

TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLER: ENGELLER VE FIRSATLAR BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Yrd. Doç. Dr. Abdullah Soysal

Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi



Özet

Son yıllarda, kadınların, çalışma hayatına büyük oranda katılması ve daha aktif rol alarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları, gelişen ekonomiler için "stratejik" bir öneme sahiptir. 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. Yapılan çalışmalarda kadın girişimcilerin kişisel karakteristikleri; dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabetçi ve amaç yönelimli olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda kadınların ekonomik hayatta erkeklerin yanında yer almalarını sağlayacak politika ve projelere öncelik verilmesi ile onları ekonomik ve sosyal gelişmeye önemli katkılar sağlayan potansiyel güç haline getirmek mümkündür. Bununla birlikte kadınların, girişimcilik faaliyetlerinde önemli engellerle karşılaştıkları ve oldukça zorlandıkları ifade edilebilir. Bu çalışma, girişimciliğin hız kazandığı günümüz dünyasında, Türkiye perspektifinden, kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları engelleri ve yaratacakları fırsatları kuramsal bir çerçevede ele almayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, kadın girişimciliği, kadın girişimciliğinin özellikleri, kadın girişimciliğinin türleri, kadın girişimciliğinde engeller ve fırsatlar.

Women Entrepreneurs in Turkey: an Assessment in the Context of Difficulties and Opportunities

Abstract

In recent years, women's participation in business life in a great deal and performing entrepreneurship activities by taking more active roles, have a "strategic" importance for developing economies. Because, it's stated that in this study, both in academics and business circles that the way to become rich in the business world, turning the unused potential into effect, and creating new business fields, lays in the encouraging the women entrepreneurship. Personal characteristics of the woman entrepreneurs were in the study performed; defined as dynamic, independent, self reliant, competitive and purpose driven. Within this context, it's possible to turn them into a potential power, which will make important contributions to economic and social development, by giving priority to policy and projects, will help women to take place in economic life with men. In addition to this, one can say that women encounter significant barriers in entrepreneurship activities, and they can face with difficulties more often. This study aims to handle the opportunity possibilities and barriers encountered by women in entrepreneurship activities with a theoretical framework via Turkey's perspective in today's world, where the entrepreneurship gained speed.

Keywords: Entrepreneurship, women entrepreneurship, characteristics of women's entrepreneurship, types of women's entrepreneurship, difficulties and opportunities in women entrepreneurship.

Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme

Giriş

Küreselleşme, işletmelerin ve girişimcilerin daha şiddetli bir rekabet ortamında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Çünkü kapalı ekonomi döneminin dış rekabete karşı devletçe korunan işletmecilik anlayışı (Kapu, 2004: 32) yerini müşteri odaklı, sürekli kendini yenileyen, esnek ve hızlı üretim ve yönetim anlayışına bırakmıştır. Bu anlayışı tüm ekonomik hayata uygulayabilmenin yolu ise etkin girişimcilik faaliyetinden geçmektedir. Özellikle dünyadaki gelir dağılımındaki adaletsizlik, ekonomik gelişmişlik açısından bölgesel farklar, giderek artan işsizlik ve yoksullaşma, yeterince büyüyememe ve etkin bir rekabet ortamının oluşturulamaması (Müftüoğlu, 1998) girişimcilik faktörüne günümüz dünyasında hayati bir önem kazandırmıştır. Bu bağlamda girişimcilik ile üretim ve dağıtım faaliyetleri gerçekleştirilerek (Çakıcı, 2003: 71), bölge ve ülke kalkınmasında ekonomik bir temel yaratılır (Paleno/Kleiner, 2000). Bunun yanında girişimciliğin, bilim ve piyasa arasındaki boşluğu kapatmanın, yeni iş yaratmanın ve piyasaya yeni mal ve hizmet sunmanın en etkili yolu olduğu söylenebilir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde girişimciliğin özendirilmesine özel bir önem verilmektedir. Avrupa Birliği’nde küçük işletmelerin geliştirilmesi, rekabet gücünün artırılması, uluslararasılaştırılması ve girişimcililiğin özendirilmesi amacıyla bir dizi destekleme programları geliştirilmiştir (Çakıcı, 2003: 72). Aynı şekilde Türkiye’de de son yıllarda girişimcilik kültürünün gerek bireysel bazda gerekse kurumsal ölçekte geliştiği, yaygınlaştığı ve teşvik edildiği bilinmektedir. Son teknolojik gelişmeler ve ekonomik beklentiler sayesinde girişimciliğin daha da güç kazandığı söylenebilir.

Özellikle 1980'lerden itibaren hızlı bir gelişme gösteren girişimcilik anlayışı, erkekler kadar kadınlarında ilgi alanı içerisine girmiştir. 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 olmuştur (Nayır, 2008: 634). İşgücüne katılan kadınlar çoğalmış, çalışan karı-koca sayısında yükselme meydana gelmiş ve ailenin geçimini tek başına sağlayan anneler daha sık görülmeye başlanmıştır.

Uluslararası rakamlara bakıldığında, kayıtlı ekonomi içindeki şirketlerin yüzde 25-33'ünün sahiplerinin kadın olduğu görülmektedir (Schindehutte vd., 2003: 94). Yine Dünya Bankası'nın yedi Orta Doğu ülkesinde yapmış olduğu bir çalışmada, toplam 4000 şirketin sahiplerinin %13'ünün kadın olduğu belirlenmiştir (Prifti vd., 2008). Araştırmalar, global kadın işgücündeki en yüksek artışın endüstrileşmiş ülkeler olduğunu gösterirken, en düşük artış sergileyenlerin ise zaten işgüçlerinde büyük sayıda kadın bulunan Doğu Avrupa ülkeleri olduğunu belirtmektedir (Gürol/Marşap, 2007: 96). Dolayısıyla yalnızca profesyonel anlamda çalışan kadınlarda değil, kadın girişimciliğinde de artışların olduğu söylenebilir.

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 çıkmıştır (TÜİK, 2007: 12-13; TÜİK, 2009). 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 önemlidir (Bedük, 2005: 113). 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 bulgulanmıştır (Özçelik, 2008: 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 kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde, ekonomiyi büyütmede, istihdamı arttırmada 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 Hisarcıklıoğlu (2008), Türk iş dünyasında zengin olmanın, kullanılmayan potansiyelin etkin hale getirmenin ve yeni iş sahaları oluşturmanın yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçtiğini ifade etmektedir

(Hürriyet, 2008: 15). Bu bağlamda, kadınların da üretim yaşamı içine katılımını arttırmak için kadın girişimcileri destekleyen politika ve programların ön plana çıkması (Çakıcı, 2003: 73) 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.

Bu çalışmada, girişimciliğin hız kazandığı günümüz dünyasında, kadınların Türkiye perspektifinden, girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları engelleri ve yaratacakları fırsatları kuramsal bir çerçevede ele almak amaçlanmıştır.

I. Girişimcilik Kavramı

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 söylenebilir (Özkul, 2007: 344). 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 çalışılmıştır (Tutar/Küçük, 2003: 163). Bu bağlamda girişimci kişilerle ilgili en çok üzerinde durulan özellikler; başarıya ihtiyacı, risk almak ve denetim odağı (Erdoğan, 2000, 95) olarak sıralanmıştır. Ayrıca atak olma, yaratıcılık (Zhao, 2005: 26, Bridge, 1998: 43), öngörü yeteneği, analiz yapabilme yeteneği, çabuk karar verebilme, özgüvene sahip olma, güven verebilme ve akılcılık da girişimci olan kişilerde ön plana çıkan özellikler olarak sıralanabilir (Çelik/Akgemci, 2007: 19; Yurtseven, 2007: 64).

Buna göre girişimcilerin profili genel olarak (Özgener, 2003: 100); 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 edilebilmektedir.

Diğer taraftan son dönemlerde girişimciliği kişiye özgü karakteristiklerle açıklamanın dışında, bölgelerin sosyal, kültürel ve ekonomik özellikleri ile birlikte değerlendiren çalışmalar da yoğunluk kazanmıştır. Buna göre girişimcilik, bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve kültürel yapının bir ürünü olarak değerlendirilmekte (Zapalska/Fogel, 1998: 138) 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 etkileyebilmektedir.

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 (Özgener, 2003: 100) olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile girişimcilik, yeni ve bilinmeyen bilginin yaratılması olup, var olan fırsatların görülmesi ya da fırsatların yaratılmasını içerir (Hisrich/Peters, 2002: 47). Aynı şekilde, hem şirket açma süreci, hem de yenilik yapma süreci girişimciliğin kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir (TÜSİAD, 2002: 34). Yani girişimcilik öz bir ifadeyle, bir işe başlamak, iş sahibi olmak ve işi geliştirmek ve büyütmeyi kapsayan bir süreçtir (Bridge, 1998: 35). Bu bağlamda girişimci, yenilik yapan ve geliştiren kişi olarak fırsatları bulup yakalar (Ulaş, 2006: 137); 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 çevirir (Kutanis/Alparlan, 2006: 142). 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 (Ulaş, 2006: 137). 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 sıralanabilir (Titiz, 1994: 29).

Girişimciliğin, talep, hükümetin etkisi, özel sektörün etkisi ve siyasi etkiler olarak ifade edilen dört değişkenin ürünü olduğu ifade eden görüşler de bulunmaktadır. Bu anlamda girişimcilik, risk almaya gerektirir (Paleno/Kleiner, 2000) ve bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi avantajlara sahiptir (Kutanis/Alparlan,

2006: 140). 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 (Kapu, 2004: 32): 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 (Littunen, 2000: 298); 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 isteği. Shane, Kolvered ve Westhead (1998) ise 14 ülkede yaptıkları araştırmada girişimcileri işletme kurmaya sevk eden dört değer olduğunu bulmuşlardır. Bunlar ise; bağımsız olma isteği, kabul edilme, öğrenme isteği ve aile geleneğini sürdürme olarak belirlenmiştir.

II. Kadın Girişimciliği

1.Tarihsel süreç

1980'li yıllar gerek batılı ülkelerin birçoğunda, gerekse ülkemizde liberal ekonominin ve girişimcilik kültürünün benimsendiği yıllar olarak anılır. Ljunggren ve Kolvereid (1996), bu dönemde kadın girişimcilerin sayısının batılı ülkelerde erkek girişimcilere oranla çok daha hızlı biçimde artmakta olduğunu belirtmişlerdir. Kadın girişimciliği üzerine batı yazınında yer alan çalışmaların oldukça geniş bir yelpaze (işletme, psikoloji, sosyoloji vb.) içinde yer aldığı ifade edilebilir (Gökakın, 2000: 109). Kadının işgücüne katılımı ile ilgili çalışmalar, 1980'li yıllara kadar ekonomik büyümeye katkıları açısından olumlu olarak değerlendirilmeyen, küçük işletme girişimciliğinin desteklenmesi ile oldukça bağlantılı olduğu söylenebilir. Bu yıllardan itibaren küçük işletme girişimciliği, Üçüncü Dünya ülkeleri açısından yoksulluktan ve işsizlik sorunlarından kurtulmanın bir yolu olarak ele alınmıştır. Üçüncü Dünya ekonomilerinde küçük girişimciliğin tarım ve sanayi kesimlerinin dışına taşınan bir öneminin olduğu, bakım-onarım, ticaret ulaşım ve diğer hizmet kesimlerinde bu olgunun sanayi kesimine oranla daha önemli bir yer tuttuğu vurgulanmıştır (Yetim, 2008). 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.

Kadınların bu süreçte çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımlarının artmasında başlıca şu faktörlerin etkili olduğu söylenebilir (Kocacık/Gökkaya, 2005, 199): Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, demografik gelişmeler, şehirleşme oranlarında artış, eğitim olanaklarının artması, standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması, geçim sıkıntısı ve ekonomik zorluklar, evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış, toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Türkiye’de ise 1980’li yıllar, kadın hareketinin hız kazandığı bir dönem olarak tarihteki yerini almıştır. Türkiye’de kadın hareketini inceleyen araştırmacılar tarihsel olarak üç evreden söz ederler: Osmanlı dönemi, cumhuriyetin ilk yılları ve seksen sonrası dönem. Tekeli (1993) ve Sirman (1989), Atatürk reformlarının Türkiye’deki kadın hareketinin başlangıcı olarak kabul edilse de, aslında hareketin temelini 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanan neredeyse yüz yıllık bir tarihi geçmişi olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda kadın hareketinde ilk dönemin, Osmanlı’nın son dönemine, II. Meşrutiyetin ilan edildiği yıllara rastladığı söylenebilir. İkinci önemli evrenin kuşkusuz Cumhuriyet’in ilanı ve Atatürk reformlarının hayata geçirilmesi ile yaşandığı ifade edilebilir. 1980 askeri darbesinin sonrası ise kadın hareketinin üçüncü evresi olarak belirtilebilir. Seksen sonrası kadın hareketinin önemi, ilk iki dönemde erkeklerce başlatılan ve yönlendirilen hareketin ancak bu dönemde kadınların güdümüne geçmiş olmasıdır (Gökakın, 2000: 109). Bu yıllardan sonra Türkiye’de kadınlar ekonomik sosyal alanda daha aktif bir şekilde yerlerini almalarına rağmen, batılı ülkelerdeki kadar hızlı bir artışın olmadığını da söylemek gerekir.

Bu bağlamda günümüzde kadın; yalnızca belli bir mesleğin uygulayıcısı veya çeşitli kesimlerde kolgücü ile görev alan bir emekçi olarak değil, aynı zamanda bir girişimci olarak da varlığını ortaya koymaktadır (Narin, 2006: 69).

2. Teorik Çerçeve

Literatürde kadın girişimciler üzerine yapılan çalışmalarda kuramsal açıdan pek çok konunun incelendiği görülmektedir. Sadece Amerika’da 8 milyon civarında kadın girişimci olduğu düşünülürse bu çalışmaların anlamlı olduğu görülecektir. Özellikle yapılan bazı araştırmalara bakıldığında, kadınların sahibi olduğu işletmelerin bazı kriterler açısından oldukça başarılı olduğu dikkate değer bir gelişme olarak göze çarpmaktadır (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 488). Bu bağlamda yapılan çalışmalarda, kadınların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesi, iş kurma nedenleri, iş kurma ve

sürdürmede karşılaştıkları sorunlar ve örgütlenme eğilimleri gibi konular ağırlıkta olmuştur. Aynı zamanda bu çalışmalarda, kadın girişimcileri erkek girişimcilerden ayıran özellikler de ele alınmıştır. Aşağıda kadın girişimciliği ile ilgili teorik çerçeve önemli başlıklar altında verilmeye çalışılmıştır.

2.1. Kadın Girişimciliği Kavramı ve Özellikleri

Literatürde kadın girişimciliği ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, tanımlarda şu ortak noktaların olduğu söylenebilir (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 488; Ecevit, 1993: 17-18): Ev dışı bir mekanda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temaslara geçen, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancı, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan, işletmesi adına tüm riski üstlenen kadındır. Bu bağlamda kendi mesleğini icra eden kadınlar eğitimini gördükleri alanlarda herhangi bir riske girmeden çalıştıkları için girişimci olarak kabul edilmemektedirler.

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

2.2. Kadınları Girişimci Olmaya İten Nedenler

Kadınların iş kurma nedenlerine bakıldığında “itme ve çekme” faktörlerinin önemli rol oynadığı söylenebilir. Buna göre kadınları iş kurmaya iten faktörler arasında; ülkenin ekonomik koşullarından kaynaklanan işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve kadınların özellikle ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramaları sayılabilmektedir. Bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme isteği, kendi işinin patronu olma, aile ve iş sorumluluğu arasındaki dengeyi kurma isteği gibi çekme faktörleri de kadınları iş kurmaya yönelten faktörler arasında sayılabilmektedir (Hisrich/Brush, 1989: 30; Yetim, 2008). Buna göre kadını girişimci olmaya hem iten hem de çeken farklı faktörlerin olduğu söylenebilir.

Hatten ise (1997), kadınları girişimci olmaya iten nedenleri şu şekilde sıralamıştır (Gürol/Marşap, 2007: 100; Narin vd., 2006: 70): Sosyo-kültürel yapıdaki değişim sonucu öğrenim düzeyi yükselen kadının daha fazla sayıda işgücüne katılması, şirketlerin orta yönetim kadrolarında yer alan kadınların, çalıştıkları işletmelerin personel azaltma politikalarından etkilenebilecekleri

düşüncesiyle, kendi işlerini kurarak kendi kendilerinin patronları olmayı yeğlemeleri, her geçen gün başarılı kadın girişimci sayısının artması ile kadınların kendilerine rol modeli olarak aldıkları kişi sayısının çoğalmasa ve işlerini kaybetmeyecek kadar şanslı olan kadınların bir süre sonra şirket hiyerarşisinde daha üst kademelere çıkmalarının önüne set çeken, sırf cinsiyetlerinden ötürü daha sorumlu pozisyonlara gelmelerini engelleyen “cam tavan” etkisi nedeniyle yükselme olanakları kalmayan kadınların, her şeye karşın potansiyellerini ortaya koyma, kendilerini gerçekleştirmek ve başarılarını kanıtlamak için kendi işletmelerini kurma ve geliştirme çabaları.

Kadınları girişimci olmaya iten bir diğer neden ise hükümetler tarafından kadınların yerel ekonomiyi kalkındırmada önemli bir aktör olarak görülmesi politikasıdır. Bu politikada özellikle yerel aktörler içerisinde yer alan potansiyel kadın girişimcilerin yönlendirilmesi, teşvik edilmesi ve güçlendirilmesi öngörülmektedir. Böylece özellikle kırsal alanda ekonomik faaliyetlerde yeterince yer alamayan kadınların mikro finansman yöntemi ile gelir elde etmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Çünkü iş hayatında erkeklere göre kadınların yeterli öz sermayeye sahip olmadığı veya başlangıç için gerekli finansmana ulaşamadığı bir gerçektir. Can ve Karataş’ın (2007: 253) Mersin’de kadın girişimciler üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların %70’inin kuruluş aşamasında güvensizlik, prosedürlerin zorluğu gibi nedenlerle banka kredisine başvurmadıkları ve %60’ının ise işletmelerinde sermaye sıkıntısı çektikleri belirlenmiştir. Bu durum dikkate alındığında mikro finansman sisteminin işletmenin gerek kuruluş aşamasında ve gerekse faaliyet döneminde ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Dünya nüfusunun %20’sini oluşturan yaklaşık 1.2 milyar insanın günde 1 dolarlık mutlak yoksulluk sınırının altında (<http://siteresources.worldbank.org>) yaşamaya çalıştığı günümüzde, “mikro finansman sistemi” özellikle kırsal alanda yoksulluğu azaltmak, geliri arttırmak ve istihdamı desteklemek üzere tasarlanmış birçok müdahale stratejilerinden biri olarak görülmektedir (Helms, 2005). Böylece zamanla yoksul kişilerin ve özellikle kadınların kendi işine başlaması için mikro finansman bir seçenek olarak da değerlendirilmektedir (www.yoksulluklamucadele.org).

Kadınların iş kurma nedenleri ile ilgili Çakıcı’nın (2003: 87-88) Mersin’de 160 girişimci kadın üzerinde yapmış olduğu araştırmada; kazanç elde etmek, bağımsız çalışma ve sosyal yaşam sürme istekleri gibi faktörlerin ön plana çıktığı belirlenmiştir. Çelik ve Özdevecioğlu’nun (2001) Nevşehir’de yaptıkları bir diğer araştırmada ise, kadınların girişimci olmalarında daha çok aileye ek gelir sağlamak, kocanın ölmesi, kendini ispat etme ve geçmiş mesleki tecrübelerin ticari hayata aktarılması gibi faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Tan’ın (2006: 529) Kastamonu’da yapmış olduğu araştırmada ise; üretken olma, başarı tutkusu ve bilgi birikimi (%42), bağımsız çalışma arzusu

(%25), kazanç elde etme isteği (%14), aile işini devam ettirme isteği (%14) ve başka seçeneğin olmaması (%5) gibi faktörlerin kadınların iş kurma nedenleri olarak belirlenmiştir.

2.3. Kadın Girişimci Türleri

Kadınları girişimci olmaya iten nedenler onları sonraki süreçte sınıflandırma yapma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre D.P. Moore, kadın girişimcileri geleneksel ve modern olmak üzere iki gruba ayırmıştır (Narin vd., 2006: 71). Bunlardan geleneksel kadın girişimcilerin özellikleri; yaşları genelde, 35-45 arasında, eskiden beri ya da yeni evli olan, ülke ortalamasının bir hayli üstünde eğitim düzeyine sahip, yeni kurulmuş bir firmanın başında ve bu onun ilk deneyimi olan, muhtemelen birkaç çalışanı olan perakende ticaret veya bir hizmet işletmesinin sahibi ve ilk işe başlama sermayesi, kişisel tasarrufları ve sahip olduğu varlıklar olan kadınlar olarak sıralanmıştır. Buna karşılık modern kadınların özellikleri ise; işletme yönetimi ve teknik konularda eğitilmiş olan, erkeklerin yoğun olduğu kesimlerde çalışan ve geleneksel kadın rolü girişimci olmalarında daha az engelleyici bir faktör olarak ön plana çıkan olarak sıralanmıştır.

Goffe ve Scase (1985) ise, iki faktöre dayalı olarak dört farklı kadın girişimci tipini tanımlamıştır (Kutunis, 2003: 61): Bu faktörlerden ilkinde göre kadın girişimciler, bireysellik ve kendine güven ilkelerini benimseyen geleneksel girişimcilik eğilimindedirler. Diğer faktör de kadın girişimcilerin erkeklerin astı konumunda olmayı kabullenen geleneksel cinsiyet rolünü içermektedir. Bu iki ucu belli skala içerisinde, dört farklı kadın girişimci tipinin tanımlandığı belirtilebilir. Bunlardan ilki, hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini üstlenen ve ikisini de aynı ölçüde yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen ve işini de fazla büyütmeyi düşünmeyen “geleneksel girişimci” tipidir. İkinci olarak belirtilen tip ise, girişimcilik ideallerini geleneksel cinsiyet rollerinin çok daha üstünde tutan ve işletmesinin büyümesini öncelikli hedefleri arasına koyan “yenilikçi girişimci” tipidir. Üçüncü kadın girişimci tipi, geleneksel cinsiyet rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan ve adeta girişimciliği yan işmiş gibi gören “evcimen girişimci” tipidir. Son olarak da iş-aile dengesini kurmaktan çok kadınların ikinci plana itilmelerini önlemeye çalışan ve işini de bu amaca hizmet eden bir araç olarak görerek organize eden “köktenci girişimci” tipi olarak tanımlanmıştır.

2.4. Kadın Girişimciler ile Erkek Girişimciler Arasındaki Farklar

Kadın girişimcileri erkek girişimcilerden ayıran özelliklere bakıldığında ise, özellikle tarafların toplumda üstlendikleri roller, gelenek ve görenekler

veya insan hayatının çeşitli evrelerindeki ihtiyaçlarının değişmesi gibi faktörlerin ön plana çıktığı söylenebilir. Önemli bir diğer ayırım ise 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 (Kutaniş, 2003: 60). Diğer taraftan girişimci kadınların firmaların kuruluş aşamalarında veya kendilerinin işe başladıkları dönemlerde iş ile ilgili beklentilerini düşük seviyede tuttukları ve bu yolla da hayal kırıklığına uğramadıkları gibi tatmin hissine bile ulaşabildikleri belirlenmiştir (Kutaniş/Alparslan, 2006: 144).

Kadın girişimciler erkek girişimcilere nazaran girişimci olabilecekleri potansiyelin 35-45 yaş olduğu ve bu oranın erkek girişimcilerde daha erken başlayıp 25-35 yaş arasında değiştiği ifade edilmiştir (Yetim, 2008). 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 belirlenmiştir (Minniti/Arenius, 2003: 5). Aynı araştırma bulgularında, erkeklerin yeni bir işe başlamada kadınlara göre %50 daha şanslı olduğu belirlenmiştir: Bu oranlar erkeklerde %13.9 kadınlarda ise %8.9'dur. Benzer örnek "gelişen firmalar", "yeni firmalar" ve "fırsatçı girişimcilik" oranlarında da oldukça yaygındır. Buna göre gelişen firmalar, yeni bir işin yaratılmasında kaynaklara sahip olan kişileri tanımlar fakat bunlar üç aydan daha fazla ücret ödeyemeyenlerdir. Yeni firmalar 42 aydan daha az sahip-yönetici olarak aktif olan kişileri tanımlar fakat bunlar üç aydan daha fazla ücret ödeyebilmektedirler. Son olarak fırsatçı girişimcilik, birkaç arzulan kariyer seçeneğinden biri olarak kendi işini kurmayı seçen kişileri içermektedir. Bu verilere göre, erkeklerin %9.3'ü fırsatçı girişimci olurken, kadınların ise yalnızca %4.9'u bu kariyer yolunu seçtiği bulgulanmıştır. Erkeklerin kadınlara olan bu oranı girişimciliğin keskin bir şekilde değiştiğini göstermektedir.

Yine erkek girişimcilerin ilk işlerini genellikle imalat ve inşaat sektörlerinde kurmalarına karşın, kadın girişimciler; hizmet sektörü, eğitim, danışmanlık, halkla ilişkiler, sağlık alanlarında ilk işlerini kurdukları belirtilmiştir (Delmar, 2003: 14). Kadınların cinsiyet rolleri esas alınarak, kadına özgü ve erkeğe özgü olarak tanımlanabilecek işler konusunda da ayrımlaşmalar bulunduğu dile getirilmektedir (Yetim, 2008). Buna göre sektöre giriş kolaylığı ve daha az sermaye ve donanım gerektirmesi gibi nedenlerle, girişimci kadınların genellikle gıda, hazır giyim, turizm, sigortacılık, sağlık ve temizlik sektörlerinde yoğunlaştıkları söylenebilir (Nayırlı, 2008, s.634;

Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 488). Ayrıca bu sektörlerde yürütülen faaliyetlerin, kadına iş ve aile yaşamını dengeleme olanağı sunabildiği de ifade edilebilir (Schindehutte vd., 2003: 95). Buna göre imalat sektöründe kadın girişimci oranının oldukça sınırlı kaldığı ve bu sektörde faaliyet gösteren kadınların genellikle erkek ortaklarla birlikte çalıştıkları belirlenmiştir.

2.5. Türkiye’de Girişimci Kadınlar

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

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

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

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

güvendikleri, çeşitlenen mal ve hizmet piyasasında kendilerine daha uygun işler bulabildikleri gibi faktörler olmadığı aksine ülkenin makro ekonomik koşullarının hane halkı geliri üzerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltmanın bir çabası olduğu ifade edilebilir. Bu konuyla ilgili olarak Çelik ve Özdevecioğlu’nun (2001) Nevşehir’de yaptıkları araştırmada, kadın girişimcilerin kendi sermayeleri ile işlerini kurdukları ve ekonomik açıdan ailelerine katkıda bulunmak amacıyla, kadınlık rollerine de sıkı sıkıya bağlı kalmak şartıyla girişimcilik yaptıkları belirlenmiştir. Çakıcı’nın (2003: 87-88) Mersin’de 160 girişimci kadın üzerinde yapmış olduğu bir diğer araştırmada da; kadınların işlerini daha çok yalnız başlarına kurdukları, işlerini büyük ölçüde sevdiği için yaptıkları, büyük bir bölümünün herhangi bir ticari ve iş deneyimine sahip olmadan işlerini kurdukları, başlangıç sermayelerini ise daha çok aile ve akrabalarından temin ettikleri tespit edilmiştir. Arda vd. (1994)’nin yaptıkları bir diğer çalışmada da; kadınların mücadeleci, hırslı, evine iş götüren ve kendileri için erişilmesi zor hedefler belirleyen yapıda oldukları bulgularına ulaşılmıştır (Örücü vd., 2007: 124).

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

Bu bağlamda Türkiye’de işverenler içerisinde kendi işini kuran ve girişimcilik faaliyetleri içerisinde olan kadınların oranı %13 olarak belirlenmiştir (Örücü vd., 2007: 122).

Türkiye’de kadınları girişimci yapmaya yönelik çalışmaların oldukça çeşitli olduğu söylenebilir. Kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme kapsamında; Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), KOSGEB İş Geliştirme Merkezleri, Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP), (Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM), Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV), Kadın Merkezi (KA-MER), Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV), Türk Grameen Mikrokredi Projesi, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) gibi oluşum ve projeler sıralanabilir (Toksöz, 2007: 75-76).

Diğer taraftan kadınların aktif bir şekilde iş hayatında yer alması bağlamında, son yıllarda çeşitli kurum ve kuruluşlarca gerçekleştirilen bazı çalışmalar da şu şekilde sıralanabilir (Kansız/Acuner, 2008: 15): 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, ev içi üretimden elde edilen gelirlerde vergiden muafiyet getirilmiştir. 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla birtakım tedbirler alınmıştır. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla bankalar kredi programlarını daha etkin hale getirmişlerdir. Türkiye Halk Bankası "Girişimci Destek Paketi"ni devreye sokmuştur. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kadın Girişimciler Kurulunu kurmuştur. Yukarıda da ismi geçen kamu kuruluşları, meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşları tarafından kadın girişimciliğini arttırmaya yönelik uygulamaya aktarılan ve yürütülen projeler de bu kapsamda ifade edilebilir. Diğer taraftan KOSGEB, Tarım Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, İŞKUR gibi kurumlar da kadın girişimciliği konusunda yoğun faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Özellikle yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, Halk Eğitim Merkezleri girişimcilik eğitimleri vermektedirler.

III. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Engeller

Bugün her ne kadar kadının ekonomik hayatta ve toplumsal ilişkilerdeki konum ve işlevine ilişkin geleneksel görüş ve inançların geçerliliği hissedilir derecede aşılmışsa da, bu konuda gerçek anlamda olması gereken evreye gelindiğini söylemek oldukça erkendir (Gürol/Marşap, 2007: 102). Çünkü onların ekonomik hayata katılım oranları dikkate alındığında bu durumun hala önemli olduğu ifade edilebilir. Örneğin kadın girişimciler, Batı dünyasında toplam girişimciliğin yaklaşık %30'unu temsil etmektedirler, hâlbuki işçilerin %40'ından daha fazlası kadınlardan oluşmaktadır (Minniti/Arenius, 2003: 8). Yani bu durum, sosyal ve ekonomik sorumlulukların kombinasyonu ve bu özel engellerin sonuçları olarak kadın girişimciliğini hangi faktörlerin engellediğini ya da onu bekleyen fırsatların neler olduğunu anlamak bakımından önemlidir.

Kadınların ekonomik hayatta girişimcilik faaliyetleri kapsamında sahip oldukları işletmelerin özellikle, problemlerin algılanmasında, liderlik özelliklerinde, işletmenin performansında, finansal yapıda ve örgüt kültüründe farklılıkların olduğu yapılan araştırma sonuçlarında bulgulanmıştır (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 488). Diğer taraftan Watkins ve Watkins'in (1984) yapmış oldukları çalışmada, erkeklerin girişimcilik ile ilgili altyapılarının ve geçmiş deneyimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu, kadın girişimcilerin genellikle işletmelerin kuruluşunda hazırlıklı olmadıkları ve bu nedenlerle de erkeklere nazaran daha fazla risk üstlenmek zorunda kaldıkları sonucuna

varmışlardır (Kutaniş, 2003: 60). Yani kadın girişimciler farklı güdülere, iş hünerye düzeyine ve mesleki geçmişe sahip oldukları belirtilebilir (Çelebi, 1997, s.19). Minniti ve Arenius’un (2003) 37 ülkede yapmış oldukları kadın girişimciliği araştırmasında, kadınların girişimciliğini etkileyen faktörler sırasıyla; demografik çevre ve aile yapısı, okur-yazarlık ve eğitim, sosyo-ekonomik çevre, işgücü ve istihdam, cinsiyet ve örgütsel biçimler ve sektörel istihdam ve ekonomik gelişme olarak belirlenmiştir. Yine kadın girişimcilerin karşılaşılabilecekleri engeller konusunda; Cooper ve Artz (1995) kadınların finansal güvenliklerini sağlamakla birlikte, hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyeceklerini; Buttner ve Rosen (1988) belirli sektörlerde faaliyet gösterebileceklerini ve bankalardan kredi bulmakta zorlanabileceklerini; Kutaniş ve Bayraktaroğlu (2002) ise müşteriler tarafından doğru algılanamayacaklarını yapmış oldukları araştırmalarda bulgulamışlardır (Kutaniş, 2003: 62).

1980’li yıllardan itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de, kadın girişimcilerinin karşılaştıkları sorunları konu alan pek çok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu araştırmaların ortak yanı ise kadınların, genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra bir de kadın olmaktan dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlar yaşadığıdır (Narin vd., 2006: 71). Örneğin, Çelik ve Özdevecioğlu’nun (2001) Nevşehir’de yaptıkları araştırmada, kadın girişimcilerin genel olarak yaşadıkları sorunlar; rol çatışması, güvensizlik, cinsel beklentiler, tecrübe yetersizliği, geleneksel baskı, başarısızlık beklentisi, farklı davranış ve ortak bulmada güçlük çekme olarak belirlenmiştir. Yine bu konu ile ilgili olarak, Kalaycıoğlu ve Toprak (2004) tarafından yapılan bir araştırmada da; katılımcıların % 25’i, kadınların üst yönetimde görev almalarının önünde bir engel olmadığını belirtirken, %35’i, ev işi ve çocuk bakımı gibi konuların kadınların iş hayatına girmesinde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir.

Tan (2006: 530) ise yapmış olduğu araştırmada, kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılarına çıkan engelleri şu şekilde sıralamıştır; toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları (%30), bilgi eksikliği (%23), rakiplerin engellemeleri (%20), sermaye bulma güçlüğü (%16) ve yasal ve bürokratik engeller (%11). Bu araştırmanın sonucuna göre kadın girişimciler, en çok iş piyasası, ticaret, satın alma ve fiyatlandırma konusunda bilgi eksikliği duymaktadırlar. Edinilen bir diğer bulgu ise, kadın girişimcilerde ticari zihniyetten çok duygusallığın olduğudur. Araştırmada kadın girişimcileri engelleyen bir diğer faktör ise, yasal ve bürokratik engeller olmuştur. Bunlar arasında ise özellikle, işlem sayısının fazlalığı, işlem süresinin uzunluğu, zorunlu bağış ve sık sık mevzuat değişikliği dikkat çeken faktörler olarak belirlenmiştir.

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

1. Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller

1.1. Sermaye Eksikliği: Bir firmayı kurmak için ön şartı finansal varlığa ve gerekli bilgi potansiyeline sahip olmaktır. Toplumda kadınların pozisyonu, bu her iki varlığa sahip olmak açısından eksiktir (OECD, 2004: 45). Aile yükümlülüklerini yapma zorunluluğu kadını bütünüyle kariyer yapmasını zorlaştırıyor, kadın için olası iş fırsatlarını değerlendirmek doğal olarak azalıyor ve onun daha düşük ücretle çalışmasının yolunu açıyor. Daha gelişmiş ülkelerde bile kadınlar erkeklere göre daha az kazanırlar. Örneğin Bangladeş, Mali veya Senegal gibi yasal ve kültürel engellerin olduğu ülkelerde kadının bir firma kurmak için gerekli parayı tasarruf etmesi veya firmanın büyümesi için gerekli parayı bulması oldukça zordur, çünkü herhangi bir anda bir erkek aile üyesi (kocas, kardeşi) birikmiş olan sermayeyi herhangi bir neden olmaksızın el koyabilir ve orada kadına ayrıcalık tanıyacak bir koruma da söz konusu değildir (De Groot, 2001). Bu anlamda finansal sermayenin mevcut olması, girişimcilik süreci için oldukça önemlidir. Bu anlamda kadın girişimcilerin önündeki en büyük engelin mali güçlerinin olmayışlarıdır Kadınların yüksek girişimcilik potansiyeline sahip olmaları, hatta yapacakları işin projesi ve pazarı belli olsa bile banka kredi başvurularında teminat olarak üzerlerinde kayıtlı bir mülk gösterememeleri kadın girişimcilerin önünde önemli bir sermaye engeli olarak ifade edilebilir. Gökakın'ın (2000: 115) yapmış olduğu araştırmada, girişimci kadınların işlerini kurarken sermayeyi genellikle kişisel ve ailevi tasarruflardan sağladıkları belirlenmiştir. Fakat özellikle küçük işletmelerin kuruluş ve genişleme aşamasında hem kadın, hem de erkek girişimcilerin kaynak temininde önemli zorluklar yaşadıkları söylenebilir. Dolayısıyla girişimcilik faaliyetlerinde bulunacak kadınlar için gerekli ve yeterli sermayenin eksikliği ya da bulunamayışı, onların önünde oldukça önemli bir engel olarak görülebilir.

1.2. Toplumun Geleneksel İnanç ve Baskısı: En gelişmiş ülkelerde dahi kadının karşı karşıya bulunduğu ayrımcılık olgusunun, bu alandaki çarpık uygulamaların üstesinden gelinememiş olduğu gibi, gelişme yolundaki birçok ülkede bugün de onun yerinin ev olduğuna inanılmakta (Kocacık/Gökkaya, 2005: 206), birçok erkek egemen ataerkil toplumda onun evin erkeğinin izni olmaksızın herhangi bir girişimi yasaklamış bulunmaktadır (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 493). Aslında bu anlayışın temellerine bakıldığında, aile

içi iş bölümü ve bu iş bölümünden dolayı kadının evde yapması gereken işleri aksatmaması için çalışmasına karşı çıkmıştır. Japon şirketlerinde yapılan bir araştırmada, kadınların ailelerine ilişkin sorumluluklarının önemli olduğu düşüncesiyle kadınların iş hayatına girmesi, istihdamı ve terfileri ile ilgili olumsuz bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir (Cam, 2003). Diğer taraftan kadının çalışıp para kazanması erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığında da kadına çalışma izni verilmemektedir (Güldal, 2006: 70). Kadının ev dışı bir işletme kurarak, onu faaliyete geçirmesi, bu yolla üretime katkıda bulunması birçok kültürde bugün de pek olağan bir davranış biçimi olarak nitelendirilmektedir. Toplumun erkek bireyleri bir tarafa, bu tür girişimler kendi hemcinsleri tarafından dahi onay görmemekte ve yadsınmaktadır.

1.3. Cinsiyete Dayalı Rol Ayrımcılığı: Kadınların iş yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamaktadır (Örücü vd., 2007: 120). Böylece kadının toplumdaki cinsiyet rolünden dolayı onun ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, anne ve eş olma rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi daha çok kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Narin vd., 2006: 71). Özellikle kadınların sanayi sektöründeki varlıkları erkeklere kıyasla çok düşüktür ve emek yoğun hafif sanayi dallarında göreceli olarak dar bir alanda faaliyet göstermektedirler. Sheppard (1992) geleneksel olarak erkek egemen olan sektörlerde kadınların kendilerine yer bulmalarının başarı düzeyleri yüksek dahi olsa güç olduğunu ifade etmektedir (Gökakın, 2000: 114). Dolayısıyla toplumda “erkeksi” ve “kadınsı” meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmiş olmaktadır.

1.4. Cinsel ve Duygusal Taciz: Gerek ücret karşılığı bir işte çalışan ve gerekse işletmelerde yönetici ve girişimci olarak çalışan kadınların özellikle kapalı toplumlarda cinsel ya da duygusal tacize uğramaları oldukça olasıdır (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 494). Özellikle duygusal tacizden çok cinsel tacize uğrayan birçok kadın, evinin geçimini sağlamak zorunluluğu ile işini kaybetme korkusu nedeniyle, çözümünü bu duruma katlanmakta bulmaktadır. Bu konuyla ilgili Ernst&Young’a bağlı insankaynaklari.com sitesinin “İş’te Kadın Olmak” konulu araştırmasında, “kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlar” sorusuna katılımcıların hepsinin ilk sırada, fiziksel ve sözlü cinsel taciz cevabını verdikleri bulgulanmıştır. Aynı araştırmada, cinsel tacize uğrayan kadınların bu durumu ya bastırdıkları ya da bunu ifade etmede zorlandıkları tespit edilmiştir (Kocacık/Gökkaya, 2005, 212).

1.5. Cam Tavan Engeli: Yine uygulamada en sık rastlanan konulardan biri de çalışan kadına kendisi ile aynı meslek sahibi, aynı deneyim ve birikime sahip, aynı kıdemdeki karşı cinsine oranla daha az ücret ödenmekte, hiyerarşinin daha üst kademelerine yükselme sözkonusu olduğunda, kadın sırf cinsiyetinden ötürü, karşılaştığı cam tavan engeli nedeniyle örgütte hak ettiği düzeye gelememektedir (Çelik/Özdevecioğlu, 2001: 494). Cam tavan olarak da adlandırılan bu durum, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir (Kocacı/Gökkaya, 2005: 209). Bu engellerin belli başlıları ise; basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması), rehberine sahip olamama, ve iletişim ağı eksikliği olarak sıralanabilir (Anafarta vd., 2008: 114).

Genel olarak değerlendirildiğinde ise kadınların iş yaşamında yükselmemelerinin temelinde üç engelin olduğu belirtilebilir (Örücü vd., 2007: 119): (1) Erkekler tarafından konulan engeller (erkeklerin, kadınların verilen işleri yapamayacağına dair negatif görüşleri; kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilmeleri; iletişim kurma zorluğu ve erkeklerin gücü elde tutma isteği); (2) Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller (kadın yöneticilerin kadınlara karşı özel bir ayrımcılığa gerek yok anlayışında olmaları, kadınların birbirlerini çekememeleri); (3) Kişinin kendine koyduğu engeller (“Kadının yeri neresi?” sorusunun cevabını bulamayışı, kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etme, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, sistemi değiştiremeyeceğine duyulan inanç, yükselmenin mümkün olamayacağına yönelik inanç). Yapılan çalışmalarda kadınların üretim işletmelerinde en çok yükselbildikleri pozisyonun grup liderliği olduğu belirlenmiştir (Narin vd., 2006: 71-72). Örneğin Kutanis’in (2003) yapmış olduğu bir araştırmada, iş dünyasına genellikle erkeklerin hakim olmalarından dolayı kadın girişimciler, özellikle müşterilerinin ve erkek meslektaşlarının gözünde meşruiyet kazanmalarının zor olduğunu ve piyasada kendilerini kabul ettirebilmelerinin erkeklere göre daha fazla zaman aldığını belirtmişlerdir.

1.6. Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği: Kadın genelde erkeklerden daha düşük bir sosyal pozisyondadır. Bu ise onların sosyal ortamlara giriş veya bir örgütün üyesi olma gibi bağlantılarının çeşidini etkilemektedir (Aldrich/Zimmer, 1986). Böylece yeni bir firma kurarken ve yönetirken gerekli olan bilgi, destek ve kaynağa ulaşmada kadınların erkeklere göre daha az başarılı oldukları söylenebilir. Kadınları iş yaşamında zorlayan bir diğer unsur ise, erkek meslektaşlarının biçimsel olmayan iletişim ağlarına girememeleridir. Morrison vd. (1987)’nin böyle bir durumla karşılaşan kadınlarla ilgili yapmış oldukları araştırmada kadınlar, güçlerinin azaldığını, yönetsel pozisyonlar için

değerlendirmelerde ayrımcılığa uğradıklarını, iş ve aile arasında daha fazla çatışma yaşadıklarını ve iş yerinde rehberden yoksun kaldıklarını vurgulamışlardır. Iberra (1993), iletişim ağlarının örgütlerde ırk ve cinsiyet eşitsizlikleri oluşturmada rol oynadığını ileri sürmüştür. Cai ve Klenier (1999)'de kadınların örgüt içinde ve dışında iletişim ağı eksikliği hissettiklerini belirtmişlerdir. Örneğin, patronlarla golf oynamaya, erkek kulüplerine ve spor faaliyetlerine erkek meslektaşları kadar sıklıkla katılmayan veya davet edilmeyen kadınların önemli iş bağlantılarının dışında kaldıklarına dikkat çekilmektedir (Anafartalar vd., 2008: 120).

1.7. Yasalardan Kaynaklanan Engeller: Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olmamakla birlikte (2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu) belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkartılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleri ile karşılaşılabilir (Sandıklı, 2009).

1.8. Basmakalıp Yargılar (Güvensizlik, Tecrübe Eksikliği ve Başarısızlık Beklentisi): İş yaşamında cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar kadınların kariyerlerinde en önemli engel olarak görülmektedir. Örneğin ABD'de yaklaşık 300 kadınla yapılan bir araştırmada, basmakalıp yargılar birinci kariyer engeli olarak bulunmuştur. Çoğu olumsuz olan bu yargılar, kadınların üst düzey işleri yapamayacaklarına dair görüşleri içerir. Kadınlar; kişilik, kararlılık, azim ve risk alma açısından yetersiz olarak değerlendirilmektedir. Yaygın olarak bir diğer basmakalıp yargı ise, kadınların bağımlı, duygusal ve öznel davrandıkları ile rekabet, hırs, liderlik, risk alma yeteneği gibi özellikler açısından "yetersiz" oldukları şeklindeki algılamalardır (Anafarta vd., 2008: 115).

Gökakın'ın (2000: 117) yapmış olduğu araştırmada, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların başında, otorite sorunu ve güvensizlik geldiği belirlenmiştir. Gerek çalışanlar, gerekse müşteriler araştırma sonucuna göre kadın girişimcilere güvenmekte zorlanmaktadırlar. Kadın yaşlandıkça güvenilirliği artmaktadır. Bu bağlamda araştırmada, kadın girişimcilerin bazıları güven kazanmak için uzun süre çaba harcadıklarını ve bir kısmı ise ne kadar bilgili olurlarsa olsunlar sözlerinin erkekler kadar geçerli olmadıklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Güvensizlik yönünden kadınların durumu ile ilgili bir diğer araştırmada ise, finansman kuruluşlarının kredi amacı ile başvuran girişimci kadına karşı erkeklere olduğu kadar sıcak bakmadıkları belirlenmiştir. Aynı şekilde yapılan araştırmaların bulgularında kadın girişimciler, iş ilişkisi içinde buldukları erkeklerin, başlangıç yıllarında

kendilerine güvenmediklerini ifade etmişlerdir. Amerika’da Gaines’in (1994) yaptığı bir araştırmada, erkeklerin kadınlara güvenmedikleri tespit edilmiştir (Toksöz, 2007: 58).

Kadın girişimcileri iş hayatında zorlayan bir diğer unsur ise tecrübe eksikliği olarak ifade edilebilir. Çünkü girişimcilikte, fırsatların tanımlanmasından işin performansına kadar tüm aşamalar tecrübe ile ilgilidir. İnsan sermaye teorisi, yüksek kalitedeki insani sermaye ile işletmenin, yüksek performansa ulaşabileceğini önermektedir. Bu anlamda insan sermayesi, bilgi ve yetenekleri başarılı bir şekilde keşfetmede ve fırsatları değerlendirmede işletmelere yardım etme ile ilgilidir (Davidsson, 1995). Gelişmiş ekonomilerdeki araştırmalar, kadınların girişimcilik faaliyetlerinde tecrübe eksikliği yaşadıklarını göstermiştir (OECD, 2004: 43). Özellikle kadın girişimcilerin, ortak bulma ve erkek girişimcilerle birlikte iş yapma konusunda sorunlar yaşadıkları ve kadının bu alandaki nispi eğitimsizlik ve deneyimsizliği de onların yakın çevreleri tarafından “başarısız olacak” düşüncesini kuvvetlendiren ve başarısına ket vuran bir diğer önemli faktör olarak görülebilmektedir.

1.9. Rol Çatışması: Kadın girişimcilerin, özel hayatlarıyla çalışma yaşamları arasındaki rol ikilemi “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda rol çatışması, girişimci kadınların alanlardan birine daha fazla zaman ayırdığında diğer tarafı ihmal ile sonuçlanan bir durum olarak ifade edilebilir (Narin vd., 2006: 71). Kararsızlık, endişe, zorlama, bunalım, gerilim gibi unsurlar içeren rol çatışmalarının ortaya çıktığı durumlarda çeşitli sebeplerle rollerden birisi ihmal edilmektedir (Kansız/Acuner, 2008: 14). İş-aile çatışması kapsamı içerisinde değerlendirilen rol çatışması özellikle; uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu gibi çeşitli iş özellikleri rol çatışmasının en önemli nedenleri arasında sayılabilmektedir. Nitekim yapılan bir çalışmada işteki çalışma süresi, katı iş programları ve işte stres yaratan durumlar ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Özdevecioğlu/Aktaş, 2007: 6). Böylece kadınlar ailelerinden, erkeklere göre daha fazla sorumlu olduklarından, rol çatışmasını çözemeyen kadın, duygusal açıdan acı çekebilme, yaşam tatmini azalabilme (Anafarta vd., 2008: 116), toplum tarafından eleştirilmekte ve daha fazla yıpranabilmektedir. Örucü vd. (2007)’nin yaptıkları bir araştırmada; kadının hem aile içindeki rollerini yerine getirmesi, hem de iş yaşamında yoğun çalışma temposuna ayak uydurmasının zorluğu, kadınların girişimci olmalarında engel teşkil ettiği bulgulanmıştır.

1.10. Eğitim Düzeyinin Düşük Olması: Eğitim ile çalışma hayatına girecek olan kadınlar, hem daha verimli bir iş ortaya koyacaklar hem de meslek seçimi ve kariyerlerinde kolaylıklar sağlayıp (Ayaz, 1993: 184), çalışma hayatında erkekler kadar söz hakkına sahip olabileceklerdir. Fakat günümüz

Türkiye’inde kadınların eğitimi konusunda erkekler kadar bir iyileşme sağlanamamıştır. Birleşmiş Milletlerce 2006 yılında yayınlanan İnsani Kalkınma Raporu’na göre, ilk, orta ve yüksek eğitimde kız çocuklarının okullaşma oranları %63 olarak belirlenmiş ve bu oran Türkiye’yi dünya sıralamasında 92. sıraya itmiştir (Kansız/Acuner, 2008: 14). Yani eğitim alanında sınıf farklılıklarından kadınların, erkelerden çok daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Özellikle geleneksel yaşam biçimini benimseyen aileler, mali güçlerini kızlarının değil oğullarının eğitimine yönlendirmek istemektedirler. Kağıtçıbaşı (1981) ise, eğitimin, başarının ve iş sahibi olmanın erkek çocuktan beklendiğini vurgulamaktadır (Gökakın, 2000: 111).

Bu bağlamda özellikle kırsal kesimde, kadının küçük yaşlardan itibaren tarla ve çiftlik işlerinde çalışması ve küçük yaşlarda evlendirilmesi, onun eğitim imkânlarından erkekler kadar yararlanamadığının bir göstergesidir. Diğer taraftan okula giden kadınların ise ilköğretimden sonra okula devam konusunda sorunlar yaşadıkları söylenebilir. Kentte ise eğitim imkânı konusunda kız çocuğuna oranla erkek çocuğuna daha fazla önem verilmesi, kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilerken, girişimcilik bilinçlerinin oldukça düşük kalmasına neden olabilmektedir.

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

1.12. Sosyal Sorunlar: Kadınların iş hayatına girmesine engel olan sosyal sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir (Ayaz, 1993: 180-181); çocuk bakımı ve eğitimi, küçük yaşta evlenme, boşanma konusunda toplumun baskısı, geleneksel aile kültürü. Özellikle kadınların ev ve iş yaşamlarının uyumlaştırılmasına yardımcı olacak destekleyici mekanizmaların bulunmaması da, çalışan kadınların dışarıda çalışmayı ikinci bir yük şeklinde hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu da pek çok kadının ev dışında çalışma yaşamına katılmamasına ve girişimcilik faaliyetlerden yoksun kalmasına yol açan önemli sebeplerden birini oluşturmaktadır (Kansız/Acuner, 2008: 14).

1.13. Sağlık ve Psikolojik Sorunlar: İnsanların hasta olmamaları, bedeni, ruhi ve akli yönden sağlıklı olmaları, onları çalışma hayatında daha

verimli olmalarını sağlayacaktır. Genelde herkes için önemli olan bu konu, özelde kadınlar açısından ele alındığında, Türkiye’de kadın sağlığının iyi düzeyde olmadığı ifade edilebilir (Ayaz, 1993: 185). Dolayısıyla sağlık ve psikolojik sorunlarla boğuşan kadınların erkekler kadar üretken olmayacakları ve bu durumun kariyerlerini olumsuz bir şekilde etkileyeceği açıktır.

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

2. Örgüt ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller

2.1. Örgüt İklimi ve Kültürü: Örgüt iklimi, örgütün objektif (nesnel) özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü ifade eden, bireylerin iş çevrelerindeki olaylara, faktörlere ve şartlara ilişkin algıları ve bunun bilişsel ve duygusal sonuçlarını içeren bir kavramdır (Toulson/Smith, 1994: 453). Wallach (1983), destekleyici, yenilikçi ve bürokratik olmak üzere üç farklı türde iklim tanımlı yapmaktadır (Ay/Çelik, 2003: 448). Bunlardan destekleyici iklimde; açık ilişkiler, dostluk, işbirliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven söz konusu iken; yenilikçi iklimde ise; risk üstlenmek, sonuca odaklanmak, yaratıcılık, girişimciliği ve uyarıcılığı teşvik etmek ön plandadır.

Bürokratik iklimde ise, daha çok katı, hiyerarşik ve değişimi istemeyen bir yapı söz konusudur. Dolayısıyla çalışanların girişimcilik faaliyetlerine katılmalarında, çalıştıkları örgütün hangi iklim yapısında olduğu önemli bir rol oynayabilecektir. Özellikle erkeklere göre bu konuda daha çekingen olan kadınların, destekleyici ve yenilikçi bir örgüt ikliminden ziyade bürokratik bir örgüt iklimine sahip işletmelerde çalışıyor olmaları onları, girişimcilik faaliyetlerinden uzak tutan önemli bir engel olabilecektir.

Kadınların girişimci olmalarında önemli rol oynayan bir diğer olgu ise, örgüt kültürüdür. Kültür, bir topluluk tarafından geliştirilmiş inançları ve paylaşılan temel değerleri de kapsayan belirli davranışlar kümesi olarak tanımlanabilir (Şişman, 2002). Bu kapsamda örgüt kültürü, örgütsel karar ve stratejileri etkileyen güçlü bir kaynaktır. Kültürün, örgütte görev yapan çalışanların girişimcilik potansiyel ve fırsatlarını teşhis etme ve değerlendirilmesinde de önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Zahra vd., 2004: 363). Buna göre çalışanların gelecekleri ile ilgili beklentilerine sıcak bakıldığı, her türlü imkân ve ortam hazırlanarak çalışanların planlarına yardımcı olduğu bir örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, çalışanların, daha yenilikçi ve girişimci olabilecekleri söylenebilir (Erkmen, 2001: 68). Böylece güçlü örgüt kültüründen çok zayıf örgüt kültürüne sahip işletmelerde (Eren, 1993: 375) çalışan özellikle kadın personelin, bu yapıdan etkilenerek girişimcilik potansiyellerini açığa çıkartmaları oldukça zor olabilecektir.

2.2. Liderlik: Liderlik, örgütte hem stratejilerin geliştirilmesi hem de uygulanması aşamasında önemli bir yere sahiptir. Liderlerin görevi; dürüstlüğe ve yetkilendirmeye değer veren bir işletme kültürü yaratmaktır (Güzelcik, 1999: 101). Yani lider, organizasyonda gelişmeye yol açan değişiklikleri gerçekleştirerek (Tooper, 2001: 50), insanları, kendileri ve organizasyon için yenilik yapmaya, girişimciliğe ve daha özgür hareket etmeye yönlendirir. Bu bağlamda örgütlerde, demokratik, model olan ve yetiştiren liderlik tarzından çok, zorlayıcı, otoriter ve bağlılık oluşturan liderlik biçiminin (Golemann, 2002: 49) daha aktif olması, çalışanların ve dolayısıyla kadınlar personelin girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkartmalarında önemli bir engelleyici faktör olarak değerlendirilebilecektir.

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

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

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

3. Girişimci Kadınlar Ekonomik Kalkınma ve Gelişmede Bir Fırsat Olabilir mi?

Kadınlar tarih boyunca hemen hemen her dönemde içinde yaşadıkları toplumun özelliklerine göre değişen şartlarda ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Özellikle sanayileşme ile bu sürecin hızlandığı söylenebilir (Ayaz, 1993: 175). Gerçekten, 21. yüzyıla doğru hızla ilerlerken her alanda kendini gösteren değişim ve gelişmeler çerçevesinde kadınların bir zamanlar sadece erkeklere açık olan iş dünyasına girdikleri ve bu dünyada güç, yetki, mevkii elde etmek için yoğun bir mücadele verdikleri gözlenmektedir. Çalışma yaşamında küreselleşme çerçevesinde yaşanan değişimler ve yeni değerler, iş dünyasında erkek hakimiyetinin kırılarak kadının güçlenmesine neden olmuştur. Özellikle küreselleşme ile beraber artan rekabet, işletmeleri bir taraftan kalite ve fiyat açısından malları ve hizmetleri daha etkin bir biçimde tüketiciye yönlendirmeye, diğer taraftan da mevcut kurumsal yapı ve uygulamalarını insan kaynaklarının geliştirilmesi doğrultusunda “çalışma hayatının kalitesinin iyileştirilmesi”, “işin insanileştirilmesi”, “esneklik” vb. uygulamalarıyla çevrelenmiş yeni işgücü yapısı ve davranış biçimine uygun

hale getirmeye mecbur kılmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda iş hayatında katılımı yetersiz olan, bilgi, beceri ve yeteneğinden yeteri kadar yararlanılmayan kadınların iş hayatına büyük oranda katılması ve daha etkin rol alması gelişen ekonomiler için bir “stratejik” zorunluluk halini almıştır (Bayrak/Yücel, 2000: 125). Özellikle Batılı ülkelerde ve gelişen Uzak Doğu’da kadınların ekonomiye katılımlarını arttırmak için hükümetlerin yasal düzenlemeler yapma, teşvik programları hazırlama ve kurumsal değişiklikleri gerçekleştirme konusunda büyük adımlar atması bu gelişmelerle ilgilidir.

Bu kapsamda günümüzde yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların gittikçe daha fazla aktif olarak çalışma hayatına katılmalarına yol açmıştır (Ayaz, 1993: 175). Bununla birlikte kadınların kişisel çabalarıyla birlikte hükümetlerin ve diğer sivil toplum örgütlerinin de kadınların iş hayatında daha etkin hale getirilmesine yönelik karar ve uygulamalar içerine girmesi gerekmektedir. Çünkü kadınlar dünya ve Türkiye nüfusunun yarısını oluşturmasına karşın aynı oranda temsil edilmemektedir. İnsan kaynakları kullanımı açısından potansiyel işgücünü oluşturan bu nüfusun bilgi, yetenek ve tecrübelerinden yeteri kadar yararlanmamak ciddi bir kayıptır (Bayrak/Yücel, 2000: 126). Bu bağlamda kadınların ekonomik hayatta erkeklerin yanında gerek işçi statüsünde ve gerekse kendi işinde yer almalarının sağlanması ile onları ekonomik gelişmeye önemli katkılar sağlayan potansiyel güç haline getirmek mümkündür. Böylece kadınların iş hayatında temsili ve başarısının sağlanması her şeyden çok ülke ve toplumların ekonomik ve sosyal gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Geçmişte kadınların; okuma yazma ve iş yaşamına katılım oranlarının düşüklüğü, finansmana erişim olanaklarının yetersizliği gibi nedenlerle girişimci olmaları daha düşük düzeyde kalırken, son yıllarda yapılan çalışmalarda, kadınların iş yaşamında, karşı cinse göre, daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Bunun nedeni ise (Narin vd., 2006: 67); önceden erkeklerle özgü olduğuna inanılan işlerde başarılı olmaları, erkeklerle aralarındaki girişimcilik konusundaki bilgi ve deneyim farkının giderek azalması, çok daha iyi örgütlenir hale gelmeleri ve doğaları gereği olaylara karşı daha duyarlı, daha sakin, daha yoğun insan ilişkilerine sahip olmalarıdır. Diğer taraftan gelişmiş ya da gelişmekte olan hemen hemen tüm ülkelerde cinsler arası eşitsizliğe karşı birtakım önlemler alınmaya başlanmış olması da kadınları girişimciliğe teşvik etmede önemli bir politika açılımı olarak algılanabilir.

Günümüzde küreselleşmenin birlikte getirdiği hızlı değişim ve rekabet, yeni teknoloji ve anında iletişim karşısında geleneksel yöntemler etkin olamamakta ve bunun üstesinden gelebilmek için “yeni düşünce ve uygulama tarzları”na, bir anlamda “kadına has liderlik stili, kapasite ve niteliklere” gereksinim duyulmaktadır. Yani yapısal, değişim değerler sisteminde de

değişimi beraberinde getirmektedir. Örgütlerde değişim “değişen değerler sistemi ekonomik gereklilikle birlikte sergilendiğinde” daha belirgin bir şekilde göze çarparaktır (Starcher, 2008). Bu bağlamda işyerinde yönetim tarzları ve yaklaşımlarının kadının kendine has değerleri bastırmasından çok tam tersine, fırsatını bulduğunda onun potansiyelini açığa vurduğu zaman daha etkin olabilecektir.

Bu bağlamda, kadın girişimciliğinin ekonomik ve toplumsal hayata önemli yarar ve fırsatlar sunduğu bir gerçektir. Kanıtlar göstermektedir ki, girişimcilik, ekonomik gelişme ve iş yaratımına değişik yollar sağlamaktadır. Kadınlar kendi ülke ekonomilerini geliştirmede potansiyel girişimcilik faaliyetleri ile önemli bir kaldıraç kuvveti oluşturmaktadırlar (Minniti/Arenius, 2003: 3). Yani kadın girişimciler, ekonomik gelişmenin önemli bir kaynağını temsil etmektedirler. Avrupa’da (Avrupa Birliği ve diğer ülkeler), tahminler göstermektedir ki, yaklaşık 16 milyon işverenden, kendi işinde çalışan kadın sayısı 10 milyondan fazladır ve Amerika’da 9.2 milyon insan için istihdam sağlayanların 6.4 milyonu kendi işinde çalışan kadınlardan oluşmaktadır (Delmar, 2003: 14).

OECD kaynaklı bir araştırmada da belirtildiği gibi, kadınların fırsatlara nispeten yenilikçi bir tarzda yaklaşımları, iş yaşamının “yaşam kalitesi yanında yeni ekonomik çevrenin gelişimine de katkı sağlayacak niteliktedir. Kadının kendine has karakteristiklerinden biri olan yenilikçi itki’nin (innovative impulse) bunda rolü olduğu düşünülebilir (Narin vd., 2006: 70). Bernstein’in yaklaşımı çerçevesinde erkek girişimcinin genelde otoriter yönetim tarzına yatkın olmasına karşın, kadın girişimci, yönetim olgusuna daha “bütüncül” yaklaşmakta, araştırma sonuçlarına göre personel eğitimi, takım çalışması, işletme yapısında hiyerarşinin azaltılması ve kalite konularında ve başarı olgusunu erkeklerden farklı değerlendirmesi sonucu çalışanların kariyerlerinde gelişimlerinin sağlanması ve müşterilerin beklentileri konularında daha duyarlı olmaktadır (Gürol/Marşap, 2007: 103).

Kutunis ve Alparslan’ın (2006: 149) “girişimci kadınların profilleri” ile ilgili yapmış oldukları araştırmada, girişimci kadınlar; kendilerine güvenen, güçlü önsözlerle sahip, sabırlı ve dayanıklı olan, riski üstlenebilen, ikna kabiliyeti kuvvetli ve inisiyatif kullanan bireyler olarak bulgulanmıştır. Aynı araştırmada girişimci kadın olmanın, kadına çalışma yaşamında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik imkanı verdiği, kadının işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi önemli kazanımlar sağladığı belirlenmiştir.

Dünya Bankası’nın Orta Doğu ülkelerindeki şirketlerle ilgili yapmış olduğu bir araştırmada, bu ülkedeki işletme sahibi olan kadınların Afrika ve Asya’daki diğer kadın girişimcilere oranla işletmelerini daha fazla büyütme eğiliminde oldukları ve bir çok engelle karşılaşmalarına rağmen, erkek girişimcilere göre işletmelerinde daha fazla sayıda işçi çalıştırdıkları belirlenmiştir (Prifti vd., 2008).

Yine yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre ise, kadın girişimciler “yönetmel becerilerine ilişkin” özdeğerlendirmelerinde yeni fikirler ve yeni ürün geliştirme konularında kendi becerilerini “mükemmel” olarak tanımlamışlardır. Aynı araştırmada, insan ilişkileri, yönetim, geliştirme ve eğitim ile pazarlama, pazarlama araştırması alanında “çok iyi”, envanter, üretim gibi işe yönelik teknik alanlarda “iyi” oldukları ortaya konulmuştur. Kadınların finans-sermaye kullanımında ise “nispeten yetersiz” kaldıkları alanlar olarak nitelendirilmiştir (Hisrich/Brush, 1989: 34).

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

- 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 çözebilmedeki 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. Bu bağlamda kadın girişimcilerin, hem kendileri hem de istihdam ettikleri kişiler için iş yaratmaları ve çalışma yaşamında daha etkin ve aktif olmaları; onların toplumdaki konumlarını güçlendirmesine, toplumların gelişmişlik düzeyini etkilemesine ve gelir dağılımındaki adaletsizliği de önlemeye önemli katkılar sağlamaktadır (Can/Karataş, 2007: 253). Dolayısıyla Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişmesine katkıda bulunmak ve sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmek için ekonomik değer yaratan kadın girişimci sayısını arttırmak, var olan kadın girişimcileri güçlendirmek ve onları dünya ile bütünleştirmek gerekmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzde kadının çalışma yaşamında, her geçen gün etkinliğini arttırması, hem kendisi hem de toplum açısından oldukça önemli görülmektedir. Özellikle kadının daha eğitilmiş, azimli, hırslı ve kararlı duruşu onu, erkeğe bağımlı olmaktan kurtararak ekonomik anlamda bağımsızlığını ve toplumdaki konumunu güçlendirmesine olanak sağlamaktadır. Kadına bu gücü sağlayan en önemli olgu ise onun girişimcilik özelliğidir. Girişimcilik faaliyeti ile kadın, bir taraftan maddi ve manevi kazanımlar elde ederken, diğer taraftan bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi özellikler ile de cinsiyet ayrımcılığına yönelik yargıları kadınlar lehine çevirebilme fırsatını da elde etmiş olmaktadır.

Kadının girişimci olarak çalışma yaşamına katılmasının, kadın açısından getirdiği zorluklar ve engellerin de bu süreçte dikkate alınarak değerlendirilmesi daha gerçekçi olacaktır. Çünkü kadın, gerek kadın olmanın, gerekse iş ve toplumsal yaşamın “erkek egemen kurgulanmış düzeni”nde oldukça güç şartlar içerisinde girişimcilik faaliyetini sürdürme çabası içerisinde. Fakat kadının çalışma yaşamında varlığını kısıtlayan bu düşünce ve uygulamaların, kadını ekonomik hayatta pasifleştirme anlayışına ittiğini söylemek çok da doğru olmayacaktır. Çünkü son yıllarda, kadınların iş yaşamında, karşı cinsle göre, daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Bunun nedeni ise; önceden erkeklere özgü olduğuna inanılan işlerde başarılı olmaları, erkeklerle aralarındaki girişimcilik konusundaki bilgi ve deneyim farkının

giderek azalması, çok daha iyi örgütlenir hale gelmeleri ve doğaları gereği olaylara karşı daha duyarlı, daha sakin, daha yoğun insan ilişkilerine sahip olmalarıdır.

Bu kapsamda ekonomik hayatta girişimci olarak önemli roller oynayan kadının; işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aynı şekilde kadınların, örgütün başarısını zora sokan yıkıcı çatışmaların ve şiddetin ortaya çıkmasında veya büyümesinde de engelleyici bir rol üstlendiği ifade edilebilir. Bunun yanında kadınların ekonomik anlamda güçlü olmaları, ortaya çıkabilecek rüşvet, yanlış yönetim, şiddet ve yıkıcı çatışmaların azaltılmasında da etken olabilecektir.

Bu bağlamda, kadın girişimciliği, ekonomik ve toplumsal hayatta önemli yarar ve fırsatlar yaratarak, kendi ülke ekonomilerini geliştirmede ve iş yaratımında önemli katkılar sağlamaktadırlar. Yani kadınların, potansiyel girişimcilik faaliyetleri ile ekonomik ve toplumsal yaşamın “erkek egemen” cinsiyetlerarası adaletsizliğini “insani” boyuta dönüştürerek, çalışma yaşamını daha etkin hale getirdiğini söylemek olasıdır.

Kaynakça

- AB Sosyal İçerme Raporu, “Sosyal İçerme İçin Avrupa’da Mikro Kredi Kullanımının Geliştirilmesine Yönelik Politik Önlemler,” <http://www.yoksulluklamucadele.org> (10.11.2009).
- ALDRICH, H./ZIMMER C. (1986), “Entrepreneurship Through Social Networks,” SEXTON, D. L./SMILOR, R.W. (eds.), *The Art and Science of Entrepreneurship* (Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company): 3-24.
- 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.
- AY, Ünal/ÇELİK, C. (2003), “Çalışanların Örgüt ve Yönetimsel Uygulamalar ile İlgili Algılamaları,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Afyon)*.
- 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.
- BAYRAK, S./YÜCEL, A. (2000), “Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks Mu?,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir).
- BEDÜK, Aykut (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği,” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/12: 106-117.
- BRIDGE, S. (1998), *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business* (London: Macmillian Business).
- CAM, Erdem (2003), “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları,” *Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3/ 13.
- 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.

- ÇAKICI, Ayşehan (2003), "Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler," *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).
- ÇELEBİ, Nilgün (1997), *Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri ve Örgütlerinde Kadın Girişimciler* (Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü).
- ÇELİK, A./Akgemci, T. (2007), *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2.b.).
- ÇELİK, C./ÖZDEVECİOĞLU, M. (2001), "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma," *1. Orta Anadolu Kongresi* (Nevşehir): 487-498.
- DAVIDSSON, P. (1995), "Determinants of Entrepreneurial Intentions," (Italy: Paper presented at the Rent IX Conference).
- De GROOT, T.U. (2001), *Women Entrepreneurship Development in Selected African Countries* (Austria: UNIDO).
- 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.
- 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.
- ECEVİT, Yıldız (2007), *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım* (Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO), 1.baskı).
- ECEVİT, Yıldız (1993), Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi", *Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar* (Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No: 74): 15-34.
- ERDOĞMUŞ, Nihat (2000), "Otobiyografilerin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme," *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir).
- EREN E. (1993), *Yönetim ve Organizasyon* (İstanbul: Beta Basım Yay.).
- 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).
- GÖKAKIN, Z.Ö. (2000), "Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye'de Girişimci Kadın Profili," *8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir): 109-123.
- GÜLDAL, D. (2006), *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma* (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi).
- GÜROL, M./ MARŞAP Ali ve A., (2007), "Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın," *Bilgi*, 4: 95-109.
- GOLEMANN, D. (2002), "Sonuç Alan Liderlik," *HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi* (Çev: Ş. Efe).
- GÜZELCİK, Ebru (1999), *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı* (İstanbul: Sistem Yay.).
- HELMS, Brigit 2005, "Mikro Kredi: Birçok Müdahale Stratejisinden Bir Tanesi," *Uluslararası Mikro Finans Konferansı* (İstanbul).
- HİSARCIKLIOĞLU, Rifat (2008), "Zengin Olmak İçin Kadınları Ön Plana Çıkaralım," *Hürriyet Gazetesi*, 16 Kasım): 15.
- HISRICH Robert D./ PETERS Michael P. (2002), *Entrepreneurship* (USA: Mc.Graw-Hill Irwin).
- HISRICH Robert D./BRUSH C.G. (1989), *The Women Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business* (USA: Lexington Books).

- KANSIZ, N./ACUNER Ş.A. (2008), “Üretim ve İstihdama Katılımda Kadının Yeri,” *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 20/240.
- KAPU, Hüsnü (2004), “Anadolu Girişimcilerinin Girişimcilik Değerleri,” *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Bursa).
- KOCACIK, F./ GÖKKAYA V.B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları,” *C.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 /1:195-219.
- KUTANIS R. Özen/ ALPARSLAN S., 2006, “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı mıdır?,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/2: 139-153.
- KUTANIS, R. Özen (2003), “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).
- LITTUNEN, H. (2000), “Entrepreneurship and the Characteristics of the Entrepreneurial Personality,” *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6/6: 295-299.
- MINNITI M./ ARENIUS P., 2003, “Women In Entrepreneurship,” *The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium* (United Nations Headquarters).
- MÜFTÜOĞLU Tamer (1998), *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ’ler*, (Ankara: Turhan Kitabevi).
- NARİN, Müstüme/ 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.
- 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.
- OECD (2004), “Women’s Entrepreneurship: Issues and Policies,” *2. OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)* (İstanbul: Turkey).
- 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.
- ÖZÇELİK Burcu (2008), “Küresel Girişimcilik Araştırması 2007 Sonuçları,” *Hürriyet Gazetesi İK İş ve Yönetim*: 2.
- 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.
- ÖZGENER, Şevki (2003), “Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).
- ÖZKUL, G. (2007), “Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler,” *S.D.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 12/3: 343-366.
- 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 (12.11.2008).
- 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).
- 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.
- ŞIŞMAN, M. (2002), *Örgütler ve Kültürler* (Ankara: Pagem A Yayınları).

- STARCHER D.C. (2001), *Women Entrepreneurs, Catalysts for Transformation* (<http://www.ebbf.org/woman.htm>) (12.10.2008).
- TAN, F.Z.S. (2006), "Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği," *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Erzurum).
- TİTİZ, Tınaz (1994), *Girişimciliği* (İstanbul: İnkılap Yayınevi).
- TOKSÖZ, Gülay (2007), "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler," *Çalışma ve Toplum*, 4.
- TOPER, Yakup (2001), "Liderlik ve Yaratıcılık," *HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi*.
- TOULSON P./ SMITH M. (1994), "The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices," *Public Personnel Management*, 23/3.
- TUTAR H./ KÜÇÜK O. (2003), *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi* (Ankara: Seçkin Yayınevi).
- TÜİK (2007), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri* (Ankara).
- TÜİK (2009), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4146> (İndirilme Tarihi: 02.12.2009).
- TÜSİAD (2002), *Türkiye'de Girişimcilik* (Ankara: TÜSİAD Yayınları).
- ULAŞ, D. (2006), "Franchising Sisteminin Girişimcilik Açısından Değerlendirilmesi," *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/ 3: 133-151.
- 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).
- YURTSEVEN, H.Rıdvan (2007), *Girişimcilik (Küçük Bir İşletme Kurmak ve Yönetmek)* (Ankara: Detay Yayıncılık).
- 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.
- ZAPALSKA Alina/ FOGEL, Georgine K. (1998), "Characteristics of Polish and Hungarian Entrepreneurs," *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.
- <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2006/Resources/477383-1127230817535/082136412X.pdf> (İndirilme Tarihi: 05.12.2009).