak eğitim programları ve yönlendirmeler olumlu sonuçlar alınmasında etkili olacaktır. Ülkemizde girişimciliğe yönelik bu tarz eğitim programları düzenleyen, girişimcileri hem finansal hem de eğitim yönünden destekleyen etkin kuruluşlar bulunmasına rağmen sayılarının artırılması gerekmektedir.

Bu noktada Erzurum’da uygulanan KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) Girişimcilik Destekleri son yıllarda ilde bulunan girişimcilere çeşitli olanaklar sağlamaktadır. Girişimcilik desteği kapsamında uygulamalı girişimcilik eğitime tabi tutulan girişimci adaylarının bir iş planına dayalı olarak kuracakları işletmelerin başarı düzeylerinin artması hedeflenmektedir. Bu eğitimler 24 saati atölye çalışmalarından oluşan toplam 70 saatlik eğitimler olup; genel katılıma açık ve ücretsiz eğitimlerdir. Tamamlanan eğitimler akabinde hazırladıkları iş planları ile KOSGEB’e başvuran girişimciler iş planlarının onaylanması durumunda 30.000 TL’ye kadar geri ödemesiz destekten faydalanma şansı bulmaktadırlar (destek oranı erkek girişimciler için % 70, kadın girişimciler için % 80’dir).

KOSGEB tarafından onay almış eğitim kurumları ve eğitmenler tarafından verilen bu eğitimler Erzurum’da 2009 yılından itibaren çoğunlukla Erzurum Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi tarafından gerçekleştirilmektedir. Söz konusu kurumdan alınan bilgilere göre; 2009 yılından itibaren

toplamda 634 kadın girişimci adayı uygulamalı girişimcilik eğitimlerine katılmış ve bu katılımcılardan 75 tanesi KOSGEB desteklerinden faydalanarak kendi işlerini kurmuşlardır. Bu sayıyı artırmanın nasıl mümkün olacağına dair kadın girişimcilerle yapılan görüşmeler sonucunda; kadın girişimci adaylarının bazılarının aldıkları eğitimlere rağmen iş planı hazırlama konusunda istenen noktaya gelemedikleri ve bu konuda danışmanlık desteği almak zorunda kaldıkları görülmüştür. Zaten finansal sorunlarla mücadele eden kadınlar için bu durum desteklere başvurma noktasında caydırıcı olabilmektedir. Destek oranlarının artırılması ile ilgili de bazı beklentileri olan kadınların, eğitim programlarının geliştirilmesi ve desteklerin artırılması ile daha fazla teşvik edilmeleri beklenmektedir.

Kaynakça:

ÖZEN Kutanis, Rana Ayşegül Hancı; (2007), Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları, <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-02.pdf>, (21 Haziran 2007), s.457-458.

ÖZTAŞKIN, Mustafa; (2007), <http://www.petrol-is.org.tr/haberler/8mart2007.htm>

MEMİŞ, Hasan, H.M. Paksoy, S. Paksoy, “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğin Önemi: GAP Bölgesinde Bir araştırma”, iibf.kilis.edu.tr/dosyalar/CV/hmemis.pdf

SOYSAL, Abdullah, “Türkiye’de Kadın Girişimciler Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/1346/15596.pdf

YETİM, Nalan (2008), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği,”

eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-%20M8.pdf

KADIN GİRİŞİMCİLERİN ALDIKLARI EĞİTİMLERİN BAŞARILARINA YANSIMASI

Prof. Meltem Onay

Özet

Araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, İzmir’de Liyakat Derneği tarafından “meslek edindirmeye yönelik” verilen eğitimlerin, girişimci ve meslek sahibi olan kadınlar üzerindeki etkileri ile bu eğitimin onlar için ne ölçüde etkili olduğunu görebilmektir. İkinci olarak; bu değerlendirmeler sonucunda çıkan detaylı yorumların, kadınların iş hayatına girmelerinde yardımcı olacağı düşünülen kurum ve sivil toplum derneklerine öneriler sunabilmektir.

Bu amaçla, İzmir’de gerçekleşen araştırma, meslek sahibi olan toplam 20 kadından, 5’i ile yüz yüze iletişim kurularak gerçekleştirilmiştir. Tespit edilen sorulara verilen cevaplar sonucunda kadınların almış oldukları eğitimlerin yeterli olmadığı ancak onların kişilikleri ve özgüvenleri üzerinde bu tür eğitimlerin çok etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Girişimcilik, Meslek Edindirme Kursları, Sivil Toplum Kuruluşları, Eğitim Politikaları ve Planları

THE REFLECTION OF TRAINING COURSES ON WOMEN'S SUCCESS

Abstract

This study has two essential aims. One of these is to be able to observe the effects of the vocational training courses given by Liyakat Association in izmir, on women who have a job and at the same time to be able to see how much impact it has been on them. Secondly , as a result of these evaluations, suggestions are wished to be made to non-governmental and governmental organizations which are thought to help women to take part in business life.

For this reason, the study conducted in İzmir has been done face to face with 5 out of 20 women who have a job. As a result of their answers to the so-called questions, it was found out that these trainings were not of sufficient, but were so effective on their personality and self-confidence

Key words: Woman entrepreneurship, Vocational Training Courses, Non Governmental Organization, Educational Policies and Plans

1.GİRİŞ

Küreselleşme, işletmelerin ve girişimcilerin daha şiddetli bir rekabet ortamında çalışmalarını sonucunu doğurmuştur. Çünkü kapalı ekonomi döneminin dış rekabete karşı devletçe korunan işletmecilik anlayışı yerini müşteri odaklı, sürekli kendini yenileyen, esnek ve hızlı üretim ve yönetim anlayışına bırakmıştır (Kapu,2004:32). Bu anlayışı tüm ekonomik hayata uygulayabilmenin yolu ise etkin girişimcilik faaliyetlerinden geçmektedir. Özellikle dünyadaki gelir dağılımındaki adaletsizlik, ekonomik gelişmişlik açısından bölgesel farklar, giderek artan işsizlik ve yoksullaşma, yeterince

büyüyememe ve etkin bir rekabet ortamının oluşturulamaması girişimcilik faktörüne günümüz dünyasında hayati bir önem kazandırmıştır . (Müftüoğlu, 1998:45)

Kadın girişimciliği genel olarak istihdam ve kadın istihdamının özel bir alanıdır (Yetim, 2002:79;Altınel,1993:35;Arat,1993:29). Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmıştır. Kadınların istihdamına yönelik olan bu ilgi ve kadın emeğine yönelik farkındalık, özellikle gelişmekte olan ülkelerde benimsenen ihracata yönelik kalkınma stratejileri ile yakından ilişkilidir (Yetim,2002:79; Aytacı,2002:15; Hatun,1997:9; DİE,2007).

II.KONUyla İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

A.GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE ÖNEMİ

Girişimcilik üzerine yapılan çalışmaların çoğunda farklı tanımlamalar geliştirilmekte ve yapılan bu tanımlamalar aracılığıyla girişimcilerin ortak kişilik özellikleri belirginleştirilmektedir (Yetim, 2002:80; Ecevit,1990:68; Arıkan, 2004:45, Top,2006:7, Muzky ve vd,1995:352). Girişimcilik faaliyetini kolaylaştıran ve girişimci olmaya izin veren kişilik özelliklerinin neler olabileceği ve nasıl olması gerektiği yönünde yapılan çalışmalarda genellikle yaratıcılık, rekabetçilik, başarı yönelimli olma, risk alma gibi tanımlamalarda bulunmaktadır. Bu çerçevede girişimcilik

sadece ekonomik faaliyet alanı olarak değil, başarı gereksinimine dayalı bir kişilik yapısı olarak ele alınmaktadır (Casson,2005:327, Coulter,2001:4, Jansen ve Wess,1994:34, Naktiyok,2004:5).

Girişimciliğin niteliğini ve boyutunu, bireysel yeteneklerden daha çok toplumsal ortamlar belirlemektedir (Arat, 1993:27; Hancı, 2004:7). Bu nedenle özellikle geleneksel değer yargılarının oldukça yoğun ve belirleyici olduğu ve ataerkil bir aile yapısının hala yaygın olduğu ülkemizde bu nokta çok önemlidir. **Girişimci**; pazarda mevcut bulunan fırsatları gözleyen ve saptayan, bu fırsatları ve tüketici de var olan talebi iş fikrine dönüştüren, kaynakları bir araya getirerek işletme kuran ve risk alan kişidir (Hancı, 2004:14; Dolgun,2003:4; Çelik ve Demirci,1998:17; Tutar ve Küçük,2003:23).

B.Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği

Yetim'e göre (2002:84-85) kadın girişimcilerin sahip oldukları özellikler genellikle üç boyut altında değerlendirilmiştir. Bunlar, yenilikçilik, saldırgan tahakküm ve yaratıcı yıkıcılık kavramları gibi kişisel özelliklerle ilişkilidir. Motivasyon alanında öncü çalışmaları ile bilinen McClelland (1986), girişimciliği başarı gereksinmesi ve güç istemi ile açıklamaktadır. Benzer bakış açısıyla Littunen (2000:297) girişimcilikte gerekli boyutları rekabetçi saldırganlık, özerklik, yenilikçilik, aktif olma olarak belirlemektedir. İlgili yaklaşımların tamamında girişimcilik, cinsiyetten bağımsız hem kadın hem de erkekler için geçerli olan ideal kişilik özelliklerini içermektedir. Bu yöndeki kişisel özelliklere ek olarak risk alma, fırsatları değerlendirme gibi çeşitli eğilimler de girişimcilikte etkili olmaktadır (Minniti ve Arenius,2003:170; Paleno ve Kleiner,2000:65)). Bu çerçevede yapılan araştırmalar da; “kendine güven”, “yaratıcılık”, “yenilikçilik”, “risk alma”, “akılcılık”, “bağımsızlık” ve “rekabetçilik” gibi özellikler girişimsel kişilik eğilimleri olarak değerlendirilmiştir.

Yetim (2002:85)'in yaptığı araştırmalarda, Doğu Toplumlarında prestij, güçlü olma ve nüfuz etme açısından en uygun mesleğin “girişimcilik” olduğunu ortaya koymuştur.

Girişimcilik ve kadın girişimciliğiyle ilgili bir diğer boyut ise kadın girişimcilerin “cinsiyet rolleri” ile ilişkisidir. Kadın girişimcilerle bağlantılı olarak “girişimciliğin özellikleri” ile “toplumsal cinsiyet rolleri”nin çakışması söz konusudur. Bu açıdan “iyi iletişim kurma, problem çözme, uzlaşma eğiliminde olma” gibi daha çok kadına özgü olarak değerlendirilebilen roller, girişimcilik açısından da önemlidir (Ufuk ve Özgen,2001:300).

Girişimcilik ve yöneticiliği belirleyen en temel özelliklerden biri problem çözme, sorunları yeni anlayışlarla /ya da bakış açılarıyla en aza indirmedir. Problem çözmede, özellikle insanlar arası ilişkilerde yaşanan sorunlara çözüm getirme açısından kadınların erkeklere göre daha yetenekli oldukları öne sürülmektedir (Eagley ve Johnson,1990:236).

Yapılan çalışmalarda kadın girişimcileri tanımlayan kişisel karakteristikler; dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabetçi ve amaç yönelimli olmalarıdır (Zapalska veFogel, 1998: 141). Ayrıca girişimcilik faaliyetini sürdüren kadınlar hırslı olma, risk alma, kendi işini kontrol etme gibi özellikler çerçevesinde de betimlenmektedir (Zhao, 2005: 26).

C.Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Kadın Girişimciliğinin Karşılaştığı Zorluklar

Türkiye, ikili bir sosyal ve kültürel yapıya sahiptir (Hancı, 2004:42;Tüsiad,2002:173). Bu ne demektir? Büyükşehirler ile Ege ve Akdeniz kıyı kentlerinde kadının iş hayatına girişini teşvik eden modern bir yönelim varken, Doğu illerinde, küçük kasabalarda ve kentlerin dış çevrelerinde daha geleneksel yönelimler görülmektedir. Bu yapı kadın girişimciler için farklı olanaklar yanında kısıtlamalar da getirmektedir. Bunlar arasında; eğitim, kadınların toplumsal rolü, iş bağlantıları, aile tepkileri, iş yükü, aile içindeki güç ilişkileri bulunmaktadır (Gürol,2000:241; Hancı,2004: 43; KSSGM,2000;Gülcan,2004:66;Yüksel,2000;104; Ecevit, 1993:13; KOSGEB,1996:52, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,2000; Bowen ve Hisrich,1986:2; Kutanis ve Bayraktaroğlu,2002; KSSGM,2000:158; Hancı,2004: 46, Çubukçu,2005; Ecevit, 1990;Kümbetoğlu,1994).

III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

2011 yılında Liyakat Derneği (Lider Yaratıcı Katılımcılar Derneği) yönetim kurulu ve bütün üyeleri “Emek pişti ! Haydi sofraya” isimli projelerini oluştururken sığınma evlerinde kalan ve sosyal hizmet desteğine ihtiyaç duyan dezavantajlı kadınlarının kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlamak üzere, plastik sektöründe “istihdam garantili meslek eğitimi” verme kararı almış olup bu konuda büyük bir başarı elde etmişlerdir. Basında çıkan haberler dikkate alınarak, kendileri ile bağlantı kurulmuş, bu araştırmanın yapılabilmesi için yardım talebinde bulunulmuştur. Bu nedenle yapılan araştırma, Liyakat Derneği yönetim kurulu üyelerinin tespit etmiş olduğu beş kadın ile yüz yüze görüşmeleri kapsamaktadır. Sohbet edilen kadınların duygularını aktarmada daha başarılı oldukları dikkate alınarak, 20 kadından beş tanesi seçilmiştir. Görüşme sırasında, kadınlara bu “meslek edindirme programına” katılmadan önceki durumları; derneğe müracaat ettiklerindeki düşünceleri; eğitim başlarken yaşadıkları duygular; sertifika alırken hissettikleri; iş hayatlarına başladıkları ilk güne ait duyguları ve sertifika sahibi bir kadın olarak yaşamlarındaki değişimleri belirlemeye yönelik tutum ve düşünceleri sorulmuştur.

Görüşme sırasında bir yönlendirme yapılmamış, beş kadının kendi düşüncelerini rahatlıkla söylemeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Görüşme sonunda toplanan bilgiler ve anekdotlar sonuç bölümünde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ele alınan kadınların Liyakat Derneği'nin kendilerine sundukları “meslek edindirme kurslarına” katılmadan önceki durumlarını tespit etmeye yönelik bilgileri tespit etmeye yöneliktir.

A. Görüşülen Kadınların Meslek Edindirme Kursları Öncesindeki Durumlarını Açıklayan Sonuçlar

Bu bölümde kadınların bu kurslara katılmadan önceki durumlarını açıklayan betimlere yer verilmiştir. Buna göre;

Adile Hanım: “Dul bir kadını, çalıştığım işyerlerinde her zaman cinsel taciz gördüm. Dayanamadım ve sonunda muhtara baş vurdum. Sıkıntılarımı ona anlattım. Ayaklarımın üstünde durmak istiyorum, çocuğuma bakmak gerekiyor, iş lazım” dedim. Kaymakam’ın yazı işleri müdürü beni, Sosyal hizmetler kurumuna yönlendirdi. Kuruma gittiğimde, bana Liyakat derneğinin ismini verdiler.

Kadriye Hanım: “Ben Mardinliyim, başımdan çok acı olaylar geçti: İlk önce çok korktum. Bu kursa katılacaktım ancak çocuklarımı yalnız bırakmak zorunda kalacaktım. 18 günlük eğitim sırasında çocuklarımla ilgili sorunlar yaşayacağımı biliyordum ama başka çarem yoktu. Ailemi geçindirmek zorundaydım”

Tuğba Hanım: “Ev kadınıydım, vasfımız bile yoktu. Para kazanmak için temizlik işleri yapıyorduk. Yaşınız ilerleyince artık çok fazla bir şey yapamıyorsunuz. Sosyal hizmetlere gittim, çok kızgındım, sizden para istemiyorum, bana iş bulun dedim. Ayla Hanım, Liyakat derneğinin eğitiminden bahsetti. Katılmak istedim, iş yoktu, mecburdum.

Leyla Hanım: “Tuvalet temizliği, temizlikçilik, bulaşıkçılık yaptım. İki tane çocuğum var. Çocuklarımı yalnız büyütüyorum, kimsenin desteğini almıyorum. Ben doğuluyum, 14 yaşında evlendirildim. Hayat yolumu benim yerime çizdiler. Keşke sekiz yıllık eğitim, ben evlendirilmeden önce başlasaydı. Eğer öyle olsaydı, okumaya devam ederdim”.

Binnaz Hanım: “Ev hanımıydım. Evde oturmakla iş bitmiyor. Kapıma birisi dayanınca aklım başıma geldi. Ben bir şiddet mağduruyum. 16 yıllık evliliğimden sonra üç çocuğumla birlikte boşanmaya karar verdim. Hurdacılık yapmaya başladım. Eşim bu işi yapıyordu, bu nedenle bu işi yapmak bana daha kolay geldi. Her şey sattım ben... Kendime bakmak zorundaydım, çocuklarıma bakmam gerekiyordu. Pazarcılık bile yaptım. Bu işin en önemli avantajı, istediğin zaman istediğini yapmaktır. Soğuk, yağmur demeden dışarıya çıktık. Para kazanmadan

döndüğüm günler oldu. Çöp kontryınırlarını topladım, bunları sattım. Bu iş aslında erkek işi ama yaptım hepsini...Bir gün işim olsun dedim kendi kendime... babamın sigortasını kullanıyordum. Ağır geliyordu bu bana..”

B.Kursa Başladıkları Döneme İlişkin Duygularının Tasvir Edildiği Açıklamalar

Adile Hanım: *“İlk defa toplantıya katıldığımda, bize sunum yaptılar. Berkay hanım ve İlkin hanım’ım bir sözü çok hoşuma gitti. “ben yaparım, yeterki isteyeyim” diyorlardı. Plastik sektöründe üç ay sürecektir bir kurstan bahsettiler. Bu oldukça uzun bir süreydi, ama kısaltılacak dediler. Mazhar Zorlu Lisesinde eğitim alacaktık. Bize okula giderken bize kağıtlar-kalemler verdiler. Bu okulda eğitim alan diğer lise öğrencileri ile birlikteydik. Eğitim alırken, makinalar karşımızdaydı, bize anlattılar. Ancak hiçbir zaman bu makinaları kullanmadık. Bizler hep not aldık. “Tanıyor, görüyor, yazıyorduk”.*

18 günlük bir eğitim sonrasında zaten ne kadar bir şeyler kazanabilirdik ki... burada okuyan çocuklar bile bu mesleği öğrenmek için 4 yıl bekliyorlar. Bütün bu duyguları yaşarken, “acaba, bir şeyler öğrenebilir miyiz?” dedim kendi kendime... Ancak sonra, “muhakkak bir şeyler öğreneceğimize” inandım, bir ay sonra da işe yerleştirildik.

Kadriye Hanım: *“Kurs sırasında saat 11’de derse giriyor, saat 18’de çıkıyorduk. Yeni arkadaşlar edindim. Ders anlatırken, plastik sektöründe bunlar yapıyor, siz de bunları yapacaksınız diyorlardı. Eğitim sırasında aklımız hep evdeydi. Tam dört tane çocuğum var. Toplumun baskısı devam ediyor. Çocuklarıma “annen dışarıda sürtüyor” demelerinden çok korkuyorum.*

Kendimi bu dünyada yapayalnız hissediyordum. Ama kurs sırasında arkadaşlarım, bana kız kardeş oldular. Hepimiz kurs sırasında, bize anlatılanları ağızımız açık dinliyorduk”

Tuğba Hanım: *Bana “enjeksiyon operatörü” olacaksın dediler. Bu ne ya dedim. Sonra bana bunu yapabilir misin dediklerinde, düşündüm “yaparım her halde” dedim. Sevindim. İlk bu işi yapacaktım. Çevremde bu işi yapan bir kadın yoktu. Onlara kurs sonrasında istihdam imkanının olup olmadığını sordum. Bize taahhüt ettiler.*

İlk kursa giderken çok heyecanlıydım. Meslek öğrenecektik artık.. kendimi ilkokula gider gibi hissediyordum. Seçilen bütün kursiyerler, benim gibi heyecanlıydı. Pür dikkat eğitmenin dediklerini dinliyorduk. Hepimiz her şeyi yazıyorduk. Bu işe hepimizin istekli olması bence önemli bir şanstı...

18 gün okulda teorik bilgi aldık sonra pratik bilgi aldık (sektörde kullanılan terimleri kullandık, maliyet hesabı bile yaptık)

Ben daha kolay anladım, anladıklarımı arkadaşlarıma aktardım. Pratik ders saati daha fazlaydı. Bütün makinaları gördük.

Yeterli değildi şüphesiz, ama gittiğimiz iş yerinde bu makinaları öğrendik. Onların sıcaklık ayarlarını bile biliyoruz artık..

Üniversite mezunları için de durum aynı değil mi? Okuldan çıkınca onlar da aynı durum içine girmiyorlar mı?

Sınav sırasında çok heyecanlıydık. Yapabilir miyiz diye birbirimize soruyorduk. Tenefüslerde bile çalışıyorduk. 70 puan almak zorundaydık. İyi alan ilk üç kişi, güzel işletmelere girecekti.

16 kızkardeş kazandık (bazen kopye verdik birbirimize.. Sınav sonuçları açıklandığı, öğrenciler gibi heyecanlıydık. .

Binnaz Hanım: *“İl müdürlüğünde Ayla Hanım bir kurs var dedi bana.. ben daha önce burada Hasta bakımına yönelik bir sertifika almıştım. Ayla hanım bana bunu yapar mısın dediğinde, “sizin için yaparım” demiştim. Biz çocuklarla çok geldik. Ayla hanım bana “kök sal dedi”. Sabit kalmaya çalıştım. İnsan belli bir zaman sonra yaslanacağı bir yer arıyor.*

Leyla Hanım: “İlk toplantıya gittiğimde heyecanlanmadım ama okula başlarken çok heyecanlandım. Kalbim acaip çarpıyordu. Fırında temizlik yapıyordum, eğer bu kursa gidersem 20 gün buradan uzak kalacak, işim aksayacaktı. Ama okul için her şeye değerdi. Okul için gittim...”

Liyakat Derneğinde bir yaşam koçunun sözü vardı: Her düştükçe daha sağlam kalkın demişti. Bu sözden çok etkilendim”.

C.Sertifikalarını Alma Aşamasındaki Duyularına Yönelik Açıklamalar

Adile Hanım: “Bu kursun en önemli anı her halde “diploma” aldığımız zamandı. Bize çok güzel bir kahvaltı verdiler. Artık “vasıflı bir işçi” olmuşum. Bu muhteşem bir duyuydu.

Kadriye Hanım: *Sertifika alırken “dünyalar benim oldu”, şimdi artık plastik işiyle ilgili her iş yerine başvurabiliriz.*

Tuğba Hanım: “100 alanlar açıklandı, ben de bu grup içindeydim. O gün kendi kendime “başardım” dedim. O gün **veda** partisi yaptık. Diploma alınca kendimi **önemli hissettim**. Eskiden ben alaylıydım ama şimdi sertifikam var.

*Sertifika ile başvurunca (alaylı olmak) bize ömür boyu vasıflı eleman olma özelliği kazandırıyor. Ben bunu herkese söylüyorum. Ben”**enjeksiyon operatörü**”yüm diyorum. “*

Leyla Hanım: “Bizim için bu sertifika aslında bir “meslek”, artık bir vasıfsız kişiler değiliz. Sorduklarında ben “makine operatörüyüm” diyorum. Bununla onur duyuyorum.

Ne mezunusun diyorlar, hemen söylüyorum. Çok mutlu oluyorum bunları söylerken... hep hemşire olmak isterdim. Şimdi çocuklarımla birlikte okuyorum. Düşünün bu sınavdan ben 95 aldım.

Bizimle birlikte kursa gelen kadınların bazıları internete giriyorlardı. Benim bilgisayarım yok. Onları hep dinlerdim. İnanın sadece onları dinlediğim için, çok yüksek notlar aldım.

Binnaz Hanım: “Sertifikalı Binnaz ne güzel geliyor insanın kulağına, artık bir maaş kartımız var. Bana gelip bu kartı verdiklerinde bunun için dolu mu boş mu demiştim. Hayatımın akışı bu şekilde değişti. Markete gittiğimde bazen kartımla ödüyorum. Kartın üstünde ismim yazıyor. Muhteşem bir şey.

D.Kadınların İş Hayatına Girişlerindeki Güne Ait Duyguları

Adile Hanım: “Üç dul bayan gittik işyerine.... Çok heyecanlıydım. Sözleşmeli olarak işe girdim. Halbuki, bize iş garantisi vermişlerdi. Neden sözleşmeli girdiğimizi anlayamadım. Ama ümitsizliğe kapılmadım, dur bakalım bir başlangıç yapalım dedim. Nasıl davranacağımızı bilemiyordum. Bize iş yerinde ilk önce makine temizliği gibi basit işler verdiler. “her şeyi başarırım” diyordum içimden.. Bu eğitim bana her şeyden önce “iş kapısı” açmıştı.

İş işim tekstil sektöründeydi. Buraya girdiğim zamanda hiçbir şey bilmiyordum. Zaman içinde onunda “ustası” olmuşum. Bu iki iş arasında çok fark yoktu. Tekstilde kumaş işi yapıyorduk, burada ise makinaları yönetecektik.

Tuğba Hanım: “Bir kadın aslında bu meslek sayesinde, sanayi makinaları ile baş edebileceğini herkese gösteriyor diye düşünüyorum. Bu sektörün kadınlara daha çok ihtiyacı var. Çünkü kadınlar daha dikkatli hata yapmamak için çok daha iyi işler yapıyorlar.Bu iş yeri için aslında çok önemli... Kendi sağlığınız açısından da çok önemli...

Genellikle bizim iş yerinde “erkekler” daha çok çalışıyor. Ustabaşım bir erkek ve bana diyor ki: kadınlar bu işi daha iyi ve güvenilir yapıyor” diyor. Şu anda montaj konusunda kendimi yetiştiriyorum. Siensi makinasını kullanmayı öğreniyorum. Yönetim bölümünde de çalıştım. Kendimi geliştirmek için elimden geleni yapıyorum.

Leyla Hanım: “İş yerimde bir kadın vardı, beni hep küçümsedi, senin mi sertifikanı var diye alay etti. Azim ve hırs yaptım.

Benimle alay ettiğinde, hemen fabrika dışına çıkıp İlk hanım'ı aradım. Bizim temizlikçi olmamızı istediğini söyledim. Bunun üzerine yeniden değiştirdiler aldıkları kararları...

Bazen bize kadın sığınma evinde mi yaşıyorsunuz diyorlar. Küçümsüyorlar. Kendimi toparlayacağım, hayatımı düzene koyacağım, okulu bitirmek istiyorum. Kendi kazandığım parayla geçinmek istiyorum.

E. Meslek Edindirme Kursunun Kadınların Hayatlarındaki Değişime Yönelik Duyguları

Adile Hanım: *“Bu eğitim sonrasında özgüvenim çok arttı. Kurs sırasında değil ama iş yerinde (Schneider elektrik) bu çok arttı. “ben başardım sözünü söylettirdi bize”..Şimdi bir amacım var artık, erkeklerin alanında da çalışabileceğimi öğrendim. E diplomalı bir ehliyet alacağım ve kamyon şoförü bile olabileceğim. “Mutluyum”..... şimdi, evlendikten sonra çok şiddet gördüm. Ev sorumluluklarım ve yaşadıklarım beni bitirmişti. Çalışıyordum o zamanlarda, ama korka korka... Yanlış yapmaktan bile korkuyordum. Hep tedirgindim.Şimdi çok güçlüyüm... Kurs bitti, çok güzel dostluklar edindik. Sosyalleştim fazlasıyla, böyle insanlarla tanışacağımı tahmin edemezdim. Bu kadınlarla fikir alış verişinde bulunuyoruz. Çocuklarımızı konuşuyoruz. Danışabileceğimiz dostlarımız var artık.*

Şimdi çocuklarımla artık pasif büyümesini istemiyorum. Çocuğuma “senden de nasihat alabilirim” diyorum. Katılımcı olmayı burada öğrendim. Bazen çocuktan öğreniyorsunuz her şeyi..

*Ben ilkokul mezunuyum. Okutulmadım ben.. denedim ama ailem okutmadı. Anneme dedim ki, bir gün ben okuyacağım, 23-24 yaşındaydım teyzemin kızıyla birlikte okula yazıldım. Şimdi orta 3 sınıftayım. İngilizceden kaldım, çalışıyorum. Leyla'nın çocukları bize ders veriyor. Leyla'yı da ben teşvik ettim. **Ona***

“yeter ki, iste” dedim. Çocuklarımla daha iyi iletişim kurduğumu düşünüyorum.

Tuğba Hanım: *“Çocuklarıma “rol modeli” olmak istiyorum. Oğlumla birlikte ders çalışıyorum, oğlum “hayret anne” diyor.*

Bu işe başladıktan sonra en hoşuma giden taraf; bankamatik’e gittiğimde, emeğimin karşılığını alıyor olmam.

Bu kurslara katılmak isteyen herkes bence katılmalı... Vasıflı olmak muhteşem bir duygu.

Liyakat derneği bize bir şeyler yapabileceğimize inandılar. Onların inancı bize, bizim inancımız da onlara yansıdı. Birlikte inandık. Hiçbir zaman sahte olmadık birbirimize....

Bu tip kurslara başlayan herkesin öncelikle istekli olması gerekiyor. Biz bu işi birlikte yapacağımıza inandık.

Eskiden kan değerlerim çok bozuktuk. Psikolojimde oldukça kötüydü. Ancak şimdi inanılmayacak derecede iyiyim. Ben bile buna inanamıyorum.

Kendime güvenim geldi, iş yerine koşarak gelip gidiyorum. Bu durum bile beni şaşırtıyor.

Binnaz Hanım: *“Ben eve giderken bazen makinanın parçalarını götürüyorum. Bakın işte ben bunları yapıyorum diyorum.*

Biz 18 günlük eğitimin bize zaten yeterli olmayacağını biliyorduk. Öğretmenler katıldılar. 4 yıl boyunca bu okulda okuyan öğrenciler var. Mustafa Hocamız bize burada gördükleri ürün için “madde” demişti. Ama iş yerine gidince aynı ürüne usta “ mal” dedi. Bana seslendi “şu malı bana ver” dedi. Burada “fabrika dilini” öğreniyoruz. İşe başladıktan sonra çok şey gördüm.

Leyla Hanım: *“Plastik sektörü bizim hiç bilmediğimiz bir alandı. Şimdi bir sigortamız var. Sağlık güvencemiz var artık. Bir kere hastalandım, hastaneye gittim yeşil kartım var. Beni*

hastaneye bile almadılar. Şimdi sorduklarında “sosyal güvencemiz var” diyoruz. Eskiden ağrımıza giderdi, şimdi ise “arşlanlar gibi sigortamız var”.

V. ARAŞTIRMA BULGULARINA YÖNELİK GENEL SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Kadın girişimciliği dünya genelinde ve Türkiye’de önemli bir istihdam alanıdır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kadının sosyal sermaye kaynaklarına işlerlik kazandırarak girişimci niteliklerini geliştirmesinin önemi giderek artmıştır. Özellikle kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı göz önünde bulundurulduğunda varolan eşitsizlik, kadınların erkeklere oranla daha fazla girişimsel niteliklere sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Bu düşüncelerle yapılan araştırmanın temel sorunsalı: “pek çok kurum tarafından verilen mesleki eğitim imkanlarının, bu eğitimi alan kişiler tarafından yararlı görülme durumunun tespiti”dir. Çünkü, yapılan her işin bir maliyeti vardır. Bu nedenle de “yapılmış gibi gözüken herhangi bir eylemin” henüz başlamadan sona erdirilmesi ya da yeniden düzenlenmesi belki de maliyet avantajı sağlayacaktır kurumlar için... Bu nedenle araştırma sonuçları bu tür eğitimler yapmak isteyen kurumlar için de bir rehber olacaktır.

Araştırmaya katılan beş kadın ile yapılan söyleşiler sonucunda, elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- 1.Kısa süreli eğitimler, meslek edinmede ve deneyim kazanmada çok etkili olmuyor.
- 2.Kurslara devam ederken, eğitmenler meslekle ilgili çok fazla detaylı bilgi vermedikleri için, bazı konularda eksiklikler oluşabiliyor.
- 3.Eğitim sonrasında, kadınların özgüvenleri oldukça yükseliyor ve kendilerine olan güvenleri artıyor

4.Kadınların kendi çocukları ile ilgili iletişimleri güçleniyor ve çocuklarına rol modeli olduklarını düşünüyorlar.

5.Kadınlar, yarım kalan eğitimlerini tamamlamak istiyorlar. Hatta bazıları üniversiteye bile girmek istiyor.

6.Kurs süresince tanıştıkları kişileri “kardeşleri”olarak kabul ediyorlar. Burada çok yakın bir sosyalleşme örneği yaşanabiliyor.

7. Kadınlar “vasıfsız olmadıklarını”, artık kendilerine ait bir “sertifikaları” olduklarını düşünüyorlar. İstedikleri zaman almış oldukları bu sertifika ile “makine operatörlüğü” yapabileceklerini biliyorlar.

8.Bu sertifika ile, sanayi makinaları konusunda bilgi olmanın gururunu yaşıyorlar.

9. Emeklerinin karşılığında para almaktan çok büyük mutluluk duyuyorlar.

10. Çalışma hayatına başlamak onların psikolojik pek çok hastalıklarından da uzaklaşmalarına yardımcı oluyor.

11. Kendilerini her alanda geliştirebileceklerine inanıyorlar.

12. Fabrika dilini çok iyi öğrendikleri için, işyerinde ne yapacaklarını artık çok iyi biliyorlar.

13. Azimli ve hırslı olmayı, hedefe kilitlenerek başarılı olabileceklerini önce kendilerine sonrada çevrelerindeki kişilere gösterdiklerine inanıyorlar.

Belirtilen bütün bu sonuçlar, “meslek edindirme eğitimleri” sonucunda “sertifika alan ve bir işe giren kadınların” hayatlarından alınan görüntülerdir. Bu da gösteriyor ki, pek çok kurum büyük hedeflere bu şekilde küçük adımlarla ulaşabilecektir.

Ancak unutmamak gerekir ki, bu tür projeler oldukça maliyetlidir. Önemli olan “Amerika’yı yeniden keşfetmeye çalışmamaktır”... Bu sonuçların bu tür faaliyetleri

gerçekleştirmek isteyen kişi ve kurumlara bir “model” olması en büyük arzumuzdur.

Araştırmada beş kadının ortak düşünceleri arasında; bu tür eğitimlerde meslek sahibi olması istenilen kişinin muhakkak daha fazla “makine kullanmasının” gerekli olduğunu vurgulamalarıdır. Ayrıca mesleki bilgi veren kişilerin ise daha detaylı bilgiler vererek, meslek sahibi olacak kişileri iş hayatına da hazırlamaları gereklidir.

Kaynakça

Arıkan, S. (2002).*Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular* [Entrepreneurship, Fundamental Conception and Topical Subjects], Ankara: Siyasi Kitapevi.

Arıkan, Semra. (2004).*Girişimcilik [Entrepreneurship]*. 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Altinel, A. (1993).Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli [Women Entrepreneurship Supporting and Encouraging Panel]. Ankara: *Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Kadının Statüsü ve Sorunları Müdürlüğü*.

Arat, N. (1993).Türkiye’de Kadın Girişimcilik [Women Entrepreneurship in Turkey]. Ankara: *TES-AR Yayınları*, 29.

Aytaç, S. Ve Sevüktekin, M. (2002).Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği [Situation of Women Workforce in Modern Industrial Centers: Bursa Case].Ankara: *TİSK Yayınları, No:219*.

Bowen, D. D. ve Hisrich, R. D. (1986).“The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective”, *The Academy of Management Review*, Vol 11,2:404.

Casson, M. (2005).Entrepreneurship and the Theory of the Firm, *Journal of Economics Behaviour & Organization*, Vol.58:327-348.

Coulter, M. (2001). *Entrepreneurship in Action*, New Jersey: Prentice Hall Inc.

Çelik, A. ve Demirci, Z. (1998). *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler [Entrepreneurship Culture and SME's]*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çelik, C. Ve Özdecioğlu, M. (2001), “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma,” Nevşehir: *1. Orta Anadolu Kongresi* : 487-498.

Çubukçu, N. (2005). Hane İçinde Üreten Kadınlar da Girişimcidir [Women Produce Homeoriented are Entrepreneurs] , *Sivil Toplum Dergisi*, Yıl 3,Sayı 10.

Dolgun, U. (2003). *Girişimcilik [Entrepreneurship]*, 1.Baskı, İstanbul: Alfa Basım.

DİE (2007). Bazı İstatistikler [Some Statistics], www.tuik.gov.tr

(Erişim:16.03.2013).

Eagley,A.H.; Johnson,B.T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, Vol:108; No:2: 233-256.

Ecevit, Y. (1990). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri, Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın [Situation and Transformation of Women Workforce in Urban Production Process, Women in Turkey in 1980's in Women Perspective]*, Ankara: İletişim Yayınları.

Ecevit, Y. (1993). Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi: Kadın Girişimciliğine Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar [A Model Proposal to Generalization of Women Entrepreneurship: Women Entrepreneurship Supporting and Encouraging Panel] , *Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Semineri*, Yayın No: 74, 30-35.

Ecevit, Y. (2000). Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş Eğitimi, Çalışma Yaşamı ve Siyaset [Usage of Women Labour in Working Life and Gender Equity, Training Through Gender Equity, Working Life and Politics], TÜSİAD.

Güney,S. (2006) Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış, Hacettepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 25-43.

Gürol, M.,Marşap,A.(2007). Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın, *Bilig*,4:95-109.

GÖKAKIN, Z.Ö. (2000), “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili,”

8. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir): 109-123.

Hatun, U. (1997). *Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili: Ankara Örneği [Sosyo-cultural and Economic Profile of Women Entrepreneurs: Ankara Case]*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ev Ekonomisi ve Aile Ekonomisi Bölümü.

Hancı, A. (2004). *Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma [Gender Factor in Entrepreneurship and Search on Women Entrepreneurship]*, Yüksek Lisans Tezi, Haziran, Sakarya Üniversitesi.

LITTUNEN, H. (2000), “Entrepreneurship and the Characteristics of the Entrepreneurial Personality,” *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6/6: 295-299.

Jansen Paul G. W. ve Van Wees Lucas L. G. M. (1994). Conditions for Internal Entrepreneurship, *The Journal of Management Development*, 13,9: 34.

Kümbetoğlu, B. (1999). Ev İşçileri ve Yeni Yasal Çerçeve [Home Workers and New Legal Framework], *Ekonomik Yaşam Dergisi*, Cilt 10, Sayı 33, 40

KOSGEB, (1996). *Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Sorunları ve Çözüm Önerileri [Problems and Solutions of Women Entrepreneurs in Turkey]* , Ankara.

KAPU, Hüsnü (2004). “Anadolu Girişimcilerinin Girişimcilik Değerleri”, Bursa: *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.

KOSGEB, (1996). Türkiye’de Küçük ve Orta ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları [Problems of Small and Middle Size Businesses in Turkey], Çözümleri ve Önerileri, Ankara.

Kümbetoğlu, B. (1994). Kadın, Çalışma ve Evde Üretim, Dünyada ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler [Women, Working and Home Production, Contemporary Sociological Development in Turkey and the World], *Sosyoloji Derneği*, Ankara.

Müftüoğlu, T. (1998). Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, KOBİ’ler, Ankara: Turhan Kitapevi.

MINNITI M./ ARENIUS P., 2003, “Women In Entrepreneurship,” *The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium* (United Nations Headquarters).

Muzyka Daniel., Koning A. D. ve Churchill N. (1995). On Organization and Adaptation: Building The Entrepreneurial Corporation, *European Management Journal*, Vol. 13, No. 4: 346-361.

Müftüoğlu, T. (1998). *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ’ler*, Ankara: Turhan Kitabevi.

Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik [Internal Entrepreneurship]*, İstanbul: Beta.

PALENO, D./ KLEINER B.H. (2000), “An Entrepreneurial Decision Proces Model Describing

Opportunity Recognition,” *European, Journal of Innovation Management*, 9/1: 61-78.

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), www.idis.gr (16.03.2013).

Ozar,Ş. (2005) GAP Bölgesi’nde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Komisyonu ve TC Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi, Ankara.

Soysal,A. () Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 65-1, 83-114.

Tutar, H. ve Küçük.O. (2003). Girişimcilik ve Küçük işletme Yönetimi [Entrepreneurship and Small Business Management], 1.baskı, Ankara: Seçkin Dağıtıcılık.

Top, S. (2006). *Girişimcilik Keşif Süreci [Discovery Process of Entrepreneurship]*, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınevi.

TÜSİAD, (2002). *Türkiye’de Girişimcilik [Entrepreneurship in Turkey]*, İstanbul, Yayın No: 12/ 340.

TC. Başbakanlık Kadın ve Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1995). *Türkiye’de Kadınlara ait Girişimcilerin Desteklenmesi [Supports for Women’s Business in Turkey]*, Ankara.

Yetim, N. (2002). “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği” [Women Entrepreneurs as a Social Capital: Mersin Case], *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 2, Sayı:1

ZAPALSKA Alina/ FOGEL,Georgine K. (1998), “Chracteristics of Polish and Hungarian Entrepeneurs,” *Journal of Private Enterprise*, 19/2:132-144.

ZHAO, F. (2005), “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation,” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research*, 11/1: .25-41.

**KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN
DESTEKLENMESİ:ERZURUM ÖRNEĞİ**
**SUSTAINING WOMEN ENTREPRENEURSHIP:
ERZURUM CASE**

Prof.Dr.Ömer Faruk İŞCAN
Atatürk Üniversitesi Öğretim Üyesi

ÖZET

Genel istihdam ve kadın istihdamının özel bir alanı olan kadın girişimciliği ile ilgili çalışmalar gelişmekte olan ülkelerde benimsenen kalkınma stratejileri ile yakından ilişkilidir. Bu kapsamda kadın girişimciliğinin desteklenerek geliştirilmesi ekonomik kalkınmanın en önemli koşullarındandır. Ülkemizde kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla çeşitli kuruluşlar tarafından stratejiler geliştirilse de bunların yeterli olmadığı açıktır.

ABSTRACT

Women entrepreneurship which is a private section of general employment and women employment is closely connected to development strategies adopted in developing countries. In this context supporting and developing women entrepreneurship is one of the most important conditions of economic growth. Although there are several institutions developing strategies to support women entrepreneurship it is very obvious that these are insufficient.

1. Kadın Girişimciliği Kavramı

Girişimcilik kavramı Fransızca “entreprende” sözcüğünden türetilmiştir. Bu sözcüğün Türkçe karşılığı “üstlenmektir⁶⁸”. Hisrich ve Peters’a göre girişimcilik; ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenmeyi göze alıp, zaman ve çaba harcayarak farklı bir değer yaratma sürecidir.

⁶⁸ Erkan Demirel, Mehmet Tikici, Mevlüt Türk, Nihat Akbıyık, *Kültürün Girişimciliğe Etkileri-Malatya Örneği*, s. 11.

Girişimciliği ekonomik gelir yaratmanın ötesinde iş ve toplum hayatında değişim inşa etmek olarak ele almışlardır⁶⁹.

Evinin dışında işyeri olan, bu işyerinde tek başına çalışan veya personeli olan, iş sahibi sıfatı taşıyan, herhangi bir ürün veya hizmetin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadınlar ise, kadın girişimci olarak adlandırılmaktadırlar⁷⁰.

Kadın girişimciliği genel olarak istihdam ve kadın istihdamının özel bir alanıdır. Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmıştır. Kadınların istihdamına yönelik olan bu ilgi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde benimsenen kalkınma stratejileri ile yakından ilişkilidir⁷¹.

Kadın girişimcilerin, girişim yapma kararını verme sürecinde karşılaştıkları birtakım zorluklara rağmen son zamanlarda sayılarında bir artış görülmesi, kadınların mevcut işyerlerinde yaşadıkları iş kaybetme korkusu veya yükselmeyeceklerini düşünmeleri ve sosyo-kültürel değişimler gibi etkenlerle açıklanabilmektedir. Özellikle bakım sorumlulukları olan kadınların, hem sorumluluklarını yerine getirme hem de el becerilerini ticari bir kazançla dönüştürme fırsatı buldukları zaman girişimciliğe karar verdikleri gözlemlenmektedir.

2. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesinin Önemi

Girişimciler, işsizlik sorununa önemli bir çözüm olanağı sunmalarının yanı sıra ekonomik kalkınmanın da dinamosu konumundadırlar. Yeni düşüncelerin meydana getirilmesi, yayılması ve uygulamasını hızlandıran girişimciler, aynı zamanda yeni endüstrilerin doğmasını da sağlarlar. Bu nedenle, özellikle Erzurum gibi gelişmekte olan bölgelerde girişimcilik

⁶⁹ Colette Henry, Frances Hill, Claire Leitch, *Entrepreneurship Education and Training*, Ashgate Publishing, İngiltere 2003, s. 11.

⁷⁰ Mehmet Tikici ve Ali Aksoy, *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2009, s. 22.

⁷¹ Nalan Yetim, “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, *Ege Akademik Bakış*, 2002, s. 79.

faaliyetlerinin ve özellikle kadın girişimciliğinin desteklenerek geliştirilmesi, ekonomik kalkınmanın en önemli koşullarından biridir.

Girişimcilik ile ekonomik refah arasında doğrusal bir ilişki olması, erkek girişimcilere kıyasla çok düşük olan kadın girişimci oranının artırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturan fakat çeşitli nedenlerle işgücünde çok düşük oranlarda yer alan kadınların işgücüne katılımının sağlanması, sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir⁷². Bu nedenle, çeşitli ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de ve Erzurum’da da farklı politikalar uygulanarak kadın istihdamı ve kadın girişimciliği teşvik edilmektedir.

3. Erzurum’da Kadın Girişimciliğini Destekleme Faaliyetleri

Erzurum’da uygulanan kadın girişimciliği destekleri kapsamında öne çıkan en önemli destek programı KOSGEB’in girişimcilik destekleri olmaktadır. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) 20 Nisan 1990 tarihinde küçük ve orta boy işletmelerin verimliliklerini ve rekabet güçlerini artırmak amacıyla Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’na bağlı olarak kar amacı gütmeyen yarı özerk bir idare olarak kurulmuştur. KOSGEB 2004 yılından bu yana Avrupa Kadın Girişimciliğini Destekleme Ağında (EU WES) Türkiye’yi temsil etmektedir.

Son yıllarda Erzurum’da kadın girişimcilerin faydalandığı KOSGEB Girişimcilik Destekleri ilde bulunan girişimcilere çeşitli olanaklar sağlamaktadır. Bu desteklerden faydalanmak isteyen girişimci adaylarının destek kapsamında gerçekleştirilen ve zorunlu olan uygulamalı girişimcilik eğitimine katılmaları gerekmektedir. Bu eğitimlerin amacı; girişimci adaylarının bir iş

⁷² Hasan Memiş, H. Mustafa Paksoy, Sadettin Paksoy, “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2007, s. 139.

planına dayalı olarak kuracakları işletmelerin başarı düzeylerinin artması hedeflenmektedir. Bu eğitimler 24 saati atölye çalışmalarından oluşan toplam 70 saatlik eğitimler olup; genel katılıma açık ve ücretsiz eğitimlerdir. Bu eğitimler; girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme, pazar araştırması, pazarlama planı ve iş planı hazırlama gibi konu başlıkları altında verilmektedir.

Tamamlanan eğitimler akabinde hazırladıkları iş planları ile KOSGEB'e başvuran girişimciler iş planlarının onaylanması durumunda 30.000 TL'ye kadar geri ödemesiz destekten faydalanma şansı bulmaktadırlar (destek oranı erkek girişimciler için % 70, kadın girişimciler için % 80'dir). Bu desteğin 3.000 TL'si kuruluş desteği, 15.000 TL'si makine teçhizat alımı ve 12.000 TL'si işletme giderleri desteği olarak sınıflandırılmıştır. Ayrıca faydalanmak isteyen girişimciler için 70.000 TL'ye kadar makine teçhizat desteği söz konusudur fakat bu destek geri ödemeli olarak uygulanmaktadır.

KOSGEB tarafından onay almış eğitim kurumları ve eğitimler tarafından verilmesi gereken uygulamalı girişimcilik eğitimleri Erzurum'da 2009 yılından itibaren çoğunlukla Erzurum Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM) tarafından gerçekleştirilmektedir. Erzurum ABİGEM'den alınan bilgilere göre; 2009 yılından bu yana toplamda 634 kadın girişimci adayı uygulamalı girişimcilik eğitimlerine katılmış ve bu katılımcılardan 75 tanesi KOSGEB desteklerinden faydalanarak kendi işlerini kurmuşlardır.

Erzurum'da kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla faaliyet gerçekleştiren bir diğer yapı da Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde kurulmuş olan Kadın Girişimciler Kurulu'dur. Kadın Girişimciler Kurulu Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) bünyesinde yapılanan istişari bir kuruldur. Her ne kadar kadın girişimciler için maddi bir destek söz konusu olmasa da, bu kurul kendileri için hazırlanan stratejik plan çerçevesinde ilde bulunan kadın girişimcilere kapasite geliştirme desteği sunmaktadır. Fuarlara ve eğitim programlarına yönlendirme gibi faaliyetler yürüten kurul kadın

girişimcilere ağ oluşturma ve bilgilenme konularında destek sağlamayı amaçlamaktadır.

4. Kadın Girişimciliği Desteklerine Eleştiriler

Erzurum'da kadın girişimciliği desteklerinden faydalanan / faydalanmak isteyen ve iş planı hazırlama danışmanlığı veren firmalarla yapılan gürüşmeler sonucunda mevcut desteklerin yetersiz kaldığı noktalarla ilgili bazı gürüşler elde edilmiştir. En fazla öne çıkan eleştiri uygulamalı girişimcilik eğitimini tamamlayan kadınların iş planı hazırlama konusunda istenen noktaya gelememeleri ve bu konuda danışmanlık desteğine ihtiyaç duymaları yönünde olmaktadır. Konuya ayrılan eğitim süresinin artırılması yoluyla bu sorunun ortadan kalkabileceği öngörülmektedir.

Kadın girişimcilerin özellikle makine ekipman alımı noktasında daha fazla finansal destek beklentisi içinde olması yine öne çıkan bir diğer önemli noktadır. Finansal zorluklar nedeniyle iş kurma mücadelesinde kendilerini yenik hissettiklerini ifade eden kadınlar önlerindeki engelleri aşabilmek için daha fazla geri dönüşümsüz desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmektedirler. Geri dönüşümlü makine ekipman desteği için bankadan teminat mektubu almak zorunda olmaları kendileri açısından destekten faydalanma konusunda caydırıcı olmaktadır.

Söz konusu eleştirilerin dikkate alınması durumunda hem Erzurum'da hem de Türkiye'de destekler sayesinde son yıllarda arttığı gözlenen kadın girişimciliğinin daha arzu edilebilir bir noktaya geleceği beklenmektedir.

5.Kaynaklar

Colette Henry, Frances Hill, Claire Leitch, *Entrepreneurship Education and Training*, Ashgate Publishing, İngiltere 2003.

Erkan Demirel, Mehmet Tikici, Mevlüt Türk, Nihat Akbıyık, *Kültürün Girişimciliğe Etkileri-Malatya Örneği*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2007.

Hasan Memiş, H. Mustafa Paksoy, Sadettin Paksoy, “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2007.

Mehmet Tikici ve Ali Aksoy, *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2009.

Nalan Yetim, “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, *Ege Akademik Bakış*, 2002.
www.kosgeb.gov.tr

SOSYAL GİRİŞİMCİLİK: BAŞARILI SOSYAL GİRİŞİMCİ KADIN ÖYKÜSÜ

Prof.Dr. Koray Başol, İstanbul Arel Üniversitesi, İİBF, Uluslararası İlişkiler Bölüm Başkanı

Doç.Dr. R.Ayşen Wolff, İstanbul Arel Üniversitesi, İİBF

Yard.Doç.Dr.Nurdan Çolakoğlu, İstanbul Arel Üniversitesi,İİBF

ÖZET

Günümüzde “Girişimcilik” ve “Sosyal Girişimcilik” kavramların önemi artmaktadır. Literatürde başarılı örneklerle rastlamak mümkündür. Bu çalışmada Harvard Business Review dergisinden alınan başarılı sosyal girişimci kadın öyküsü örnek çalışma olarak incelenmiş ve Türkiye’deki kadın girişimcilerin rolü ve önemi vurgulanmıştır.

ABSTRACT

This study aims to understand the role of women’s entrepreneurship in the non-profit organization (NGO). “Entrepreneurship” or “Social Entrepreneurship” are very important for a country’s economy and social life. In the literature there are many success stories about women’s entrepreneurship. One of these success stories has been taken as a case study. We’ve analyzed in the context of “Social Entrepreneurship”.

Giriş:

Bu çalışmanın birinci bölümünde öncelikli olarak “girişimcilik” ve “sosyal girişimcilik” kavramların literatürdeki açıklamalarına yer verilmiş, ikinci bölümünde Harvard Business Review dergisinden alınan başarılı sosyal girişimci kadın öyküsü örnek çalışma olarak incelenmiş ve Türkiye’deki kadın girişimcilerin rolü ve önemi vurgulanmıştır.

Girişimcilik ve Sosyal Girişimcilik

“Girişimcilik” tanımlarının verildiği ve “Girişimcilik Özellikleri”nin incelendiği literatürde birçok yazar tarafından çeşitli yorumlarla farklılık yaratılmak istense de temelde paylaşılan noktaların aynı olduğunu görmekteyiz. Buna göre : “girişimcilik” risk alarak işletmeyi sıfırdan şekillendiren fırsatları değerlendiren kişi olarak tanımlanmış ve “yenilikçi” olma özelliği ise ortak görüş olarak kabul edilmiştir. Bir işletmenin kurulması için muhakkak bir girişimciye ihtiyaç

duyulur. Girişimcilik iradeyi, cesareti ve yaratıcılığı gerektirir (Ataman,2009). Ayrıca konumuz itibariyle ele alınan “sosyal girişimcilik” literatürde yeni bir kavram olarak önem kazanmıştır. Bu tip girişimcilik toplumsal yaşam kalitesine olumlu yönde katkı sağlayarak çevresel ve toplumsal sürdürülebilirliği korumaktadır (Gürol,2011).

“Kadın Girişimci” olarak özel bir tanım yapmak yerine güzel başarı örnekleriyle kadın girişimcileri tanımlamak daha doğru olacaktır. Bu bağlamda Harvard Business Review (HBR) dergisinin Haziran-2011’de çıkan bir yazıdan alınan örneklerle başarılı sosyal girişimci kadın örneği incelendiğinde hem “kadın girişimci” hem de “sosyal girişimci” nin tanımlandığı görülmektedir.

Sosyal Girişimci ve kadın girişimci olarak incelenen bir başarı öyküsü: (İngilizceden Türkçeye çeviri özeti aşağıda yer almaktadır):

“Kathy Giusti hiçbir zaman bir girişimci olmayı istememiş, özellikle kar gütmeyen (nonprofit sector, NGOs) organizasyonlarda risk almayı düşünmemiştir. Daima büyük organizasyonlarda çalışmış en son çalıştığı ilaç firmasının yönetim komitesinde ilk kadın olarak yer almıştır. Şirketin üst düzey yöneticisi tarafından “çok zeki, çok yüksek analitik düşünme yeteneğine sahip olan ve işleri yönlendiren” kişi olarak tanımlanmıştır. Patronu da Kathy’nin özelliklerinden haberdar olup onun bölge satışlarındaki başarısından dolayı çok memnurluk duymaktadır. Bu başarılı iş hayatının bir gün ölümcül kan kanseri (multiple myeloma) olduğunu öğrendiğinde daha 37 yaşında iken sona ereceğini bilmiyordu. Doktorların bu kanserin tedavisinin olmadığını, en fazla üç veya dört yıl yaşama şansı olduğunu söylemeleri ise sadece ona hayatını bir düzene sokması için biraz fırsat tanımıştır. İlk önce ailesini düşünmüş ve ailesine yakın bir yere taşınmış, bir kızını yalnız çocuk olarak geride bırakmamak için ikinci bir çocuk yapmaya karar ermiş, özel bir yöntemle hamile kalıp bir oğlan çocuğu dünyaya getirmiştir. Bundan sonra tedavisi olmayan ve 1960’lardan beri araştırma& geliştirme yapılmayan bu hastalığa bir çare bulunması için kendisini tamamen bu işe adanmıştır.

Bunun için 1998 de “Multiple Myeloma Research Foundation” ile “Multiple Myeloma Research Consortium” isimli iki kar

gütmeyen (akı) kuruluşu kurmuş ve araştırmaların yapılması için gerekli yardımların toplanması çalışmasına başlamıştır. Önce işe iyi bir planla başlamış ve stratejik ortaklıklar kurarak araştırmalara hız vermiştir. Araştırma için 165 milyar dolar toplamış ve “the Dana-Farber Cancer Institute, the Mayo Clinic Cancer Center, the H.Lee Moitt Cancer Center&Research Institute, Princess Margaret Hospital gibi dört prestijli ortakla konsorsiyum kurmuştur. Kathy Giusti düzenli olarak günde 12 saat ve her hafta sonu çalışmıştır. Bu da “girişimciliğin” bir yanı olarak tanımlamıştır. Şu anda 52 yaşında olup bu hızda sonsuza kadar çalışamayacağını bilse de başarıya odaklı olup organizasyonu hiç kimseye güvenmeyip bırakmadan sürdürmektedir. Halen bir tedavi yöntemi bulunmamakla beraber umutla araştırmalara devam etmektedir.” (“The Reluctant Social Entrepreneur” Steven Prokesch tarafından kaleme alınan bu öykü HBR, Haziran 2011, sayfa 124-126 yayımlanmıştır.)

Yukarıdaki başarı öyküsünde yer alan kişinin Amerika’da kar amacı gütmeyen organizasyonun (NGO) kurucusu olması ve toplumun yararına bu işin yapılmasına inanmış, ihtiyacı olduğunu bilen biri olarak kendi hayatını riske sokarak bu girişimde bulunması bir “sosyal girişimci” olarak başarıya ulaşmıştır.

Bir kadın olarak öncelikle ailesini düşünerek hareket ediyor olması da kadın ve iş arasında dengeyi kurmak zorunluluğunun kadın girişimcilerin önünde her zaman önceliğini koruduğunun bir göstergesidir. Ölümü bekleyen biri olarak hayatta kızını yalnız bırakmak istememesi ve ikinci kez hamile kalarak büyük bir risk alması da bir anne, bir kadın olarak sadece toplumu değil ailesine olan vazifelerini de yerine getirdiğini göstermektedir. Bu durum kadın girişimcilerin aile içindeki yerini ve önemini göstermektedir. Ancak ailesinin desteği, bulunduğu toplumun kültürel özelliklerini de yansıtmaktadır.

Bu öyküdeki girişimcinin başarısında eğitilmiş olması ve daha önceki iş tecrübelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Kariyerinde başarılı olmuş ve Harvard Business School eğitimi almış olması da önemlidir. Çok geniş bir arkadaş çevresine sahip olması ve bu çevresini kullanması onu daha çok başarılı kılmıştır. Girişimcinin eğitilmiş olması ise konulara daha bilinçli

yaklaşmasını ve yeteneklerini kullanmasını sağlamaktadır. Kadınların eğitimi bu bakımdan da önemlidir.

Girişimciler, kaderciler olmayıp yenilikler peşinde koşanlardır. Yenilikler peşinde koşan ve bir ümitle bu tedaviye kavuşma hayalleri ve topluma fayda sağlamak “sosyal girişimciler” de görülen özelliklerdir. Böylelikle, Batı toplumlarında kadın girişimciler kendine güvenen, sorunlarla uğraşma kabiliyeti olan ve herkes tarafından destek alan bireylerdir. İyi bir eş, iyi bir anne ve başarılı girişimci olarak ideal kadın modeli yaratmaktadırlar.

Türkiye’de kadın girişimci oranlarının düşüklüğü dikkat çekmektedir. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 yılı verilerine göre kentlerde yaşayan, 15 yaş ve üzeri 16.3 milyon kadından sadece yüzde 15’i istihdam ediliyor. Çalışan kadınların yüzde 9’u (224 bin) işveren ya da kendi hesabına çalışıyor ve yüzde 86’sı (2,1 milyon) ücretli çalışıyor. 2009 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 26 seviyesinde olup 2013 yılındaki kadın katılım oranı yüzde 29.6 olarak öngörülmektedir. Bu oranları gerek Avrupa Birliği olsun gerek OECD üyesi ülkeler bazında olsun oldukça düşüktür(Özkan,2011). 1.Ekim.2007 de yapılan çalıştayda kadın istihdamını etkileyen en önemli aktör, kadını çalışmasına yönelik toplumun olumsuz tutumları ve aile baskısı olarak tespit edilmiştir(Özkan, 2011,s:25). Ayrıca, kadın girişimciler, kadına iş dünyasında güvenin daha az olduğunu ve bunun kendileri için dezavantaj olduğunu belirtmişler. Türk toplumunun ataerkil bir yapıda olması, cinsiyet temelli iş bölümünün benimsenmesi, iş-aile çatışmaları gibi nedenler kadın girişimciliğini engellemektedir. Bundan dolayı kadınların evliliklerini erteledikleri veya çocuk sayılarında düşüşler söz konusu olup ya eğitimlerine devam ettikleri veya kariyerlerini planladıkları görülmektedir. 1968 de ortalama çocuk sayısı 5.7, 1988 de 3 iken, bu sayı 2008 itibariyle 1.9’a düşmüştür(Özkan,2011). Ancak kendi işini yapma, bağımsız çalışma isteği ve esnek çalışma saatleri dolayısıyla aileye daha çok zaman ayırma kadınların girişimci olmasına fırsat vermektedir.

Sonuç

Dünya’da ve Türkiye’de sosyal girişimcilikte başarılı kadın örneklerinin arttırılarak önemi üzerinde durulmalıdır. Bunun için

devlet ve/veya sivil toplum kuruluşları; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Birliği(UN), Türkiye’de; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Sanayi Geliştirme İdaresi (KOSGEB), Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadın Emekini Destekleme Vakfı (KEDV), Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV) gibi organizasyonlar tarafından desteklenmeleri gerekmektedir. Ayrıca özellikle aile üyelerinin desteğinin de artırılması önem arz etmektedir. Sonuç olarak, kadın girişimcilikte karşılaşılan sorun ve çözümleri üzerinde önemle durulması girişimci kadınları cesaretlendirecektir.

Kaynakça

Ataman,Göksel, “İşletme Yönetimi”, Türkmen Kitabevi,2009,İst.

Başol,Koray, “Türkiye Ekonomisi”,Türkmen Kitabevi,2012,İst.

Gürol,Yonca, “Yeni Dünya Düzeninde İnsanın Örgütte Değişen Rolü”,Beta, 2011, İst.

Prokesch ,Steven,“The Reluctant Social Entrepreneur”, Harvard Business Review, Haziran 2011, sayfa 124-126

Özkan,Berna, “Kadın Girişimciler;Girişimciliğin İş Yaşamı-Aile Yaşamı Dengesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”,Yayınlanmamış Y.L.Tezi,2011,İst.

Wolff,Ayşen, “ The Strategies for Women Managers in 21st Century Companies”, First International Conference on Women’s Studies, Eastern Mediterranean University, April 29-30,2004,Famagusta, TRNC

KADINLARDA İŞ YAŞAM DENGESİ

Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi Öğretim Üyesi

Yrd.Doç. Dr. Özlem BALABAN
Sakarya Üniversitesi Öğretim Üyesi

Kadın, tarihsel süreç içinde, dönemin koşul ve özelliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almış ve ilerleyen dönemlerde daha aktif bir rol alarak gelişen ekonomiler için “stratejik” bir önem olan girişimci olarak faaliyetlerde bulunmuşlardır. Çünkü iş dünyasında zengin olmanın, kullanılmayan potansiyeli etkin hale getirmenin ve yeni iş sahaları oluşturmanın yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçtiği gerek akademik çevrede, gerekse iş dünyasında ifade edilmektedir.

İş- yaşam dengesi konusu, özellikle kadınların iş hayatına katılımıyla ortaya çıkan, iş ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, demografik değişikliklerle son dönemde önemi giderek artan bir çalışma alanıdır. Bunun nedeni çalışan kadınların ve özelde risk ve sorumluluk üstlenen girişimci kadınların, modern yaşamın zor koşulları nedeniyle iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta zorluklar yaşamaları, “çift kariyerli eşler”in artması gibi faktörlerdir. Bu bağlamda, iş – yaşam dengesi, bireyin hem aile hem de iş yaşamındaki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasını ifade etmektedir.

EKONOMİK KALKINMA VE GİRİŞİMCİLİK BAĞLAMINDA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ

Ali AKDEMİR
Arel Üniversitesi Öğretim Üyesi

Genel anlamda kalkınma GSMH'nin yüksekliği ve kişi başına GSMH'nin yüksekliğiyle ölçülür .GSMH'nin yükselmesi de doğal olarak yıl içindeki üretimin artışına ve bilhassa da teknoloji destekli üretimin artışına bağlıdır.

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında da, üretim ve katma değeri yüksek üretim artışına, diğer mesleklere nazaran girişimcilik en fazla katkıyı yapar. Sözelimi bilişim alanındaki global ABD menşeli şirketler olan Microsoft, Google, Facebook ve Apple in piyasa değerleri ülkemizin GSMH'na eşittir.Bu başarıyı yönlendiren yenilik,cesaret ,tutku ,yaratıcılık ,çalışkanlık ,başarılı insanlarla çalışma gibi girişimcilik özellikleridir.

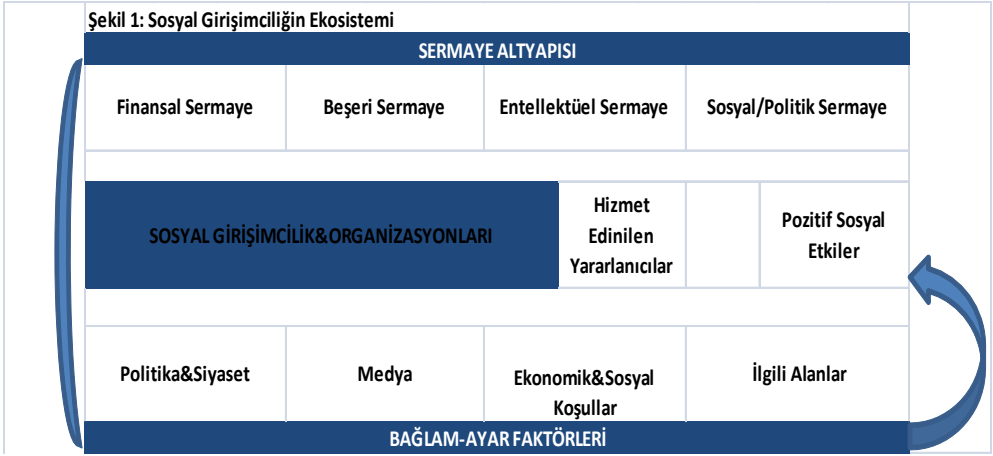
Bir ülkedeki girişimci sayısının fazlalığı ve bilhassa nitelikli girişimci sayısının fazlalığı o ülkenin gelişmişliğinin göstergesidir. Ülkemizde ev kadını sayısı 12 milyondur, kadın sayısı nüfusun yarısıdır, kadın girişimci oranı erkek girişimcilere nazaran düşüktür.Bu potansiyelin ekonomiye ve girişimciliğe kazandırılması bu yönüyle stratejik öneme sahiptir

SOSYAL GİRİŞİMCİLİK EKOSİSTEMİ VE KADIN GİRİŞİMCİLER

Yard.Doç.Dr. Kahraman KALYONCU

Eğitimin, bilginin kalitesi ve üretkenliği, rekabet edebilirlik ve bilgi ve bilginin rekabet edebilirliği gibi çeşitli konuları kapsayan yeni bir iktisat teorisi, yeni bir bütünleştirici güce duyulan ihtiyacın nasıl bir örgütlenmeyle çözüleceği gibi konular üzerine sosyologlar, politik bilimciler ve iktisatçılar, eğitimciler, firma yöneticileri, politikacılar, gönüllü kuruluşların liderleri, hatta ve hatta bir çok anne ve baba bu konulara bir şekilde paydaş olmakta ve hatta bu görevlerin iyi bir şekilde ifa edilmesi için çalışmaktadırlar.

Tüm bu gelişimleri iki ana kısımdan ve her bir ana kısım ise 4 ayrı alt kategoriden oluşan ekosistemi şekil olarak göstermek istersek. İlk kısım “**sermaye altyapısı**” olarak ifade edilebilirken, ikincisi “**bağlam-ayar faktörleri**” olarak ifade edilebilmektedir. İlk kısımda finansman, beşeri sermaye, entelektüel sermaye ve sosyal/politik sermaye olarak kategorilendirmek mümkünken, ikincisinde ise, politika&siyaset, medya, ekonomik&sosyal koşullar ve ilgili alanlar olarak tasnif edilebilir. İlkinde sosyal girişimcilerin çalışmaları sonucunda bu sermaye formlarını oluştururken, ikinci kısım faktörler dolaylı etki göstererek çok yönlü etki yaratmaktadır. Bu kısımdaki her bir faktör potansiyel olarak sosyal girişimciliği, sermaye altyapısını ve diğer unsurları etkileyebilmektedir. Şekil 1 de bu ilişki ağı özet olarak sunulmuştur. Bu Ekosistem tüm çalışmalarının yer aldığı alanı göstermektedir ve tüm bu çalışmaları daha iyi hale getirmek için bireysel ve organizasyonel toplulukların kendilerini ifade ettiği bir alan olarak kendini göstermektedir.



Kısaca bu şekilde ifade edebileceğimiz ve Siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda gelişimi ve dönüşümü sağlayacak önemli aktörlerden birisi olan kadınları girişim yapmaları konusunda desteklemek ve bunu hayatın her alanına cinsiyet eşitliği olarak yaymak olarak değerlendirilmelidir. Hem hizmet sağlayan hem hizmet alan olarak rekabeti ve kaliteyi kurumsallaşmayı destekleyecek önemli aktörlerden olan kadınlar açısından, Son yıllarda da Türkiye’de kadın girişimcileri destekleyecek birçok çalışma gerçekleştirilmiş, üniversiteler, vakıflar, bankalar bu konuda çalışmalar yapmışlardır.

Sosyal girişimcilik için önemli gerilimleri, hayal kırıklıklarını ve zorlukları dikkate almak ve hem de bunları ele alabilecek eylemleri tartışmak sonuç itibari ile önemlidir. Bu konuları beş kategoride değerlendirmekte fayda olabilir:

- ❖ Son zamanlarda da bu alandaki politika, program ve etkinlikler hızla yaygınlaşmakta, kadın girişimcilerin sayısı artmaktadır. Toplumı parçalamadan tanımlara netlik kazandırılması bu sebeple önemli olacaktır:

- ❖ Tanım en büyük sorunlardan biridir ve şu başlıklar etrafında temellendirilmektedir. İnnovasyon karşıtı girişimcilik, bireylere karşı kuruluşlar, ve sistemlerdeki değişmelere karşı artan sosyal etki.

- ❖ Farklı vizyonları arasında, ortak bir zemin oluşturma:

- ❖ Sosyal Girişimcilik bir küresel olgu olması sebebi ile vizyonlardaki farklılık bölgesel, ulusal ve kültürel etkiler taşır. Üç ana temada özetlersek: yeni kahramanlar için daha büyük destek ve güçlendirme gereklidir, herkes bir "fark yaratandır" ve "Sosyal Yenilikçi Girişimciliğinin" büyümesi gibi.
- ❖ Gözle görülür bir başarı ve gerçekçi beklentiler ile aktif promosyon Dengelemesi:
 - ❖ Gerçeğin hemen hemen her zaman daha ince ve karmaşık olmasıdır.
 - ❖ Eskiye saygı çerçevesinde yeni ve heyecan vericiliği öne çıkarma
 - ❖ Sadece insanların uzun süreler boyunca yaptıklarını süslü bir etiketle yeni bir adla yapmaya devam etme halini de kapsar
 - ❖ Hem uygulayıcıların ve hem de akademisyenlerin ihtiyaçlarının karşılanması
 - ❖ Bazı akademik çalışma uygulayıcıları doğrudan ilgili soruları yanıtlamayı hedeflenmektedir. Sorun, uygulayıcılar ile bağlantısı olmayan bir "akademik" çalışmayı akademisyenlerin becerilerini pratik ve teorik ilerlemek için nasıl kullanabilir mi sormadan uygulamaya çalışmaktır.

Ekosistem de temel kaldıraç noktalarını bulma noktasına geldiğimizde sosyal girişimcilik uygulamalarının yer aldığı "ekosistemin" güçlendirilmesi konusunda gündeme gelmektedir. **Uygulamadaki bilgi ve iyi işleyen bir topluluk, daha verimli ve etkili bir yapı kazandırma ile ekosistemin iyileştirilmesi için bir platform olarak hizmet verebilir.** Dolayısıyla **"hangi müdahalelerle sosyal girişimcilik alanında ilerlemek en olasıdır"** sorusu öne çıkmaktadır. Burada bu ekosistem içinde potansiyel kaldıraç noktalarını belirlemede kadınların rolünü öne çıkarmakta fayda vardır. Bunu yaparken organizasyonların dolaylı ya da dolaysız çıktıkları ile ve dahi reel şartlar ile ideal şartların söz konusu olduğu yasal alanları da kısıtlarımız olarak hafızamızda yer almaları konunun değerlendirilmesi açısından önemlidir: kayıtlı ve kayıt dışılık bağlamında.

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİN DESTEKLENMESİNDE MİKRO KREDİNİN ÖNEMİ

Prof.Dr.Koray BAŞOL*

Arş.Gör.Ülkü BİLDİRİCİ**

Çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından ayrıca Avrupa Birliği tarafından finanse edilen Kadın Girişimciliğini Destekleme Projeleri bir yandan kadınlarımızın iş hayatına girişimci olarak katılmalarını sağlamayı, bir yandan da girişimci kadınlarımızın işlerini geliştirmelerine destek olmayı amaçlamaktadır.

Bu amaçla, proje kapsamında Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) ve Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birlikleri (ESOB' lar) aracılığı ile 25 ilde Kadın girişimciliği destekleme merkezleri kurulmuştur. Bu merkezlerde kadın iş kurma ve iş geliştirme eğitimleri ile danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yer almaktadır.

Başka bir ifadeyle GAP bölgesinde yıllardır uygulanan GİDEM (Girişimci Destekleme Merkezleri) ve ÇTDM (Çok Amaçlı Toplum Merkezleri) bugüne kadar çok önemli üretim, yatırım, danışmanlık, iş kurma, iş geliştirme, rehberlik hizmetleri bir bakıma örnek olmuş ,önemli sonuçlar alınmış ve o bölgenin kadın girişimcisini desteklemiştir.

TESK' in ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının künyesindeki uzmanlar; yol gösterme, eğitim ve diğer hizmetler konularında siz değerli kadınlarımızın kendi işinizi nasıl kurup geliştireceğinizi anlatacaklar, yol gösterecekler ve sizlere sahip çıkacaklardır.

* Prof.Dr.Koray BAŞOL ,İstanbul Arel Üniversitesi, İİBF, Uluslararası İlişkiler Bölüm Başkanı

** Arş.Gör.Ülkü BİLDİRİCİ, İstanbul Arel Üniversitesi,İİBF,Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü

Artık iletişim çağı dolayısıyla internet ve web sayfaları çok büyük önem taşımaktadır. Nitekim; Kadın Girişimciliği Destekleme WEB portalı, Kadın Esnaf ve Sanatkarlar İletişim Ağı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ,Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü(KSGM) ile ilgili web sayfaları, kadın destek org., İNC KOBİ Asistans sayfası, KOSGEB, Kalkınma Ajansları, TÜBİTAK.,ve daha saymakla bitirilemeyecek kamu kuruluş ve bankalar emre amade hazırdılar.

Öte yandan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü bir çok projeye imza atmıştır. Bunlar arasında; Kadın İstihdamın Geliştirilmesi Projesi, Küçük Girişimcilik Projesi, B.M Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Projesi...tamamlananlar arasında sayılabilir. Ayrıca yürütülmekte olan projeler de vardır. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi, BM. Kadınların İnsan Haklarının Korunması Ortak Programı ve Kadına Yönelik Şiddet Veri Tabanı Projesi...sayılabilir.

TESK ve ESOB'ların yaptıkları çalışmalar ve kadın girişimciliği ile ilgili destek programlarının ve başarı örneklerinin yer aldığı yukarıda da belirttiğimiz WEB PORTALI çok büyük önem taşır.

Kadın girişimciliğin desteklenmesi projesinin hedeflerine ulaşması için yürütülen ana faaliyetler şöyle özetlenebilir.

- Kadın girişimcilerin eğitim ve danışmanlık ihtiyaçlarının analizi,
- Yerel eğitim ve danışman veri tabanının oluşturulması çalışmaları,
- Eğiticilerin eğitiminin verilmesi,
- Eğitim materyallerinin hazırlanması, basılması ve 25 ilde kadınlara dağıtılması,
- Kadın girişimciliği konusunda farkındalık yaratma, savunuculuk ve tanıtım faaliyetleri yürütülmesi,
- Kadın Girişimciliğini Destekleme Merkez Modeli geliştirilmesi çalışmaları,

- Kadın Girişimciliğini Destekleme Modeli uygulamalarının yerinde izlenmesi amacıyla yurt dışı çalışma ziyaretleri yapılması,
- Kadın girişimcilere eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması

Öte yandan proje uygulaması ile ilgili merkez ve bağlı merkezler de kurulmuştur.

Merkezler	Bağlı Merkezler
Adana	Antakya
Ankara	Kastamonu, Yozgat, Erzurum
Antalya	Muğla
İstanbul	Tekirdağ, Kırklareli, Düzce
Konya	Eskişehir
Nevşehir	Tokat
Malatya	Tunceli
Manisa	Balıkesir, Uçak
Samsun	Ordu, Amasya

Bu merkezlerde kadın girişimciler ve danışmanlık programları ele alınmaktadır.

Bu programın hedefi hem kendi işini kurmayı düşünen kadınlar, hem de hali hazırda küçük işletme sahibi olan kadınlar olup, program 25 ildeki Kadın Girişimciliğin Destekleme Merkezleri ve Bağlı Merkezleri'nde uygulanacaktır. Programda yerel eğitmenler ve danışmanlar görev alacaktır. Program

kapsamında kadınlara çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunulacaktır:

- İş Kurma ve Eğitim Program
- İş geliştirme Eğitim Programı
- İş Kurma ve İş Geliştirme Danışmanlık Programı
- Deneyim Paylaşım Grup Toplantıları ile İletişim ve İşbirliği Ağı Oluşturma Programları
- Bilgilendirme Programı

Kadın Girişimciliğini Destekleme Eğitim ve Danışmanlık Programına katılmak üzere başvuranlar arasında;

1.Eğitim programının yürütüldüğü illerde ikamet eden veya bu illerde sunulan eğitimlere kendi imkanlarıyla gelmeyi kabul eden,

2.en az ilkokul mezunu olan,

3.60 yaşın altındaki,

4.programa neden katılmak istediklerine karar vermiş ve bunu başvuru formunda işaretlemiş olan,

kadınlara Eğitim ve Danışmanlık Programına kayıt sırasında öncelik verilmektedir.

Kadın girişimciliğin desteklenmesi konusunda yazılanları, söylenenleri, kamu ve özel sektör olarak yapılanları daha da açmaya, saymaya, projeleri sıralamaya kalksam her halde sayfalar yetmez, zaman yetmez.

Gelelim şimdi ev hanımlarına veya girişimci kadınlara verilen mikro krediye. Bu konunun başlangıcı “Türkiye Grameen Mikro Finans Programı”dır. Bu programa ilgi oldukça büyüktür.

Bu programın dünya çapında ilk kurucusu Bangladeşli Muhammed Yunus, Muhammed Yunus bu projesiyle başta 2006 Nobel Barış Ödülü olmak üzere dünya çapında bir çok ödüle layık görüldü. Bu fikrin Türkiye’de hayata geçirilmesine

sağlayan kişi ise Türkiye İsrافی Önleme Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanı Prof. Aziz Akgül. Akgül'ün girişimleri ile hayata geçirilen proje başta ev hanımları tarafından büyük ilgi görmüş ve hızla büyüyerek günümüz itibariyle 60 kûsur ilde 81 şube sayısına ulaşmıştır.

Peki Mikro Kredi Uygulamasının Ana Fikri Nedir?

Mikro kredi uygulaması iş yapmak amacıyla olup sermaye sıkıntısı çeken bayanlara yönelik bir yardım programıdır. Klasik bankacılık anlayışının tersi düşünülerek verilen bu kredilerde faiz olmadığı gibi kredileriniz ödeyemediğiniz zaman icralık da olmuyorsunuz. Ancak şunu hatırlatmakta fayda var ki bu zamana kadar mikro kredi kullanan 58 bin ev hanımı kredi borçlarını tamamen ödemiş durumda. Yani programa başvurup, kredi alanlardan borcunu ödeyemeyen hiç kimse yoktur.

Mikro Kredi, dar gelirli kişilerin özellikle kadınları, kendi işlerini kurmaları ve gelir getirici faaliyette bulunmalarına imkan sağlayan bir finansal araçtır.

Mikro Kredi Uygulamasında Amaç Nedir?

Mikro kredinin amacı; yoksulluğu, gelir dağılımındaki adaletsizliği ve işsizliği azaltmak için banka ve benzeri yollarla kredi alamayacak dar gelirli kişiler özellikle kadınların, kendi kendine gelir getirici bir faaliyette bulunabilmesini teşvik etmek, ekonomik ve sosyal kalkınmaya katılımlarını sağlayacak finansman ihtiyacını karşılamaktadır.

Mikro Krediye Neden İhtiyaç Duyulur?

Sermayesi olmayan ancak kendi işlerini kurmak isteyen dar gelirli kişilerin özellikle kadınların teminatsız ve kefaletsiz olarak sermaye ihtiyacını karşılar.

Mikro Kredi Neleri İçeriyor?

1.Mikro Kredi, yoksullukla mücadelenin en önemli araçlarından biridir.

2.Mikro Kredi, kendi işini kurarak gelir getirici faaliyette bulunmak isteyen yoksullara destek vermeyi amaçlar.

3.Mikro Kredide kefalet, teminat veya senet benzeri belgeler istenmediği gibi icra takibi uygulaması da sözkonusu değildir.

4.Mikro Kredi olarak verilen paralar, borç olarak verilir ve haftalık taksitlerle toplanır.

5.Başlangıç kredisi alan üye, kredi borcunu zamanında ödemesi ve disiplinli olarak toplantılara katılması halinde daha yüksek miktarda kredi alabilir.

6.Mikro Kredi için, Valilik İl Özel İdaresine şahsen başvurularak, uygulamalar hakkında bilgi alınabilir.

7.Tüm şehitlerden online Hibe ve Destek başvurusu yapılabilmektedir.

Mikro Kredi Başvurusunda İstenilen Belgeler?

- Başvuru Formu
- Fakirlik İlmühaberi
- İkametgah Belgesi
- Nüfus Aile Bildirimi
- Ev kira ise, Kira Kontratı
- Kendisine, eşine veya anne babasına ait Gayrimenkul Tapu Kayıtları
- Sosyal güvencesi olmadığına dair belge,
- Sabıka Kaydı
- Hangi iş için mikro kredi talep ettiğine dair beyan

Mikro Kredi Başvurusu Nerelere Yapılır?

Mikro Kredi Başvuru Formu doldurularak Proje Uygulama Merkezindeki(Valilik İl Özel İdaresine bağlı) görevlilere verilir.

I. Mikro kredinin temel işlevi, yoksul ailelerin kendi çabalarıyla yoksulluktan kurtulmalarına yardımcı olmaktır.

II. Hedef Kitle, yoksullar özellikle dar gelirli kadınlardır. Bireysel olarak kendi işlerini kuram mikro kredi üyeleri, grup olarak değerlendirilirler.

III. Mikro kredi grupları en az beş(5)kişiden oluşur.

Mikro Kredi Miktarı ve Süresi Ne Kadardır? Geri Ödemesi Nasıl Yapılır?

Mikro kredi miktarının Valilik İl Özel İdaresi tarafından belirlenmesi esastır. Belirlenen kredi tutarları yıllara, iş hacmine, işin gelişebilirliğine, üyenin performansına bağlı olarak değişebilmektedir.

Mikro kredi süresi 1 yıllık (52 hafta) olup, geri ödemeler eşit taksitler halinde 46 ila 50 haftada yapılmaktadır.

Mikro Kredi İle Hangi İşler Yapılabilir?

- Arıcılık,
- Bakkal Dükkanı İşletmeciliği,
- Tatlıcılık,
- Çamaşır yıkama,
- Tühafiye, Züccaciye, Tekstil Ürünleri Satışı
- Bisiklet Kiralama,
- Süt ve Süt Ürünleri Satışı,
- Gıda İşletmeciliği(salça, turşu, reçel, mantı, tarhana, şifalı bitki ve otlar)
- Kuaför, Kozmetik Ürünler Satışı,
- Terzilik,
- Sebze ve Meyve Yetiştiriciliği,
- Tarım, Arıcılık, Balcılık, Su Ürünleri, Süt ve Süt Ürünleri
- Manavlık,
- Dikiş-Nakış, Triko, Pikoculuk, Örgü Dantel
- Tavukçuluk, Hindicilik gibi evcil hayvan yetiştiriciliği ve satımı, vb.
- Emeklilik, Sigorta,
- Diyet, Sağlık

- Cilt ve Sa Bakımı, Masaj
- Yöresel Yemek Tarifleri
- Dekorasyon
- Moda
- Pansiyonculuk, Turizm

Sonuç olarak; değerli Türk Kadını;

1.iş fikrinizi bulunuz,

2.işinizi planlayınız

3.işinizi kurunuz

4.işinizi büyütünüz.

Bu konularda sizlerin en büyük destekçiniz önce devletiniz, sonra kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlardır.

1.ULUSLARARASI KATILIMLI KADIN GİRİŞİMCİLİK ÇALIŞTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ 16-17 MAYIS 2013 - ÇORUM

16 -17 Mayıs 2013 tarihlerinde Çorum Belediyesi'nin ev sahipliğinde, Dodurga Kaymakamı Bülent GÜVEN ve Yrd. Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN'ın genel koordinatörlüğünde düzenlenen "1. Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayı", yurtiçi ve yurt dışından gelen 52 akademisyen; 56 kadın girişimci ve çok sayıda ilgili kamu kurum ve kuruluş temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Çalıştayda iki panel düzenlenmiştir. Prof. Dr. Deniz BÖRÜ tarafından yönetilen I. panele Prof. Dr. Mahmut PAKSOY, Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN, Prof. Dr. Javed HUSSAIN, Zuhul MANSFIELD, Sevda ARIKAN ve Selma TEZYETİŞ konuşmacı olarak katılmıştır. Aynı gün düzenlenen II. panel ise Doç. Dr. Ayşen WOLFF tarafından yönetilmiş ve bu panele Prof. Dr. Yıldız ECEVİT, Doç. Dr. Mine Karataş ÖZKAN, Dr.Haya Al-DAJANI, Dr.Sema KARAOĞLU, Dr.Gülay ATİK ve Ayşegül Çakmak GENÇ konuşmacı olarak katılmıştır. Panellerde kadın girişimciliği ekonomik ve sosyal açıdan ele alınmış, kadın girişimcilerin sorunları, beklentileri, ihtiyaçları ve öncelikleri üzerinde durulmuştur.

Çalıştayda, panellerin ardından, 6 ayrı odada farklı konu başlıklarında çalışmalar yapılmıştır. İlk gün bahsi geçen çalıştay odalarında, moderatörler başkanlığında ilgili konuya ilişkin sorunlar belirlenmiş ve ikinci gün de ise tespit edilmiş sorunlara yönelik geliştirilen çözüm önerileri üzerinde tartışılmıştır.

Çalıştayda başmoderatör olarak görev yapan Kayseri Melikşah Üniversitesi İİBF Dekanı Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, çalıştay masaları işleyişini ve çalışmaların akış sürecini genel olarak yönetmiştir. Prof. Dr. Ali AKDEMİR-Arel Üniversitesi, Prof.Dr. Rana Özen KUTANİS-Sakarya Üniversitesi, Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR-Hitit Üniversitesi, Prof. Dr. Dursun BİNGÖL-

Gazi Üniversitesi, Prof. Dr. Meltem ONAY-Celal Bayar Üniversitesi ve Prof. Dr. Yıldız ECEVİT-Orta Doğu Teknik Üniversitesi ise masa moderatörlükleri yapmıştır.

Çalıştayın gerçekleştirildiği 6 ayrı masanın tartışma konuları “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Yeterince Gelişmemesinin Nedenleri ve Çözüm Önerileri”; “Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Yönelik SWOT Analizi, Girişimci Kadınların Sorunları ve Çözüm Önerileri”; “Çorum Kadın Girişimciliği: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”; “Kadın Girişimcilerin Mikro (İşletme) Seviyedeki Sorunları ve Çözüm Önerileri” ve “Kadın Girişimcilerin Makro Seviyedeki Sorunları ve Çözüm Önerileri” alt başlıklarından oluşturulmuştur.

Gerek ulusal ve gerek yerel ölçek düzeyinde işletme sahibi girişimci kadınların, bürokratların ve alanında uzman, seçkin akademisyenlerin yoğun bir katılım gösterdikleri 1. Uluslararası Katılımlı Kadın Girişimcilik Çalıştayının Çorum’da düzenlenmiş olması son derece önemlidir. Bu çalıştayın önümüzdeki yıllarda da alt başlıklarla devam etmesi gerekmektedir. Nitekim sempozyum ve kongre gibi toplantıların ziyadesiyle akademik bilgi yoğunluğu ihtiva etmesi ve kadın girişimcilerin kendilerini ifade ederek tartışabilmeleri açısından yeterli düzeyde fayda sağlamaması münasebetiyle kadın girişimciliğe yönelik çalışmaların akademisyenler ve kadın girişimciler için bir buluşma ve tecrübe paylaşımı zemini oluşturmasına binaen her yıl “çalıştay” şeklinde düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştay masaları etrafında bir araya gelen akademisyen, bürokrat ve kadın girişimcilerin bilgi alışverişleri ve tecrübe paylaşımları çok başarılı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Zira çalıştay metodolojisi gereği kadın girişimciler bizatihi sorunlarını ifade ederken akademisyenlerden konuya ilişkin mevcut yenilikleri ve gelişmeleri öğrenme fırsatı bulmuş, akademisyenlerse doğrudan konunun muhataplarını dinleyerek tavsiyelerini paylaşma imkânı elde etmişlerdir.

2 gün süren çalıştay sonucunda 3 alt grupta öne çıkan başlıca sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri aşağıda özet olarak sunulmuştur:

1. Kadın girişimciliğinin yeterince gelişmemesinin nedenleri şunlardır:

- Girişimci kadınlara aile desteğinin yetersiz olması
- Girişimcilik fikirlerinin yatırıma ve üretime dönüştürülmesinde yaşanan kurumsal, bürokratik ve mali sorunlar
- Kadın girişimcilerin gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip olmamaları nedeniyle kendilerini geliştirerek ulusal ve uluslararası alanlara açılmamaları
- Girişimciliğin bir kariyer basamağı olarak algılanmaması ve girişimciliğin tanımının tam olarak bilinmemesi
- Kadınların “geleceğini garanti altına alma” düşüncesi ve “garanticilik” anlayışına binaen girişimci olmayı tercih etmemeleri.
- Kadınların başarılı olamama korkusu
- Kültürel değerlerin kadınlara geleneksel rol yüklemesi (annelik-eşlik-ev idaresi)
- Kadınların özgüven eksikliği
- Girişimcilik eğitimlerinin nitelik ve nicelik olarak yetersiz olması
- Kadınların teknolojiyi yeterince kullanmamaları nedeniyle girişimcilikle ilgili gelişmelerden haberdar olamamaları
- Girişimcilikle ilgili örgütlenme eksikliği
- Kadın politikacıların ve bürokratların yetersizliği nedeniyle kadının geleneksel rol imajından kurtulamaması
- Sermaye birikiminin erkekler tarafından idare edilmesi

2. Kadın girişimciliğinin makro seviyedeki sorunları şu şekilde belirlenmiştir:

- Devletin kadın girişimciliği ile ilgili etkin bir politikasının olmaması
- Kadın girişimciliği ile ilgili örgütlenme ve ağ oluşturma yetersizliği
- Girişimcilikle ve kadın rolleri ile ilgili yanlış kültürel ve zihinsel kodlamalar

- Kadın girişimciliği ile ilgili projelerin ve eğitimlerin uygulamada farklılıklar göstermesi ve standart olmaması
- İş kurma ve finans temini konusunda yaşanan bürokratik sorunlar
- Kadın girişimciliği ile ilgili uygulanan projelerin etki analizlerinin yeterince yapılmaması ve sonuçlarının izlenmemesi
- Rol model yetersizliği
- Kadın girişimcilerinin veya adaylarının kendilerine yönelik teşvik, destek ve hibeler hususunda yeterince bilgilendirilmemesi
- Kadın girişimcilik örgütlerinin kendi aralarında koordinasyon sağlayamamaları ve ortak politika üretememeleri
- Yetki ve karar mekanizmalarında yer alan kadın sayısını azlığı
- Ezbere dayalı eğitim sistemi

3. **Kadın girişimciliğinin mikro seviyedeki sorunları:**

- Kadın girişimcilerin ulusallaşma ve uluslararasılaşmada yetersiz kalmaları
- Kadın girişimcilerin çalışma saatlerinin sosyal yaşam akışları ile çakışması
- Kadınların sahip olduğu işletmelere ilişkin paydaşların önyargılı bakış açısı
- Kadın girişimcilerin pazar bulmada ve pazarlamada sorun yaşamaları
- Kadın girişimcilerin stratejik planlama yapmıyor olmaları
- Kadın girişimcilerin liderlik ve yöneticilik konularındaki eğitim yetersizliği
- Kadın girişimcilerin müşteri ilişkilerinde yaşadıkları “kadın girişimci” olmadan kaynaklanan algısal sorunlar
- Kadın girişimcilerin başarı fikrinin uzun vadeli olmayışı
- Kadın girişimcilerin işletmeciliğe ilişkin deneyim yetersizliği
- Kadın girişimcilerin işletme politikalarına ve mali konulara ilgisizliği

- Danışmanlık firmaları ile çalışmaya karşı isteksizlik ve yetkin danışmanlık firmalarının azlığı

4. Çalıştayda öne çıkan çözüm önerileri:

- Bölgesel farklılıklar ve ihtiyaçlar dikkate alınarak kadın girişimciliği ile ilgili yeni politikalar üretilmelidir.
- Küçük girişim deneyimleri ciddiyetle ele alınmalı, önemsenmeli ve yaşatılmalıdır.
- Girişimcilik ve küçük İşletmelerle ilgili ayrı bakanlık kurulmalıdır.
- İlköğretim okullarına yaş gruplarına uygun programlarla girişimcilik dersleri konulmalıdır.
- Ekonomik ve sosyal olarak toplumda dezavantajlı olan ve kırsalda yaşayan kadınların mikro-kredi tipi sistemlerle girişimciliğe bir yerden başlamasının önemi açılmalıdır.
- Girişimcilik cinsiyet temelli olmadığına ilişkin bir algı değişikliğine ihtiyaç vardır.
- Çocukluktan itibaren erkek ve kız çocuklarının eşik haklara sahip olduğuna ve eşit muameleye tabi tutulması gerektiğine ilişkin etkin bir politika ile çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadının sadece geleneksel rol kalıplarına sahip olmadığına ve kadınlık rolleri ile girişimciliğin çatışmadığına atıfta bulunacak bilgilendirmelere yazılı ve görsel medyada daha fazla yer verilmelidir.
- Kadın girişimciler için özel düzenlemeler yapılarak belirli bir süre ile vergi indirimi yapılmalıdır.
- Kadın girişimciliği düzeyinin yüksek olduğu ülkelerle işbirliği yapılmalıdır.
- Başarılı kadın girişimcilerin hayatı TV’lerde program halinde yayınlanmalıdır. Ancak özellikle Anadolu’daki kadınlara ilham olacak, küçük işletmecilik faaliyetleri ile başlamış ve büyümüş kadın girişimcilerin örnek verilmesine dikkat edilmelidir.
- Kadının cinsiyet rolleri korunarak iş yaşamına adapte edilmesine yönelik yeni değerler oluşturulmalıdır. İl bazında kadın girişimciliği enstitüleri veya akademileri kurulmalıdır.

- Kültürel değerler kaybedilmeden özgür bireyler yetiştirecek ortamlar sağlanmalıdır. Bununla ilgili olarak özellikle ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite ders programlarına uzmanlardan da yararlanarak üniteler yerleştirilmeli veya dersler konulmalıdır. Sadece dersler değil etkinliklerle de bu ortamlar oluşturulmalıdır.
- Ev hanımlarının girişimci olmalarına yönelik eğitimler verilmeli, ziyadesiyle cesaretlendirilmelidirler.
- Kız çocuklarının eğitimlerine önem ve destek verilmelidir.
- Özgüven eksikliğini gidermek için aile içi eğitimler düzenlenmeli, bunu icra edecek kurumların eğitimleri nitelik ve nicelik olarak artırılmalıdır.
- Kadın girişimcileri desteklemek üzere koçluk ve mentorluk uygulamaları artırılmalıdır. Kadın girişimcilere yardımcı olacak kurum, kuruluş ve kişiler olmalıdır.
- Kadınların başarısızlık korkusunu azaltmaya yönelik aile içinde ve dışında çalışmalar yapılmalıdır.
- Kültürel değerlerimizin kadın girişimciliğine engel olmadığına ilişkin Diyanet İşleri Başkanlığı, Kültür ve turizm Bakanlığı, Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi kurumlarca kamuoyu aydınlatılmalı, buna yönelik görsel unsurlar kullanılarak mesajlar verilmelidir.
- İl bazında kadın girişimci rol modelleri eğitim kurumlarında ve sosyal yaşamda ön plana çıkarılmalıdır.
- Girişimcilik eğitimleri ve uygulamalı girişimcilik eğitimleri artarak devam ettirilmelidir.
- Fırsat eşitliğini temel alan eğitim sistemi ve programlarıyla kadınların daha girişimci olmalarını sağlayıcı ve güçlendirici derslere yer verilmelidir.
- Kadın girişimciliği projelerinin etki analizleri mutlaka ayrıntılı olarak yapılmalıdır.
- Kadın girişimcilere yönelik kreş, bakımevi vb. sosyal hayatı kolaylaştırıcı kurumların sayısı artırılmalı ve niteliği geliştirilmelidir.
- KOSGEB'in yeni girişimcilere verdiği hibe miktarı ya da miktarları artırılmalıdır.

- Kadın girişimcilere teknoloji kullanımı ile ilgili eğitimler verilmelidir.
- Girişimcilik eğitimlerinde standardizasyon sağlanmalıdır.
- Çalıştayda elde edilen bulgular ve sonuçlar ilerleyen günlerde kitap haline getirilerek kamuoyu ile paylaşılacaktır. Ayrıntılar, panel konuşmaları ve sorun ve çözümlerin detayları kitapta sunulacaktır. Çalıştayın kadın girişimciler için ve ülkemiz için hayırlı olmasını dileriz. Çalıştayın ikincisinin Kayseri’de düzenlenmesine de karar verilmiştir. Kamuoyuna ve ilgililere saygıyla duyurulur.

18.05.2013-ÇORUM

Moderatörler Kurulu Adına Başmoderatör

Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

Melikşah Üniversitesi İİBF Dekanı

Çalıştay Düzenleme Komitesi Adına

Muzaffer KÜLCÜ

Çorum Belediye Başkanı

Çalıştay Genel Koordinatörleri

Bülent GÜVEN , Çorum-Dodurga Kaymakamı

Yrd. Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN-Kafkas Üniversitesi

Akademisyen Katılımcı Listesi⁷³

1. Prof.Dr. Ali Akdemir (İstanbul Arel Üniversitesi)
2. Prof.Dr. Atılhan Naktiyok (Atatürk Üniversitesi)
3. Prof.Dr. Deniz Börü (Marmara Üniversitesi)
4. Prof.Dr.Dursun Bingöl (Gazi Üniversitesi)
5. Prof.Dr. Enver Aydoğan (Gazi Üniversitesi)
6. Prof.Dr.Fatih Karcioğlu (Atatürk Üniversitesi)
7. Prof. Dr. İrfan Çağlar(Hitit Üniversitesi)
8. Prof. Dr. Gülen Elmas Arslan (Hitit Üniversitesi)
9. Prof. Dr. Javed Hussain(Birmingham City University, İngiltere)
10. Prof.Dr. Koray Başol (İstanbul Arel Üniversitesi)
11. Prof. Dr. Mahmut Paksoy(İstanbul Kültür Üniversitesi)
12. Prof.Dr. Mahmut Özdevecioğlu (Erciyes Üniversitesi)
13. Prof.Dr.Mehmet Barca (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
14. Prof.Dr. Meltem Onay (Celal Bayar Üniversitesi).
15. Prof.Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel Üniversitesi Londra, İngiltere)
16. Prof.Dr.Mehmet Emin Özel (Çukurova Üniversitesi)
17. Prof.Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir üniversitesi)
18. Prof.Dr.Nurhan Papatya(Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi)
19. Prof.Dr. Ömer Faruk Işcan (Atatürk Üniversitesi)
20. Prof.Dr Rana Özen Kutanis (Sakarya Üniversitesi)

⁷³ İsimler, ünvanlar kategorize edilerek harf sırasına göre sıralanmıştır.

21. Prof.Dr.Sahavet Gürdal (Marmara Üniversitesi)
22. Prof. Dr. Yıldız Ecevit (Ortadoğu Teknik Üniversitesi)
23. Doç.Dr. Abdullah Soysal (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
24. Doç.Dr. Aysen Wolff (İstanbul Arel Üniversitesi)
25. Doç.Dr. Cemile Çelik (Mersin Üniversitesi)
26. Doç.Dr. Himmet Karadal (Aksaray Üniversitesi)
27. Doç.Dr.Harun Demirkaya (Kocaeli Üniversitesi Gebze MYO)
28. Doç.Dr. Mine Karataş-Özkan(University of Southampton, İngiltere)
29. Doç.Dr. Ruhi Gürdal (İstanbul Haliç Üniversitesi)
30. Dr.Cevriye Aysoy (Ortadoğu Teknik Üniversitesi,TCMB)
31. Dr. Haya Al-Ajani (University of East Anglia, İngiltere)
32. Yrd.Doç.Dr. Elif Ayan Nizam(Hitit Üniversitesi)
33. Yrd.Doç.Dr.Erdoğan Kaygın (Kafkas Üniversitesi)
34. Yrd.Doç.Dr.Gözde İnal (Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, KKTC)
35. Yrd. Doç.Dr. Gürcan Papatya(Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi)
36. Yrd. Doç.Dr. İlknur Kumkale (Trakya Üniversitesi)
37. Yrd.Doç.dr. Kahraman Kalyoncu (Aksaray Üniversitesi)
38. Yrd. Doç.Dr. Orhan Çınar (Atatürk Üniversitesi)
39. Yrd.Doç.Dr. Özlem Balaban (Sakarya Üniversitesi)
40. Yrd.Doç.Dr. Yasemin Özdemir (Sakarya Üniversitesi)
41. Yrd.Doç.dr. Yücel Erol (Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi)
42. Öğr. Gör.Ahmet Aknar (Hitit Üniversitesi)
43. Öğr. Gör.Ayşe İpek Koca (Çukurova Üniversitesi)
44. Öğr. Gör. Ceyda Kaygın(Kafkas Üniversitesi)
45. Öğr. Gör. Cihat Savsar (Hitit Üniversitesi)
46. Öğr. Gör. Greg Wolff (İstanbul Arel Üniversitesi)
47. Öğr. Gör.Emrah Şahin (Hitit Üniversitesi)
48. Öğr. Gör.Ertan Tabuk (Hitit Üniversitesi)
49. Öğr. Gör.Hamdî Öbekcan (Hitit Üniversitesi)
50. Araş. Gör. Canet Sarıtaş(Hacettepe Üniversitesi)
51. Araş.Gör. Ahmet Buğra Hamşioğlu (Kırıkkale Üniversitesi)
52. Uzman Muhammet Saygın (Aksaray Üniversitesi)

Kadın Girişimci Katılımcı Listesi⁷⁴

1. Arzu Ocaklı
2. Ayşegöl akmak Genç
3. Belkıs Edige Geyin
4. Bingöl Alış
5. Canan Berktaş
6. Deniz şenel
7. Duygu şamlı
8. Ebru şamlı
9. Elif Gökhan şahiner
10. Emel Altunan
11. Esin Yazıcı
12. Esra Yılmaz
13. Fatma Başköy
14. Fatma Er
15. Fatma Pelin Tuğut
16. Fatma Ünal
17. Funda Tetik
18. Göksu Karakaya
19. Gökşen Tosuner
20. Dr. Gülay Atik
21. Gülten Kolay
22. Güzide Eker Sencam
23. Hülya Kaşıkıcı
24. Leyla Güneşligil
25. Nilüfer Akın
26. Nur Meral Özbek
27. Nuray şehirtay
28. Nurten Ceceli Alkan
29. Nüket Kantarcı
30. Pınar Kalkavan
31. Rukiye Handan Yorulmaz
32. Dr.Sema Karaoğlu
33. Satı Düzgün

⁷⁴ ⁷⁴ İsimler, harf sırasına göre sıralanmıştır.

34. Satı Sönmez
35. Seda Dönmez Örsoğlu
36. Seliz Bozer
37. Selma Ergen
38. Sema Acarsema
39. Semra Şahin
40. Serpil Kadife
41. Sevda Arıkan
42. Sevinç Genç
43. Sibel Meroğlu
44. Songül yağmur
45. Sultan Zorlu
46. Süheyla Kaya Onur
47. Şehnaz Dereli
48. Şehnaz Özer
49. Şerife Eser
50. Tuba Şanlı
51. Tülay Akça
52. Yasemin Karakaya
53. Yasemin Kepçeli
54. Zuhall Mansfield