



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TOBB ÜYESİ KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE
NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**Mümine AYDIN
1230201189**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ**

ISPARTA-2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Mümine Aydın	
Anabilim Dalı	İşletme	
Tez Başlığı	TÜRK İŞ DÜNYASINDAKİ KADIN GİRİŞİMCİLERİN SORUN ALANLARI: TOBB ÜYESİ GİRİŞİMCİ KADINLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	TOBB ÜYESİ KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARASTIRMA	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 16/08/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Nezihe TÜFEKÇİ	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Necla YILMAZ	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul BAYER	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.

T.C.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum " **TOBB Üyesi Kadın Girişimciler Üzerine Nitel Bir Araştırma**" adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Mümine AYDIN

Tarih

ÖZET

Küreselleşen dünyada tüm disiplinlerin yaşadığı değişim iş dünyasında da yaşanmış, girişimci ve girişimcilik kavramlarının önemi artmıştır. Girişimciler; istihdam sorununun giderilmesinde, üretkenlik alanında, teknoloji ve kaynak kullanımında ülkenin refah düzeyini arttıran bireyler olarak görülmektedir.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturmaya rağmen cinsiyet ayrımı temeline dayanan birçok engel nedeniyle iş dünyasının dışında kalan kadınların, kendi işletmelerini kurarak ekonomiye katılımları ekonomik büyümeye önemli ölçüde katkı yapmıştır. Çalışma sektörü bu değişimle yeniden yapılanma yoluna gitmiştir. Kadının da gelir elde edebilir olması dengelerin değişmesini sağlamıştır. Kadın girişimciler, iş yaşamları boyunca kadın olmalarından kaynaklanan birçok sorunla karşı karşıya gelmişlerdir.

Bu araştırmada Türkiye’de iş yaşamında yer alan kadın girişimcilerin, iş dünyasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda girişimci ve girişimcilik kavramları çeşitli yönlerden incelenmiş, kadın girişimciliğine dair açıklamalar yapılmıştır. Araştırma nitel yöntem olarak planlanmış ve araştırma amacı doğrultusunda en uygun desen olarak durum çalışması seçilmiştir. Araştırmada İzmir TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesi Üyeleri ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile görüşmeler yapılmış, kendi ifadeleri ile samimi biçimde görüşleri alınmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda altı üst tema, üst temalara bağlı temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların; iş dünyası algılarına, yönetim yaklaşımlarına ilişkin görüşlerine, belirsizlik ve risk karşısında sergilemiş oldukları davranış ve tutumlara, başarılı kadın girişimciliğin gereklerine, motivasyon kaynaklarına ve devletin kadın girişimcileri teşvik etmek adına uyguladığı politikalara yönelik düşüncelerinin neler olduğuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimler: Girişimci, Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, Kadın Girişimci Sorunları, Nitel Araştırma

(AYDIN, Mümine, *A Qualitative Study On TOBB Member Entrepreneur Women*, Master's Thesis, Isparta, 2019)

ABSTRACT

The change experienced by all disciplines in the globalizing world has also been experienced in the business world and the importance of entrepreneur and entrepreneurship concepts has increased. Entrepreneurs are seen as individuals who increase the welfare level of the country in terms of eliminating employment, productivity, technology and resource use.

Despite the fact that it constitutes half of the world's population, the participation of women outside the business world by establishing their own businesses has contributed significantly to economic growth due to many barriers based on gender discrimination. With this change, the labor sector has been restructuring. The fact that women can also earn income has changed the balance. Women entrepreneurs have faced many problems arising from being women during their business life.

In this research, the aim of this study is to evaluate the opinions of women entrepreneurs in business life in Turkey. In this context, the concepts of entrepreneurship and entrepreneurship have been examined in various aspects and explanations have been made about women entrepreneurship. The research was planned as a qualitative method and case study was chosen as the most suitable design for the research purpose. In the research, interviews were conducted with the members of the Executive Committee of İzmir TOBB Provincial Women Entrepreneurs Committee by semi-structured interview technique and their sincere opinions were taken with their own statements. Content analysis was used for data analysis. As a result of the analysis, six top themes, top themes and sub-themes were determined. At the end of the research, the participants; business perceptions, their views on management approaches, their behavior and attitudes towards uncertainty and risk, the requirements of successful women entrepreneurship, sources of motivation and the policies of the government to encourage women entrepreneurs have been reached what their thoughts.

KeyWords: Entrepreneur, Entrepreneurship, Women Entrepreneurs, Women Entrepreneur Problems, Qualitative Research.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1.Girişimci ve Girişimcilik Kavramı	2
1.2. Girişimciliğin Önemi.....	6
1.3.Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi.....	7
1.3.1. Dünyada Girişimcilik.....	8
1.3.2. Türkiye’de Girişimcilik	14
1.4. Girişimciliğin Sınıflandırılması.....	16
1.4.1.Klasik Anlamda Girişimcilik	16
1.4.2.Küresel Anlamda Girişimcilik	18
1.4.3. Güncel Anlamda Girişimcilik.....	19
1.5.Girişimci Özellikleri.....	20
1.6. Girişimcilik Kültürü ve Girişimciliği Etkileyen Faktörler	24

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİKTE KADININ KONUMU: İMKÂN, İTİBAR VE İMAJ EKSENİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1.Girişimci Kadın Kavramı	27
2.2.Girişimcilikte Kadının Yeri ve Önemi	31
2.3. Kadınların Girişimci Olma Nedenleri	32
2.3.1.Ekonomik Nedenler	33
2.3.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler	34
2.3.3. Hukuki Nedenler	35

2.4. Kadın Girişimci Özellikleri	36
2.5.Kadın Girişimci Profilleri.....	37
2.6.Girişimcilikte Kadın Statüsünün Gelişimi	41
2.6.1.Dünyada Kadın Statüsünün Gelişimi.....	41
2.6.2.Türkiye’de Kadın Statüsünün Gelişimi	44
2.7.Girişimci Kadınlara Yönelik Sorun Alanları.....	55
2.7.1. Sosyo-Kültürel Sorunlar	56
2.7.2. Yönetmel Sorunlar	59
2.7.3.Örgütsel Sorunlar	60
2.7.4. Kişisel Sorunlar.....	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Yöntemi	64
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	64
3.1.2. Araştırma Problemi.....	66
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	67
3.1.4. Araştırmanın Metodolojisi.....	68
3.1.5. Araştırmada Yer Alan Katılımcılar.....	70
3.1.6. Verilerin Toplanması Süreci	70
3.1.7. Verilerin Analizi	72
3.1.8. Araştırma Etiği.....	72
3.2. Bulgular	73
3.2.1.Birinci Üst Tema İş Dünyası Algısına İlişkin Bulgular.....	75
3.2.2.İkinci Üst Tema Yönetim Yaklaşımına İlişkin Bulgular	80
3.2.3.Üçüncü Üst Tema Belirsizlik ve Riske İlişkin Bulgular.....	83
3.2.4.Dördüncü Üst Tema Kadın Girişimciliğe İlişkin Bulgular.....	87
3.2.5.Beşinci Üst Tema Motivasyona İlişkin Bulgular.....	91
3.2.6.Altıncı Üst Tema Politikalara İlişkin Bulgular	94
TARTIŞMA	98
SONUÇ.....	104
KAYNAKÇA	108
EKLER.....	122
ÖZ GEÇMİŞ.....	124

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ARGE	: Araştırma Geliştirme
BM	: Birleşmiş Milletler
CEED	: The Centre for Entrepreneurship Education and Development
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ESİAD	: Ege Sanayiciler ve İşadamları Derneği
G7	: Yediler Grubu (G7), Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ICFTU	: Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IFC	: Uluslararası Finans Kurumu
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İGİAD	: Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KGK	: Kadın Girişimci Kurulu
KOBİ	: Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme Birliği
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSE	: Türk Standartlar Enstitüsü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
Yy	: Yüzyıl

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Girişimcilik Teorisinin ve Girişimci Kavramının Gelişimi.....	5
Tablo 1.2. GSYH Büyüme Hızları.....	11
Tablo 1.3. Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu.....	15
Tablo 1.4. Girişimci Özellikleri	22
Tablo 2.1. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar	31
Tablo 2.2. Kadınların Girişimci Olmalarındaki Gündüler	37
Tablo 2.3. Modern ve Geleneksel Kadın Girişimciler	39
Tablo 2.4. Kadın Girişimci Modelleri.....	40
Tablo 2.5. 2007-2016 Döneminde Türkiye'ye Yönelen Yabancı Sermayenin Kesimsel Dağılımı (Milyon ABD Doları).....	52
Tablo 2.6. İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı	53
Tablo 2.7. Türkiye'de KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Alan Kişi Sayısı ve Eğitim Sonrası İş Kuran Girişimci Sayısı	54
Tablo 2.8. Girişimci Kadınların Başlıca Sorunları	56
Tablo 2.9. Cinsiyete Göre Eğitim ve İstihdam Göstergeleri (2015)	58
Tablo 3.1. Katılımcı Takma İsimleri.....	70
Tablo 3.2. Katılımcı Görüş Havuzu	74
Tablo 3.3. Kadın Girişimcilerin İş Dünyası Algısına İlişkin Görüşleri	75
Tablo 3.4. Kadın Girişimcilerin Yönetim Yaklaşımına İlişkin Görüşleri.....	80
Tablo 3.5. Kadın Girişimcilerin Belirsizlik ve Risk Yönetimine İlişkin Görüşleri	84
Tablo 3.6. Kadın Girişimcilerin Kadın Girişimcilik Gereklerine İlişkin Görüşleri	87
Tablo 3.7. Kadın Girişimcilerin Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Görüşleri	91
Tablo 3.8. Kadın Girişimcilerin Politikalara İlişkin Görüşleri	94

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Kurulan Şirket Kapanan Şirket İstatistikleri	15
Şekil 2.1. Cinsiyetlere Göre girişimcilik Oranı (2006-2016).....	54



ÖNSÖZ

Günümüzde ekonomik kalkınmanın gereklilikleri arasında emek, sermaye, hammadde, üretim ve yatırım unsurlarının rolleri yanı sıra girişimciliğin teşvik edilmesinin sosyal ve ekonomik açılardan ülke ekonomilerine önemli kazançlar sağladığı bilinmektedir. Emek, hammadde ve kaynaklar dışarıdan tedarik edilmesine rağmen girişimcilik unsuru tecrübe ve kişilik özelliklerinden önemli derecede etkilenmektedir. Bu nedenle girişimcilik kapsamında Türkiye’de uygulanan teşvik desteklerinin öncelikle kadın ve gençlere yönelik olması, ülke potansiyelinden daha fazla faydalanmak ve kadın nüfusunun iktisadi faaliyetlere ve üretime katılımını sağlayarak büyüme ve kalkınmayı daha da arttırmak amacındadır. Erkek egemen toplum yapısının hakim olduğu ülkemizde kadınların da iş hayatına katılımını engelleyen sorunlarının belirlenmesi ve önerilerin sunulması önemlidir.

Bu araştırmaya verdikleri desteklerinden dolayı İzmir TOBB Kadın Girişimciler İcra Kurulu üyelerine, yoğun çalışma programına rağmen araştırmanın her aşamasında emeği geçen Danışman Hocam Sayın Doç. Dr. Nezihe Tüfekci’ye, değerli katkılarından dolayı Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul Bayer ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Necla Yılmaz Hocalarıma teşekkür borçluyum.

Attığım her adımda yanımda olan ve beni her koşulda destekleyen sevgili eşim İlker Dönmez’e teşekkür ederim.

Mümine AYDIN

İzmir, 2019

GİRİŞ

Sanayi toplumuna geçiş ile birlikte girişimciliğın önemi artarken, teknolojik gelişmeler ışığında bilgi toplumuna geçiş ile girişimciliğın bakış açısında da önemli değışikler meydana gelmiştir. Girişimcilik alanında yaşanan en büyük değışim ise kadınların ekonomik hayata daha fazla katılımları olmuştur.

Kadına yüklenen rol kalıpları, ataerkil toplum yapısının dayatmaları girişimcilik faaliyetlerinin hoş karşılanmamasına sebep olmakta ve bu faaliyetleri engellemektedir. Toplumun yarısını kadınların oluşturmalarına karşılık iş yaşamında kadınların sayısının artış sağlayamaması toplumsal adaletsizliğı kanıtlar niteliktedir. Kadın girişimcilik hareketini desteklemek adına birçok adım atılmış olsa da Türkiye’de bu sorunların çözümü için çok sayıda düzenleme yapılması gerekmektedir.

Bu araştırmada Türkiye’de iş yaşamında yer alan kadın girişimcilerin iş dünyasına ilişkin görüşlerinin değılendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada girişimci kadınların iş kurmaları ve kurulan işi sürdürülebilir kılmaları amacıyla iş dünyasına ilişkin görüşleri değılendirilmektedir. Bu noktada araştırma; girişimci adayları olan kadınların yaşam kalitesi ve sosyal statülerinin yükseltilmesi, iş gücüne katılımları ve istihdamın arttırılması adına yol gösterme ve bilgi verme açısından önemlidir.

Araştırmanın birinci bölümünde; girişimcilik kavramı, temel boyutları ve tarihsel gelişim süreci, girişimciliğın sınıflandırılması, girişimci özellikleri, girişimcilik kültürü ve etkileyen faktörler başlıkları altında, girişimci ve girişimcilik kavramı, önemi, türleri ve temel özellikleri incelenmiş, Türkiye’de ve dünyada girişimciliğın tarihsel gelişimine yer verilmiştir. İkinci bölümde; girişimcilikte kadının konumu: imkan, itibar ve imaj ekseninde değılendirilmesi başlığı altında, kadın girişimci tanımı, önemi, profil ve modelleri açıklanmıştır. Türkiye’de ve dünyada kadın girişimciliğının tarihsel gelişimi incelenmiş, kadınları girişimci olmaya yönlendiren faktörler, iş yaşamında karşılaştıkları engeller açıklanmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde; kadın girişimciler üzerine bir araştırma başlığı altında, çalışmanın amacı ve önemi, özgünlüğü, araştırmada yer alan katılımcılar, araştırmanın metodolojisi hakkında bilgi verilmiş, verilerin toplanma süresi, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları ve etiğı açıklanmış, elde edilen araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın tartışma bölümünde edilen bulguların literatür alan yazın taramasına yer verilmiş, sonuç bölümünde ise; elde edilen bulguların sonuçları değılendirilerek öneriler geliştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Girişimci ve girişimcilik faaliyetleri ülkelerin ekonomik ve kültürel yapılarına göre değişiklik göstermektedir. Tarih boyunca girişimci ve girişimcilik kavramlarının olduğu bilinmektedir. Bu kavramlar zamanla insanların ihtiyaçlarına göre gelişmişlerdir.

Hızla küreselleşen dünyada yaşanan değişim dinamikleri, ekonomi, yönetim-organizasyon, psikoloji, sosyoloji gibi disiplinleri etkilediği gibi işletme bilimini de etkilemiş, kavramsal değerlere yeni anlamlar yüklemiştir. Bu döngü içerisinde girişimci ve girişimcilik kavramları da farklı bir boyut kazanmıştır. (Antalyalı ve Özkul, 2017: 2).

1.1.Girişimci ve Girişimcilik Kavramı

Girişimci kavramı ilk olarak 18.yüzyılın başlarında Fransa'da İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından tanımlanmıştır. Richard Cantillon'a göre girişimci, satış bedelini henüz belirlemediği mal ve hizmeti üretebilmek için üretim girdilerini ve hizmetlerini satın alan ve üreten birey olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda girişimcinin risk alma niteliği vurgulanmıştır (Öztürk, 2018: 7).

Girişimcilik sözcüğünün kökü 800 yıl kadar öncesine, “bir şeyler yapmak” anlamına gelen ve Fransızcada bir fiil olan “entreprendre” sözcüğüne dayanmaktadır. 1730'da Richard Cantillon, girişimciyi kendi ekonomik refahını sağlamakta kendine özgü olduğuna inandığı riski hoşgörüyü karşılayan, kendi hesabına çalışan bir kişiyi ifade etmek için kullanmıştır. J.B. Say, Endüstri Devrimi'nin (1830) başlangıcına doğru başarılı bir girişimcinin tanımını yönetsel becerilere sahip olacak şekilde genişletmiştir (Mokaya vd., 2012: 129). Ayrıca Say; girişimciliğin, para, işletmecilik ve idarecilik işlevlerinin yanı sıra, karın, üretimin iyi ya da kötü sonuçlarını önceden kabul ederek ortaya çıktığını ifade etmiş aynı zamanda girişimcinin hem üretim hem de dağıtım ve pazarlama aşamalarında koordinasyon rolünü üstelenen kişi olduğunu belirtmiştir (Er, 2013: 75).

Girişimci, kuruluş yeri seçimini, iş yapısını, ürünlerin ve hammaddelerin kullanımını etkileyecek kararları alan kişidir ve yapılan bu tanım bir sentez niteliği taşımaktadır. Bunun nedeni ise belirsizlik, risk, değişim, yenilik gibi esas tarihsel

temalarıyla piyasa bünyesindeki girişimcilik etkinliklerini de kapsayan; arbitraj, işbirliği, yenilik, spekülasyon gibi kavramları da içerir (Kılınç, vd. 2011: 152). İktisatçı Say girişimcinin katkısının üretim faktörlerini koordine etmesi ve birleştirmesi olduğunu öne sürmüştür. Ekonomik sistemin merkezinde yar alan girişimci, farklı üretim faktörlerini faydalı hale getirmekte ve bu üretim faktörlerin yönetimini sağlayarak kârlılığını artırmaktadır. Say’a göre; sağduyulu, azimli ve başarılı, deneyimsizliği zaman zaman bertaraf edebilmek gelir sağlayan kişiler girişimcilerdir (Casson, 2003: 58).

20. yüzyılda yaygın bir görüş olarak benimsenen girişimcilik teorisine göre girişimci, risk üstlenerek yenilik yapan bireydir. Başka bir ifadeyle girişimci, fırsatları kollayan ve onları fark ettiğinde risk alan kişidir (Öztürk, 2018: 7). Girişimcilik teorisine bir diğer katkıda bulunan Hisrich ve Peters’e göre ise girişimci; “emek, hammadde ve diğer varlıkları daha büyük değer/imkan yaratacak şekilde bir araya getiren kişi” dir. Girişimci aynı zamanda farklılık, yenilik ve yeni bir düzenin yapıcısı olarak ifade edilir (Titrek, 2019: 32).

Ekonomist Baudeau’ya göre ise girişimci, çeşitli yenilikler yaparak maliyetlerini minimize etmeye ve kârını da maksimize etmeye çalışan yenilikçi bir kişidir (Döm, 2008:7). Schumpeter’e göre girişimci; “yeni ürünler, yeni süreçler geliştirme, yeni ihracat pazarları bulma, yeni hammadde, yarı mamul arz kaynakları oluşturma veya yeni bir organizasyon yapısı kurma gibi işletme açısından yeni kombinasyonlar ortaya çıkartarak mevcut ekonomik düzeni değiştirme eğilimi olan kişidir” (Ballı, 2017: 148). Schumpeter girişimcilerin yenilikçi olma, yeniliğe açık olma, organize etme ve ekonomiye yön verme özelliklerini vurgulamıştır.

Girişimciye dair bir başka tanımlama ise; emek, sermaye ve doğal kaynaklar olarak nitelenen üretim faktörlerini birleştirerek mal veya hizmet üreten kişi şeklindedir (Titrek, 2019: 31). Bir başka ifadeyle girişimci; mal ve hizmet üretmek amacıyla, pazardaki fırsatları değerlendiren, sermaye, doğal kaynaklar ve emek gibi üretim girdilerini bir araya getiren, risk alan kişidir. Diğer bireylerin fark edemediği fırsatları görüp, bu fırsatları iş olanaklarına dönüştürme kabiliyetine sahip kişi girişimci olarak adlandırılabilir (Dashdamirova, 2019: 37).

Girişimci pazar analizlerini en doğru şekilde yapan, bu doğrultuda oluşturduğu stratejilere göre performans planlarını geliştiren, bütün insan kaynakları, teknolojik,

finansal ve diğer çevresel etmenlerin kullanımını en iyi şekilde sağlayan kişidir (Sözcan, 2019: 25). Kavramsal olarak girişimcilik, büyük veya küçük ölçekli, yerli veya yabancı sermayeli, risk grubu içerisinde veya risk grubu dışında olarak ne şekilde incelenirse incelenirse gelecek dönemler için pozitif yaklaşım sunmaktadır (Top, 2006: 1; Keleş, vd., 2012: 108). Bu yaklaşımın yansımasıyla önemini giderek arttıran girişimcilik kavramı 18. yy'dan bu yana birçok alanda bilim adamları tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır (Güney, 2008: 3).

Girişimcilik, Fransız iktisatçı Say'dan itibaren bilinen klasik üretim faktörü olarak kabul edilen emek, sermaye ve doğa faktörlerine ilave olarak dördüncü üretim faktörü olarak kabul edilmiştir. Öyle ki, Schumpeter'in dinamik girişimcilik kavramını ortaya çıkarmasıyla daha da büyük bir önem kazanmıştır (Boz, 2007: 8; Bozkurt ve Erdurur, 2013: 58). Schumpeter, dinamik girişimciyi; “yeni tedarik kaynakları, yeni satış piyasaları, yeni ürünler, yeni süreçler ve yeni organizasyon şekillerini uygulayarak eskiyi yeni ile ikame eden, kısaca sürekli bir yenilik süreci içinde eskiyi terk edip daha etkin yeni yolları ve yöntemleri devreye sokarak yaşayan kişiler” şeklinde tanımlamıştır (Durukan, 2006: 28).

Vesper, girişimciliği yeni ve bağımsız organizasyonların kurulması (Mueller ve Thomas, 2001: 53; Bozkurt ve Alparslan, 2013: 12) olarak tanımlamıştır. Hisrich ve Peters için ise, girişimcilik; yeterli zaman ve çabanın sağlanması ile sosyal, finansal ve psikolojik risklerin üstlenilmesiyle maddi kazançların ve kişisel tatminin sağlandığı, katma değeri olan farklı şeyler oluşturma sürecidir (Ballı, 2017: 146). Girişimcilik; kişisel bir değer sistemi ile beraber iş teknikleri bilgisini kullanma ve iş geliştirmede ihtiyaçları karşılamak ve problemleri gidermek için yaratıcı ve yenilikçi amaçlar doğrultusunda hizmet eden kaynakları edinme yetisidir (Özgener, 2003: 100; Esen ve Yılmaz, 2011: 249). Yaşanılan çevrede oluşan fırsatları sezebilme ve bunlardan planlar, taslaklar oluşturabilme, taslakları projelere ve hayata geçirerek kar elde etme, insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olma da girişimcilik olarak görülebilir (Karadeniz, 2010: 42).

Bu bağlamda girişimcilik; yeni ya da var olan bir yapının içerisinde, yaratıcılık ve yenilik yapma yöntemiyle, değer oluşturma amacıyla bir fırsatın ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi, kaynakların ve girişimcinin durumu fark etmeksizin bu fırsattan faydalanma süreci olarak tanımlanabilir (Işık vd., 2015: 63). Fortner (2006)

“Girişimciler ve Sosyal Ağlar: İstekler, Beklentiler ve Kazanımlar” isimli çalışmasında, girişimcilerin sosyal ağları olan bireyler olduğunu vurgulayarak, bu bireylerin sahip olduğu sosyal ağların bilgi ve kaynak erişimi açısından önemli birer araç olduğunu belirtmiştir. Girişimcilik yalın anlamda içinde fırsat barındıran fikirlerin yakalanması ve bu fikirlerin çıktılara dönüştürülmesini veya mal ve hizmetleri pazara sunacak bir girişim yaratılmasını ifade etmektedir (Zhao, 2006: 3). Bilgi toplumuna geçiş ile beraber önemi giderek artan ve ekonomik anlamda önemli bir değer haline gelen girişimcilik kavramı üzerine çeşitli teoriler üretilmeye başlanmıştır. Bu teoriler incelenecek olursa;

Tablo 1.1. Girişimcilik Teorisinin ve Girişimci Kavramının Gelişimi

Dönem	Yazar	Açıklama
Ortaçağ		Girişimci geniş ölçekli üretim projelerinde yer alan aktör ve kişidir.
17. yy		Girişimci devletçe belirlenmiş fiyatlarla kar (zarar) sağlamak amacıyla risk üstlenen kişidir.
1725	Richard Cantillon	Risk alan kişi sermaye sağlayan kişiden farklıdır.
1803	Jean Baptiste Say	Girişimcinin karı sermayeden doğan kardan ayrıdır.
1876	Francis Walker	Sermaye sağlayan ve bundan faiz geliri alan kişi ile yönetsel becerilerle kar elde eden kişi birbirinden farklıdır.
1934	Joseph Schumpeter	Girişimci bir yenilikçidir ve denenmemiş teknolojiler geliştirir.
1961	David McClelland	Girişimci enerjiktir, orta derecede risk alıcıdır.
1975	Peter Drucker	Girişimci fırsatları en yüksek dereceye çıkarır.
1980	Karl Vesper	Girişimciler ekonomistler, psikologlar, iş adamları ve politikacılarca farklı kabul edilir.
1983	Gifford Pinchot	İç girişimci hali hazırda var olan bir örgütteki girişimcidir.
1985	Robert Hisrich	Girişimcilik gerekli zaman ve çabayı sarf ederek değer taşıyan farklı şeyler meydana getirme; mali, psikolojik ve sosyal riskleri göze alma ve sonucunda maddi ve kişisel tatmin sağlama sürecidir.
1998	Bridge	Girişimcilik, bir işe başlamak, iş sahibi olmak ve işi ilerletme ve geliştirmeyi ifade etmektedir.
2001	Hisrich ve Peters	Girişimci, hammadde, emek ve diğer kaynaklara daha büyük değer katarak bir araya getiren bireydir.
2006	Top	Girişimcilik, girişimcinin gerçekleştirdiği eylemin, organizasyonun ve ortaya koymuş olduğu yeni sonuçların genel adıdır.
2010	Di Domenico	Girişimcilik ruhuyla hareket ederek hammaddelerin ve fırsatların farkında olma, izleme ve bu olguları belirlenen sosyal problemlere çözüm üretebilecek devamlılığı olan yeni kaynaklara dönüştürme evresidir.

Kaynak: (Sözcan, 2019: 39).

Tablo 1.1 değerlendirildiğinde, girişimcilik ve girişimci tanımlamalarının, özellikleri, yaşanılan çevre teknolojik değişiklikler, toplum ve kültür yapısı gibi bileşenlere göre zaman içerisinde değişiklik gösterdiği ve geliştiği ifade edilebilir.

Bir başka ifadeyle 21. yy. bilgi toplumunda artık geçmişten günümüze süregelen kavramlar ve kurallar hızla değişmekte ve her alanda bilgi temeline dayanan yeni iş yapma yöntemleri oluşmaktadır. Girişimciler, geçmiş döneme göre bilginin içeriğini daha fazla kullanarak fikir yürüten ve yenilikçi bir yapıya bürünmüşlerdir (Ercan ve Gökdeniz, 2009:59).

1.2. Girişimciliğin Önemi

Girişimcilik, sanayi toplumunda olduğu gibi bilgi toplumuna geçişte de önemini korurken niteliğinde ise değişim yaşanmıştır. Bu geçişte kişinin el emeğinin ağırlığı azalırken bilgiye dayalı emeği artmıştır. Bu oranların değişimi ile beraber girişimcilik kavramının getirdiği yenilik, yaratıcılık ve yönetim anlayışlarının da değişimin bir parçası olduğu ifade edilebilir (Cici, 2013: 50). Girişimciler, bir ülkenin gelişme yönelimli kalkınma gücünün lokomotifi olan kişilerdir. Bu lokomotif ne kadar güçlü olursa gelişme kalkınma hızı da o kadar güçlü ve kısa sürede olur. Bu bağlamda yönetimlerin girişimcileri destekleyen, cesaret veren, motive ve teşvik edici politikalar sergileyen bir bakış açısına sahip olmaları gerekmektedir (Bayrakdar, 2011: 246).

Girişimciliğin istihdam sorununun giderilmesinde önemli bir rolünün olduğu söylenebilir. Ayrıca ekonomik anlamda da büyümenin önemli bir yapı taşıdır. Girişimci üretim faktörlerini bir araya getirerek kullanan kişi olduğu için, kullanılmayan atıl üretim faktörlerinin de kullanılmasını sağlar, elde bulunan girdilerde değişiklik yaparak üretimi de arttırır. Bu sebeple üretkenlik alanında da başrolde dir. Girişimci için, toplumsal alanda fayda oluşturan bir birey olduğu ifade edilebilir. Girişimcinin içinde bulunduğu topluma karşı yüklendiği önemli misyonlar vardır. Bu da girişimciliği sosyal ve ekonomik açıdan önemli kılmaktadır. Girişimcinin yüklendiği misyonlar özetlenecek olursa (Çöğürçü, 2016: 67):

- Girişimci sayısı ne kadar artarsa, istihdam oranı da o kadar artar.
- Girişimci sayısının artması toplumsal refah düzeyi ve yaşam kalitesini de arttıracaktır.
- Girişimciler hem bilim ve teknolojiyi kullanarak hem de bu alanlara kaynak aktararak bilim ve teknolojinin gelişmesine öncülük yaparlar.
- Girişimciler yurtdışında, kendi ülkelerinin reklamını yaparlar.

- Girişimciler kullanılmayan potansiyelleri kullanarak bunların atıl olmalarını önlerler.

Girişimciliğin ekonomiye yapmış olduğu pozitif katkılar şu şekilde ifade edilebilir (Önce vd., 2014: 2):

- Girişimcilikle birlikte üretim faktörlerinin yeni yöntemler kullanılarak kullanılmayanların ekonomiye kazanımını sağlamak,

- Kullanılmakta olan üretim faktörlerinin elde bulunan üretim faktörleri ile daha fazla üretime dönüşümünü sağlamak,

- Girişimcilere, yenilikleri uygulama ve oluşturma sırasında itici güç olması olarak değerlendirebiliriz.

Gelişmemiş ve gelişmekte olan toplumların en önemli sorunlarından biri de girişimci kişilerin az olması veya elde olan girişimcilerin yeterince desteklenip teşvik edilmemesidir. Bir ülkenin ekonomik olarak kalkınması ve gelişmesi; küreselleşen dünyada değişen ve gelişen şartları yakalayıp uyum sağlayabilen, ekonomik büyümeye katkı yapabilen girişimcilerin olmasına ve yetiştirilmesine bağlı olduğu söylenebilir. Girişimciler kazandıkları paranın miktarının aksine ekonomiye yaptıkları katkı ölçüsünde değerlendirilir (Durukan, 2006: 29).

1.3.Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik kavramı ülke ekonomisinin gelişmesi ile doğru orantılı bir kavramdır. İstihdam alanı yaratmasının yanı sıra sektörel alanda başarıların artışı ve ülke pazarında çeşitliliğin oluşmasını sağlamaktadır. Bu sebeple girişimcilik devletler için önem oluşturan bir konudur. Bu konunun kökeni ise çok eskilere dayanmakta ve yararının fark edilmesiyle birlikte önem kazanmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde insanoğlunun ihtiyaçlarını karşılamak, yaşamını devam ettirebilmek amacıyla tüm koşullara karşı göğüs gererek verdiği mücadeleye girişimcilik faaliyetleri denilebilir. Çünkü ilkel insan, girişimciliğin tanımlarında yer alan özellikleri sergiliyor; risk alıp, yenilik yapıp, yaşamını sürdürmeye çalışıyordu. Bu bağlamda insanlık tarihinin her döneminde bir şekilde girişimcilik faaliyetlerinde bulunduğu söylenebilir. Dünya üzerinde girişimciliğin gelişimini gösteren aşamalar şu şekilde sıralanabilir (Aşkın vd., 2011: 56):

- İlkel Toplumlar (Çobanlığa dayanan ev ekonomisi),

- Tarıma dayanan köy ekonomisi (Derebeylikler),
 - Küçük el sanatına dayanan kent ekonomisi,
 - 15.-19.yüzyıllar arasında Avrupa’da ortaya çıkan iktisadi düşünceler çerçevesinde girişimciliğin gelişimi,
 - 20. yüzyılda girişimcilik.
- İnsanoğlunun varlığı ile birlikte doğan girişimciliğin tarihsel gelişimi aşağıdaki gibi incelenmiştir.

1.3.1. Dünyada Girişimcilik

Girişimciliğin dünyadaki gelişimi incelendiğinde, insanların avcılık ve toplayıcılıktan Neolitik Dönemde (Cıllalı Taş) üretime geçişinin ilk girişimcilik örneğini oluşturduğu görülmektedir. Bu dönemin ardından Maden Devrinde günümüzdeki işyerlerinin yerini tutmasa da bölgesel olarak ticari yaşamın başladığı, Tunç Devrinde ise şehir devletlerinin kurularak ticaretin bölgesellikten şehirlerarasında yayıldığı belirtilmiştir (Ercan ve Gökdeniz, 2009: 60).

Dünyada ekonomik alanda gelişme sağlamadan önce klasik ticaret usulleri uygulanmıştır. Bu sürece ilişkin temel gelir kaynağını tarım oluşturmuştur. Orta Çağ’da tarım yapısının içerisinde yer alan en büyük girişimciler büyük toprak sahipleri ve yöneticiler şeklinde yer almaktadır. Bu dönemde yer alan girişimci durumu sadece tarım ve bazı ticari işlerle ilgilenen kişi olarak yerini almıştır. Girişimciliğin esas itibari ile ortaya çıkışı 17. yy’a dayanmaktadır. Bu yüzyılda girişimci devletle anlaşma yaparak malların korunması veya diğer devletten tahsisin oluşturulması şeklinde yapılandırılmıştır. Coğrafi keşifler ile birlikte doğu zenginliklerinin batıya aktarılması ile bu gelişmeleri sağlayan tüccar ve denizciler yeni bir sınıf olan “Burjuva” yapısını oluşturmuştur. Hem girişimcilik ile özdeşleşen ve bu tarihi gelişimle zenginleşen burjuvalar saray ve devletlere anlaşmalı bir gelişim oluşturarak şehirler ve ülkeler arası bağlantılar kurmuşlar (Ülker, 2013: 55).

Bu gelişmelerin ışığında tarihsel çerçeve içerisinde tarım temelli üretimden Sanayi İnkılabı ile birlikte sanayileşme ve ticari yapı artmıştır. Bu durumdaki gelişme fabrikaların artış göstermesini sağlamıştır. Bu alanda yer alan gelişimler ile birlikte girişimcilik yapısı başlamıştır. İnsan emeğinin daha yoğun gözlendiği fabrikalarda ekonomik ve siyasi ideolojiler sorgulanmaya ve yeni düşünce yapıları ortaya çıkmaya

başlamıştır. Özellikle sanayileşmesini gerçekleştiren ABD, İngiltere gibi ülkeler kendi içlerinde girişimcileri ve üreticileri desteklemiş, ülke ekonomisinin gelişiminde katkı sağlamıştır (Eroğlu, vd., 2015: 534-543).

Bununla birlikte meydana gelen ekonomik krizler ülkelerin ekonomisini sarsmış bu anlamda yer alan kapalı ekonomi kavramı ve tekelleşme, liberal ekonomi ve serbest pazar kavramlarını beraberinde getirmiştir. Bu sebeple hem yurt içindeki hem de yurt dışındaki girişimcilere imkanlar sunularak ülke içinde gelişimlerinin sağlanması amaçlanmıştır. Girişimcilik kavramını literatürde ilk yer verilmesi 1730'lu yıllarda oluşmuştur. Fransız Richard Cantillon girişimcilik kavramını eserinde yer vermiştir. Ardından John Stuart İngiliz kaynaklarına girişimcilik yapısı hakkında bilgilere yer vermiştir. Jean Baptiste Say “Ekonomik Politik Üzerine Bir Tez” eseri ile girişimciyi sermaye sahiplerinden ayırarak yeni bir açılım getirmiştir. Joseph Schumpeter “Ekonomik Gelişme Teorisi” ile girişimciyi yeniliklerin öncüsü olarak değerlendirmeye almıştır. Frank Knight Risk, “Belirsizlik ve Kar” eserinde girişimciliği ve ekonomik yapıyı ele almıştır. Harvey Leibenstein “Girişimcilik ve Gelişme” adı altındaki eserinde girişimciliğin gelişimi üzerinde durmuştur. İsrail Kirzner “Rekabet ve Girişimcilik” adlı eserinde rekabet içerisinde yer alan girişimci ve bu kavram dahilinde girişimci müşteri ilişkisine başvurmuştur. Peter Drucker’ın, “İnovasyon ve Girişimcilik” adlı eserinde girişimcinin yenilikçilik içindeki katkısı ele alınmıştır (Erarslan ve Bayraktar, 2013: 163; Sönmez ve Toksoy, 2014: 41-58).

Bunun yanında Schumpeter girişimciliği ele alırken yeni bir girişimci yapısı ve olgusu oluşturarak bunu dünya üzerinde tanımlamıştır. Girişimci yenilik kavramını oluşturan ve yeni bir olgu oluşturan kişi ve girişimcilik buna bağlı olarak gelişen bir davranış metodudur. Bu tanımlama girişimcilere yön veren ve girişimciliğin tarihsel yapı içerisinde ne olduğunu belirleyen önemli bir çalışmadır. Schumpeter’in belirlediği girişimci olgusunun özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Er, 2013: 78):

- Yeni bir ürün veya ürünün yayılımını üretmek,
- Yeni bir üretim şeklini yapılandırmak,
- Yeni bir pazarın oluşumunu sağlamak,
- Hammadde kaynağına ulaşımı sağlamak,
- Herhangi bir sektörde yeni bir organizasyonu yürütmek.

Schumpeter, ekonomi teorisinde pazardaki “mükemmel rekabet” kavramı da dahil olmak üzere pek çok önemli gelişme kaydetmiştir. Schumpeter 1912 yılında yayınladığı “Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung” (Ekonomik Kalkınma Teorisi) eserinde, ekonomistlerin dikkatini statik sistemlerden ekonomik ilerlemeye yönlendirmiştir. Bu çalışmada, Schumpeter'in son derece zor olduğuna inandığı girişimcilik, ekonomik kalkınmanın birincil itici gücü olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilikte yenilik, ekonomik sistemlerin tekrardan kaçınmasını ve daha gelişmiş sistemlere ilerlemeyi mümkün kılmaktadır. Schumpeter’e göre, yenilikler olmadan girişimcilerin olmayacağı, girişimcilik başarısı olmadan da ekonomik getiri ve ilerlemenin olmayacağı belirtilmiştir. Long (1983) ise, tarihsel bir perspektiften yola çıkarak girişimcilikte “belirsizlik ve risk”, “tamamlayıcı yönetsel yetkinlik” ve “yaratıcı fırsatçılık” olmak üzere üç özelliğin farklı düzeylerde yer aldığını ve girişimciliğin tarihsel geçmişinde bu unsurların göz önünde bulundurulması gerektiğini öne sürmüştür (Bedford ve Carayannis, 2018; 112).

Marx ve Schumpeter'in de fark ettiği gibi, “yaratıcı yıkım”; var olan firmaların büyümesi, girişimciliğin yaygınlaştırılması ve nihai pazarda yeni ürünlerin ortaya çıkması nedeniyle giderek genişleyen bir ekonomik faaliyet alanı içinde yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, kapitalizm karmaşık bir güç alanı olup, operasyonların her boyutunda kalıcı niteliksel ve niceliksel düzenlemelere yol açmaktadır. 19 yüzyılda buhar gücünün, su gücünün yerini alması durumuna benzer şekilde, kimi zaman bu yeni düzenlerin dünyayı değiştirecek boyutta olduğu görülmektedir. 20. yüzyılın ilk çeyreği için, gelişmiş kapitalist toplumlarda ekonomik genişlemenin öncü alanları esas olarak Fordist kitle üretim sektörlerinden (çelik, otomobil, petrol ürünleri, gıda işleme vb.) oluşmaktadır. Schumpeter, önemli araştırma bütçeleri ve merkezi Ar-Ge laboratuvarlarıyla, o dönemin kapitalizmindeki yenilikçi etkinlik ve teknik değişimin başlıca odak noktası olan sektörleri belirlemiştir. Mansfield (1968) gibi savaş sonrası yıllarda teknolojik değişimin gözlemcileri, temel ve uygulamalı araştırmalar arasındaki ayrımı büyük oranda gerçekleştirmiştir. Mühendis ve diğer teknik çalışanlar tarafından teorik fikirlerin endüstriyel uygulama için pratik planlara çevrilmesi, temel ve uygulamalı araştırma arasındaki ayrımı büyük oranda geride bırakmıştır (Scott, 2006: 2).

20. yüzyılda girişimcilik alanında en yüksek gelişme gösteren ülke ABD olmuştur. ABD nüfus yüksekliği kişi başına düşen GSYİH ve GSMH oranlarının yüksek oluşu girişimcilik yapısının gelişmesi ve bu yapı içerisinde girişimciliğe sunulan bir imkandır. ABD'nin serbest pazar yapısı ile birlikte sürekli gelişen ekonomik olgusu girişimcilere birçok imkanı oluşturmuş bu amaçla devlet politikaları izlenmiştir (Cevizli, 2013: 72).

Tablo 1.2. GSYH Büyüme Hızları

Ülke Grupları/Ülkeler	Yıllar			Değişim (%) (Dolar)	
	2015	2016	2017	2016	2017
Gelişmiş Ülkeler	46.410	47.533	49.299	2,4	3,7
ABD	56.411	57.559	59.501	2,0	3,4
Euro Bölgesi	-	-	-	-	-
Almanya	47.430	48.532	50.425	2,3	3,9
Fransa	41.508	42.367	43.761	2,1	3,3
İtalya ⁽¹⁾	36.026	36.877	38.140	2,4	3,4
İspanya	34.835	36.444	38.286	4,6	5,1
Yunanistan ⁽¹⁾	26.390	26.845	27.737	1,7	3,3
Japonya	40.392	41.297	42.832	2,2	3,7
Kanada ⁽¹⁾	45.885	46.606	48.265	1,6	3,6
İngiltere ⁽¹⁾	41.839	42.839	44.118	2,4	3,0
G7 Ülkeleri	48.089	49.129	50.849	2,2	3,5
Gelişmekte Olan Ülkeler	10.786	11.234	11.811	4,2	5,1
Rusya	26.658	26.930	27.834	1,0	3,4
Türkiye ⁽¹⁾	24.236	24.986	26.893	3,1	7,6
Gelişmekte Olan Asya Ekonomileri	10.044	10.722	11.516	6,8	7,4
Çin	14.330	14.330	16.660	7,4	8,2
Hindistan ⁽²⁾	6.255	6.697	7.183	7,1	7,3
ASEAN-5 ⁽⁴⁾	11.082	11.640	12.330	5,0	5,9
Latin Amerika ve Karayipler	15.589	15.487	15.785	-0,7	1,9
Brezilya ⁽¹⁾	15.769	15.295	16.603	-3,0	8,6
Meksika ⁽³⁾	18.765	19.356	19.903	3,1	2,8
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	17.703	18.397	18.604	3,9	1,1

Kaynak: TOBB Ekonomik Rapor, 2017: 8.

(1): 2017 yılı verileri tahminidir.

(2): 2015, 2016 ve 2017 yılı verileri tahminidir.

(3): 2016 ve 2017 yılı verileri tahminidir.

(4): Endonezya, Malezya, Filipinler, Tayland ve Vietnam.

Tablo 1.2’de görüldüğü üzere; 2017 yılında gelişmekte olan Asya ekonomileri ve gelişmekte olan ülke grupları arasındaki kişi başına düşen GSYH farkı azalış göstererek 295 dolara düşmüştür. Latin Amerika ve Karayipler’de önceki yıllarda gerçekleşen daralma 2017 yılında %1,9’luk bir oranda artış göstererek kişi başına düşen GSYH 15.785 dolara kadar yükselmiştir. IMF’nin 2018 yılı Nisan ayında yayınlamış olduğu Dünya Ekonomik Görünüm raporunda bulunan kişi başına düşen GSYH değeri tahminler doğrultusunda tabloda yer alan ülkeler içerisinde kişi başına milli geliri en yüksek düzeyde olan ülke 59.501 ile ABD olmuştur. ABD’yi 50,425 dolar ile Almanya, 48.265 dolar ile Kanada, 44.118 dolar ile İngiltere, 43.761 dolar ile Fransa, 42.832 dolar ile Japonya ve 38.286 dolar ile İspanya izlemiştir. Kişi başına milli geliri en düşük düzeyde olan ülkeler ise 7.183 dolar ile Hindistan, 16.603 dolar ile Brezilya ve 16.660 dolar ile Çin olmuştur (TOBB Ekonomik Rapor, 2017: 9).

Ekonomik kalkınma, üretim ve rekabet etmede giderek karmaşık ve üstün teknolojik yöntemler anlamına gelmektedir ve kaynağı bilgiye dayalı ekonomiye geçiş sürecini temsil etmektedir. Yazarlar üç temel aşama ve iki geçiş aşaması arasında ayırım yapmaktadır. Ekonomik kalkınmanın en düşük seviyelerinde üretim, temel üretim faktörlerinin mobilize edilmesine dayanmaktadır. Bu faktörler; arazi, temel mallar ve vasıfsız iş gücüdür. Bu faktör odaklı aşamada, uluslararası rekabet gücü öncelikle düşük faktör maliyetlerine ve/veya minerallerin ve diğer emtiaların varlığına dayanmaktadır. Ülkeler, ikinci aşama olan sanayileşmeye geçtikçe, ekonomik büyüme daha sermaye ve yatırım odaklı olmaktadır. Bu aşamaya başarılı bir geçişin sağlanması ve orta gelir düzeyine sahip olması için ülkeler, emek ve sermaye piyasalarını daha düzgün çalışmalı, yabancı doğrudan yatırım çekmeli ve işgücünü başka bölgelerde geliştirilen teknolojileri benimsemek için eğitmelidirler. Rekabetçilik, öncelikle imalat sanayisinde yüksek verim oranları üzerine kuruludur. Birinci aşamadan ikinci aşamaya geçmenin anahtar süreçleri sermaye birikimi ve teknolojik yayılımdır. Bunlar, ülkelerin belli ölçüde yakalanma büyümesini sağlayabilir. Üçüncü aşama ise, teknoloji üreten (yenilik odaklı aşamada) bir ekonomi aşamasıdır (Naude, 2013: 1).

Günümüzde dünyada girişimcilik ve iş alanı arasındaki farklı ilişkiler bulunmaktadır. Serbest çalışma (freelancing), sözleşmeli çalışma (contract work), işletme mülkiyeti (business ownership), iç girişimcilik (intrapreneurship) ve sosyal

girişimcilik (social entrepreneurship) farklı girişimcilik ve iş alanları ilişkisini oluşturmaktadır (CEED, 2019).

Serbest Çalışma: Yazarlar ve fotoğrafçılardan, marangozlara ve iç mimari danışmanlarına kadar birçok kişi serbest meslek sahibi olarak kariyerlerine devam etmektedir. Evde çalışmak ya da bir dizüstü bilgisayar ile istediğı yerde istenen işi yapmak vasıtasıyla gerekli hizmeti sunmaktadırlar. Serbest çalışanlar kendilerini bir işletme gibi yönetirler. İşi bulmak, gelir-giderini dengelemek ve vergilerini ödemek, nerede, ne zaman ve nasıl çalıştıklarını kontrol etmek bu süreç unsurları arasındadır (Şahinkaya, 2019: 11).

Sözleşmeli Çalışma: Sözleşmeli çalışanlar, işlerini projeye göre bir araya getiren işverenler tarafından oluşturulan fırsat çeşitliliğinden yararlanmaktadır. Tercih ettikleri projeleri seçer, risk altına girmeyi öğrenirler ve çalışmalarını, zayıf zamanlara ulaştırmak için dengelerler. Sözleşmelerini büyük şirketler ya da küçük işletmeler, hükümet ya da kuruluşlar dışındaki kuruluşlar vasıtasıyla bulurlar ve becerilerini çok çeşitli projelere uyarlamalarını sağılayan bir uzmanlık portföyü kurarlar (CEED, 2019).

İşletme Mülkiyeti: Dünyanın dört bir yanındaki milyonlarca insan, her yıl kendi fikirlerini yaratmaya ve fikirlerini iş planlarına dönüştürmek ve kendinden ve başkalarına iş yaratmak ve farklı şeyler inşa etmek için kendi işlerine başlamayı seçmektedir (Önem ve Demir, 2015: 1).

İç Girişimcilik: Girişimciler veya girişimci çalışanlar mevcut kaynakları, ağıları ve ticari yapıları kullanarak, kurulmuş bir organizasyonda girişimci fırsatlar yaratarak, fikirlerini hayata geçirirler. İşlerinin sınırları içinde, amaçlarını gerçekleştiren projeler geliştirmekte ve aynı zamanda şirketin ana hatlarını güçlendirmektedirler (Çiftçi vd., 2018: 232).

Sosyal Girişimcilik: Dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek isteyen kişi ya da gruplar, topluluk gelişmesinden uluslararası yardıma kadar çeşitli nedenleri savunmak, toplumun toplumsal ancak çoğunlukla gelir yaratmayan ihtiyaçlarına hizmet eden programlar oluşturmak ve işletmek için sosyal girişimciliğı tercih etmektedirler. Bağış toplama ve proje yönetimi konusundaki becerilerini geliştirerek, dünyasında bir fark yaratmak için girişimci içgüdülerini kullanmaktadırlar (CEED, 2019).

1.3.2. Türkiye’de Girişimcilik

Osmanlı Devleti yapısında ticari faaliyetlerle daha çok azınlıkların ilgilendiği söylenebilir. lke içinde yer alan azınlıklar ticaretle uğraşırken toplumun diğer kesimleri askerlik ve tarım gibi faaliyetlerle meşgul olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ile birlikte yeni bir yapıya ihtiyaç olmuş ve bu yapı içerisinde yeni bir ekonomik sistem kurulmuştur. Ülkenin yeniden yapılandığı 1920-1930 yıllarında ekonomik alanların devletleştirilmeye başlanması ve sermayedarların girişimlere teşvik edilmesi durumları yer almaktadır. Ülkenin kısıtlı ekonomik yapısı ile birlikte halkın girişim sağlayacak ekonomik durumunun olmayışı nedeniyle devlet, girişim alanında vergi muafiyetleri gibi kolaylıklar sağlamıştır. Yasal alanda da bu durum etkin hale getirilmeye çalışılmıştır (elik, 2016: 26).

1930 ve 1946 aralığında liberalleşme durumundaki gelişimler düzenlenmeye ve yeni oluşumlar araştırılmaya çalışılmıştır. Ticaret hacminin azaltılması ve ulusal ekonomik yapının bir düzen çerçevesinde oluşturulamamış olması, ekonomik alanda devlet müdahalesini zorunlu kılmıştır. Yeterli sermayenin olmaması özel sektörün de gelişmesini engellemiş ve ekonomik atılımlar uzun süre gerçekleştirilememiştir. Beş Yıllık Sanayi Planları hazırlanarak devlet bünyesinde sanayileşme aşamalarına geçilmiştir. Birinci kalkınma planının başarılı olması, ikinci planın da oluşturulmasına zemin hazırlamış fakat ekonomik yetersizlik, dünyadaki ekonomi bunalımlar, yatırımcıların kısıtlı sermayesi ve akabinde 2. Dünya Savaşı, girişimcilik faaliyetlerini engelleyen temel faktörler olmuştur (Morçin, 2013:167-190).

1950 ve 1980 yıllarında liberal ekonomi benimsenmeye çalışılmıştır. Planlı şekilde ekonomik yapı oluşurmaya çalışan yönetim, diğer ülkelerin ekonomik gelişimlerinin etkisi ile devletçi yapıdan uzaklaşmaya başlamıştır. Bu yıllarda tarımda makineleşme, alt yapı yatırımları, sanayileşme gibi aktiflikler girişimcilerin artmasını sağlamıştır. Art arda iki adet Beş Yıllık Kalkınma planı uygulanarak, özel sektöre ağırlık verilmiştir. 1980 ve sonrasında ithal ikamecilik terk edilerek ekonomik serbestlik oluşturulmuştur. 24 Ocak Kararları ile serbest piyasa ekonomisi yapısı içerisinde ihracat temelli kalkınma plan ve programları oluşturulmuştur (İlter, 2010: 29).

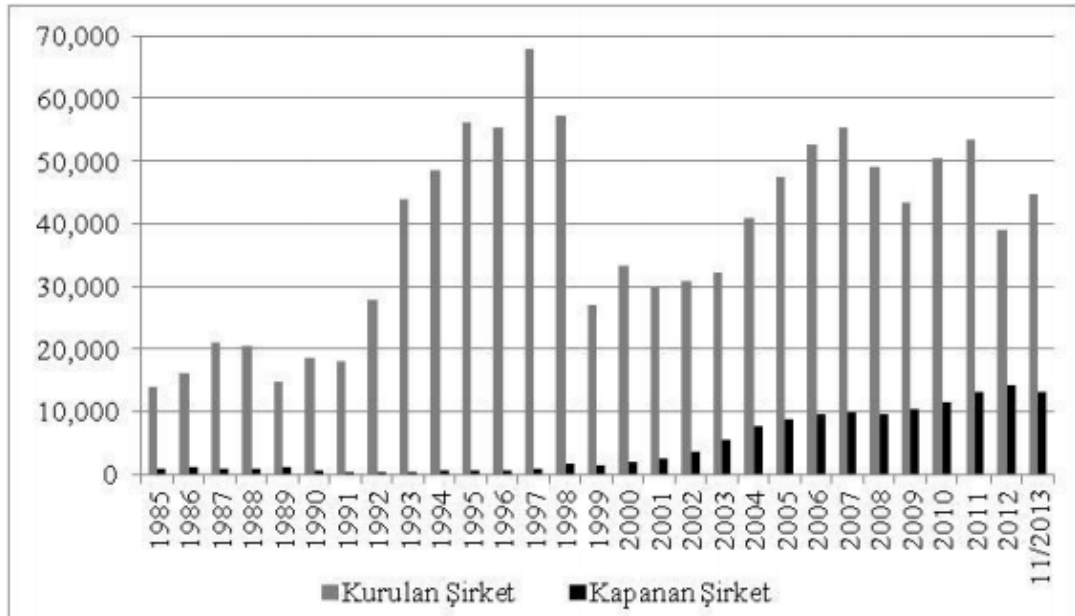
Tablo 1.3. Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu

Yıl	İstihdam Edilenler	İstihdam Oranı
2012	23.937	43,6
2013	24.601	43,9
2014	25.933	45,5
2015	26.621	46,0
2016	27.205	46,3
2017	28.189	47,1
2018	28.738	47,1

Kaynak: TÜİK, 2019.

Bilgi ve teknolojik alanda gelişimlerin olduğu bu dönemde; yurt dışına üretim gerçekleştirilen ve ülke pazarının talep gördüğü bir yapı halini almıştır. Bu yapı içinde ülke içinde ve ülke dışında yer alan girişimciler, sermaye sahipleri ülke içinde yer edinmeye çalışmaktadır. Bu da ülke ekonomisinde ilerleme ve yükselmeyi beraberinde getirmiştir.

Şekil 1.1. Kurulan Şirket Kapanan Şirket İstatistikleri



Kaynak: Sönmez ve Toksoy, 2014: 41.

Şekilde 1.1’de görüldüğü üzere ülkemizde kurulan şirket ve kapanan şirketler yer almaktadır. Kurulan şirket sayısı 1985 yılında 13,000 iken, bu oran 2013 yılında

45,000'i bulmaktadır. En yüksek atılımını ise 1998 yılında 78,000 ile gerçekleştirmiştir. Yıllar arasında dalgalanma gerçekleşmekte ve bu dalgalanma ekonomik gelişimlerin seyrine bağlı olarak kendini göstermektedir. Kapanan şirket sayısı yıllar aralığında en az olduğu dönem ise 1992 yılıdır. Bu yıldan önce oranlar pek yükselmese de bu yıldan sonra oran sürekli olarak artış göstermiştir. En yüksek seviyesini 2012 yılında gerçekleştirmiştir. Bu yılın ardından diğer yıllarda şirket kapamaları, ekonomik krizlerin atlatılması ile birlikte azalmıştır (Sönmez ve Toksoy, 2014: 41).

1.4. Girişimciliğin Sınıflandırılması

Ekonominin içerisinde uzanan dalların farklı yapılar taşıması sebebiyle girişimcilik kavramı da değişik anlam ve görevler yüklenmiştir. Bu bağlamda ekonomik hayatın içinde farklı alanlarda faaliyet gösteren girişimciler de farklı girişimcilik tiplerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Girişimcilik; klasik anlamda girişimcilik, küresel anlamda girişimcilik ve güncel anlamda girişimcilik olarak üç ana gruba ayrılmaktadır. Girişimciliğin sınıflandırılmasında farklı yaklaşımların da bulunduğu görülmektedir. Örneğin kapsamı ve içerik açısından yapılan sınıflandırmalara göre kapsam açısından iç ve dış girişimcilik, içerik açısından ise ekonomik ve sosyal girişimcilik türlerinin ele alındığı belirtilmiştir. Farklı bir sınıflandırma ise, girişimciliği fırsat ve yaratıcı-yenilikçi girişimcilik olmak üzere iki grupta incelemektedir (Güleç, 2011: 9).

1.4.1.Klasik Anlamda Girişimcilik

Klasik anlamda girişimcilik; fırsat girişimciliği ve yaratıcı girişimcilik olarak ele alınabilmektedir. 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 tanımlanmıştır (Korkmaz, 2015: 211).

• **Fırsat Girişimciliği:** Piyasadaki mevcut olan ürünler ile ilgili fırsatları belirleyerek, bu fırsatları değerlendiren girişimcilerdir. Bu fırsatlar mal ve hizmetin piyasaya yeterince sunulamamasından ya da piyasada ki var olan organizasyonların beklenen kalitede mal ve hizmet sunamamasından dolayı ortaya çıktığı söylenebilir.

Bir girişimcinin fırsat girişimciliğinden yararlanabilmesi için piyasadaki fırsat olarak değerlendirilen değişkenleri gözlemleyebilecek ve kar elde edebilecek bilgi birikimi, tecrübe ve yeteneğe sahip olması gerektiği söylenilebilir (Güleç, 2011: 10).

Girişimcilik fırsatları yeni malların, hizmetlerin, hammaddelerin ve düzenleme yöntemlerinin üretim maliyetlerinden daha yüksek bir oranda sunulabileceği ve satılabileceği durumlar olarak tanımlanmıştır (Mc Mullen vd., 2007: 273). Fırsat girişimciliği, bir konuda fırsatın söz konusu olmadığı durumda girişimciliğin de olmayacağını savunmaktadır. Potansiyel bir girişimci son derece yaratıcı ve çalışkan olabilir, ancak bu özellikleri hedeflemek için bir fırsat olmadan girişimci faaliyetler gerçekleştiremez. Bu gerçeği kabul etmek, tarihsel girişimcilik araştırmalarının girişimcilere ve yeni girişimlerde bulunma davranışlarına odaklanma eğiliminde olmasına karşın, son yıllarda fırsatların oynadığı rolün akademik ilgi artışı olduğunu göstermiştir. Gerekli yeniliklerin elde edilebilmesinin fırsatları belirleyebilen girişimciler tarafından gerçekleştirilmesi daha muhtemeldir (Short vd., 2010: 41).

• **Yaratıcı Girişimcilik:** Bir fikrin ya da yeni bir buluşun piyasaya sunulması, var olan bir mal ya da hizmet üzerinde tasarım, fiyat, kalite gibi bileşenlerinin iyileştirerek yeniden piyasaya sunulması olarak tanımlanan girişimcilik türü ise yaratıcı girişimciliktir (Ulaş, 2006: 137). Yaratıcı girişimcilik için piyasada yeni ürünler için talep oluşturduğu ya da var olan ürünlere karşı talebi, ürün kalitesini arttırdığı, fiyat ve tasarımda farklılaşma eğiliminde olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yaratıcı girişimciliğin fırsat girişimciliğinden daha değerli olduğu ileri sürülebilir (Saraçoğlu ve Duran, 2009:132).

Girişimcilikte yaratıcılık süreci; ihtiyaçların belirlenmesi, eldeki mevcut bilgilerin kontrol edilmesi, bilginin yorumlanması ve içselleştirilmesi, parılının fark edilmesi ve ortaya çıkanların değerlendirilmesi olmak üzere beş aşamada ele alınmaktadır. Yaratıcı girişimci yeni bir fikir veya buluşu ortaya atmakta veya ürünlere katma değer ekleyerek bunları piyasaya ilk kez sürmesi nedeniyle rekabet üstünlüğü elde eder. Günümüzde yaratıcılık çalışmaları; kişisel ya da grupsal yaratıcılık, üründe yaratıcılık, süreçte yaratıcılık ve çevrede yaratıcılık unsurlarını kapsamaktadır. Yaratıcı hareketlerin oluşması belirtilen dört unsurun birbirleriyle etkileşimini içine alacak şekilde genişletilmiştir (Saraçoğlu ve Duran, 2009: 10).

1.4.2.Küresel Anlamda Girişimcilik

Küreselleşme ile boyutları da hızla değişen girişimcilik kavramı için coğrafi sınırların da giderek öneminin kaybolduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda küresel işletmecilikle birlikte girişimciliğin de küresel boyutta yapıldığı söylenebilir. Küresel anlamda girişimcilik üç ana grupta incelenmektedir (Tekin, 1999: 4'ten aktaran Güleç, 2011:9).

- **Yerel Girişimcilik:** Girişimciliğe yeni adımını atmış, işin başlangıcında olan girişimcilik türüdür. Yerel girişimcilikte işletme sermayesi ve iç hacmi kısıtlıdır.
- **Bölgesel Girişimcilik:** Bölgesel girişimcilikte, yerel girişimciliğe oranla işletme sermayesi ve iş hacmi daha fazladır. Yerel girişimciliğin ikinci aşamasıdır da denilebilir.

Bölgesel girişimcilik sistemi oluşturulmasında on temel eylem bulunmaktadır. Bu eylemlerden her biri, bölgenin daha fazla insanın girişimci olmaya karar vermesi, daha çok girişimcinin başarılı olması ve daha fazla girişimin genişlemesi ve kaliteli işler yaratması için bölgenin enerjisini kullanmanın bir yoludur. Bölgesel bir girişimcilik sistemi oluşturma süreci, aşağıda listelenen on işlemden herhangi biriyle başlayabilir (Tozlu, 2012: 28):

- Bölgesel varlıkların tanımlanması,
- Yerel toplulukların tüm yerel girişimcileri etkin bir şekilde destekleyen girişimci dostu bir topluluk olmasına yardımcı olmak,
- Girişimcilere teknik destek, eğitim ve hizmetler sağlayan ve koordinasyon ve iletişim sistemlerini çalıştıran kuruluşları bir araya getirmek,
- Tüm girişimcilerin ve kurumların yaratıcılıklarını en üst düzeye çıkarmaları ve başarılarını artırmak için kullanmaları için bir inovasyon kültürü oluşturmak,
- Yüksek hedefli altyapı sağlamak için iş kümeleri oluşturmak,
- Girişimcilik sistemini geliştirmek için projeler düzenlemek,
- Üniversite eğitim sisteminden ilkokullara kadar girişimcilik eğitimi vermek,
- Bölgesel girişimcilik ağını yaygınlaştırmak,
- Girişimcilik faaliyetlerini, hareketli bölgenin diğer yönleriyle (işgücü geliştirme, sağlık hizmetleri ve kaliteli okullar) bütünleştirmek,

- Karşılanmamış ihtiyaç ve boşlukları tanımlamak ve bu ihtiyaçları karşılayacak bir politika ağı oluşturmak.
- **Uluslararası Girişimcilik:** Küresel anlamda girişimcilik gruplamasının son aşamasıdır. Bu tür girişimcilik yapan girişimci sayısı az olmakla birlikte işletme sermayesi, personel sayısı ve iş hacmi çok büyüktür. Bu girişimcilik türünde bir veya daha fazla birey bir araya gelerek küresel girişimcilik yapmaktadır.

1.4.3. Güncel Anlamda Girişimcilik

Güncel anlamda girişimcilik; kamu girişimcileri ve piyasa ekonomisi içinde yer alan girişimcilik olarak iki grupta incelenmektedir (Karaca vd., 2016: 96);

- **Kamu Girişimcileri:** kamu kesimin mülkiyeti, yönetimi ve denetimi altında olan ve piyasa malı özelliği taşıyan malları üreten girişimleri ifade etmektedir. Kamu girişimciliğinin temelinde kamu kesimince üretilen ve genel olarak piyasa ekonomisinin üretebileceği özelliklere sahip olan mal ve hizmetlerin üretimi bulunmaktadır (Demircan, 2008; Karaca vd., 2016: 96). Genellikle katı bütçe sınırlamalarıyla siyasi otoriteye bağlı şekilde çalışan kamu girişimciler, bazen ekonomik kısıtlamaların yoğun olduğu alanlarda genellikle dışarıdan gelen dürtülerle karar veren, kendi yarattığı kaynaklardan ziyade hazır veya kamunun ürettiği kaynakları kullanan bireylerdir. Bütçe kısıtlamaları nedeniyle kamu girişimcilerinin “bürokrat” olarak da adlandırıldığı belirtilmiştir (Tozlu, 2012: 23).
- **Piyasa Ekonomisi İçinde Yer Alan Girişimcilik:** bu gruptaki girişimcileri dinamik ve olağan girişimci olarak ikiye ayırmak mümkündür. Dinamik girişimcilerin; piyasadaki koşulları inceleyen, yeni buluş, yeni pazar arayışında olan, yeni mal veya hizmet tasarlayan girişimci oldukları söylenebilir. Olağan girişimciler için ise piyasadaki gelişmeleri izleyen ve bu doğrultuda hareket eden, yenilik yapan girişimcileri takip eden girişimciler olduğu söylenebilir (Bayraktar, 2008: 4).

1.5.Girişimci Özellikleri

Girişimci kavramının tanımlamalarının farklılığından da anlaşılacağı gibi değişik meslek gruplarına göre de farklı biçimlerde ifade edilmektedir. Ekonomistlere göre üretim faktörlerini kullanarak bir çıktı elde ederek gelir sağlayan kişi olarak ifade edilirken, sanayici veya iş adamı için cesaretli bir yatırımcı, hırslı ve istekli bir rakip ya da bir işbirlikçi şeklinde adlandırabilir. Ekonomik anlamda girişimci yatırım yapıp, risk alan, rekabet ederek para kazanan kişi iken bir psikoloğa göre bir şeye sahip olmak, bir şeye veya noktaya ulaşmak, bir şeyi deneyimlemek, başkalarının elindeki gücü paylaşmayı isteyen yüksek motivasyonlu kişilerdir (Ballı, 2018: 15). Bu nedenle girişimci özellikleri de çeşitlilik göstermektedir.

Genel olarak kabul görmüş girişimcilik özellikleri; bağımsız olma, risk alma, belirsizliğe tahammül, başarı ihtiyacı, kendine güven, yenilikçilik, liderlik, otokontrol ve iyimserlik şeklinde sıralanabilir (Başer ve Büber, 2012). Risk alabilmek, sorumluluk sahibi ve dinamik bir kişiliğe sahip olmak, yeniliği, değişimi ve dönüşümü yadırgamayan bilince sahip olmak, istekli ve büyüme arzusu, başarıya odaklanabilmek gibi özellikler girişimcilerin önemli özellikleri arasında sıralanmaktadır (Öztürk ve Aslan, 2016: 5).

Yenilikçilik: girişimci var olmayanı ortaya çıkaran, yenilik yapan, değer ve refah oluşturan birey olarak adlandırılabilir. Yenilik, yetenek, yaratıcılık ve bilgi sahibi olmayı gerektirir. Bu bağlam da yenilikçiliğin, girişimcilerin en belirgin özellikleri arasında olduğu ifade edilebilir (Ballı, 2017: 149).

Risk alma: Girişimciliğin en belirgin davranış özelliklerinden birisi de risk almak olarak ifade edilir. Bu bağlam da girişimciler planlı, orta düzeyde, aşırıya kaçmayan risk alan kişilerdir denilebilir (Birçek, 2008: 66).

İsteklilik ve Büyüme Arzusu: Girişimcilerin pazar araştırmaları ve yeniliğe yönelik eğilimleri, ziyaret veya farklı araştırma yöntemleriyle yabancı pazarlara ilişkin bilgi toplama becerileri ve başarıya duydukları istekleri sayesinde işletme performanslarını artırabilir. Bu nedenle ziyaretler ve araştırma sürecinde girişimcinin bire bir iletişim kurabilmesi de önemlidir (Danışman ve Sökmen, 2007: 217).

Başarı İhtiyacı: Özellikle başarılı girişimcilerin yer aldığı ekonomik çevrelerde girişimcilik, başarılı girişimcilerin taklit edilmesi aracılığıyla hızlanmaktadır.

Çevresinde başarılı girişimcilerin farkına varan bireyler, işletme kurmaya odaklanmaktadır (İrmiş ve Barutçu, 2012: 5-6).

Belirsizliğe Tahammül Edebilme: Girişimci kişilerin belirsizlik karşısında daha yüksek toleransa sahip oldukları belirtilmektedir. Bir işe girişmeden önce mevcut belirsizliklerin fazla olabilmesine rağmen, kararların alternatifler arasında açıklık veya gözle görülür bir belirginlik olmadan alınması gerekebilir. Belirsizliğe tahammül edebilen girişimci, birçok bireyin cesaret edemeyeceği belirsizlik düzeylerinde risk alarak işini sürdürebilir. Belirsizlikten kaçınma eğilimi düşük düzeyde olan bireylerin “bilgiye önem verdikleri, ipuçlarını yorumlama eğiliminde oldukları, bilgiyi aktarma becerilerinin yüksek olduğu ve bu kişilerin, insanların içsel özelliklerine daha duyarlı oldukları” tespit edilmiştir (Bozkurt ve Başkurt, 2009: 48).

Kendine Güven: Girişimcilerin kendilerine güveninin yüksek olması, yeni bir iş faaliyetinde bulunma ve sorumluluk üstlenme becerilerine sahip olduklarını göstermektedir. Kendine güveni yüksek olan girişimciler kısıtlı kaynak, sermaye veya zamanla yeni girişimler üstlenerek başarılması zor işlerde başarılı olabilirler. Girişimcinin iyi motive olmasını sağlayan kendine güven, performansı da önemli ölçüde etkilemektedir. Zorluklara ve belirsizliklere karşı yüksek özgüvenle başa çıkmak amacıyla yeteneklerini ortaya koyan girişimci, belirlediği hedefler doğrultusunda daha rahat iş kurarak başarılı olabilir (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 61).

Girişimcilik çalışmalarında vurgulanan girişimci özelliklerini incelersek:

Tablo 1.4. Girişimci zellikleri

Yazar	Açıklama
Schumpeter	Gelişmeyi harekete geçirendir.
Hartmann	rgt içindeki resmi otorite kaynağı olan yaratıcı ve yenilikçi kişidir. Üretici işveren, endüstrinin kaptanıdır.
Coates	Ekonomik kaynakların kontrolünü sağlayan odak noktasındaki kişidir.
Lauetrbach	Risk almak konusunda atik davranan kişidir.
Habakkuk	Kâr için fırsatların nitelik ve boyutlarını sezebilecek özel bir yetenek uzağı görme, yönetme ve girişkenlik özelliklerine sahip, tüm enerjisini ulaşmak istediğı sona doğru yönlendiren kişidir.
Hoselitz	Evrensellik, fonksiyonel uzmanlaşma özelliklerine sahip olan kişidir.
Dobb	Karar alıcı kişidir.
Gehar-Hausermann ve Turin	Sonucu oluşturan ana karar verici kişidir.
Miller	nder, yaratıcı, yeni fırsatları yakalayan, risk alıcı kişidir.
Casson	Diğer insanlarınkinden farklı olabilen, kendine güvenen, işini ve niteliklerini iyi bilen kişidir. Nadir yetenekleri olan, uyumlu olmayan davranış ve özelliklere sahip, izzeti nefis sahibi, araştırma becerisi olan kişidir.
Parsons	Başarı oryantasyonlu kişidir.
McClelland	Başarı motivasyonu katsayısı yüksek kişidir.
Hirschmann	Hem yaratıcı hem de birleştirici ögedir.
Cole	Amaçlı aktivitesi olan, süreklilik sağlayıcı, kâr oryantasyonlu kişidir.
Harbison ve Myers	Maceracı, organizatör ve ayrıntıları atlamayan kişidir.

Kaynak: ESIAD, 1996:6’dan aktaran Cici, 2013: 18

Tablo değerlendirildiğinde, girişimcilerin yaratıcı, yenilikçi, kar elde etme ve fırsatları önceden görebilen, risk almaktan çekinmeyen, maceracı ancak detayları atlamayan, zgven sahibi, karar mekanizması olan, liderlik vasfı ve motivasyonu yüksek, başarı odaklı kişiler olarak nitelendirildiği görülmüştür.

Girişimcilik alanında yapılan çalışmalarda sıklıkla değinilen girişimcilere yönelik bazı mitler şu şekilde sıralanabilir (Rehn vd., 2013: 544):

- *Girişimci doğulur, sonradan olunmaz.* Bazı kişilerde doğal yetenekler olabilir ancak bu yeteneklerin ortaya çıkarılması gerekir. Girişimciliğe ait yetenekler yıllar içerisinde geliştirilerek girişimcilik kapasitesi oluşturulabilir.
- *Herkes yeni bir iş kurabilir.* İşi kurduktan sonra, işin gelişmesini devamlılığını, büyümesini sağlamak, bu işin başarılı bir şekilde ticarileşmesi ve toplumsal fayda yaratması girişimci için en çok önem taşıyan kısmıdır.
- *Girişimciler kumarbazdır.* Başarılı olmak için tüm risklerin hesaplanması gerekir.

- *Girişimciler bütün olayı sahiplenmek isterler.* Başarılı girişimciler takım çalışmasına yatkındırlar.
- *Girişimciler kendilerinin patronudurlar ve bağımsızdırlar.* Girişimcilerin yatırımcılara, müşterilerine, ailelerine, çalışanlarına ve hatta içinde bulundukları topluma karşı sorumlulukları vardır.
- *Girişimciler büyük firmalardaki profesyonel yöneticilerden daha fazla çalışırlar.*
- *Girişimciler çok stres altında çalışırlar.* Bu varsayım doğrudur. Çünkü girişimciler stresli bir işe sahiptir.
- *Yeni iş başlatmak risklidir ve çoğunlukla başarısızlıkla sonuçlanır.* Birçok girişim birden fazla deneyimlemelerden sonra başarıya ulaşır. Bu deneyimler girişimci için tecrübe kaynağı ve öğrenme yoludur.
- *Sermaye yeni iş için en önemli girdidir.* Yeni iş için sermaye sadece bir araçtır. Önemli olan yeni bir fikrin veya yeteneğin var olmasıdır. Sermaye zor da olsa bulunabilir.
- *Girişimciler genç ve enerjik olmalıdır.* Girişimci yaş ortalaması 30'lu yaşlar olsa da 60'lı yaşlarda olan başarılı girişimciler de bulunmaktadır.
- *Girişimcilerin motivasyon kaynağı para kazanmaktır.* Girişimciler uzun dönemli gelirleri önemserler. Başarı duygusu, kontrol etmek, vizyonunu v kurduğu hayalleri gerçekleştiriyor olmak bir diğer motivasyon kaynaklarına örnektir.
- *Girişimciler güç kazanmak ve diğerlerini kontrol etmek isterler.* Girişimciler başarı ve sonuca odaklanırlar.
- *Girişimci yetenekli ise, başarı birkaç yıl içinde olacaktır.* Yıllar içerisinde kazanılan tecrübe ile başarılı olma ihtimali artar.
- *İyi bir fikri olan her girişimci risk sermayesi bulabilir.* İyi bir fikrin yanında yetenekleri ve bilgi birikimleri, tecrübeleri olan girişimciler risk sermayedarları tarafından tercih edilir.
- *Girişimciler başkaları ile çalışamaz.* Başarılı girişimciler ekibini iyi yöneten takım liderleridir.

- *Başarılı girişimci, iyi okul performansı gösterir. Girişimcilik için yaratıcılık, yenilik, motivasyon, liderlik, analitik yetenek, risk üstelenebilme gibi yetilere sahip olmak gerekir. Salt okul başarısı yeterli değildir.*

1.6. Girişimcilik Kültürü ve Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Kültürün motiflerinden, gelenek ve göreneklerinden, ahlaki değerlerden bağımsız bir girişimcilik olgusu düşünülemez. Sosyal bir yapı olan girişimcilikte davranış biçimi yaşadığı çevre ve aldığı eğitime göre değişiklik göstermektedir. Kültürel değişimlerden çabuk etkilenen girişimcilerin uyum sağlayabilmeleri için olayları güncel olarak izlemeleri gerekmektedir. Toplum üzerinde büyük etki oluşturabilecek olgulardan biri de kültür olarak kabul edilmektedir. Kültür, bir gruptaki kişilerin ortak özellikleri olup, kişiden kişiye iletilen öğrenilmiş bir yaşam biçimidir. Bu bağlamda girişimci özellikleri ve davranış biçimlerinin oluşumunda kültürel yapının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Geleneklerden, kişinin aile çerçevesinde aldığı eğitime, ahlaki kurallara, kişilik oluşumuna, davranış şekline, yaşam biçimine ve sosyal çevreye kadar birçok alanda kültürün etkisi gözlenebilir (Aytaç, 2006: 153; Oğuz, 2010: 130).

Girişimci için kültür bir organizasyonun kuruluş gayesini, faaliyetlerini etkileyen inançlar, değerler ve kişiler arası ilişkilerin bütünü olarak ifade edilebilir. Girişimcilik kültürü, girişimci için yeni bir konum sunan, yaptıklarını ödemeyi kabul eden, diğerlerinin kendisi için istihdam sağlamasını beklemekten ziyade onlar istihdam sağlayan yeni bir kuşağın yetişmesine katkı sağlayacak bir kültür şeklinde görülmektedir (Amon, 2018: 29).

Girişimcilik kültürünün özünde bir şeyi gerçekleştirme arzusu vardır. Bu sebeple girişimci sürekli olarak yeni, denenmemiş, farklı girişim ve yatırımları kollamaktadır. Girişimcilik kültürü için girişimciye yeni bir statü kazandıran, başkaları için iş imkanı sağlayan, yeni bir neslin yetişmesini sağlayacak olması söylenebilir. Girişimcilik kültürünün oluşmasında aile yapısının büyük bir rol oynadığı ifade edilebilir. Kişinin küçük yaşlarda aile içerisinde edindiği eğitim ve görgü, o kişiyi yaşamı boyunca etkileyeceği ifade edilebilir. Bu bağlamda girişimcilik kültürü kişisel ve toplumsal hayatın birbiri ile etkileşimi sonucunda meydana gelen değerlerin, öğrenilen ve sosyal olarak aktarılanların bir bütünüdür (Durak, 2011: 194).

Girişimcinin başarılı bir şekilde yeni bir iş kurmasını önemli varsayan bir toplum kültüründe, bu önemi vermeyen bir diğerk toplum kültürüne göre daha fazla risk yüklenip, yeni iş kurulmasını arttıracakğı söylenebilir. Bir toplumda bireyin işveren olma, kişisel fırsatlara sahip olma, başarılı olma ve gelir elde etmesine önem verilirse, bu toplumun girişimciliğint tüm yönlerini desteklediğı ifade edilebilir. Bu kültüre sahip bir toplumda yüksek oranda girişimcilik faaliyetlerinin gerçekleştiğı izlenmektedir. Girişimcilik faaliyetlerine önem verilmeyen, başarısızlığın büyük bir itibar kaybı olarak görülen bir kültürde başarılı yeni işletmelerin kuruluyor olmasına rağmen, yüksek oranda yeni iş kurma eğilimlerinin görülmediğı gözlemlenmektedir (Durak, 2011: 207).

Casson (1990), çalışmalarında bir toplumda girişimcilik faaliyetlerinin başarılı olabilmesini, o toplumun yüksek güvenli bir toplum özelliğini taşımasının da payı olduğunu ifade etmektedir. Girişimcinin çevresinde bulunan insanların güvenilirliğinin fazla olmasının girişimcilik çabalarının arttıracakğını öne sürmüştür. Yüksek güvenli toplumlarda girişimcilerin, aileleriyle veya diğerk meslektaşlarıyla iş birliğinin artmasıyla birlikte amirlere de sorumlulukları ve yetkileri devrederler. Casson (1990), bu yüksek güvenin gayri şahsi, resmi sözleşmeler, sıkı gözetim ve yakından kontrole önem veren katı hiyerarşik örgütsel yapılarda oluşturulamayacağını belirtmekle birlikte değerlere destek veren, dış çevre eğilimli liderliğe sahip sosyal örgütlerde girişimci iş birliğinin oluşması, gelişmesinin daha yüksek olasılıkla mümkün olduğunu ifade etmiştir.

Hisrich ve Peter (2002: 16), bir kültürün girişimcilik üzerine, tamamen destek veren ya da tamamen karşı olan şeklinde tanımlanamayacağını vurgulamışlardır. Değerk sitemlerini etkileyen birçok alt kültürün bulunduğunu, bu alt kültürlerin kültür kapsamını oluşturduğunu ifade etmektedirler. Alt kültürlerin girişimciliğı destekleyerek yeni işletmelerin kurulmasını arttırdığını, girişimciliğint en değerk verilen meslekler arasında değerklendirildiğini ifade etmişlerdir. Bir alt kültürde girişimciliğere değerk veren kültürel faktörlerin de farklılık gösterebileceğı, aile ortamının girişimciliğere değerk veren özellikler barındırmasının içinde bulunulan toplumda daha fazla girişimcinin olmasına imkan sağladığını belirtmişlerdir.

Bir toplumun kültür yapısı para kazanma, iş kurma, fırsat gözlemleme ve başarılı olma gibi özellikleri barındırıyorsa doğal olarak, kendiliğinden o toplum içerisinde girişimci güdülerin oluşması, tutum ve davranışların yerleşmesi olasıdır. Bir kültürel boyut olan bireyci ve toplumcu kültür yapısına baktığımızda, bireyci toplumda

özgürlük, bağımsızlık başarı isteği yenilikçiliğin ve sosyalliğin ön planda olduğu görülürken, toplumcu kültürde bireylerde daha az risk alma eğilimi gözlemlenmektedir. Bu bağlamda bireyci ve toplumcu kültürlerde girişimcilik faaliyetlerinde farklılıklar gözlemlendiği söylenebilir. Bireyci kültürlerde girişimci davranış ve hareketlerinin daha çabuk oluşup geliştiğini ifade edebiliriz. Sosyo-ekonomik seviyesi yüksek toplumların bireyci kültür eğilimi sergilediği, sosyo-ekonomik seviyesinin düşük olduğu toplumların toplumcu kültür eğilimi sergilediği gözlemlenmektedir (Seymen, vd., 2005:161; Ülgen vd., 2017: 32).

Türk toplumu göz önüne alındığında bireylerin ortaklaşa davranış gösterdiği izlenmekte ve toplumcu kültür yapısı sergilediği görülmektedir. Bu bağlamda Türk kültürüne yönelik girişimcilik görüşleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Sargut, 2001: 175; Kara, 2009: 470).

- Türk kültüründe ortaklaşa davranış, bireycilikten önde gelmektedir.
- Türk kültüründe belirsizlikten uzak durma tutumu daha yüksektir.
- Türk kültürü denetim mekanizması dışarıda olan kişiler yetiştirmektedir.
- Türk toplumunda kişilerin değişime karşı koyma eğilimi daha yüksektir.
- Türk kültürü çatışmadan uzak durmayı ya da çatışmayı yatıştırmayı benimser.
- Uzlaşma ve yarışmadan uzak durma Türk kültürü tarafından dikte edilir.

Türk toplumu genel itibariyle topluma bağlılığı yüksek, bireyciliğin yeterince gelişim göstermediği, kişisel karar mekanizması ve girişimci tutum, yargı ve faaliyetlerin yetersiz olduğu bir sosyal yapı özelliği göstermektedir (Keyder,1983; Mardin, 1992'den aktaran Cansız, 2013:27).

Son yıllarda bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, sosyal ağların yaygınlık göstermesi, küreselleşme eğilimleri, her alanda kişilerin güç kazanması, kamudaki iş alanlarının sınırlanması, girişimciliği tanıtma, özendirme eğitimleri, girişimciliği destekleme politikaları gibi gelişmeler kültürel yapıyı girişimciliği destekleme yönünde değişime itmektedir (Cansız, 2013: 28).

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİKTE KADININ KONUMU: İMKÂN, İTİBAR VE İMAJ EKSENİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1.Girişimci Kadın Kavramı

Kadınların iş hayatına girişleri ile birlikte kendilerine has özellikleri de iş hayatına katmışlardır. Çalışma sektörü bu değişimle yeniden yapılanma yoluna gitmiştir. Kadının da gelir getiren bir yapı alması dengelerin farklılaşmasını sağlamıştır. Sanayi Devrimi'ne kadar kadının konumu hep evdeki işlerin yönetimine dayalıydı. Kadın evdeki görevini yerine getirir erkek ise evin geçimini sağlamak için dışarıda çalışırdı. Sanayi Devrimi ile birlikte sanayileşmenin artışı iş gücüne ihtiyaç duyulmasıyla birlikte kadınında iş hayatındaki serüveni başlamıştır. Kadının da fabrikalarda çalışmasıyla emek kavramı emek grubu ortaya çıkmıştır. Oluşan grup düşük ücretle çok çalışmakta, sürekli emir alan, bazen de emeği sömürülen kısımdır (Gül ve Gül, 2018: 85).

Kadın emeğinin farklı oluşu ile birlikte araştırmaları da getirerek, bu farklılıkları tanımlayan yeni yaklaşımlar ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımlar İkili Rol Yaklaşımı, İnsan Sermayesi Yaklaşımı, İkili İşgücü Yaklaşımı, Marksist Yaklaşım ve Feminist Yaklaşım şeklinde beş aşamada incelenmiştir (Durmaz, 2016: 45; Akın, 2010: 9; Keskin ve Uluşan, 2016: 58);

İkili Rol Yaklaşımı: Kadının iş hayatındaki emeğini ve gücünü tanımlayan ilk konu edinen yaklaşımdır. İlk defa evinden çıkan kadının ev işlerinin dışında yaptığı işleri konu edinen bu yaklaşım ev işi ile dışarıda çalışması kadının nasıl dengede tutması gerektiği ve bu dengede kendisini de hesaplaması durumunun olmadığı ve kadının kendisini ihmal ettiği belirtilmektedir. Yaklaşım, kadının birinci görevinin ev işleri olduğunu savunarak ev işlerini ihmal etmemesi gerekliliğinin savunmaktadır. Erkek ile kadının farkının olduğu bu farkında kadının ev işlerine daha çok ağırlık vermesi gerektiğinden veriminin azalacağından erkek veriminin daha fazla olduğu şeklinde düşünülmektedir. Ataerkil bir düşünce yapısına sahip olan bu yaklaşım modernize olmaya çalışmış fakat tabularından çıkamamış bir çerçeve içinde kadının çalışma hayatını ele almıştır. Kadınların ev işlerini yapmanın yanında çocuk sahibi

olması diğ er bir g orevidir. Doğ um yapan kadının ise izin alması ve işini tam anlamıyla yapamaması işverenlerin gözünde emek kaybı olarak algılanmaktadır. Kuram bu alanda yetersizlik göstermektedir. Kadın emeği nitelik olarak artarken durumunda bir iyileşmenin ve gelişmenin gözlemlenmesinde açıklama durumunun yetersiz kalması kısmı kuramın yetersizliği olarak ele alınmaktadır (Durmaz, 2016: 45).

İnsan Sermayesi Yaklaşımı: İnsan sermayesi yaklaşımının temeli, bireylerin mevcut becerilerini yenilikçi etkinliklere yöneltilmesine dayanmaktadır. İnsan sermayesi, belirli bir işletmenin personellerine ait olan kişisel bilgi stoku olarak değerlendirilebilmektedir. İşletme bünyesinde çalışan personellerin birikimlerini, işletmenin varlıkları bünyesine dahil ederek, örgütsel sermayeye dönüştürülmesi durumu söz konusudur. Bu niteliği ile bir girişimci bakımından esas insan sermayesi değerleri ise iş başarma isteği, kendini geliştirme isteği, empati, fedakarlık, çaba, risk üstlenme, sorumluluk alma, sinerjik olabilme, yenilikçilik ve yaratıcılık kapasitesine sahip olma, güvenilirlik, fırsatları yakalama ve değerlendirme, sosyal ilişkilerde duyarlılık, yöneticilik ve liderlik yapabilme ve dışa açıklık gibi özellikleri olarak verilebilir. İnsan sermayesinin toplumsal ve sosyal kaynakları, birey, bireyin çevresi, firmalar, aile, kültür, eğitim, siyasi kurumlar, sivil toplum örgütleri ve ekonomiden oluşmaktadır (Akın, 2010: 9).

İkili İşgücü Yaklaşımı: İşin emek alanındaki kıyaslamasının yapıldığı bu yaklaşımda ikili iş gücü olarak belirtilen iki alanda emek durumu ele alınmıştır. Birinci iş gücü olarak tanımlanan alanda, çalışanlar belirli saatlerde çalışır, çalıştıkları süre bellidir. Emeklerinin fazlası ise ücretlerinin artmasıyla karşılanmaktadır. Yükselme olanakları vardır. İşlerini iyi yapmalarının karşılığını üst rütbelere erişmekle alırlar. Güvenceleri ise bulunmaktadır. İkinci iş gücü ise çok çalışır az kazanır, yükselme olanağı yoktur. Hiçbir güvencesi de yoktur, ilk çıkartılacak kişiler olarak görülmektedirler. İkinci iş gücünde yer alan kişiler ise kadın ve çocuklardır. Bu durumun en belirgin sebebi ise; işverenlerin kadınların toplumdaki konumlarından kaynaklı olarak eğitimlerinin düşüklüğü, iş performansı olarak erkeklerden yavaş olmaları ve koordineli olamamaları olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. İkinci İşgücü Kuramının eksik yönü ise kadınları birincil iş gücüne alıp az ücretle  alıştırma imkanlarının olmasına karşılık işveren bunu neden yapmamasını a ıklayamamaları olmuştur (Erol, 2016: 146).

Marksist Yaklaşım: İşverenlerin ekonomik alanda kapitalist düzene uygun olarak iş güçlerini kullanma temelini ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre işverenler iş güçlerini piyasalara göre kullanarak ya işten çıkarmakta ya da ücretini azalmaktadır. Buradaki potansiyel iş gücü ise kadındır. Çünkü kadın ataerkil bir toplum yapısında işten çıkartılması büyük tepkilere sebep olmayacak. Bu nedenle kadınlar işverenler için gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Kuramın eksik yönü ise potansiyel iş gücünü oluşturan kadının neden ilk olarak kullanılmaması durumuna cevap verememesinden kaynaklanmaktadır (Keskin ve Uluşan, 2016: 58).

Feminist Yaklaşım: Temelini insan haklarının oluşturduğu ve kadının eşitlik ve özgürlük isteğini konu alan feminist düşünce (Uçar, 2004: 50). Kadınların sorunlarını temel alan bir yaklaşım olmuştur. Bu yaklaşım ile kadınların ataerkil düzendeki zorluklarına karşı çıkılmaktadır. Kadın hem iş hayatında hem de ev içerisinde görevlerini yerine getirebilmektedir. Kadınlar sadece ev içerisinde kısıtlanmamalıdır. Diğer yaklaşımlara nazaran bu yaklaşım yanlı davranarak kadınların tarafını tutmakta ve kadınları savunmaktadır. Feminizm, hem kapitalizmin hem de ataerkil yapının dayatmalarını kullanarak konuyu ele almaktadır. Feminist yaklaşıma göre bu iki kavramda kadının ezilmesine neden olmaktadır. Ataerkil kavram kadınları kısıtlarken modernizmin ataerkil duruşunu ele alan kapitalizm ise iş alanında kadınları kısıtlayarak onların potansiyellerini göstermemelerine ve dışlanmalarına sebep olmaktadır. Her toplum yapısının farklı bir ataerkil yapısı olduğunu savunan feminist yaklaşım bu yönüyle kapitalist yaklaşımla birleşmektedir. Fakat her ne kadar farklı olursa olsun kadınlar cinsiyetlerinden kaynaklı bir ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. İşverenlerin çalışanları ezmeleri ve çeşitli küçük düşürücü davranışlarda bulunmaları durumlarında ise iş alanında çalışanlarda birbirlerine farklı yöntemlerle bu gerginlikleri yansıttığı durumu ise feminist yaklaşımı diğer yaklaşımlardan ayırmaktadır (Terzi, 2014: 1-14).

Kadın emeği herkes için farklı şekilde anlaşılabilir da ve farklı yaklaşımlar altında incelenirse de genel olarak şu kıstaslar altında yer almaktadır (Uçar, 2004: 68):

- Kadının toplumsal düzeydeki yeri ve iş gücündeki durumu çatışarak veriminin azalmasına sebep olabilmektedir.
- Mesleki alanda gelişimini sağlaması için verilen kurs ve eğitimleri için önünde birçok engelin olması ve bu engellerin kalkamama sürecinde iş verimi ve işle ilgili bilgilerinin yeterli olamaması.

- Kadınların aile hayatlarında aktif rol oynadığı bahanesiyle düşük ücretlerle kalifiye olarak çalıştırılmaları durumu toplumda kabul görmesi ve duruma ses çıkartılmayarak sömürölme durumuna meydan verilme.

Geçmişten günümüze toplum yapısı incelendiğinde genel olarak kadınlara ailenin ve çocuğun sorumluluğunun yüklendiğini ve temizlik, yemek gibi temel işlerinin kadına, evin maddi sorumluluğunun ise erkeğe dayatıldığı görölmektedir. Bu doğrultuda kadının çalışma yaşamında yerine getirdiği görevler evdeki faaliyetler ile benzer niteliktedir. Bunun yanı sıra çalışma yaşamındaki koşulların aile ve eş gibi faktörlere bağılı olarak şekillenmesi kadınların ikincil konumlarının devam etmesine neden olmaktadır (Gölbay, 2012: 19; Uçar, 2004: 68).

Tablo 2.1’de göröldüğü üzere kadın ve erkek girişimciler arasındaki fark hayli fazladır. Kadın ve erkek girişimciler arasında benzer noktalar olsa da iki grup arasında farklılıkların da yoğun olduğı görölebilmektedir.

Tablo 2.1. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar

ÖZELLİKLER	ERKEK GİRİŞİMCİLER	KADIN GİRİŞİMCİLER
Motivasyon	*İşleri bitirme sonucu elde edilen başarı *Kişisel bağımsızlık *Kontrolü elde bulundurmaktan kaynaklanan iş tatmini	*Bir amacı gerçekleştirmekten dolayı elde edilen başarı *Bir işi yalnız yapmaktan kaynaklanan bağımsızlık
Hareket Noktası	*Mevcut işten duyulan tatminsizlik *Okulda ve mevcut işte yeni işle ilgilenmiş olma *İşten çıkarılma ya da işi bırakma *Bir şeyler elde etme isteği	*İşten kaynaklanan hayal kırıklığı *Alandaki fırsatı görme
Fon Kaynakları	*Kişisel varlık ve birikimler *Bankalar *Yatırımcılar *Arkadaş ve aileden alınan borçlar	*Kişisel varlık ve birikimler *Kişisel borçlar
Mesleki Geçmiş	*Ücretli iş deneyimi *Tanınmış bir uzman veya o alanda büyük başarılar kazanmış biri olmak *Çeşitli iş alanlarında uzman olmak	*İş alanında deneyim *Alanda orta düzey yönetici olmak *Hizmet sektöründe iş geçmişi olmak
Kişisel Özellikler	*İkna edici *Amaç odaklı *Yenilikçi ve idealist *Yüksek düzeyde özgüven sahibi *Şevkli ve enerjik *Kendinin patronu olma isteği	*Esnek ve toleranslı *Amaç odaklı *Yaratıcı ve gerçekçi *Orta düzeyde özgüven sahibi *Şevkli ve enerjik *Sosyal ve ekonomik çevre ile uğraşabilme yeteneği
Özgeçmiş	*25-35 yaş arasında işletme kurma *İş sahibi bir babasının olması *Üniversite mezunu olmak *Ailenin ilk çocuğu olmak	*35-45 yaş arasında işletme kurma *İş sahibi bir babasının olması *Üniversite mezunu olmak *Ailenin ilk çocuğu olmak
Destek Grupları	*Arkadaş, avukat, muhasebeciler *İş dünyasından arkadaşlar *Eş	*Yakın arkadaşlar *Eş ve aile *Profesyonel kadın grupları
Kurulan İlk İş Türü	*Üretim ya da inşaat	*Hizmet sektörü

Kaynak: Keskin, 2017: 72.

2.2.Girişimcilikte Kadının Yeri ve Önemi

Kadına dair özellikler iş alanında hem kadına hem de çalıştığı sektöre ve alana yararlar sağlamaktadır. Toplumun yarısını kadınların oluşturmasına karşılık iş yaşamında bu kadar artış sağlayamamaları da toplumsal adaletsizliği kanıtlamaktadır. Üst kademeler ve yönetim alanlarında ise aynı durum kendisi göstermekte kadınlarına yeterince yer verilmediği görülmektedir. Türkiye’de kadınların istihdam edilememesinin sebepleri ise eğitim sistemindeki aksaklıklar, toplumsal kurallar, aile ve iş yaşamının bir arada görülememesi sebeplerinden dolayıdır (Yaprak, 2015: 490).

Kadının çalışma yaşamında bulunması hem kendisi, hem ailesi hem de ülke istihdamı ve iş gücü açısından çok yönlü bir katkı oluşturmaktadır. Fakat kadının ataerkil ve geleneksel yapı dışına çıkarak iş alanlarına yönelmesi pek kolay olmamış ve gelişimini zorlaştırmıştır. Kadınların işe alınmaları ancak ihtiyaç dahilinde oluşmuş ve diğer zamanlarda gerekli görülmemiştir. Bu da kadının çalışmasını engellemiş, kadın sadece ev alanında takılı kalarak bu kuralları aşmaya kaideleri yıkmaya çalışmış ve yılmamıştır (TİSK, 2013: 106).

Kadınların iş yaşamlarında çalışmaları ve yer almaları cinsler arasındaki uyumu ve toplumsal alandaki anlaşma durumları cinslerin birbirlerini anlayabilme durumlarını da beraberinde getirmektedir. Birbirini anlayan bir toplum ise huzur içinde yaşamı içinde barındırmaktadır. Aile hayatında eşler arasında eşitlik ve anlaşma durumunun da toplum hayatına katkısı olacaktır. Birlikteliklerin ve beraberliklerin maddi durumlar için değil ortak güçlere sahip insanların birbirlerini sevdikleri için aile yapısını oluşturmalarını sağlayarak, insanı ve toplumun dinamiklerini güçlendirecek bir yapı oluşturmaktadır (Karabıyık, 2012: 231-260).

İşgücüne talebin yüksek olması ekonomi de tercih edilen ve desteklenen bir durum olarak yer almaktadır. Arzu edilen bir durum olmasına karşılık bu durum oransal açıdan düşük seyretmektedir. Özellikle kadınların oransal alanda iş talebinde bulunmaları düşük şekilde kendisini göstermektedir. Bunun en temel sebebini ise kadınların istihdam edilmemesi ve işverenlerin bunu tercih etmemesi yönünde kendisini göstermektedir. Bu sebeple kadınların iş güçlerinde yer almaları adına birçok politika düzenlenmiş ve geliştirilmiştir. Devlet eliyle geliştirilen bu politikalar kadınları iş alanlarına sevkini sağlamıştır. Kadınların iş alanlarına girmek isteği ise farklı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bunların başında kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, ailede bakıma muhtaç çocukların varlığı, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hukuki düzenlemelerin yetersizliği ve kırsal alandan iş bulmak amacıyla kente göç gibi sebepler sayılabilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 41-65).

2.3. Kadınların Girişimci Olma Nedenleri

Günümüzde gerçekleşmekte olan değişimler, başarı kurallarının ve eski rekabet şartlarının ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda işletmeler de yeniden yapılanma süreçleri arayışına girmekte ve gerek iş süreçlerinde, gerek örgütsel

yapılarında gerekse görev tanımlarında yeniden yapılandırma etkinliklerini hızlandırmaktadırlar (Bayer, 2005: 128).

Bu doğrultuda günümüzde çalışan kadın sayısında tüm dünyada oransal anlamda artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu artış her ülkede kendini gösterirken bu gelişimin seviyesi her ülkede aynı olmamaktadır. Zamansal alanda da farklılık gösterse de gelişim er ya da geç her ülkede seyredilen bir olgu olmuştur. Meydana gelen ekonomik ve toplumsal etkenlerin değişimi kadının da iş hayatında yer almasını sağlayarak iş alanlarının yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Kadınları çalışma hayatına yönelten bu gelişmelerin yanında pek çok neden bulunmaktadır. Bu nedenler ise: Ekonomik nedenler, sosyal-kültürel nedenler ve hukuki nedenler olarak üç grupta ele alınmaktadır (Erşen, 2015: 4).

2.3.1.Ekonomik Nedenler

Kadınların çalışma hayatına katılmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomik faktördür. Krizlerin meydana getirdiği işsizlik durumları erkek çalışanların işsiz kalmasına sebep olmaktadır. Erkekleri işlerinden kovuldukları için yeni iş bulamamakta veya buldukları iş ekonomik açıdan daha düşük olmaktadır. Bu sebeplerden ötürü kadınlar ailenin ekonomik yükünü de çekmek durumunda kalmıştır. Ekonomik koşullar, kadınların evde kalma sürelerini azaltarak zamanlarını ekonomik kazanç elde etmek için çeşitli faaliyetlere yöneltmiştir. Ekonomik alanda gerekli duyulan eğitim şartı eğitim alanlarının düzenlenmesiyle kadınlarında eğitim alanlarında yer almasını sağlamıştır. Kadınlar artık okutulmama gibi durumların dışına çıkmış ve meslek sahibi olmak için okumaya yönelmiştir. Okulu bitiren kadın eğitim faktörünü ele alarak önündeki engelleri bir nevi egale etmiş bulunmaktadır (Gül vd., 2014: 171).

Kadınların aile ekonomisine katkıda bulunmalarının yanı sıra, ekonomik bağımsızlık istekleri de girişimciliğe yönelmelerine katkı sağlamaktadır. Kadınlar gelmiş geçmiş kaideleri yıkmak için ekonomik bağımsızlığın temel olduğunu bilmektedir. Bu sebeple tabuları yıkmak adına girişimciliğe yönelerek toplumda güçlü bir konuma erişmeye çalışmaktadır. Erkek hegemonyasının hakim olduğu toplum hayatında ekonomik özgürlüğe sahip kadın artık erkeğe boyun eğmeyerek kendi sesini de duyurmaya çalışmıştır (Dönmez, 2018: 117).

İşsiz kalma korkusu ise girişimciliğin başlamasını sağlayan ekonomik faktörlerin içinde yer almaktadır. Geleneksel ataerkil bir yapının oluşması ile erkek egemenliğinin hakim olduğu iş sektöründe kadınların çeşitli sebeplerde işsiz kalma yüzdesi çok yüksek olmaktadır. Bu nedenle kadınları iş kurmaya iten itici faktörler arasında ilk sırada işsizlik yer almaktadır. Özellikle kadının maddi imkanları sağlamışken ilk çıkarılacak konumda yer alması, kadınları kendi işinin patronu olmasını sağlayarak kendi işlerini kurmaya itmiş ve işten çıkarılma faktörünü ortadan kaldırmasını sağlamıştır (Özyılmaz, 2016: 43).

2.3.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler

Kadınların çalışma alanlarına yönelmelerinin başında toplumdaki değişimler gelmektedir. Toplumsal alanlardaki değişimler kadınları iş alanlarına yönlendirmiş ve kadınlar iş alanlarında kendilerine yer bulmuştur. Toplumsal değişimin başlıca kırılma noktası Sanayi Devrimi'dir. Sanayileşme ile toplumsal iş alanları değişme göstermiş halk köyden kente göç ederek fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Üretim alanına geçilmesiyle birlikte üretime geçişte iş eleman ihtiyaçlarına kadınlar katkı sağlamaya çalışmıştır. Kadınların iş hayatına girişi bu dönemde başlayarak gelişerek devam etmiştir (Yorgun, 2010: 172). Geleneksel aile yapısında meydana gelen değişim ile anne, baba ve çocuklardan oluşan “çekirdek aile” olgusu ortaya çıkmış, kadının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısında azalmalar meydana gelmiştir. Aile yapısının değişmesi kadın işgücü sayısını da arttırmış, çok sayıda kadın çalışma hayatına katılmıştır (Bayer, 2013: 104).

Kadınlarda oluşan cam tavan sendromu ise kadının sosyal alanda kendini yeterli görmeme durumu olarak açıklanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumu genel anlamı ile kişinin sahip olduğu iş alanında mutlu şekilde ilerlemesi ve bu ilerleme durumunun performansına da yansması durumudur. Diğer bir anlamdaki kişinin mesleğindeki mutluluğudur, işiyle arasındaki kişisel bağını oluşturmaktadır. İş doyumsuzluğu insanların işlerinden hoşlanmama derecesini ifade etmektedir. Kişiler memnun olmadığı bir işte doyum sağlayamaz ve bu doyumsuzluk yüzünden bir boşluğa sebep olur. Cam tavan kavramı işlerinde kendilerini mutlu görmemeleri, mutlu olamadıkları için verimin azalması, kendilerini daha çok ailelerine yönlendirmeleri, toplumsal yargılarında kendisini göstermesi ile birlikte tüm bu bileşenlerin mutsuzluğun

oluşmasına sebep olması, cam tavan gibi nedenler kadınları kendi işlerini kurmaya itmektedir (Aydın vd., 2007: 313).

Cinsiyet unsuru kadının iş yaşamında ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerde toplumsal cinsiyete dayalı davranışların ortaya çıkmasına neden olan teori ve modeller ve dolayısıyla bir cam tavan oluşturulması üç kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; biyolojik açıklamalar, sosyalleşme açıklamaları ve yapısal/kültürel açıklamalar olarak sıralanmaktadır (Lueptow vd., 2001: 3). Biyolojik farklılıklar, tarihteki ilk insanların farklı üreme zorluklarına uyumundan evrimleşmiş genetik kalıplara dayanan sürekli cinsiyet farklılıklarını varsayan “evrimsel bir model” in sonucu olarak düşünülmektedir (Weyer, 2007: 483). Sosyalleşme modelleri ise cinsiyet kimliğinin ve farklılıkların, okul ve çalışma hayatı gibi yaşam aşamaları ile ilişkili çeşitli gelişim süreçleri yoluyla edinildiğini ileri sürmektedir. Bu modeller kadınların kişilerarası roller üstlenme eğiliminde olduğunu ve erkeklerin görev rollerini üstlendiğini belirtmektedir (Bartol vd., 2003: 9).

Cam tavan sendromunun oluşma nedenleri; kadınların işgücüne katılımlarının aralıklı olması, insan kaynakları gibi terfi imkanlarının daha az olduğu bölümlere istihdam edilmeleri, üst yönetimlerin işe alım süreçlerinde ve terfide ayrımcılık yapmaları ve kadına biçilen toplumsal rol şeklinde sıralanmıştır (Korkmaz, 2016: 97). Etkileşim merkezli teoriye göre ise, kadınlar kendilerini ağ iletişimi aracılığıyla teşvik etmeme konusundaki isteksizlikleri nedeniyle kendi ilerlemelerini sınırlamaktadırlar. Bunun yanı sıra kadınlar kariyer hırslarını, terfi kararlarını etkileyen durumları belirli kişilere açıkça belirterek kariyerlerini aktif olarak yönetmemektedirler. Bunun sonucunda ise, yönetimler kadınların statükoyu korumaktan mutluluk duyduğunu varsaymaktadır (Kiaye ve Singh, 2013: 32).

2.3.3. Hukuki Nedenler

Sanayileşmenin meydana gelmesinin ardından bunu izleyen süreçte kadınların uygun olmayan koşullarda çalışmaları ve çalışma saatlerinin uzunluğu ile mağdur olmuş, bu durumun ortadan kaldırılması amacıyla çeşitli yasalar oluştuk kişi ve kadın hakların korunmaya çalışılmıştır. Yasalar ve düzenlenmeler ile birlikte kadınların çalışma saatleri, uğradığı haksızlıklar, işveren tarafından maruz kaldığı durumlar yasal alanda cezalandırılarak kadınların iş alanında korunmaları güvence altına alınmaya

çalışılmıştır. Dünyada çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirimler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri oluşturmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016).

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde “Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetmeksizin bu Bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir” hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23. Maddesinde (Kuşcu, 2016: 232):

- Tüm bireylerin çalışmaya, işini özgürce seçmeye, adil ve yasalara uygun çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin hiçbir ayırım yapılmayacak şekilde, eşit iş yapmaları durumunda eşit ücret alma hakkı vardır.
- Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin, kendi çıkarlarını gözetmek adına sendikalar kurmaya ve bu sendikalara üye olma hakkı vardır.
- Kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit bir şekilde yer almaları gereğine bağlı olarak çalışan kadınların hak ve özgürlüklerini korumaya yönelik düzenlemeler eklenmiştir.

2.4. Kadın Girişimci Özellikleri

Yapılan birçok araştırma sonucunda; girişimcilik yönünde hareket eden kadınların ortak özellikleri ve ortak yönleri olduğu görülmüştür. Sebepler her ne kadar farklı olursa olsun kadınların girişimciliğe yönelişleri aynı olmuştur. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Kelly, 2014: 293);

- Başarılı olma, bir işi başarma ihtiyacı,
- Risk alma, risk almaktan korkmama özelliği,

- Bağımsızlık arzusu tek başına yaşamını sürdürme ve geçimini sağlayabilme isteği,
- Doğru karar alabilme yeteneği,
- Geleceğini kendine özgü planlayıp uygulayabilme durumu,
- Zamanı çok fonksiyonlu değerlendirebilme özelliklerine sahip olmalarıdır.

Tablo 2.2. Kadınların Girişimci Olmalarındaki GÜDÜLER

GÜDÜ	SIKLIK	YÜZDE
1. Hırs	11	27.5
2. Kendi İlgi Alanı	11	27.5
3. Bağımsızlık	5	12.5
4. Finansal Zorunluluklar	4	10.0
5. Konforlu Bir Yaşam Düzeyi	4	10.0
6. Meşgul Olma Arzusu	2	5.0
7. Konforlu İkili Bir Rol	1	2.5
8. Yatırım	1	2.5
9. İstihdam Yaratma İsteği	1	2.5

Kaynak: Güney, 2006: 25-43; Şenöz, 2018: 26.

Tablo 2.2’de görüldüğü üzere kadınların girişimciliği seçmelerinin altında yatan güdüler sıralanmıştır. Bu güdülerin en baskın olanı %27,5 ile hırs olmuştur. En düşüğü ise %2,5 ile konforlu ikili bir rol, yatırım, istihdam yaratma arzuları olarak kendisini göstermiştir.

2.5.Kadın Girişimci Profilleri

Kadınların iş yaşamında yer alma süreçlerinde birçok sıkıntılar yaşanmaktadır. Kültürel yapıdan kaynaklı olarak gerçekleşen bu sıkıntılar kadınları girişimciliğe itmiştir. Girişimcilik alanında da ortaya çıkan farklılık ve durumlar araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Bu gelişimler eşliğinde D.P. Moore, kadın girişimcileri geleneksel ve modern şeklinde iki ana oluşuma ayırmaktadır. Bu iki modelde; kadınların girişimcilik alanındaki durumları ele alınmıştır. Geleneksel girişimci modelinde kadınlar belirli bir yaştan sonra bu alana giriş yapmaktadır. Belirli bir yaş olgunluğuna sahip bu kadınlar evli ve evine ek gelir sağlamak amacıyla girişimciliği tercih etmektedirler. Kaynaklarını kendi temin ettiği bu yapı içinde sektör olarak belirli alanlara yönelmektedirler. Modern yapıya sahip girişimci kadın modelinde erken yaşlarda bu alanda yer almaktadırlar. Daha çok kariyer odaklı gerçekleşen bu atılım

perakende ticaret yapıların başında veya yeni açılmış olan bir kuruluşun içinde yer almaktadırlar. Eğitim seviyeleri yüksek olan modern girişimciler finansmanlarını yine girdikleri işletmeden sağlamaktadırlar (Soysal, 2010: 92).

Goffe ve Scase (1985) ise, iki faktör içinde dört kadın tipi belirlemiştir: ilk kadın girişimci modeli özgürlüğünü elde etmeye çalışan geleneksel yapı içerisinde geleneksel şekilde girişimcilik faaliyetini sürdüren tarzdadır. Diğer faktör geleneksel cinsiyet yapısı içerisinde yer almış erkek yöneticinin alt kademesinde çalışan girişimci modelidir. Bu iki ayrım içerisinde kalan dört ayrı kadın girişimci tipi yer almaktadır. Bu dört girişimci kadın tipi ise şu şekildedir (Özyılmaz, 2016: 30):

1. Birinci girişimci tipi, hem girişimci bir yapı içerisine girmiş hem de ailenin temel ihtiyaçlarını karşılayan geleneksel rolünü ve girişimciliği eşit bir şekilde dengeleyen, ekonomik boyutla sınırlı kalarak kendini daha da geliştirmeyi hedeflemeyen “geleneksel girişimci” tipidir.

2. İkinci girişimci tipi, kendi yerini geleneğin dışında tutarak, gelişmeyi hedefleyen ve bunun için çaba harcayan, geleneksel kalıpları göz ardı eden “yenilikçi girişimci” tipidir.

3. Üçüncü girişimci tipi, geleneksel toplumun koyduğu sorumluluğu daha çok benimseyen bu anlamda girişimciliği ikinci plana atarak kendisini geliştirmeyi zorunlu olarak görmeyen “evcimen (domestik) girişimci” tipi olarak yer almaktadır.

4. Dördüncü girişimci tipi ise, iş yaşam dengesinden ziyade aile faktörünün dışına çıkarak, kadınların toplum yapısı içerisindeki konumunu güçlendirmek amacıyla girişimciliğe girmiş ve bu alanda faaliyet ve savaşını sürdüren “köktenci girişimci” tipi olarak tanımlanmıştır.

Benzer bir yaklaşımda ise kadın girişimcilerin dört türüne üç farklı tür ilave edilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre kadınlar (Bruni vd., 2004: 261);

- İşsizliğe alternatif olarak bir iş kuran “amaçsız” genç kadınlar,
- Girişimciliğin, rasgele veya zorunlu bir seçimden ziyade uzun vadeli bir kariyer stratejisi olduğuna inanan “başarı odaklı” genç kadınlar,
- Genellikle çocuk sahibi olmayan, girişimci faaliyeti daha kapsamlı bir mesleki başarı için fırsat olarak gören ya da daha önce çalıştıkları kuruluşlarda karşılaşılan kariyer gelişimine yönelik engelleri aşmak için bir araç olarak “güçlü biçimde başarı odaklı” kadınlar olarak da sınıflandırılmaktadır.

Tablo 2.3. Modern ve Geleneksel Kadın Girişimciler

	Geleneksel Kadın Girişimciler	Modern Kadın Girişimciler
Yaş	35-55	25-35
Yönelimleri	Ev ve aile	Kariyer
Çalışma Amaçları	Ek gelir elde etme	Planlarını ve ideallerini gerçekleştirme
Girdikleri Sektör	Hizmet, perakende ve ticaret	Erkeklerin egemen olduğu işler ve yeni atılımlar
Finansman	Kişisel kaynaklar	Dış kaynaklar
Kredi	Ayırım	Eşit kredi olanakları
İşletme Tipi	Tek sahiplik ve düşük gelir	Ortaklık şeklinde büyüme ve yüksek gelir
Rol Modelleri	Engelleyici	Daha az engelleyici

Kaynak: Özyılmaz, 2016: 30.

Tablo 2.3'te görüldüğü üzere geleneksel kadın girişimcilerin yaş aralığı 35-55 şeklindedir. Daha çok ilgi alanları ev ve ailedir. Çalışmalarındaki temel amaç aileye katkı sağlamak için bir ek gelir oluşturmaktır. Genel olarak yer aldıkları sektör ise hizmet, perakende ve ticarettir. Finansmanları genellikle kendileri olmakta, kendi kaynaklarını bu alana aktarmaktadırlar. Kredi durumları ise zor karşılanmaktadır. İşletmeyi tek başına açmakta ve bu yüzden tüm yükü kendileri üstlenmektedir. Bu sebeple düşük bir gelir elde etmektedirler. Rol modelleri engelleyici konumundadır.

Modern kadın girişimcilerin özelliklerine bakacak olunursa, yaş aralıkları gelenekselden farklı olarak daha genç yaş aralığı olan 25-35 şeklindedir. Yönelikleri daha çok kariyer hedefli gelişmektedir. Girişimcilik faaliyetine girmelerindeki amaç planlarını ve ideallerini gerçekleştirmek içindir. Girdikleri iş alanları yönünden gelenekselden yüksek oranda ayrılarak kalıpların dışına çıkmaktadırlar. İş alanları erkeklerin egemen olduğu işler ve yeni atılımlardır, farklılığı elde etmek istemektedirler. Finansmanlarını dışardan bu alandaki kuruluşların bayilik veya farklı oluşumlardan elde edebilmektedirler. Bunun yanında kredi temin etme imkanları da daha rahat olmaktadır. İşletme tipi ortaklık halinde gerçekleşerek tüm yükü tek başına üstlenmedikleri için gelirleri de yüksek olmaktadır. Rol modelleri bu alanda az engelleyici faktör oluşturmaktadır (Çabuk vd., 2015: 425).

Tablo 2.4. Kadın Girişimci Modelleri

Modeller	Özellikler
Cesur Model	İşsizlik sorunuyla mücadele eden kadınlar girişimcilik konusunda daha cesur davranır ve amaca odaklanmadan girişimde bulunurlar.
Hedef Odaklı Model	Gelişigüzel seçimler yapmaz ve uzun dönemli kariyer stratejisine sahiptir.
Başarı Odaklı Model	Çocuğu olmayan ve çok güçlü başarı amacı olanlardır. Profesyonel donanımları doğrultusunda fırsatları değerlendirirler ve kariyer deneyimlerini engelleyici sorunlara karşı daha dayanıklıdır.
İki Yönlü Model	Evli ve çocuk sahibi kadın girişimcilerdir. Aile ve iş hayatları arasındaki dengeyi kurmaları gerektiğinden sorunlara çözüm bulma konusunda daha yaratıcıdır ve hayatlarını daha esnek hale getirecek fikirler üretirler.
Geri Dönen Model	Uzun bir aradan sonra iş kurmaya karar veren kadın girişimcilerdir. Aile bakımı ve sorumluluğuyla çok ilgilenmiş olduklarından kendilerine ait bir iş yaratmaya çok daha heveslidirler. Ekonomik özgürlük onlar için itici bir güçtür.
Radikal Model	Toplumsal algısını tepki olarak ilgi alanları ve tecrübeleri doğrultusunda iş kurma konusunda daha kararlı adımlar atan kadın girişimcilerdir.
Gelenekçi Model	İş sahibi olmayı uzun soluklu bir hedef olarak görürler.

Kaynak: Ersarı, 2015: 25.

Bazı araştırmacılar ise kadın girişimci modelini yedi boyutta ele almıştır. Tabloda yer alan modellerden ilki olan cesur modelde kadının her koşulda çalışma şartlarını geliştirme durumu oluşmaktadır. Hedef odaklı modelde ise kariyer hedeflemesi sonucunda planlı ve programlı bir gelişim oluşturulmuştur. Başarı odaklı modelde ise kadınlar başarı amacıyla hayatlarını düzenlemişler ve diğer yaşam tarzlarını ikinci plana atmışlardır. Bu sebepten dolayı tüm zorluklar karşısında kariyerini korumak amacıyla sıkı sıkıya durmaktadırlar. İki yönlü modelde ise diğer modelin tam tersine kadın hem çalışma hayatında hem de ev hayatında yer almaktadır. Kadın bu iki yaşam tarzı içinde dengeyi bularak daha düzenli bir yaşam tarzı oluşturmuştur. Geri dönen modelde ise iş bırakmasından uzun bir süre geçmesinin ardından tekrar iş kurmayı amaçlayan kadınlar yer almaktadır. Radikal modelde toplumun değerlerine ve kadına olan bakış açılarına karşı olarak iş kurmaktadır. Gelenekçi model ise diğer modellerde de yer alan sıklıkla karşılan bir yapıya sahiptir. Bu modelde iş sahibi olmak uzun vadede oluşan ve belirli alanlarda gelişen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Ersarı, 2015: 25).

2.6.Girişimcilikte Kadın Statüsünün Gelişimi

Zaman içerisinde değişiklik gösteren girişimci ve girişimcilik kavramları, kadının da iş hayatına girmesi ile farklı boyut kazanmıştır. Bu bağlamda kadın girişimcilik hareketleri de gelişim göstermiştir.

2.6.1.Dünyada Kadın Statüsünün Gelişimi

Kadın hareketlerinin dünyadaki gelişimi öncelikle ABD ayağında meydana gelmiş daha sonra Avrupa sahasında yayılım göstermiştir. Sanayileşme ile birlikte kadınlarında üretim alanlarında, fabrikalarda yer alması ile birlikte haklarında azaltılması kadınların bu anlamda tepki oluşturmalarına neden olmuştur. Bu alanlarda yaşadıkları eşişsizlik kadın hareketlerinin temelini oluşturmaktadır. Kapitalist yapı içerisinde insanların emeğinin sömürölmesi konuları kadın hareketlerinin söylemlerinde yerini almıştır. Özellikle ABD, Fransa ve İngiltere gibi sanayileşmesini tamamlayan ölkelerde kapitalist yapı da kendini göstermiş, bu ölkelerde kadın hareketleri diğer ölkelere göre daha erken başlamıştır. Esas anlamda kadın hareketleri Dünya Savaşları ile birlikte kadın emeğine ihtiyaç duyulması, erkek nüfusunda yaşanan azalmadan kaynaklı olarak kadınların ekonomide söz hakkına sahip olmasıyla kendisini göstermiştir (Özyılmaz, 2016: 37).

Savaşlar sonunda meydana gelen ekonomik ve sosyal yapı değişiklikleri kadınların sektörlerde yerini alması durumu, kadınların ezilmesini ve emeklerinin sömürölmesini arttırmıştır. Bu sömürü ile kadınlar seslerini artık duyurabilme imkanına sahip olmuşlardır. Kadınlar 1947 senesinde BM'nin “Kadın Statüsü Komisyonu” nu kurmasını sağlayarak bu komisyonda haklarının savunulmasını sağlamışlardır. Birleşmiş Milletler kadınların sorunlarını analiz ederek bu sorunlara çözümler arama yoluna gitmiştir. BM 1975'te bu yılı Kadın Yılı olarak kabul etmiş ve kadın erkek eşişsizliği sorunu için önemli adımlar atmaya başlamıştır. Kadınların ölk ekonomisinde ve kalkınmasındaki öneminin belirtilmesi için faaliyetler oluşturulmuştur (Doğan, akmak ve Aslan,2014: 15; avuşoğlu, 2015: 51).

1980 yılına gelindiğinde birçok ölk kapalı ekonomi anlayışından çıkarak girişimcilik faaliyetlerine ön ayak olmuşlardır. Girişimcilik sahasındaki artış kadınların da bu alana yönelimini sağlamış ve batılı ölkelerde kadınların girişimcilik oranı hızlı bir artış sergilemiştir. Kadınların oransal olarak artış göstermesi araştırmacıların bu konu

hakkında analiz yapmalarını sağlamıştır. Bu analiz sonucunda kadınların girişimciliğe başvurularındaki ana sebep ekonomik kalkınmadır. Özellikle Üçüncü Dünya ülkelerinde yoksulluktan ve işsizlikten korunmak amacıyla gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Gelişmiş ülkelerde de yüksek katılımın oluşması ile kadınlara bu alanda teşvikler ve yasal destekler sağlanmıştır (Erdun, 2011: 30).

2014 yılında yapılan bir çalışmada dünyanın farklı bölgelerinde kadın girişimcilerin durumu kapsamlı olarak incelenmiştir. Doğu Asya ve Pasifik bölgesi incelendiğinde çok boyutlu ve tarih, değerler ve kültür açısından (Malezya, Endonezya, Çin, Kore ve Vietnam gibi) birbirinden farklı ülkelerin yer aldığı ve böylece entegre bir analiz yapmanın oldukça zor olduğu görülmüştür. Bu bölgede kadın toplam girişimcilik oranlarında da farklılıklar ortaya çıkmış; örneğin, Malezya'da kadın girişimcilerin oranı yüksek, Çin orta düzeyde yüksek seviyelerde, Kore ise çok düşük bir kadın girişimciliği bildirilmiştir. Kadın girişimcilerin ağırlıklı olarak İslami ilkelerden (Malezya) veya Konfüçyüsçülük (Kamboçya ve Vietnam) önemi düzeyde etkilendiği belirtilmiştir. Etik ve sosyal olarak sorumluluk davranışları ve kadınların dini kurallarını titizlikle takip etmeleri, sosyal engelleri aşmak ve kadınların iş başarısını desteklemek için kullanışlı araçlar olarak algılanmaktadır. Ayrıca Kamboçya, Laos ve Vietnam'da kadın girişimcilerin yeteneklerini arttırmaya yönelik özel eğitim programlarının rolü vurgulanmıştır (de Vita vd., 2014: 454).

Avrupa ve Orta Asya'da özellikle Bulgaristan, Litvanya, Ukrayna, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Rusya ve Türkiye geçiş ekonomilerinde kadın girişimcilerin sayısının artış gösterse de hâlâ bu ülkelerdeki kadın girişimcilerin sayısının erkeklerinkinden çok daha düşük olduğu belirlenmiştir. Latin Amerika ve Karayipler'de yakın zamanda yapılan Dünya Bankası-IFC (International Finance Corporation) Anketi sonucuna göre bu bölgelerdeki işletmelerin% 40'dan fazlasının kadınlara ait olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, günümüzde kadın girişimcilerin bu alanlarda hala karşılaştıkları güçlükler, başta cinsiyetler arası kredi açığının var olmaya devam etmesi ile ilgilidir. Örneğin Brezilya'da kadınların sahip olduğu KOBİ'lerin %45'inde finans erişiminin büyük bir engel olduğu vurgulanmıştır (Kelley vd., 2010: 25).

Afrika ekonomilerinde girişimcilerin yarısı kadındır ve girişimci aktivite oranları özellikle yüksektir. Kadın girişimciler, ulusal ekonominin çevresine (el işleri, kişisel hizmetler vb.) ve çoğunlukla kayıt dışı sektöre yönlendirilmektedir. Bu bölgede kadın

girişimcilerin gelişimini etkileyen birçok faktör ortaya çıkmaktadır. Birinci sorun, aile sorumluluklarıyla yakından ilişkilidir. Kadınların beş ya da altı doğum ile yüksek doğurganlık oranları, bir işletmeyi başlatmaya veya geliştirmeye çalışan kadınlar için önemli kişisel sonuçlara sahiptir. Birincisi ile yakından ilişkili olan ikinci sorun meşruiyet eksikliği ve kadın girişimcilere verilen düşük düzeyde toplumsal takdir ile ilgilidir. Üçüncü sorun, iş kadınlarının yetersiz eğitim ve öğretimiyle ilgilidir. Eğitimin performans üzerindeki etkisi, kadınlara ait işletmelerde erkeklere göre daha belirgindir. Piyasa bilgileri, yönetsel beceri ve teknik yeterlilik eksikliği, kadınların katma değerli iş dünyasına katılımını sınırlamakta ve genellikle küçük ve çalışanların çoğunun vasıfsız akrabaları olduğu işletmelerin boyutunu etkilemektedir (Çavuşoğlu, 2015: 7; Spring, 2009: 13).

Kuzey ülkelerinden İsveç, sosyal demokratik bir refah devleti rejimi olarak zayıf bir erkek kazanç sistemi ve geniş bir aile politikası sistemi olan bir ulus olarak nitelendirilmiştir. İsveç'te kamu tarafından finanse edilen gelişmiş bir evrensel sağlık sigortası sistemi, işsizlik sigortası ve sosyal yardım sistemi bulunmaktadır. Ancak devlet aynı zamanda çocukların ve yaşlıların, devlet tarafından sübvansiyonlu gündüz bakım evleri, devlet okulları ve üniversiteler, ücretli doğum ve ebeveynlik, yaşlılar için tıbbi ve sosyal bakımın gibi sorumluluk almaktadır. Bu uygulamaların tümü vergi sistemi ile finanse edilmektedir. Bu politikalar, kadınlar için işgücü piyasasında yüksek katılım oranına sahip olmalarını ve sosyal tabakalaşma oranının düşük olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda kamu sektöründe kadınlar için istihdam yaratmakta ve 20-64 yaş grubundaki kadınların %82'si işgücünde, bunların yaklaşık yarısı kamu sektöründe çalışmaktadır (Bengtsson ve Scott, 2011: 165).

Anglo-Sakson liberal refah devleti rejimi ve güçlü bir erkek kazanç sistemi olarak anılan ABD sistemi; hükümet yatırımları, hayırseverlik ve kamu tarafından sübvansiyon edilen kar amacı gütmeyen kuruluşların desteklediği halk için refah düzeyini artırmak amacıyla piyasa mekanizmalarına dayanarak vergi indirimi yoluyla devlet tarafından sübvansiyon edilmekte ve çok çeşitli toplumsal refah programlamaları için sorumluluk üstlenmektedir. ABD'de çocuk bakımı ve emeklilik planları kamusal alanda az gelişmiş ve sağlık hizmetlerine erişim yalnızca bir süre kamu tarafından yönetilen bir sistem olarak çevrimiçi hale gelmiştir. Bu temellerin etrafında birçok alternatif özel olarak sunulmakta ve bu hizmetlere erişim genellikle zenginliğe bağlı olmaktadır. Özel ve

kamuya açık üniversite eğitimi birçok kişiye ve koleje kadar devlet okullarında eğitim garantisi edilmektedir. Daha büyük ABD'li işverenler ve daha az derecede bazı orta ve küçük ölçekli işletmeler sağlık sigortası planları ve özel emeklilik maaşı için bir yapı sunmaktadır. Teorik olarak ABD'de güçlü bir erkek kazanç sisteminin oluşu kadınların emek piyasasına katılımını azaltmaktadır (Toprak, 2015: 165; Ahl ve Nelson, 2015: 275).

2.6.2. Türkiye’de Kadın Statüsünün Gelişimi

Kadınların gelişim alanlarında aktif rol oynadığı günümüz koşullarında Türkiye bu alanda aktif olmaya çalışmaktadır. Fakat bu aktiflik şehirlerde gerçekleşmekte, köy alanlarında kadının çalışmasına yönelik düşünce yapıları sabit olarak devam etmektedir. Özellikle Doğu Anadolu bölgesinde yaygın olarak görülen bu durum sebebiyle kadınlar iş gücüne katılamayarak iş sahasında ülke ekonomisine katkı gösterememektedir. Bunun yanında ataerkil oluşumların bozulmadığı bu alanlarda, kadınlar erkek işine karışmayarak çocuklarına ve evine bakmalı kanısı hala devam etmektedir. Bu kanı sebebiyle kadınlar potansiyellerini kullanamayarak tüm vaktini ev ve çocukları arasında geçirmektedir (Özaydınlık, 2014: 100).

Toplumsal cinsiyet kalıpları sadece köylerde değil şehir yaşamında ve Türkiye’nin her bölgesinde kalıcılığını sürdürmektedir. Kadının toplumdaki statüsü toplum gözünde sabit olan annelik durumudur. Kadınlar yaşamlarını idame etmek için ve eve katkı sağlamak amacıyla girişimlerde bulunması kadının eşi ve çevresi tarafından hoş karşılanmamakta bu da kadının faaliyetlerine engel olmaktadır. Kadına biçilen roller sebebi ile kadınlar çalışma alanlarını daha çok sağlık, eğitim, tekstil, gıda gibi sektörlerinden seçmektedir. Kadın mesleği olarak adlandırılan bu gruplar kadınların diğer meslek dallarından ayrımcılıkla karşılaşmalarına sebep olmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1221).

Günümüzde kadın işsizlik durumunun çözümü adına kadın girişimciliği konusu önem kazanmıştır. Bu konuda yer alan devlet eliyle yapılmış birçok çalışma kadınların iş alanlarında yer almasını sağlamak amacı ile oluşturulmuş fakat işlevsel olarak yerine getirilmemektedir. Denetim oranının azlığı ve yapılan çalışmanın düzgün şekilde uygulanamaması kadınları girişimcilik alanlarında da mağdur etmektedir (Soysal, 2010: 77).

Bu alanda özel kuruluşlar kadın girişimciliği desteklemek amacıyla birçok çalışma gerçekleştirmektedir. Bu çalışmalar sivil toplum kuruluşlarının desteği de sağlanarak geniş çaplı oluşumlar haline gelmektedir. Özel şirket ve kuruluşlar bu çalışmalara katkı sağlamanın yanında kendi içinde de kadın çalışanlara istihdam alanı sağlamaktadır. Türkiye’de kadınlar genel itibari ile küçük seviyede işletmeler açarak kendilerinin yaptıkları ürünleri satmakta ya da farklı alanda işletme alanı oluşturmaktadır. Kadınlar kendi ihtiyaçlarını karşılamak için küçük veya sıradan işletmeler açmak durumundadır. Bunun yanında aileye katkı sağlamak, insanlarla ilişki kurmak, kendine olan güveni sağlamak, ekonomik özgürlüğe sahip olmak, hem evi ile ilgilenebilmek hem çalışabilmek, okula aldığı bilgileri değerlendirmek, sağlık açısından normal iş akışında çalışamama durumları da kadınları girişimciliğe yönelten önemli durumlardır. İş açan kadınlar sermayelerini kendi birikimlerinden karşılamaktadır. Bununla birlikte ailesinden veya çevresinden destek alarak bu hareketliliği oluşturan kadınlar amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadır (Güleç, 2011: 46).

Kadın girişimciler finansman oluşumunda kredi temininde zorluklar yaşamaktadır. Bu durumu kadınların yararına değiştirebilmek amacıyla birçok atılımlar gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmaların başarılı olması için gerekli durumlar şu şekilde ifade edilebilir (Güleç, 2011: 46-47);

- Kadın girişimciler iş alanlarını oluştururken krediye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kredi temini aşamasında kredi oluşumlarında kolaylıkların sağlanması, kredi oranlarının yükseltilmesi, teminat şartlarının yerine getirile bilinecek seviyede olması ve göz bürokratik yapının kredi almada engel oluşturması gibi engellerin önüne geçilmesi ve bu imkanların sağlanması gerekmektedir.
- Ortak bir iş içinde yer almak isteyen kadın girişimcilerin bu doğrultuda çalışmalarını sağlamak amacıyla ortak iş kredisi gibi yeni seçeneklerin oluşturulması gerekmektedir.
- Kendi işini icra etmek isteyen kadınların kredi başvurusunda ve finansman temininde gerekli bilgilerin sunulması ile bu konuda girişimcilere yardım edilmelidir.
- Krediler belli meslek ve girişimcilik alanlarında değil kadınların başvurduğu her alanda verilmesi gerekmektedir.

- Bankalar kredi temininde bulunan ve bu kredinin temininden sonra kendi işini kurarak bu işte başarılı bir yapı çerçevesinde ilerleyen girişimci kadınları kamuoyunda duyurarak diğer kadınların bu alanda cesaretlendirilmesini sağlamalıdır.

2.6.2.1. Türkiye’de Kadın Girişimciliği Statüsünün Tarihsel Gelişim Süreci

Türkiye’de kadın girişimciliğin ortaya çıkması ve gelişmesi aşamalar olarak yer almaktadır. Bu aşamalar içinde kadınlar girişimcilik faaliyetlerini geliştirirken aynı zamanda bugünkü konumlarını yapılandırmaya çalışmışlardır. Siyasi ve ekonomik yapılarla birlikte şekillenen gelişim aşamaları daha çok üç alanda ele alınmaya çalışılmıştır.

İlk aşama olan Cumhuriyetin ilanından önceki dönem olan Osmanlı ve Selçuklu Devletleri’ni kapsamaktadır. Özellikle Selçuklu Devleti döneminde başlayan Ahilik teşkilatı içerisinde esnafların yer alması ve dükkânlarını açarak bir birlik içinde yer almaları Osmanlı Devleti’ne kadar uzayan bir oluşum sergilemektedir. Esnafların birleşim yeri olan Ahilik, güzel ahlaklı olmayı, iyi ürün satmayı, halka ekonomik anlamda zarar uğratmamayı ve devletin ekonomik kalkınmasını amaçlamıştır. Belirli kriterlere sahip olan bu teşkilat bu şartlara uymayarak halkın zararına hareket gösterirse esnaflıktan men edilmekteydi (Karayılmazlar vd., 2007:152-153; Akgündüz, 2014: 13).

Osmanlı Devleti’ne gelindiğinde Ahilik yapısı devam etmekte bunun yanında devlet kontrolleri de bulunmaktaydı. Osmanlı Devleti tarım ekonomisine dayalı bir yapı içerisinde faaliyet göstermektedir. Toprağın işlenmesi ve bunun devlete olan katkısı çok önemlidir. Çünkü Osmanlı Devleti vergilerini toprak üzerinden alırken, geniş bir toprak parçasına sahip olması ile gelir kaynağının önemli kolunu buralar temsil etmektedir. Bunun yanında tımarlı sipahi yetiştirme de tarımla uğraşanlara verilerek devlet az bir yükü hem asker yetiştirmekte hem de toprağının işlenmesini sağlamaktadır. Ekonomik alanda birçok gelişimle birlikte tarım yapısından çıkılamaması ekonomi alanında olumsuzlukların yaşanmasına ve ihtiyaçların ithal edilmesine sebep olmuştur (Sarıkaya, 2014: 17-18).

Tanzimat sonrasında, ticari faaliyetleri aktifleşmeye başlamış ve bu aktifleşme azınlıkların eliyle gerçekleşmiştir. Azınlıklar ticareti ve sermaye kazanımını elinde tutarken Osmanlı Devleti’nde yaşayan Türkler, askerlik, bürokratik, ulemalık,

hayvancılık ve tarıma yönlendirilmiştir. Daha çok Yahudi, Ermeni ve Rumların elinde bulunan ticaret Osmanlı Devleti'nin ekonomisini büyük zarara uğratmıştır. Türk halkı ticaretin dışına çıkarılarak ticaret ile bağı kopartılmıştır. Bu nedenle o dönemde Türkiye içinde yer alan işletme sayısı oldukça azdır (Yasa ve Çelik, 2016: 2419).

Kadının statüsünün yükseltilmesi ve kadınların edebiyat, ekonomik ve ticari alanda yer alması Tanzimat Dönemi ile başlamıştır. Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte batıdaki gelişmelerin fark edilmesi, kadının yerinin öneminin öğrenilmesi ile birlikte dönemin yazarları Osmanlı Devleti'nde de kadının aynı öneme sahip olmasını onlarında siyasette, ekonomide aktif şekilde yer almasını istemişlerdir. O dönemde bu konu ile ilgili birçok atılım gerçekleştirilmiştir. İlk kadın gazetesinin çıkartılması, kadınların eğitim içinde yer almalarının sağlanması kadınların aktifleşmesinde önemli dönüm noktasını oluşturmuştur (Akyüz, 2010: 3).

Kadın konusu düşünürler, yazarlar ve siyasi akımlarca geniş şekilde ele alınmıştır. Birçok fikir öne sunularak batının gelişimi ele alınmıştır. Sürekli savaş halinin baş göstermesi ile birlikte erkeklerin savaşa alınması kadınları iş sahalarına yönlendirmiştir. Bunun yanında savaşların uzun sürmesi ile birlikte kadınlar her alanda yer alma durumunda kalmıştır. İttihat ve Terakki'nin yönetim alanında yerini almasıyla kadın taburları, kadın eğitim kolları, kadın gelişimlerine ağırlık verilmiştir. Özellikle I. Dünya Savaşı'nda savaşa giden erkeklerin geri dönememesi ile birlikte kadınlar daha fazla iş alanında yer almıştır. Bu yıllarda kadınlar boşalan erkek işlerine koşmakta bunun yanında hastane gibi kamu kuruluşlarında çalışmaya başlamıştır. Devlet dairelerinde kadın memurların yer alması kadınlara önemli bir gelişim sağlamıştır. Özellikle maliye alanlarında, posta işlerinde devlet kademesinde yer almışlardır. Öncelikle eğitim almaları sağlanan kadınların bu alanda eğitim gördükten sonra işe başlamışlardır (Aydın, 2015: 86).

İkinci Aşama ve kadınların toplumsal statüsünün yükseltilebilmesi için en önemli adımların atıldığı Cumhuriyet dönemi, bu açıdan önem arz etmektedir. Bu dönemde meydana gelen Milli Mücadele sonucunda kadınlar savaş alanlarında ve savaş gerisinde birçok mücadelede önemli görevler üstlenmiştir. Mücadelenin başarılı olarak gerçekleştirilmesi sonucunda kurulan yeni devlet ve kurulan yeni rejim ile yeni bir yapı içine girilmiştir. Bu yapı içerisinde kadınların gelişimleri 1980 yılına kadar çeşitli

değişimler içinde yer almıştır. Bu aşamada yer alan değişiklikler dört grupta ele alınmıştır. Bu dört grup şu şekildedir (Candan, 2011: 164):

- 1923-1930: Özel Girişimcilik ve Teşvik Durumları,
- 1930-1946: Devletçilik Yapılanması,
- 1946-1960: Liberal Ekonominin Benimsenmesi-Devletçi Yapıdan Çıkılmaya Başlanması,
- 1960-1980: Planlı Bir Ekonomik Yapının Oluşturulması şeklindedir.

1923 ve 1930 yılları arasında birçok gelişmenin ve yenileşmenin gerçekleştirilmesiyle yeni bir döneme girilmiştir. Cumhuriyetin ilan edilerek yeni devletin temelleri atılmaya başlanmıştır. Osmanlı Devleti'nden bu yana gelişemeyen ekonomik ve ticari yapı geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu alanda sermaye sahiplerinin girişimleri için teşvikler oluşturulmuş vergisel alanda kolaylıklar sağlanmıştır. Yeni devlet yapısı ile birlikte ekonomik alanda gelişmelerin sağlanması ve girişimci sınıfının oluşturulması temel amaç olmaktadır. Sanayileşme alanında diğer devletlerin gerisinde kalınması nedeniyle sanayileşmeye öncelik verilmiştir. Bu sebeple, yabancı yatırımcıların elinde olan birçok kurum ve kuruluş alınarak devlet yapısı içine alınmıştır. Bu yapı dahilinde yatırımcılar oluşturularak bu alanda Türk yatırımcılara yer verilmiştir. Bu gelişimler içinde Dünya Ekonomik Krizi'nin gerçekleşmesi ekonomik atılımlara ket vurarak yeni gelişmelerin oluşturulması sağlanmıştır. Bunun yanında savaşın etkileri atılmaya çalışılmış Osmanlı Devleti'nin borçlarının ödenmeye çalışılması ekonomide kalkınmayı geciktirmiştir. Tüm bu sorunlar içinde sermaye sahiplerinin de az olması gecikmelere neden olmuştur (Koçdemir, 2018: 8).

Cumhuriyet döneminin oluşturduğu gereklilik ile birlikte kadınlar tarımsal alanlarda çalışmanın yanında iş sahalarında da yerlerini almışlardır. Cumhuriyetin ilanının yanında kadınlara sunulan birçok hak, devletçi ekonomik yapı kadınların toplumsal algı içindeki yerinin değişmesinde büyük bir etkiye sahip olmuştur. Kadınların toplumsal alanda gelişimlerdeki gerçek atılımlar böylelikle gerçekleştirilmiş olmaktadır (Taş ve Akyol, 2015: 138).

Bu dönemde başta eğitim olmak üzere, sosyal, ekonomik, siyasi haklar konusunda önemli hukuksal düzenlemelere gidilmiştir. 1924 Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile çağdaş örgün eğitim esasları kabulü ve 1926 da yürürlüğe giren Türk Medeni Kanun'u, kadın-erkek tüm vatandaşların haklarının eşitliği konusunda önemli birer

adım olarak kabul edilmektedir. Çalışma hayatında kadın işçilerin korunmasına yönelik ilk hukuki düzenleme 1930 tarih ve 1590 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile gerçekleşmiştir. 1934’de kadınlara milletvekili seçme ve seçilme haklarının verilerek siyasal haklar açısından da erkeklerle eşit konuma gelmeleri sağlanmıştır. Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilmiş olan tüm bu yasal düzenlemelerin, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin sağlanabilmesi yönünde atılan önemli adımlardan olduğu söylenebilir (Çelik, 2015: 3).

1930-1946 aralığında devletçi yapı meydana gelen ekonomik düzenlemeler ile birlikte sabitlenmeye ve geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda belirli bir ekonomik yapı elde edilmeye çalışılmıştır. Bu ekonomik yapı doğrultusunda daha çok devlet eliyle oluşumlar söz konusu olmuştur. 1946 ve 1960 arası dönem, savaş sonrasındaki yıllarda, dünyanın politik ve ekonomik olarak yeniden şekillendiği ortamda, savunma yıllarının ardından Türkiye ekonomisinde de değişim çabalarının ortaya çıktığı bir dönem olarak adlandırılmaktadır (Balkanlı, 2004:426). Girişimciliğin gelişmesi amacıyla bir dizi kanun çıkarılmış ve iktisadi devlet teşekkülleri kurulmuştur. Üretim artışı temel hedef olarak belirlenmiştir. 1950’lerin en dikkat çeken özelliklerinden biri olarak, günümüz Türkiye’sinin en nüfuzlu sanayicilerinin çoğunun iş hayatına atıldıkları ya da asıl birikimlerini sağladıkları dönem olması gösterilebilir. Böylece yerli sanayi ve ticari kesim dönemi imkânlarıyla birlikte girişimcilik alanında önemli bir ilerleme gerçekleştirmiştir (Sönmez ve Toksoy, 2014: 41-58).

1960’lı yıllar ve sonrasında planlı bir ekonomik yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ile planlı bir ekonomik yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Ekonomik istikrarın önemli olması politikada gereklilik oluşturmuştur. Diğer ülkelerin ekonomik gelişimleri Türkiye’de de gereklilik oluşturmuştur. Ekonomik kalkınmanın gerekliliği olan girişimciliğin oluşturulması adına 1971’de Türkiye Sanayici ve İş adamları Derneği’nin (TÜSİAD) kurularak yeni bir atılım gerçekleştirilmiştir. TÜSİAD ile girişimci yapılar genişlemiş ülkeye yeni pazarlar oluşturmuştur (İGİAD, 2008: 30; Buyruk, 2016: 120).

Üçüncü aşama ise 1980’lere dayanmaktadır. 1980 yılında ortaya konulan ekonomik gelişme çabaları serbest ekonomi ile birlikte girişimciliğinde oluşumunu sağlamıştır. Özellikle bu dönemde 24 Ocak Kararlarının yapılandırılması devlet elindeki yoğun ekonominin Türk ve yabancı girişimcilerin teşvikini sağlamıştır. 24 Ocak

kararları ile serbest ekonomi devreye sokularak girişimcilerin oluşması adına birçok teşvik paketleri oluşturulmuştur. Bununla birlikte ekonomik yapının programlarla yapılandırılması sağlanmıştır. Ekonomi de bu rahatlama kadın girişimcilerin de önünü açarak hızla gelişmelerini sağlamıştır (Sezer, 2018: 394).

Bilim ve teknolojik alanlarda oluşan birçok atılım toplumsal yapının değişim yaşamasını bununla birlikte insan ihtiyaçlarındaki farklılaşmayı beraberinde getirmiştir. Bunun bir yansıması olarak bireye verilen önem artmıştır. Bireyin önemli oluşu yaptıkları işi de değerli kılmış bu çerçevede emek kavramı güncel halini almıştır. Bununla birlikte girişimcilik ve girişimcilik adına gerçekleştirilen faaliyetler hız kazanmıştır. Her faaliyetin değerli sayılması ayrımcılığın ortadan kalkmasında etkili olmuştur. Eğitim faaliyetlerinin girişimcilik açısından önemi yüksektir. Girişimcilikte yer almak isteyen kadınlara bu alanlara bağlı olarak ortaya konulan eğitim faaliyetleri başarılı bir girişimciliğin oluşmasını sağlamaktadır. Bu kapsam çerçevesinde girişimciliğe yönelik bir doğrultuda gerçekleştirilen (Bozkurt, vd., 2012: 229-247):

- Milli Prodüktivite Merkezi (MPM),
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB),
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme Birliği (KOSGEB),
- Türk Standartlar Enstitüsü (TSE),
- İŞKUR, vb. birçok kuruluş birden fazla alanda dönemsel veya sürekli şekilde eğitim hizmeti sunmaktadır.

Dünyada ve Türkiye'deki gelişmeler girişimciliği arttırırken girişimcilik faaliyetlerinin sadece erkeklere özgü olmadığı bilinciyle bu yönde gelişmeler yapılandırılmıştır. Kadınların da ekonomik alanda katkılarının temini girişimcilikten geçmektedir. Kadınların ekonomik alanda yer alması ülkenin kalkınması büyük bir faktör oluşturmaktadır. Bu sebeplerden ötürü kadınların girişimcilikte yerini almaları adına birçok düzenlemeler faaliyete sokulmuştur. Kamu kurum ve özel sektörde kadınlarında yer alması için eğitim alanları oluşturulmuş, bu eğitim alanlarından sonra kadınlar iş alanlarında yerlerini almışlardır. Böylelikle kadınların girişimcilik içerisindeki yeri ve önemi gün geçtikçe artış göstermiştir. Bu da gelişen ülke ve gelişen bir toplumun sembolüdür (Savrul ve Akyüz, 2016: 173; Çalışır ve Kılıçaslan, 2017: 129).

Kadın hareketi 1980 sonrasında yeni atılımlarla birlikte yeni bir yapıya bürünmüştür. Bu yapı içinde dönemin koşullarının da sağladığı değişimler ile birlikte dönüşüm gerçekleştirmiştir. Kadınların bilinçli bir yapı halinde hareket etmeleri ile birlikte kadın hareketi büyük bir hız kazanmıştır. Kadınların iş gücü içinde aktifleşmeye başlaması ile birlikte kadınlar birçok haksızlığa uğramış bu haksızlık çerçevesinde harekete geçmişlerdir. Bu dönemde dünya genelinde belirli fikir birliğinin oluşması kadınların haklarının savunmasında hareketlerin oluşmasını sağlamıştır. Türkiye 1985 yılında “Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme”, 24.7.1985 tarih ve 85/9722 sayılı kararla onaylayarak, 4 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi Gazetede yayımlamış ve bu kararı hızla yürürlüğe koymuşlardır (Yücel ve Orhan, 2018: 375).

Sözleşmenin yapısında kadınların gelişim sağlamasına yönelik yapılabilecek çalışmalar yer almaktadır. Bununla birlikte devletler kadınlara yönelik girişimciliklerini arttırmak amacıyla plan ve program oluşturarak kurullara yollamak durumundadır. Bu aşamaların gerçekleştirilmesi kadınların toplum içinde daha rahat girişimcilik yapmasını sağlamaktadır (Yıldız ve Topuz, 2011: 201–226). Bu yolla kadınlara yönelik politikalar yeni bir aşama içine girerek güncel bir hal almıştır.

2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu içinde meydana getirilen düzenleme ile birlikte evdeki üretim yapılması durumunda verginin alınmaması kararlaştırılarak, bu alanda kredilerin verilmesi kolaylaştırılmıştır. Bu anlamda kadınların dışarıda çalışmaları bile ev içinde üretim gerçekleştirerek ekonomiye katkı sağlamaları imkan verilmiştir. Bu alanda aktif hareketlerden biri olan Türkiye Halk Bankası “Girişimci Destek Paketi”, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) bünyesinde, “Kadın Girişimciler Kurulu” gibi oluşumlar gerçekleştirilerek bu konuda desteklerin çoğaltılması sağlanmıştır (Soysal, 2010: 83-114).

Bununla birlikte, yaşamın her alanında büyük bir öneme sahip olan eğitim, cinsiyetler arasındaki ayrımcılığın, bireyin kendi sosyal çevresine dair uyumluluğunun ve ilişkisinin azalması, bu çevre üzerindeki kontrolünü yitirmesi nedeniyle daha fazla çaresizlik ve yalnızlık hissetmesine sebep olması konusunda esas dinamiklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda kadınların eğitim sürecinde eşit ve aktif bir şekilde yer alması gerekliliği söz konusudur (Uçar, 2004: 9). Buradan hareketle birçok ilde kadın girişimciler kurulu oluşturulmuş ve bu kurullar Ticaret ve Sanayi Odalarının

girişimleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu kurul ile eğitim seviyeleri ne olursa olsun, birçok kadına iş öğretilerek kendi iş yerlerini açmalarına imkan verilmiştir.

Tablo 2.5. 2007-2016 Döneminde Türkiye'ye Yönelen Yabancı Sermayenin Kesimsel Dağılımı (Milyon ABD Doları)

Kesimler	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Toplam
İmalat	4.131	3.972	1.640	924	3.599	4.519	2.209	2.742	4.225	1.711	29.672
Finsans ve Sigorta Faaliyetleri	11.717	6.136	817	1.621	5.883	2.084	3.415	1.470	3.516	1.705	38.364
Enerji	567	1.055	2.153	1.824	4.293	773	1.795	1.131	1.338	740	15.669
Toptan ve Perakende Ticaret	234	2.088	389	435	707	221	379	1.136	598	602	6.789
Ulaştırma ve Depolama	679	96	230	183	221	130	364	594	1.524	544	4.565
İnşaat	287	337	209	310	301	1.427	178	232	106	308	3.695
Gayrimenkul Faaliyetler	448	453	210	241	300	174	128	252	171	277	2.654
İnsan Sağlığı ve Sos. Hizm. Faaliyetler	176	147	105	112	232	546	106	204	58	273	1.959
Konaklama ve Yiyecek hizm. Faaliyetler	33	25	55	113	122	15	59	24	11	235	693
Madencilik ve Taşocakçılığı	336	145	89	136	146	188	717	382	207	215	2.562
Toplam	19.137	14.748	6.266	6.256	16.136	10.761	9.890	8.631	12.074	6.888	121.253

Kaynak: Üstündağ ve Balkanlı, 2018: 56.

Tabloda görüldüğü üzere özelleştirme durumu, en yüksek oranını 1986-2003 yıllarında gerçekleştirmiştir. Bu yıllarda devletleştirme yapısının dışına çıkılma isteği, 24 Ocak Kararları etkili olmuştur. Bununla birlikte diğer yıllarda da özelleştirme

durumu devam etmiş ekonomik yapının değişiklik göstermesi ile oranlar sürekli olarak değişiklik göstermiştir.

2.6.2.2. Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Sayısal Analizi

Türkiye’de kadınların iş sahalarında kendilerini gösterme oranları düşük bir şekilde yapılanmıştır. Kadınlar iş alanlarında kendilerince yapacakları girişimcilik faaliyetlerinde düşük sayısal oranlara sahiptir. Kadınların bu alandaki çekimserlikleri kendilerini göstermelerine engel olarak cesaretlerinin kırılmasına sebep olmaktadır. Bunun yanında iş alanlarında kadın istihdamının sağlanmaması bu oranların az olmasına neden olmaktadır. Bu durum TÜİK verilerine de yansımış kadınların iş alanlarına katılım seviyeleri %28,4 olurken, erkeklerin bu alandaki oranları %71,6’dır. Kendi işinin sahibi olan esnaf ve sektörel çalışma alanları %25,4 şeklindedir. Bu oranın içinde kadınların girişimcilik hareketlerinin verilere yansımaları ise %15,7’tür. Tarımsal alanda bu durum farklılık göstermektedir. Kadınların tarımsal alanda faaliyetleri daha yüksektir. Erkeklerin ise bu oranların altında yer almaktadırlar. Kırsal kesim istihdamı kadınlarda %84,6 ve erkeklerde %50,7 şeklinde şekillenmiştir. Buna orana rağmen kadınların ekonomik gelişmeleri çok azdır. Bu da kadınların %78,6’sının ücretsiz olarak ailelerine katkı sağlamak amacıyla çalışmalarında ve geçimlerini ailelerinden karşılamalarından kaynaklanmaktadır (İplik, 2013: 53).

Tablo 2.6. İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı

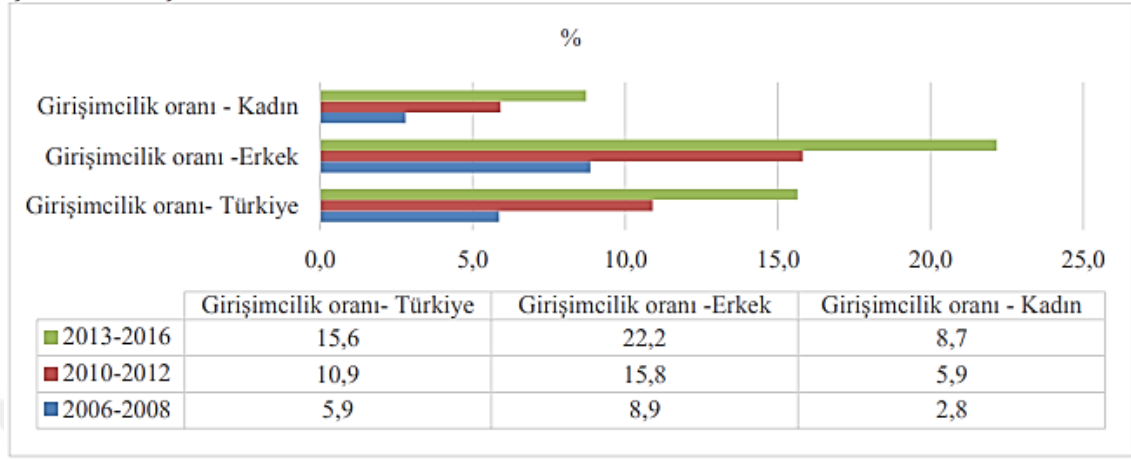
2016	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Ücretli maaşlı, yevmiyeli	5.276	63.5	13.101	69.3
İşveren	112	1.3	1.127	6.0
Kendi hesabına	734	8.8	3.801	20.1
Ücretsiz Aile İşçisi	2.190	26.3	864	4.6
Toplam	8.312	100.0	18.893	100.0

Kaynak: Toksöz ve Memiş, 2018: 127.

Türkiye’de 2016 yılında istihdamın işteki durumuna göre dağılımının verildiği Tablo 2.6 incelendiğinde işveren olarak çalışan erkeklerin istihdamı 6,0 % iken, kadınların işveren istihdamı 1,3 % olduğu; kendi hesabına çalışan 20,1 % iken, kadınların kendi hesabına çalışma ise 8,8 % olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda

bakıldığında cinsiyetler arası oranların oldukça farklılık gösterdiği tabloda da görülmektedir.

Şekil 2.1. Cinsiyetlere Göre girişimcilik Oranı (2006-2016)



Kaynak: Karadeniz, 2016: 4.

Girişimcilik oranını cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde ise, son 10 sene içinde kadın girişimcilerin sayısında da önemli bir artış olmuştur. 2006-2008 yılları arasında, kadın girişimci endeksi %2,8 iken, bu oran 2013-2016 yılları arasında %8,7'ye çıkmıştır.

Tablo 2.7. Türkiye’de KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Alan Kişi Sayısı ve Eğitim Sonrası İş Kuran Girişimci Sayısı

Girişimcilik Destek Program	Destek Tutarı TL	Kendi işini kurarak Hibe Desteği Alan İşletme sayısı	Kadın Girişimci Sayısı	Destek Tutarı TL	%	Erkek Girişimci Sayısı	%
2012	52.182.573	4.984 2.418	2.418	21.744.457	48,5	2.566	51,5
2013	85.618.415	8.077	3.992	38.434.661	49,4	4.085	50,6
2014	107.409.093	10.207	4.632	48.866.158	45,3	5.575	54,7

Kaynak: Eroğlu, vd., 2015: 534-543.

Kadınların ekonomik alanda gelişimlerinin artması amacıyla oluşturulan girişimcilik eğitimleri, bu alanda bilinçli bireylerin oluşmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte devletin sunduğu birçok teşvik paketleri ile kadınların özendirilmesi ve cesaretlerinin arttırılması sağlanmaktadır.

Tabloda yer alan veriler eşliğinde, 2012’den 2014’e kadar olan ekonomik destekte büyük bir artış yer almaktadır. Bununla birlikte kendi işini kararak hibe desteği

alan işletme sayısı 4.984'ten 10.207'ye yükselerek önemli bir işletme artışı yaşanmıştır. Kadın girişimci sayısı ise bu desteklerle birlikte 2.418 iken 4.632 oranında yüksek bir artış sağlamıştır. Bu oranlar ise kadın girişimci kavramının ne kadar anlaşıldığı ve öneminin kavranmaya başlandığının açıkça göstergesidir. Kadınların girişimcilik faaliyetleri içinde yer alarak ekonomiye sağladığı büyük oranda katkı gözle görülür bir hal almıştır.

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %46 olup, bu oran erkeklerde %65, kadınlarda ise %27,5 olmuştur. Aynı araştırmaya göre 2015 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı %51,3 olup, bu oran erkeklerde %71,6 kadınlarda ise %31,5 olarak belirlenmiştir. Ayrıca kadınların eğitim seviyesinin arttıkça işgücüne daha fazla katıldıkları belirlenmiştir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16,1, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %26,6, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %40,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,6 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2017).

2.7.Girişimci Kadınlara Yönelik Sorun Alanları

Yüzyıllardır değişmeyen ataerkil yapı kadına evin dışında iş alanında da engellenmesine ve bununla birlikte sıkıntılar yaşamasına sebep olmaktadır. Kadın erkek arasındaki ayrım kadının sadece ev ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu kanısını oluşturmuştur. Bu yüzden kadının iş alanlarına ve eğitime katılım oranları azdır (Öztürk ve Arslan, 2016: 11).

Tablo 2.8. Girişimci Kadınların Başlıca Sorunları

Uygun Eleman Temini	96,7
Uygun Materyal Temini	87,8
Bürokratik İşlemler	84,5
Sermaye Temini	79,7
Uygun Yer Seçimi	78
Bilgi Eksikliği	77,3
Kiraların Yüksek Olması	74,8
Deneyimsizlik	68,3
Pazarda Tanınmamış Olmak	63,5
Aile İle İlgili Sorunlar	51,2
Toplam Yüzde: 100	

Kaynak: Öztürk ve Arslan, 2016: 11.

Tablo 2.8’e göre kadın girişimcilerin işlerini kurarken karşılaştıkları sorunların başında %96,7’lik oranla “uygun eleman temini” gelmektedir. Uygun işe uygun eleman bulma kadın girişimciler kadar erkek girişimcileri de ilgilendiren ve birçok sektörün yakındığı vasıflı eleman temininde karşılaşılan bir sorundur. Kadın girişimciler ikinci olarak %87,8’lik oranla “uygun materyal temini” nde sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Son olarak ise %84,5’lik oranla “bürokratik işlemler” yer almaktadır.

2.7.1. Sosyo-Kültürel Sorunlar

Türkiye’de kadın girişimcilere ilişkin ortak sorunlarının temelinde sosyal ve kültürel ortamda kadın rollerinin kalıplaşmış olması, eğitim düzeyinin yetersiz olması, ailelerin çalışmaya karşı tepkileri bulunmaktadır. Ayrıca girişimci kadınların iş yaşamı ve sosyal çevreleri arasında denge kurmada zorlandıkları görülmüştür. Kültürel açıdan ise kadınların kamu alanında kendilerini ifade etme imkanlarının kısıtlı oluşu, formel eğitim imkanlarından faydalanma düzeylerini sınırlamakta ve gerekli mesleki bilgi ve becerilerden yoksun kalmaktadırlar. Bunun sonucunda çalışma yaşamında aktif şekilde rol almak isteyen kadının toplumsal onay alamaması, ev dışında ücretli çalışma veya kendi işini kurma girişiminde sosyal ve finansal destek bulamamasına yol açmaktadır (Keskin, 2014: 88-89).

Kadınların sosyal çevre nedeniyle girişimcilikte yaşadıkları olumsuzluklar genellikle aile yaşantısı ve eğitim ekseninde ele alınmaktadır. Kadınların büyük bir

bölümü, ailelerinin çalışmalarına sıcak bakmadığı için iş alanlarına katılamamaktadırlar. Çalışma yaşamına katılan kadınlar ise, bekârken çalışma hayatına girmekte fakat evlilik durumu ile birlikte çocuk sahibi olmalarıyla da işten ayrılmaktadırlar. Evlenip çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam edenler ise, hem işin sorumluluğunu hem de ev işlerinin yükünü çekerek çatışma içine girmektedir. Yaşanan bu çatışma durumu ile birlikte kadın işi ve ailesi arasında denge kurmaya çalışmakta, geleneksel toplum yapısından dolayı sorumlulukları tek başına yüklenen kadın zorluk yaşamaktadır (Soysal, 2010: 90).

Aile ve sosyal çevrenin kısıtlayıcı etkisi söz konusu olduğunda, aile içinde maddi olanakların yetersiz olmasının getirdiği etki ya da tarıma dayalı yaşamını sürdürme bireylerin girişimci olmasının önüne geçmektedir. Bu yaşam standartlarına sahip ailelerin çocuklarını hor görmeleri nedeniyle bir işin tek başına başarılması arzusunun köreldiği belirtilmiştir (Onay, 2013: 37). Bu sebeplerden kaynaklı olarak kadınlar iş alanı ile aile alanı arasında bağ kuramamakta ve kendisinden fedakârlık etmektedir. İş yaşam dengesi elde edilemediği için mutsuz bir iş ve aile yaşamı sürdürülmeye devam etmek durumunda bırakılmaktadır. İş-yaşam dengesi, çalışan kişinin aile veya kendi ihtiyaçları ile iş sorumluluklarını ifade etmektedir. Bireyler hangi meslek grubuna dahil olursa olsun, hem iş yaşamını hem de özel hayatını dengelemek durumundadır. Değişen iş ve yaşam düzenine kişi ayak uydurmaya çalışırken her iki tarafı da idare etme yoluna girmektedir. Günün şartlarında iş olanaklarının kısıtlı hale gelmesiyle iş imkanlarının zorlaşması durumları ailenin varlığı ile çelişmekte iki koşul arasında bir rekabet gözlenmektedir (Güleç, 2015: 23).

Girişimcilikte günümüzde iş imkanlarına sahip olmak açısından kişinin eğitimini tamamlayarak kendini geliştirmesi önemli bir gerekliliktir. Kadınların ataerkil toplum yapısında eğitim haklarına tam anlamıyla sahip olamamaları, çalışma olanaklarına ulaşamamalarına sebep olan en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Eğitim yetersizliği durumu, kadınlar açısından önemli bir sorun olarak görünmektedir. Bu sorunun aşılması amacıyla devletin sağladığı yaygın eğitimler özellikle şehirlerde yaşayan kadınlar için gelişme imkanı sağlamıştır. Eğitim seviyesini tamamlayan ve yükseköğrenim görmüş kadınların ise iş gücü piyasasında katılım oranlarında artış olduğu gözlenmiştir (Akkaya, 2016: 8).

Tablo 2.9. Cinsiyete Göre Eğitim ve İstihdam Göstergeleri (2015)

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın (%)
Okur-yazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	5,4	1,8	9,0
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	15,5	17,9	13,1
İstihdam oranı (15+ yaş)	46,0	65,0	27,5
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	51,3	71,6	31,5
İşsizlik oranı (15+ yaş)	10,3	9,2	12,6
Genç işsizlik oranı (15-24 yaş)	18,3	16,5	22,2

Kaynak: TÜİK, 2018.

Tablo 2.9 incelendiğinde, okuryazar olmayan nüfus oranının kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Üst kademe eğitim alanlarına çıkıldıkça bu oran azalmaktadır. İstihdam alanında ise yine erkeklerin oran bazında yüksek bir şekilde yer almıştır. Erkek istihdamı %65,0 seviyesinde iken kadın istihdamı %27,5’dir. İşsizlik oranı ise kadınlarda yine erkeklere oranla yüksek şekilde kendisini göstermektedir. Eğitimin iş için kıstas sayıldığı dönem içerisinde kadınların eğitim süreçlerini arttıramaması işsizlikle sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte kadınlar eğitim için girişimlerde bulunmasına karşılık olarak devlet destekleri edinmeye çalışmakta, bu alanda sivil kuruluşların kampanyaları sıklıkla yer almaktadır.

Girişimci kadınların karşılaştıkları diğer bir sorun finansman bulma zorluğudur. Birçok kadın girişimcilik faaliyetini atılmak istemekte ve bunun için gerekli ödeneği temin etmeye çalışmakta sıkıntı yaşamaktadır. Kadınların kredi ulaşımında ayrımcı ve sıkıntılı sorunlar yaşamaktadır. Kredi durumlarının temin edilmemesi yanında kadınlara zorluklar da çıkartılmaktadır (Noyan vd., 2014: 48). Kadınların bu alandaki sıkıntıların farkına varılması ile birçok düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Fakat bu alanda gerçekleştirilen düzenlemeler kadınların sorunlarına cevap verebilecek nitelikte değildir.

Kadınların mal oranlarındaki azlık ve kefil bulmada yaşadıkları birçok güçlük kadınların bu alanda büyük engeller yaşamasına neden olmaktadır. Kredi vadelerinin kısa olup faiz oranlarının yüksek olarak seyretmesi kadınların bu alanda kredi temininden vazgeçmeleri ile sonuçlanmaktadır. Kadınlar kendi imkanları çerçevesinde faaliyet alanları oluşturmaya çalışmakta ve bu alanlar küçük bütçeli ve kısıtlı fonksiyonlu olmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, Türkiye’de kredi kullanabilen

kadınların oranının %1'den bile daha az düzeyde olduğu tespit edilmiştir (İplik, 2012: 63).

Sosyal açıdan kayıt dışı çalışma faktörü, küreselleşmenin getirdiği üretim ve fiyat rekabetinde başarılı olabilmek adına işverenler kayıtlarda eksiklik yapmaya başlamış, yasal düzenlemeler bu sebeple kaldırılmış veya gevşetilmiştir. Esneklik, daha çok gelişmiş ülkelerde üretimin artması ve iş gücünün artması amacıyla oluşturulmuştur. Kadınların kayıt dışı çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ve ayrımcılıklarla karşılaşması kadınların iş alanlarına yönelmelerinde etkili olan toplumsal ve küresel faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerle birlikte kadınlar hem geleneklerin içinde kalma hem de özgürlüğünü elde etmeye çalışma çabasında olmasından kaynaklı kayıt dışı çalışmaya boyun eğmektedir. Bu da emeğin kolayca sömürülmesine fırsat tanımaktadır (Birtane, 2011: 10).

2.7.2. Yönetsel Sorunlar

Örgütte otokratik bir yönetimin olması, kararlara katılımın ve özgürlüklerin kısıtlanması, iletişim kanallarının iyi kurulmaması ve informal iletişimin yaygın olması, yöneticilerle çalışanlar arasında çatışma ve anlaşmazlıkların olması yönetsel sorunlar arasında yer almaktadır (Emhan ve Çayır, 2010: 103). Bunun yanı sıra ast-üst ilişkilerinde, üstün astına yönelik tutumlar ve bu tutumların astlar tarafından hissedilen duygular örgütsel iletişimi ve gerçekleştirilen işin verimliliği üzerinde etkilidir (Erdem vd., 2013: 461).

Örgütlerde yönetsel açıdan cam tavan sendromu yaklaşımında en önemli engellerden birincisi, kadınların yönetmek konusunda kendilerinin yeterli düzeyde uygun olmadıkları algısıdır. Bu algı beraberinde “özgüven eksikliği, hırs eksikliği, bedellerini ödemeye hazır olmadığı için yükselmeyi tercih etmemesi, toplumun kadından beklediği rolleri sorgulamadan içselleştirmesi” unsurlarını kapsamaktadır. İkinci engel ise, “Kraliçe Arı” sendromu ve kıyaslama yoluyla erkekler gibi düşünmek ve erkekler gibi hareket etme çabasıdır. Üçüncü engel de erkek odaklı örgüt kültürlerinin kadına daha az değer vermesi ve kariyer açısından önemli bir sorunu oluşturmasıdır. İnsan sermayesi teorisine göre ise kadınların erkeklerden daha az insan sermayesi (eğitim ve meslek yatırımları) toplamaya eğilimli oldukları ve bu nedenle üst

yönetime daha az erişebilecekleri düşünülmektedir (Dreher, 2003: 543; Kalkın vd., 2015: 127-128).

Yönetici deneyiminin eksikliği, kadınların girişimcilik alanında üstesinden gelmeleri gereken engellerden biridir. Ayrıca kadınların yönetim ve teknik alanlardan ziyade perakende, hizmet, öğretim ve ofis idaresi gibi “geleneksel sektörler” içinde bulunduğu gözlemlenmiştir. Birçok kadın girişimci ilk yöneticilik deneyimini kendi işlerinde kazanmaktadır. Kadınların, insan ve finansal sermaye alanlarında iş sahipliği için daha az donanımlı olduğu belirtilirken, iş disiplinlerinde daha az eğitilmiş ve yönetim tecrübesi bakımından sınırlı oldukları ilave edilmiştir (Deborah vd., 2015: 44).

2.7.3.Örgütsel Sorunlar

Kadınlar toplumun ilerlemesini sağlayan en önemli ögedir. Bir toplumda kadın ne kadar aktif ise o topluluk gelişmiştir. Özellikle gelişimini tamamlamamış ülkeler de kadınlar çok az miktarda çalışma alanında yer almaktadır. Kadınların daha fazla ekonomiye katılımı ile birlikte hem toplum yapısı düzelmekte hem de aile yapısında kadın konumları iyileşmektedir. Fakat iş alanlarında kadınlara uygulanan kötü muameleler ya da yanlış düşünceler kadınların iş yaşamında başarısız olmalarına ve bu alandan uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Kadınların iş gücü içinde yok sayılması ekonomik alanda büyük bir kayıp oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik alana kazandırılması, kalkınma ve büyümenin dengeli bir şekilde ilerlemesini sağlamaktadır (Korkmaz, vd., 2013: 1845-1863). Kadınların iş yaşamında yaşadığı birçok sıkıntı ve zorluk bulunmaktadır. Bu sıkıntı ve zorluklar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Kadınlar iş bulma ve iş içinde kariyer ve yükselme hedefleri çeşitli sıkıntılara maruz kalmıştır. Kadınlara eğitim imkanı tam olarak sağlanamadığı için iş bulmakta da sıkıntı yaşamaktadır. Bunun yanında kadınlara sunulan mesleki eğitim kursları ise azdır. Bu sebeple kadın nereye, nasıl bir şekilde başvuracağını bilemez. Bu sebeple iş alanlarına yönelemez. Niteliklerin sağlanamaması ile birlikte evlendikten sonra çalışmak zorunda kalmaları durumunda niteliksiz işgücü sıfatında, ücreti az, güvencesi az işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Kariyer elde etme, yönetici pozisyonunda bulunma oranı kadınlarda çok düşüktür. Erkekler bu imkanları daha kolay sağlayarak kariyer yapabilmekte ve yönetici vasıflarına erişebilmekteler. Kadınlar ise, toplumsal cinsiyet temelli yapılara göre, genellikle önceliği işlerinden çok evlerine ve ailelerine

vermekte bu nedenle yükselme önceliği kadının verimi az olacağı için bu imkan erkeklere sunulmaktadır. Kadınların yaşadıkları birçok sorunun temel nedenleri şu şekilde ifade edilebilir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 11-18):

- İşletmenin yer alacağı ve bu alanda yapılandırılmış sektörün durumu, sektörün ülke içindeki yeri,
- İçinde bulunulan ülkede yer alan tüketicilerin alım güçleri, milli gelirin dağılım oranı, gayri safi milli hasılanın kişi başına düşüş oranı, gelir seviyesi,
- Toplumun tercih ettiği ekonomik durumlar, ekonomik tasarruf alanları, talep ettiği ekonomik alanlar, sürekli alım yaptığı belirli ürünler ve belirli içerikler,
- Devlet yapısında tercih edilen ekonomik politikalar, ekonomik yapılar ve gelişimler,
- Ülkenin ve içinde yaşayan kişilerin genel olarak beklenti durumları, ulusal ekonominin gelecekteki durumu, sektörün gelecekteki gelişimsel yapısı şeklinde sıralanmaktadır.

Kadınlar iş yaşamlarında erkekler ile eşdeğer bir başarı gösterebilirlerken cinsiyetlerinden ötürü düşük ücrete tabi tutulmaları sürekli tartışılan bir durumdur. Gelişmiş ülkeler de bile kadın düşük ücret ile çalıştırılmaktadır. Bu durum da kadınların eğitim ve beceri düzeylerinin düşük olması, sık iş değiştirmeleri ve bunun sonucu süreklilik ve istikrarın sağlanamamasına sebep olmaktadır. Kadınların çok fazla ücrete gerek duymadığı çünkü eşinin de çalıştığı düşüncesi cinsiyet arası ücret eşitsizliğinin temelini oluşturmaktadır. Kadınlar aile dengesini de sağlayabilmek adına düşük ücrete ve kayıt dışı çalışmaya göz yummaktadır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 6).

Modern iş yaşamında mobbing olarak adlandırılan duygusal taciz durumu her iş alanında kendisini göstermektedir. Çalışma yaşamının önemli sorunlarından olan mobbing iş yerinde baskı ve tehdit unsurlarını oluşturarak çalışanların kötü hissetmesine sebep olan tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak, işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek, hatalarını sürekli dile getirmek, aşırı iş yükü bindirmek, herhangi bir kusuru sebebiyle çalışanı aşağılamak duygusal tacize örnektir. Bu durum kadınlarda daha yüksek şekilde seyretmekte, kadınların sessiz kalabileceği durumundan kaynaklı olarak daha çok üstlerine gidilmektedir (İçin, 2012: 15)

Cinsel taciz kavramı genel bir tanıma sahip olmamakla birlikte içeriği de farklılık göstermektedir. Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun tanımına göre taciz (Soysal, 2010: 55-80);

“Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ICFTU) Kadın Komitesi’nin “işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici bir beyan, cinsel ayırım güden her söz” olarak tanımladığı cinsel taciz, tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de son derece yaygın ve ciddi bir sorundur ve mağdurları genellikle kadınlardır.”

Cinsel tacizi otorite göstergesi olarak belirtmek mümkündür. Çalışan ile yönetici arasında yaşanan bu durum, yöneticinin ödüllendirme ve cezalandırma yetkisine sahip olmasının getirdiği güç ile oluşmaktadır. Bu sıkıntıların yaşanmasıyla kadın işinden ayrılmak durumunda kalmakta ve iş alanlarına yönelememektedir. Taciz edilme riski çalışanlar üzerinde de olumsuz etki yaratarak verim düşüklüğüne sebep olmaktadır. Tacize karşı tolerans göstermek, tacizi ve etkilerini inkar etmek, unutmaya çalışmak sık görülen tepkilerdir. Bu tepkilerin oluşmasında en büyük etken geleneksel toplum yapısının kadınlara dayattığı rollerdir (Ödemiş, 2018: 67).

2.7.4. Kişisel Sorunlar

Kadınların girişimciliğe yönelmelerini engelleyen kişisel sorunların başında kendileri tarafından oluşturulan engeller yer almaktadır. Bu sorunlar; “Kadının yeri neresi?” sorusuna cevap bulunamaması, kadınlara karşı olumsuz önyargıların kabul edilmesi, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, özgüvenin yetersiz olması, kararsızlık, sistemi değiştiremeyeceğine yönelik inanç ve terfiinin mümkün olmayacağına yönelik inanç şeklinde sıralanabilir (Soysal, 2010: 100).

Etkili bir girişimcide bulunması gereken özelliklerden cesaret, risk alma ve hırslı olma niteliklerin birçoğunun erkeklerle bağdaştırılan özellikler olarak kabul edilmesi; kadınların ise itaatkâr, risk ve sorumluluk almaya eğilimli olmadıkları varsayımı, kadınların girişimciliğe olan ilgi veya heveslerini azaltabilir. Bu yaklaşıma göre kadınlar, erkeksi özelliklere gereksinim duyulduğu düşünülen yöneticiliğe ve

girişimciliğe uygun görülmezken, kadınların bu durumu kabul etmeleri çok daha büyük bir kişisel engeldir (Güleç, 2015: 68).

Benzer bir yaklaşıma göre kadın girişimcilerin genel olarak yaşadıkları engeller güvensizlik, tecrübe yetersizliği, bilgi eksikliği ve başarısızlık beklentisi olarak sıralanmıştır (Arıkan, 2016: 146). Yapılan başka bir çalışmada ise, kişilerin kendi kendileri koydukları engeller cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, iş-aile  atışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, kendini geliştirme, koşulları değiştirme işteği, inancı veya imkânı olmama, sistemi destekleme zorunluluğu hissetme, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak şeklinde sıralanmıştır (Erdun, 2011: 23).

Bireylerin harekete geçmesini sağlayan güdüler (motivasyon)  eşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilir.  rnek olarak bazı bireylerin daha fazla sorumluluk üstlenme veya risk almaktan kaçındığı ve fazla hırslı olmadıkları bilinmektedir. Bu nedenle bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin, işlerinde sahip oldukları belirli mevkilerle yetindikleri ve daha fazla sorumluluk almak istemedikleri belirtilmiştir (Mungan, 2013: 7).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde, girişimciliğe ilişkin temel kavramsal çerçeve ve kadın girişimcilerin mevcut durumu teorik olarak sunulmuştur. Araştırmanın bu bölümünde ise, araştırmanın temel amacı ve önemi, araştırmada yer alan katılımcılar, bu katılımcılardan verilerin toplanması süreci ve yöntemi, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları ve etiği başlıklarına yer verilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, Türkiye’de iş yaşamında yer alan kadın girişimcilerin iş dünyasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Günümüzde ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma açısından düşünüldüğünde; yalnızca emek, sermaye ve hammaddenin üretim ve yatırımın artırılmasında yeterli olmadığı, emeğin, hammadde ve kaynakların dışarıdan tedarik edilebildiği, sermayenin kredi benzeri yollarla elde edilebildiği bilinmektedir. Ancak girişimcilik faktörünün tecrübe ve kişilik özelliklerinden meydana gelmesi nedeniyle girişimciliğin ülke sınırları içinde teşvik edilmesinin sosyal ve ekonomik olarak getiri boyutları daha da önem kazanmaktadır.

Türkiye’de uygulanan teşvik desteklerinin öncelikle kadın ve gençlere yönelik olması, ülke potansiyelinden daha fazla faydalanmak ve kadın nüfusunun iktisadi faaliyetlere ve üretime katılımını sağlayarak büyüme ve kalkınmayı daha da arttırmak amacındadır. Soysal (2010) yeni iş sahalarının oluşturulmasında kadın girişimcilerin faaliyetlerine ilişkin teşviklerin önemli bir yer tuttuğunu belirtmiştir. Kadın girişimcilere destek sağlayan politikalar sayesinde kadınların ekonomik ve sosyal yaşantıdaki potansiyellerini fark etme olanakları bulunacağı ve erkek egemen iş yaşamında girişimcilik faaliyetinde bulunan kadınların sorunlarının belirlenmesi ve önerilerin sunulmasının önemli olduğu vurgulanmıştır.

Türkiye’de kadın girişimcilere yönelik çalışmaların artmasının kaynağı, gelişmiş ülkelerde kadın girişimci sayılarının artışı ve kadın girişimciliğine verilen önem yanı sıra Avrupa Birliği, OECD, Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşların kadın girişimciliğini destekleyici ve yaygınlaştırıcı politikalar sunmalarıdır. Ancak Türkiye’de

kadın girişimcilere yönelik somut çalışmaların 1990'lı yıllardan sonra başladığı görülmüştür. Türkiye'de bu çalışmaların geç başlaması, bu konunun öneminin son 10 yılda fark edilmesine ve özellikle Türkiye'de mevcut cinsiyet eşitsizliğinin ve cinsiyet rolünün egemen anlayış olmasına bağlıdır. Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmaların birçoğunun cinsiyet unsuruna yönelik olması da bu duruma önemli kanıtlar sunmaktadır (Şahin, 2006; Yelkikalan, 2006; Aslan ve Atabey, 2007; Aşkın ve Barış, 2016; Bedük, Eryeşil ve Oğuz, 2016). Ancak bu çalışmalarda sunulan önerilerin farklı bölgelerde ve farklı demografik profillere yönelik olması nedeniyle çözüm önerilerin genellenebilirliği tartışılabilir. Bu nedenle farklı sektörde çalışan kadın girişimcilerle yüz yüze yapılacak görüşmeler sonucunda daha somut bilgiler sağlanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek çalışan kadın profilinin cinsiyet sorunu dışında karşılaştıkları sosyal, ekonomik, psikolojik ve hukuki sorunlara yönelik çözüm önerilerine de gereksinim duyulmaktadır.

Kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla AB'nin "Avrupa Kadın Girişimciliğini Destekleme Ağı", kadın girişimcilere tavsiye, destek ve iletişim kurma imkânları sunarak, kadın girişimcilerin profillerini yükseltmelerine ve işlerini büyütmelerine yardımcı olmaktadır. Avrupa Sosyal Fonu ise, kadınların uzmanlaşma konusunda eğitim ve danışmanlık almalarını sağlamaktadır. AB kadın girişimcilik portalı da kadın girişimcilerin Avrupa ülkeleri içerisinde ve arasında ağ oluşturmaya teşvik etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2010: 6-7). Türkiye'de ise Sanayi ve Ticaret Bakanlığı bünyesindeki KOSGEB, kadın girişimcilere hibe kredi destekleri ile ön planda olup, kadınların işyeri açma ve daha yüksek düzeyde kredi sağlama olanakları sunmaktadır. Türkiye'de kadın girişimcilere sunulan imkanların Avrupa Birliği'nde veya diğer dünya ülkelerindeki uygulamalar şeklinde yaygınlaştırılmasının, kadın girişimciliğinin önündeki engellerin aşılmasında önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir.

Kısaca özetlendiğinde, araştırmada girişimci kadınların iş kurmaları ve kurulan işi sürdürülebilir kılmaları amacıyla iş dünyasına ilişkin görüşleri değerlendirilmektedir. Bu noktada araştırma; girişimci adayı olan kadınların yaşam kalitesi ve sosyal statülerinin yükseltilmesi, işgücüne katılımları ve istihdamın artırılması adına yol gösterme ve bilgi verme açısından önemlidir.

Genel olarak bu araştırmanın önemini ve özgünlüğünü ortaya koyan unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırmada nicel araştırma yöntemi tekniklerinden anket kullanımı yerine nitel araştırma yöntemi kapsamında yüz yüze görüşmelerin tercih edilmesi ve dolayısıyla bu alanda yapılacak çalışmalara kaynak niteliğinde olması,
- Türkiye’de TOBB bünyesindeki kadın girişimciler üzerinde yapılan ilk bilimsel çalışma olması,
- Literatürde farklı yönlerden pek çok kişi tarafından araştırılan ancak uygulamada göz önünde bulundurulmayan sorunlara karşı, erkek egemen iş yaşamı içerisinde yer alan girişimci kadınların en samimi biçimde kendi dillerinden görüşlerini aktardıkları bilgileri içermesidir.

3.1.2. Araştırma Problemi

Bu araştırmanın amacına uygun olarak altı problem belirlenmiştir. Bazı problemler alt problemler de içermektedir.

Araştırma problemi 1: **Kadın girişimciler iş dünyasını nasıl değerlendirmektedir?**

Kadın girişimcilerin iş dünyasına yönelik düşünce ve görüşlerini incelemek amacıyla belirlenen alt problemler ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Araştırma alt problemi 1.1: **Kadın girişimciler aile şirketlerini nasıl değerlendirmektedirler?**

Araştırma alt problemi 1.2: **Kadın girişimciler iş dünyasındaki bürokrasiyi nasıl değerlendirmektedirler?**

Araştırma alt problemi 1.3: **Kadın girişimciler gelişim dinamikleri hakkında ne düşünmektedirler?**

Araştırma alt problemi 1.4: **Kadın girişimciler Ar-Ge ve teknolojik gelişmeleri nasıl değerlendirmektedirler?**

Kadın girişimcilerin yönetim algısını incelemek için belirlenen araştırma problemi aşağıdaki gibidir.

Araştırma problemi 2: **Kadın girişimciler nasıl bir yönetim anlayışına sahiptir?**

Kadın girişimcilerin iş dünyasında yaşadıkları belirsizlikleri incelemek ve bu belirsizlikler karşısında sergiledikleri tutum ve davranışları incelemek amacıyla aşağıdaki araştırma problemi belirlenmiştir.

Araştırma problemi 3: **Kadın girişimciler iş dünyasına ait belirsizlikleri nasıl değerlendirmektedirler?**

Kadın girişimcilerin erkek egemenliğinin olduğu zorlu iş dünyasında başarılı olabilmek için neler yaptığını inceleyebilmek amacıyla aşağıdaki araştırma problemi belirlenmiştir.

Araştırma problemi 4: **Kadın girişimcileri başarılı kılan unsurlar nelerdir?**

Kadın girişimcilerin motivasyon kaynaklarını incelemek amacıyla aşağıdaki araştırma problemi belirlenmiştir.

Araştırma problemi 5: **Kadın girişimciler iş dünyasındaki zorluklarla hangi motivasyon kaynakları ile mücadele ediyor?**

Kadın girişimcilerin devletin girişimciliği desteklemek adına uyguladığı politikalara bakış açısını incelemek amacıyla aşağıdaki araştırma problemi belirlenmiştir.

Araştırma problemi 6: **Kadın girişimciler devletin girişimcilik adına uyguladıkları politikaları nasıl değerlendirmektedir?**

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bir araştırmanın sınırlılıkları, araştırmacının kontrolü dışında kalan ancak araştırma bulgularını ve sonucunu etkileyen faktörler olarak tanımlanmıştır (Yelıkar, 2009). Bu araştırmanın yürütülmesinde karşılaşılan sınırlılıklar ve zorluklar şu şekilde sıralanabilir:

- Görüşme yapılan katılımcılara ulaşmak ve randevu almanın zorluğu nedeniyle çalışmada veri toplama süresi üç ayda tamamlanabilmiştir. Araştırma tekniğinin görüşme olması ve dolayısıyla katılımcı anket çalışmalarına göre nispeten az olması nedeniyle üç aylık bir sürecin uzun olduğu söylenebilir.

- Katılımcıların ses kaydı vermeye yönelik kaygıları nedeniyle, sorulara yönelik bazı ayrıntıları derinlemesine analiz yapılması mümkün olmamıştır.

- Araştırmanın nitel özellikte olması nedeniyle elde edilen bulguların genellenebilirliği söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle çalışma bulguları evrenin tümünü temsil etmemektedir.

- Araştırmada katılımcı sayısı 12 kişi ile sınırlıdır.

3.1.4. Araştırmanın Metodolojisi

Nitel araştırmalar genellikle sosyal araştırmalarda tercih edilen, sözel ağırlıklı ve yoruma dayalı çalışmalarda kullanılmaktadır. Nitel araştırmalar tutum, davranış ve tecrübelerle ilgilenmektedir. Nitel yöntemde tümevarım mantığı, toplanan veriler doğrultusunda genellemeler yapma gibi hususlar ön plandadır. Nitel yaklaşımda genellikle gözlem, görüşme teknikleri sıkça kullanılmaktadır. Nitel araştırmalar kendi içinde; örnek olay, durum çalışması (case study), eylem araştırması, kültür analizi, feminist araştırmalar ve gömülü teori gibi alt gruplara ayrılabilir (Padem vd., 2012: 57). Bu çalışmada nitel araştırma yönteminin kullanılmasının temel nedeni, sınırlı sayıda bulunan katılımcıların görüşlerinin incelenmek istenmesidir.

Bu araştırmada nitel araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler, genellikle bir veya birden fazla görüşmeciyle araştırmayı yürüten kişinin karşılıklı gerçekleştirdikleri mülakatlar olarak tanımlanmaktadır. Görüşmelerin amacı, belirli bir konuya ilişkin genel veya ayrıntılı bilgi toplamaktır. Görüşme tekniği, görüşülen kişilerle yüz yüze ya da telefon aracılığıyla yapılabilmektedir (Harrell ve Bradley, 2009). Bu çalışmada yapılan görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ise, araştırmacının önceden planlayarak sormak istediği soruları içeren bir görüşme yöntemi gerektirmektedir. Ancak görüşme esnasında araştırmacı, görüşmenin akışına göre farklı yan veya alt sorular sorarak görüşmenin akışını etkileyebilir ve karşıdaki kişinin cevaplarını detaylandırmasını isteyebilir. Görüşme tekniğini kullanmada amaç, genellikle bir hipotezin test edilmesi yerine diğer kişilerin deneyimlerini ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle araştırmacının odaklandığı nokta diğer kişilerin öyküleri, betimlemeleri ve düşünceleridir (Türnüklü, 2000: 544). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; araştırmacılara, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi sayesinde daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunması açısından önemli kolaylık sağlamaktadır.

Görüşmeler, bireylerin farklı konulardaki bilgi, düşünce, tutum ve davranışlarının olası nedenlerini öğrenmek amacıyla en hızlı yöntem olarak kullanılmaktadır. Birçok kişinin düşüncelerini açıklarken yazılı anlatım yerine sözlü anlatım ifade etmelerinin nedenleri; yazı ile yanlış anlamların ortaya çıkabilmesi, yazılı anlatımda ek açıklamalarda bulunma olanağının sınırlı olması, verilen bilgilere ilişkin belgelerin sorumluluğunun yüklenmek istenmemesi ve görüşmenin genellikle daha rahat ve az zamanda gerçekleştirilmesidir (Karasar, 2018: 210).

Bu çalışmanın araştırması nitel yöntem olarak planlanmış ve araştırma amacı doğrultusunda en uygun desen olarak durum çalışması seçilmiştir. Durum çalışmaları, bir varlığın mekâna ve zamana bağlı tanımlandığı veya özelleştirildiği araştırmalardır. Durum çalışması, güncel bir olgunun kendi gerçekliği içinde çalışan, olgu ve içinde bulunulan arasındaki sınırların kesin hatlarla belirgin olmadığı ve birden fazla veri kaynağının olduğu durumlarda kullanılan bir araştırma yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2012: 268). Creswell (2007)'e göre durum çalışması; araştırmacının zaman içerisinde sınırlandırılmış bir veya birkaç durumu çoklu kaynakları içeren veri toplama araçları (gözlemler, görüşmeler, görsel-ışitseller, dokümanlar, raporlar) ile derinlemesine incelediği, durumların ve duruma bağlı temaların tanımlandığı nitel bir araştırma yaklaşımıdır (Subaşı ve Okumuş, 2017: 420). Durum çalışması kapsamında kadın girişimciler ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, kadın girişimciliği önündeki sorunlar, mevcut durum, sektöre yönelik düşünceler ve öneriler elde edilmeye çalışılmıştır.

Durum çalışmaları tarihsel, gözlemsel, hayat hikâyesi, durum analizi, çoklu durum ve çoklu alan olmak üzere farklı türlere ayrılmaktadır. Bu çalışmanın amacına uygun olarak durum analizi (situation analysis) gerçekleştirilmiştir. Büyüköztürk vd., (2012) durum analizini, özel bir olayın farklı bakış açıları kullanılarak incelenmesi olarak tanımlamışlardır. Burada kadın girişimciliğin İzmir ili Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İl Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesinde görev yapan kadın girişimciler tarafından ortaya konulması hedeflenmiştir. Diğer bir ifadeyle, kadın girişimciliğinin Türkiye'deki mevcut durumu birincil kaynaklardan dinlenmiş ve yorumlanmıştır.

3.1.5. Araştırmada Yer Alan Katılımcılar

Türkiye’de iş yaşamında yer alan kadın girişimcilerin iş dünyasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacı doğrultusunda, araştırmanın katılımcıları İzmir ili Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İl Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesinde görev yapan 16 üyenin, 12 üyesinden meydana gelmiştir. Katılımcıların yaş aralığı 43-56 olarak belirlenmiş, lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları ve şirket yönetiminde yer aldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların kendi istekleri doğrultusunda kimlik bilgileri gizli tutulmuş, bu kapsamda da araştırma içinde kendi belirledikleri takma isimler kullanılmıştır.

Tablo 3.1. Katılımcı Takma İsimleri

Katılımcılar	Takma İsimler
1. Katılımcı	Aynur Hanım
2. Katılımcı	Zehra Hanım
3. Katılımcı	Derya Hanım
4. Katılımcı	Serap Hanım
5. Katılımcı	Nalan Hanım
6. Katılımcı	Esra Hanım
7. Katılımcı	Gamze Hanım
8. Katılımcı	Zeynep Hanım
9. Katılımcı	İlkay Hanım
10. Katılımcı	Emine Hanım
11. Katılımcı	Seval Hanım
12. Katılımcı	Sevgi Hanım

3.1.6. Verilerin Toplanması Süreci

Verilerin toplanması sürecinde Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesinde görev yapan üyelerin çalıştıkları birime araştırmacı bizzat kendisi ziyarette bulunmuştur. Ancak birimde görev yapan katılımcıların tümüne ulaşmak yoğun çalışma temposu nedeniyle sağlanamamış ve tüm katılımcılarla farklı günlerde bire bir görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler 1 Şubat 2018 ile 1 Mayıs 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Belirtilen tarihler arasında görüşmeler, katılımcıların zaman sorunları olması nedeniyle her katılımcı için neredeyse haftada bir veya iki haftada bir olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin verimli olması

açısından her katılımcıdan öncelikle telefon veya mail aracılığıyla randevu alınmış ve katılımcıların müsait oldukları zamanlarda görüşmelerin gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir.

Her görüşme öncesinde katılımcılardan sözlü onay alınmış, kurumdan ise yazılı bir izin alınmıştır (EK 1). Görüşmeler esnasında katılımcıların ifadelerinin tam olarak aktarılması amacıyla ses kaydı alınmak istenmiş ancak katılımcıların bazı kaygıları nedeniyle bu konuda onay alınamamıştır. Bu nedenle katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevaplar araştırmacı tarafından detaylı olarak not alınmıştır. Yapılan görüşmelerin süresi ortalama 30-45 dakika arasında gerçekleşmiştir.

Araştırmada güven temelli bir iletişim ortamının sağlanması adına katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli kalacağı ve kendileriyle görüşme yapıldığının başka bir birim veya kurumdan şahıslara bildirilmeyeceği, verdikleri bilgilerin bilimsel bir yüksek lisans tezi hazırlamak amacı dışında kullanılmayacağı belirtilmiştir.

Araştırmacı tarafından çalışma amacına yönelik hazırlanan sorular altı adet olup, her soru yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin özelliğine uygun olarak, esas soruların devamı ve yönlendirmesi niteliğinde birtakım alt soruları da içermektedir. Hazırlanan sorular şu şekilde sıralanmaktadır:

Soru 1. İş dünyasını değerlendirebilir misiniz?

- **Sonda 1:** Aile şirketlerinin yapısı ve yönetimi hakkında neler düşünüyorsunuz?
- **Sonda 2:** İş dünyasındaki bürokratik yapıyı nasıl buluyorsunuz?
- **Sonda 3:** İş dünyasında kendi sektörünüze ait gelişim dinamiklerini değerlendirebilir misiniz?
 - ARGE çalışmalarının sektörünüzün yeni şekillenen iş kollarına uyumunu nasıl buluyorsunuz?
 - Sektörel teknolojik gelişmeler hakkında ne düşünüyorsunuz?

Soru 2. Nasıl bir yönetim anlayışı belirlediniz? Ödül-ceza sisteminizde uyguladığınız yöntemler nelerdir?

Soru 3. Belirsizlikler karşısındaki tutumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz? Risk yönetimine bakış açınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- **Sonda 1:** Belirsizlik karşısında nasıl bir davranış sergilersiniz? Paniklemeyi önlemek ya da soğukkanlı olabilmek için nasıl bir yöntem izlersiniz?
- **Sonda 2:** Belirsizliklerin yaşandığı durumlarda işleyişin aksamaması için risk yönetimi açısından nasıl bir strateji izlersiniz?

Soru 4. Erkek egemen olan iş dünyasında başarılı bir kadın girişimci olmanın gerekleri nelerdir?

Soru 5. Zorlu iş dünyasında motivasyon kaynaklarınız nelerdir?

Soru 6. İş dünyasına kadın girişimci kazandırma adına devletin uyguladığı politikaları değerlendirebilir misiniz?

3.1.7. Verilerin Analizi

Görüşmeler kapsamında elde edilen veriler, Soysal (2010) ve Erkol-Bayram (2018) tarafından yapılan çalışmalarından alınan kodlama ve kategorilere ayırma modeli ile analiz edilmiştir. Görüşmelerde elde edilen bulgular öncelikle döküm olarak kodlamaya hazır hale getirilmiştir. Daha sonra araştırmacı tarafından görüşmecilerin her soruya verdikleri cevaplar, görüşmeci sırasına göre tek tek incelenerek birbirine benzerlik gösteren ifadeler alt kategoriler ile bir araya getirilerek birleştirilmiştir. Her kategoride yer alacak katılımcı görüşleri, gerekli durumda doğrudan aktarımla sunulmuş, ortak görüşler veya fikir ayrılıkları söz konusu ise, kategorilerin sonunda araştırmacı tarafından yorumlanmıştır.

Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde veriler; aile şirketlerinin girişimciliğe yönelik mevcut durumu, yönetim anlayışları, belirsizlik durumunda tutumları, kadın girişimci olmanın gerekleri, motivasyon kaynakları ve devlet politikaları içeriğine yönelik görüşler ve öneriler çerçevesinde kodlanmıştır.

3.1.8. Araştırma Etiği

Araştırma etiği, kısaca bilimsel çalışmalarda etik prensiplerin uygulanmasını konu alan, etiğin bir alt dalı olarak tanımlanabilir. Yapılan araştırmada etik ilkelerden kişiye saygı, fayda, adalet, gizlilik, özerklik gibi ilkelerin tümü gözetilmiştir. Kişiye saygı ilkesi açısından görüşmelere katılan Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesi üyelerinin araştırmadan maddi veya manevi herhangi bir zarara uğramadan ayrılma

olanağı verilmiş, hatta çalışmaya katılım öncesinde çalışmaya katılımı reddetme hakkı tanınmıştır. Fayda ilkesi kapsamında, araştırmanın kadın girişimcilerin sorunlarının çözümüne yol göstermek amacıyla ekonomik ve sosyal bir fayda sağlanacağı düşünülmüş hareket edilmiştir. Adalet ilkesi kapsamında ve görüşmeler süresince her katılımcı ile eşit koşullarda (zaman sıkıntısı olmadan görüşmecilerin istedikleri yerde) görüşmelerin yapılması sağlanmıştır. Gizlilik ilkesi kapsamında, katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevapların katılımcı isimleri belirtilmeden ve araştırma dışındaki kimseyle paylaşılmadan yürütülmesi sağlanmıştır. Araştırma bulguları gizlilik ilkesi gözetilerek katılımcılara takma isim verilerek paylaşılmıştır. Özerklik ilkesi kapsamında ise, araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmış, katılımcılar özgür iradeleri ile araştırmaya katılmayı tercih etmişlerdir (Ersoy, 2015; 2).

3.2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, verilere ilişkin tema ve alt temalara ulaşmak için veriler detaylı olarak incelenmiştir. Bu bölümde araştırma problemlerine yönelik kodlamalar, verilerin sunumu ve yorumlamalar yer almaktadır.

Bu araştırma, TOBB üyesi kadın girişimcilerin iş dünyasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma, kadın girişimcilerin problemlere verdikleri cevapların kategorizasyonu ve analizine odaklanmaktadır.

Tablo 3.2. Katılımcı Görüş Havuzu

Üst Temalar	Temalar	Alt Temalar
1.İş Dünyası Algısı	Aile Şirketlerine Bakış Açısı	İş Dünyası
		Şirket Yönetimi - Yapısı
		Kurumsallaş(ma)ma
		Duygusal Bağlar
	Bürokratik Engeller	Yok
		Var
2.Yönetim Yaklaşımı	Yönetim Anlayışı	Teknolojik Gelişimler
		Sektör Yenilikleri
		Arge Çalışmaları
		Demokratik
	Ödül ve Ceza	Otoriter
		Serbest
3.Belirsizlikler ve Risk	Belirsizlikler Karşısında Tutum	Paylaşımçı
		Ödül sistemi
		Ceza Sistemi
		Soğukkanlılık
	Risk Yönetimi	B Planı Uygulama
		Endişelenme
		Temkinli Olma
		Geçmiş Deneyimlerden Faydalanma
		Strateji Grubu Oluşturma
		Duyarlılık Analizi
4.Kadın Girişimcilik	Başarılı Kadın Girişimciliğin Gerekleri	Beyin Fırtınası
		Paydaşlara / Çalışanlara Danışma
		Kararlılık
		Zorlukları Aşmak
		Sıkı Çalışmak
		Sektöre Hakimiyet
		Birikim - Deneyim
		Liderlik
		Özgüven
		Cesaret
5.Motivasyon	Motivasyon Kaynakları	Teknolojiyi Kullanmak
		Fark Yaratmak
		İşini Sevmek
		Aile
		Yaşam Enerjisi
		Seyahat Etmek
		Dostlar / Arkadaşlar
		Marka
		Başarılabılır Hedefler
		Geçmiş Başarılar
		Daha İyiyi Başarma İsteği
		Lider Olmak
		Para Kazanmak
		Takdir Edilmek

6.Politikalar	Girişimcilik Politikaları	STK ve KGK Katkısı
		KOSGEB
		Eğitim Desteği
	Politikaların Yeterliliği	Yeterli
		Yetersiz
	Politikalara Yönelik Öneriler	Özel Sektör - Kamu Farklılığının Giderilmesi
		Projelerin Arttırılması / Geliştirilmesi
		Desteklerin Daha Fazla Kadına Ulaştırılması

3.2.1.Birinci Üst Tema İş Dünyası Algısına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci üst teması olan iş dünyası algısı kapsamındaki sorular aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1.İş dünyasını değerlendirebilir misiniz?

- **Sonda 1:** *Aile şirketlerinin yapısı ve yönetimi hakkında neler düşünüyorsunuz?*
- **Sonda 2:** *İş dünyasındaki bürokratik yapıyı nasıl buluyorsunuz?*
- **Sonda 3:** *İş dünyasında kendi sektörünüze ait gelişim dinamiklerini değerlendirebilir misiniz?*
 - *ARGE çalışmalarının sektörünüzün yeni şekillenen iş kollarına uyumunu nasıl buluyorsunuz?*
 - *Sektörel teknolojik gelişmeler hakkında ne düşünüyorsunuz?*

Birinci üst tema iş dünyası algısı kapsamında belirlenen soruların cevaplarını açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 3.3’de gösterilmektedir. Kadın girişimcilerin bu soruya verdikleri cevaplar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır.

Tablo 3.3. Kadın Girişimcilerin İş Dünyası Algısına İlişkin Görüşleri

Temalar	f	Alt Temalar (Kategoriler)	f
Aile Şirketlerine Bakış Açısı	21	Şirket Yönetimi-Yapısı	7
		Kurumsallaş(ma)ma	6
		Duygusal Bağlar	5
		İş Dünyası	3
Bürokratik Engeller	8	Yok	8
		Var	0
Gelişim Dinamikleri	18	Teknolojik Gelişmeler	9
		Sektör Yenilikleri	7
		Ar-Ge Çalışmaları	2

Tablo 3.3'te açıklandığı üzere kadın girişimcilerin aile şirketlerine bakış açısı (f=21), bürokratik engeller (f= 8) ve gelişim dinamikleri (f= 18) olmak üzere üç tema üzerinden açıklanmaktadır. Aile şirketlerine bakış açısı; kadın girişimcilerin iş dünyasının mevcut durumuna ilişkin ekonomik ve siyasi düzen, şirketlerin yönetsel-örgütsel yapıları, kurumsallaşma düzeyi ve duygusal bağlar ile açıklanmaktadır. Bürokratik engellerin mevcut olup olmaması yanı sıra gelişim dinamikleri açısından teknolojik gelişmeler, sektörel yenilikler ve Ar-Ge çalışmaları ele alınmıştır. Tablo 3.3 incelendiğinde, aile şirketlerine bakış açısı konusunda daha fazla görüş bildirildiği görülmektedir. Bu tema kapsamında şirket yönetimi yapısı en fazla frekansa sahipken, iş dünyası hakkındaki görüşlerin en az frekans sahip olduğu belirlenmektedir.

“Kazanç tek yerde olduğu için dürüst, korumacı ve sahiplenmeci bir yapı var. Bu da şirketlerin daha hızlı büyümesine yol açıyor. Fakat duygusal bağlar girdiği için profesyonellikten uzak, psikolojik güç ve baskı bir süre sonra dağılmaya yol açıyor.” (Zehra Hanım)

“Aile şirketlerini çok profesyonel bulmuyorum. Bir noktada mutlaka duygusallığın etkili olduğunu düşünüyorum.” (Nalan Hanım)

“Aile şirketlerine çok soğuk bakmıyorum ancak arada çok ince çizgilerin olduğunu düşünüyorum. Profesyonellik çizgisinden kaymamak adına her daim takip ve tarafsız yaklaşım içerisinde kararlar alınması gerektiğini düşünüyorum.” (Esra Hanım)

“Aile şirketlerinin kurumsallaşması yönünde, ortak bir platformda bilgilendirme ve yardımlaşma yolu açılmalı. Çoğu küçük işletmenin fazla maliyet yükü ile karşılaşmadan kurumsallaşmasına destek olunmalı. Uzun vadede aile şirketlerinin körleşmesi ve çoğu durumlarda devamı için uygun neslin gelmemesi sonucu firmaların sonlanma noktasına gelindiğine inanıyorum ve gözlemliyorum.” (Serap Hanım)

“Aile şirketlerinin uzun soluklu yaşama imkânı olmadığını düşünüyorum. Bir süre sonra şirket ve çalışan çıkarlarından çok kişilerin kendi çıkarlarının ön plana çıkartıldığını görmek, aile şirketlerine olan inancımı kaybetmemi sağladı.” (Gamze Hanım)

“Aile şirketlerinin birçok avantajı olmakla birlikte dezavantajları görmezden gelinemeyecek boyutta. Şirket hacmini genişlettikçe ortaya çıkan kurumsallaşma sürecinde yaşanacak sorunlar ve plansızlık, önceden öngörülemeyip, kararlar bu çerçevede alınmadığı sürece şirketin yaşam süresi kısılır.” (Zeynep Hanım)

Katılımcıların aile şirketlerine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, yönetimin aile bireylerinin elinde olmasının şirketlerin daha hızlı büyümesini sağladığı düşüncesi görülürken, aynı zamanda aile bağlarının getirdiği duygusallığın sorunlara neden olabileceğinin vurgulandığı da görülmektedir. Yönetimin farkındalığının azalması, aile bireylerinden uygun yeni yöneticilerin gelmemesinin şirket devamlılığına zarar verdiği, ayrıca aile şirketlerinin kurumsallaşamamasının şirket ömrünü kısalttığı bu nedenle de kurumsallaşma yönünde eğitim ve bilgilendirme platformlarının oluşması gerektiğinin de ele alındığı görülmektedir.

“Biz bir aile şirketiyiz ve olması gereken biçimde yönetiliyoruz. Aile şirketlerinde kurumsallık çok ön plandadır. Bunun sağlanması durumunda ben bir sakınca görmüyorum.” (Aynur Hanım)

“Şirketleri yöneten ailelerin geniş ya da çekirdek aile olmasını karar alma, işin devamlılığı açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış şirketlerin bu sebeple yönetim zafiyeti yaşadığı kanaatindeyim. Bizim gibi çekirdek aile yapısında olan şirketlerde ilişkileri yönetmek elbette daha kolay. Bir kişinin bile sağduyulu olması sorunları çözmek için yetebiliyor.” (Derya Hanım)

“Aile şirketlerinin adaletli yönetim ve kurumsallaşma hareketleri içerisinde olduğu sürece uzun ömürlü olacağı düşüncesindeyim. Zaten büyük şirketlerin sürdürülebilirliği de bunu destekliyor.” (Seval Hanım)

“Biz tam bir aile şirketiyiz. Duruşumuz ve ilkelerimiz, kurumsallığı ön planda tutmamız bakış açımı olumlu yönde desteklemektedir.” (Emine Hanım)

“Güven ve bağlılık duygusu aile şirketlerinin gücüdür. Biz de kurumsallaşma çabasında olan bir aile şirketiyiz.” (Sevgi Hanım)

Katılımcılar aile şirketlerinin adaletli ve kurumsallaşma eğilimiyle yönetilmesinin, yönetim kadrosunun aile bireyleri olmasından kaynaklanan güven ve bağın şirketi uzun soluklu bir varoluşa taşıyacağı vurgulanmaktadır.

“İş dünyası daima iniş-çıkışlar yaşamaktadır. Ulusal ve uluslararası yaşanan her olay daima ekonomiyi etkilemektedir”. Siyasi konjonktürün etkileri hiçbir ülkede bu derece kuvvetli görülmemektedir.” (Aynur Hanım)

“Ekonomik dalgalanmalar ve siyasi hareketliliğin oluşturduğu ortam iş dünyasını her zaman etkilemektedir.” (Emine Hanım)

“İş dünyasında maalesef kurumsallaşamama sorunu var. Kurumsallaşma modern toplumun bir gereği olarak ortaya çıkmakta, fakat toplum bilincimiz henüz tam olarak buna hazır görünmüyor. Şirketler durağan hallerini bir kenara bırakıp zaman içinde değişim göstermeleri gerektiğini kabul etseler her şey daha güzel olacak.” (İlkay Hanım)

Katılımcıların iş dünyasına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde ulusal ve uluslararası piyasalarda yaşanan gelişmelerden, siyasi ve ekonomik hareketlilikten kaynaklanan iniş ve çıkışlardan etkilendikleri görülmüştür. Ayrıca kurumsallaşamama sorununun da iş dünyasını etkilediği belirlenmektedir.

Bürokratik engeller teması kapsamında ise, katılımcıların hiçbirinin bürokratik engellerle karşılaşmadığı tespit edilmektedir.

“Bürokratik engellerle karşılaşmıyoruz.” (Derya Hanım)

“İş dünyasında bürokratik engeller hiç karşımıza çıkmıyor.” (Nalan Hanım).

“Bürokratik bir engel söz konusu olmuyor.” (Gamze Hanım).

“Bürokratik engellerle çok fazla karşılaşmıyoruz. Zaman zaman iş akışını yavaşlatabiliyor ancak buna “engel” demek güç olur.” (İlkay Hanım)

Katılımcılar bürokrasinin kendilerine bir engel yaratmadığını ancak iş akışını yavaşlatması sebebiyle zaman kaybı yaşadıkları vurgulanmaktadır.

Gelişim dinamikleri kapsamında; 9 kadın girişimci teknolojik gelişmeleri yakından takip ettikleri, 7 kadın girişimci sektör yeniliklerini takip ettikleri, 2 kadın girişimci ise Ar-Ge çalışmaları yürüttükleri belirlenmektedir.

“Sektör olarak tüm gelişmeleri takip etmek zorunluluğumuz var. ...Bizler yönetim olarak markaları yenilemek, öne çıkanları takip etmek, yeniliklere açık olmak ve bunları devamlı sorgulamak için Ar-Ge çalışmalarımızı büyük bir titizlikle yürütüyoruz.” (Aynur Hanım)

“Gelişim dinamiklerini yakından takip etmeye gayret gösteriyoruz. Ar-Ge merkezi kurma yolunda projeler geliştirip, son teknolojiyi yakalamaya çalışıyoruz. Teknolojik gelişmeleri takip edebiliyoruz fakat finansal açıdan uygulamaya geçiremiyoruz maalesef.” (Serap Hanım)

“Teknolojik gelişmeler, gelişen yeni anlayışları elbette takip ediyoruz. Günün gerisinde kalmak bizim için söz konusu olamaz.” (İlkay Hanım)

“Gelişim dinamiklerini takip ediyor ve kendimizi her zaman güncel tutmaya özen gösteriyoruz.” (Emine Hanım)

“Lider ya da liderleri eğitmekten tutunda, satış, pazarlama, mali işler vb. kanallarda birçok strateji ve iş akışını sürekli yeniliyor ve şirketi büyütmek adına girişimlerde bulunuyoruz. Bu nedenle yenilik ve gelişim dinamiklerini takip etmekte zorlandığımızı söyleyemem çünkü çalışanlarımız arasındaki genç arkadaşlar hiçbir yeniliği gözden kaçırmıyor.” (Sevgi Hanım)

“Teknolojik gelişmeleri elbette takip ediyoruz. Bu gelişmelerin çağın bir gereği olduğunu düşünüyorum.” (Nalan Hanım)

“Gelişim dinamiklerini takip ediyor ve kendimizi her zaman güncel tutmaya özen gösteriyoruz.” (Emine Hanım)

“Sektör yeniliklerini her daim takip etmek zorundayız. Ayrıca teknolojik gelişmeler ışığında hareket etmek bizleri daha dinamik kılıyor.” (Esra Hanım)

“Gelişmek, değişime ayak uydurmak ve çağın gereği teknolojiyi takip etmek onu kullanmak ve geliştirmek ayakta kalmak için yapılması gereken en önemli adımlardan biridir. Çünkü sürekli güncelliği yakalamamız gerekiyor.” (Seval Hanım)

Katılımcıların Ar-Ge’ye ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde yenilikleri ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ettikleri, bu durumu çağın gereği kabul edip kendilerini sürekli güncel tutmaya çalıştıkları görülürken, bazı katılımcıların da ekonomik nedenlerden dolayı uygulama sorunları yaşadığı görülmektedir.

“Dinamikleri takip edebiliyoruz. Ar-Ge ile ilgili bir çalışmamız yok.” (Derya Hanım)

“Bir Ar-Ge grubumuz yok ama kendimizce gelişmeleri takip ediyoruz.” (Seval Hanım)

“Sektöre ait teknolojik vs. gelişimleri olabildiğince takip ediyorum ancak çok yeterli olmadığını düşünüyorum.” (Zehra Hanım)

“Kendi sektörümü elbette takip ediyorum fakat teknoloji ve günün trendleri o kadar hızlı değişiyor ki dinamizmi elden bırakmamak için çok çalışıyoruz.” (Gamze Hanım)

Bazı katılımcılar teknolojik gelişmeleri takip ederken bunun yeterli olmadığını ayrıca bir Ar-Ge gruplarının olmadığını belirtmektedirler.

3.2.2.İkinci Üst Tema Yönetim Yaklaşımına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci üst teması yönetim yaklaşımı kapsamındaki sorular aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

2.Nasıl bir yönetim anlayışı belirlediniz? Ödül-ceza sisteminizde uyguladığınız yöntemler nelerdir?

İkinci üst tema yönetim yaklaşımı kapsamında belirlenen soruların cevaplarını açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 3.4’de gösterilmektedir.

Tablo 3.4. Kadın Girişimcilerin Yönetim Yaklaşımına İlişkin Görüşleri

Temalar	f	Alt Temalar (Kategoriler)	f
Yönetim Anlayışı	14	Demokratik	8
		Paylaşımçı	3
		Otoriter	2
		Serbest	1
Ödül ve Ceza	9	Ödül Sistemi	7
		Ceza Sistemi	2

Tablo 3.4’de açıklandığı üzere, İkinci üst tema yönetim yaklaşımına yönelik görüşler kadın girişimcilerin yönetim anlayışına bakış açısı (f=14) ve ödül-ceza sistemlerinin varlığı (f=9) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. Yönetim anlayışı; kadın girişimcilerin demokratik, otoriter, serbest ve paylaşımçı yönetim anlayışları ile açıklanmaktadır. Ayrıca ödül ve ceza sistemlerinin mevcut olup olmaması ve uygulanma durumu ele alınmaktadır. Tablo 3.4 incelendiğinde, aile şirketlerinde

yönetim anlayışı konusunda daha fazla görüş bildirildiği görülmektedir. Bu tema kapsamında demokratik yönetimi anlayışı en fazla frekansa sahipken, serbest yönetim anlayışı hakkındaki görüşlerin en az frekansa sahip olduğu belirlenmiştir. Bunların yanı sıra otoriter ve paylaşımcı yönetim anlayışlarının da uygulandığı kadın girişimciler tarafından bildirilmektedir.

“Demokratik bir yönetim anlayışımız olduğunu düşünüyorum. Kararları birlikte alırız, paylaşımlarda bulunuruz.” (Emine Hanım)

“Yönetim anlayışımız birlikte karar alınan, paylaşımı seven ve fikirlere önem verilen bir sistemle yürütülmektedir.” (Aynur Hanım)

“Yalın yönetim ve organizasyon ile toplam kalite yönetimi uygulamakla birlikte; yönetici olarak demokratik bir yönetim sürdürmekteyiz.” (Serap Hanım)

“Şirket çalışanları kuralları kendisi koyar, bunun daha doğru olduğunu düşünüyorum. Tabi gerekli yerde müdahalemler olabiliyor ancak sınırları kendilerinin çizmesine izin veriyorum. Daha çok verim aldığımızı gözlemliyoruz.” (Zeynep Hanım)

“Paylaşımcı, değerlerine bağlı demokratik olduğunu düşündüğüm bir yönetim anlayışımız var.” (İlkay Hanım)

“Ekibim için yol gösterici, onlara rehberlik eden, bilgi ve deneyimlerim doğrultusunda ilerlemelerini sağlayan bir yönetici olma çabasıdayım. Bu yüzden demokratik paylaşımcı bir yönetim anlayışına sahip olduğumuzu düşünüyorum.” (Nalan Hanım)

“Demokratik yönetim şeklimiz olduğunu düşünüyorum ama bunun otorite boşluğu yaratmasına izin vermiyorum.” (Seval Hanım)

Katılımcıların yönetim anlayışları değerlendirildiğinde, demokratik, çalışanlarına saygı duyan onlara kendi kararlarını uygulayacak hareket alanı bırakan, değer yargılarına sahip, yalın bir yönetim anlayışına sahip oldukları görülmektedir.

“Yönetim sistemimi anlayış ve adalet doğrultusunda kuruyorum. Birlikte çalıştığım kişiler de bu şekilde çalışmayı empoze etmeye çalışırım.” (Nalan Hanım)

“Sorumluluk bilinci yüksek insanlarla çalışmak benim yönetim anlayışımı da rahatlatıyor. Herkes görevini yerine getirdiği zaman rahat bir yönetim anlayışım olduğunu düşünebiliriz.” (Gamze Hanım)

“Kararınca demokratik gereğince otoriter bir yönetim anlayışına sahibim, salt bir noktadan değil dengeli olması kanaatindeyim.” (Zehra Hanım)

Katılımcılar demokratik yönetim anlayışına sahip olduklarının yanı sıra aynı zamanda adaletli bir yönetim anlayışına sahip olduklarını vurgulamış, sorumluluk bilinci yüksek çalışanlar ile bir arada olmanın rahat bir yönetim tarzı sergilemelerine olanak sağladığını vurgulamaktadırlar. Ayrıca yönetim şeklinin hem otoriter hem de demokratik olarak dengede olması gerektiğini belirttikleri görülmektedir.

“İş hayatında çok disiplinli ve kuralcıyım. Yapılması gereken bir iş ve ihmal sebebi ile aksama yaşandıysa çok fazla anlayış göstermiyorum ne yazık ki.” (Esra Hanım)

Katılımcılardan bazıları ise otoriter yönetim sistemi uyguladıklarını, hataya karşı tahammülsüz olduklarını belirttikleri görülmektedir.

Ödül ve ceza teması kapsamında, 7 kadın girişimci ödül istemi uygulamasının olduğunu belirtirken, 2 kadın girişimci ise ceza sisteminin varlığını ifade ettiği, ancak bu sistemin kullanılmadığını belirttiği görülmektedir. 3 kadın girişimci ise ödül ya da ceza sistemi uygulanmadığını belirtmektedir.

“Ödüllendirme çalışanlara verilen önemlidir. Ceza sistemimiz yoktur.” (Aynur Hanım)

“Türk toplumunda ödül sistemi çok işe yarıyor ancak ceza çok daha kötü sonuçlara yol açabiliyor.” (Zehra Hanım)

“Başarı ödüllendiriliyor tabi ceza sistemini çok yanlış buluyorum.” (Esra Hanım)

“Ceza sistemini yanlış buluyorum. Ödül sisteminin motivasyonu arttırdığını düşünüyorum.” (Nalan Hanım)

“Ödül sitemimin çalışan mutluluğunu ve motivasyonunu arttırdığını düşündüğüm için ödül sistemini uyguluyoruz. Açıkçası ceza sistemini uygulamayı hiç düşünmedim.” (Emine Hanım)

“Prim sistemimiz yani ödül sistemimiz mevcut.” (İlkay Hanım)

Katılımcılar ödül ve ceza kapsamında motivasyonun arttığını düşünerek ödülü kullanmayı tercih ederken, ceza verme yönteminden ters etki yaratacağı kanaati ile uzak durmaktadırlar.

“Çalışanlarımıza uyguladığımız ödül ya da ceza sistemimiz yok.” (Serap Hanım)

“Yönetimimizde özel olarak uyguladığımız ödül veya ceza sistemimiz bulunmamaktadır.” (Seval Hanım)

“Ödül ceza sistemini uygulamıyoruz. Çünkü doğru bir sistem olmadığına dair ortak bir görüşümüz var. Çalışanların bir süre sonra aldıkları ödülü maaş gibi görmeleri ve sürekli beklenti içinde olmaları faydadan çok zarar getirebilir. Ceza durumu ise çalışanın sistem dışına itildiği hissiyatını oluşturabilir, biz bir takım olarak çalışıyoruz bu açıdan demokratik bir yönetim anlayışımız olduğunu söyleyebilirim.” (Sevgi Hanım)

“Çalışanlarıma verdiğim değer ve gösterdiğim anlayışın onlara verilecek maddi ödüllerden çok daha önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü bu şekilde duygusal bağ ile bağlanmış oluyorlar ve kendi işleri gibi benimsedikleri için doğrudan başarılı bir işleyiş yakalamış oluyoruz ve bu da cezaya sebebiyet verecek durumu da ortadan kaldırmış oluyor.” (Derya Hanım)

Bazı katılımcılar yönetim şekillerinde ödül ya da ceza sisteminin yer almadığını belirtirken, ödül sisteminin alışkanlık haline gelerek fayda sağlamaması ceza sisteminin ise dışlanma hissi oluşturabileceğini belirtmektedir.

“... ceza sistemimizde mevcut ama biz çok tercih etmiyoruz.” (İlkay Hanım)

“ Ceza verme durumunu yönetim şeklimizin içinde yer alan bir uygulama olarak değerlendiremem çünkü bu bir rutin değil ama yapılan geri dönüşü olmayan hatalar için bir cezamız var elbette.” (Gamze Hanım)

Katılımcılardan bazıları ise ceza sisteminin mevcut olduğunu ancak uygulamayı tercih etmediklerini, uygulandığı durumların ise geri dönülmez hata durumları olduğunu belirtmektedir.

3.2.3.Üçüncü Üst Tema Belirsizlik ve Riske İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü üst teması belirsizlik ve risk kapsamındaki sorular aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

3. Belirsizlikler karşısındaki tutumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz? Risk yönetimine bakış açınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- **Sonda 1:** Belirsizlik karşısında nasıl bir davranış sergilersiniz? Paniklemeği önlemek ya da soğukkanlı olabilmek için nasıl bir yöntem izlersiniz?
- **Sonda 2:** Belirsizliklerin yaşandığı durumlarda işleyişin aksamaması için risk yönetimi açısından nasıl bir strateji izlersiniz?

Üçüncü üst tema olarak belirlenen belirsizlik ve risk kapsamındaki soruların cevaplarını açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 3.5'te gösterilmektedir.

Tablo 3.5. Kadın Girişimcilerin Belirsizlik ve Risk Yönetimine İlişkin Görüşleri

Temalar	Alt Temalar (Kategoriler)	f
Belirsizlikler Karşısında Tutum (f=14)	Soğukkanlılık	7
	B planı uygulama	5
	Endişelenme	1
	Temkinli Olma	1
Risk Yönetimi (f= 9)	Geçmiş deneyimlerden faydalanma	4
	Paydaşlara / çalışanlara danışma	2
	Duyarlılık analizi	1
	Beyin fırtınası	1
	Strateji grubu oluşturma	1

Tablo 3.5'te açıklandığı üzere, üçüncü üst tema belirsizlik ve risk yönetimine yönelik görüşler kadın girişimcilerde belirsizlik karşısında tutum (f=14) ve risk yönetimi (f=9) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. Belirsizlik karşısında tutum; kadın girişimcilerin soğukkanlılığı, b planı uygulama, panikleme, endişelenme ve temkinli olma tutumları ile açıklanmaktadır. Risk yönetimi uygulamaları ise geçmiş deneyimlerden faydalanma, strateji grubu oluşturma, duyarlılık analizi, beyin fırtınası, paydaşlara/çalışanlara danışma şeklinde ele alınmıştır. Tablo 3.5 incelendiğinde, belirsizlikler karşısındaki tutumlar konusunda daha fazla görüş bildirildiği görülmektedir. Belirsizlikler karşısındaki tutumlar açısından soğukkanlılık ardından b planı uygulama stratejisi en yüksek frekansa sahiptir.

“Ülkedeki ve toplumdaki süregelen ekonomik ve siyasi belirsizlik hep işe yansıdığı için artık şerbetlendik sanırım, sürekli diri tutuyor, genellikle soğukkanlıyım.” (Zehra Hanım)

“Ekonomik dalgalanmalar ve geleceğe dair belirsizlikler karşısında daha minimal riskler almak durumunda kalıyorum. Bu yüzden de sorunlar karşısında endişeye kapılmak yerine soğukkanlılıkla durum analizi yaparız.” (Gamze Hanım)

“Belirsizlikleri soğukkanlılıkla karşılarız.” (Derya Hanım)

“Belirsizliklere karşı soğukkanlıyım. Kararları verirken tüm detaylar masaya dökülür. Her olasılık değerlendirilir. Bir işe başladığımız olumsuz bir durum ile karşılaşılması söz konusu olursa B planımız mutlaka olur.” (Zeynep Hanım)

“B planı, yıllar içindeki tecrübelerimiz sonucunda kendiliğinden gelişir duruma gelmiştir.” (Serap Hanım)

“Her belirsizlik anında paniklesek başarıyı kaçırmış oluruz. Her zaman farklı bir çözüm yolu bulunur.” (Nalan Hanım)

“Piyasadaki belirsizlik herkesi olduğu gibi beni de endişelendiriyor fakat bu sektördeki dinamiğimizi kaybedeceğimiz anlamına gelmiyor. ...B planı demesek de mutlaka farklı bir gidiş yolu vardır aklımda.” (Esra Hanım)

“Her işte her zaman B, C hatta D planlarınız olmalı. Ülkemiz ekonomik riskler barındırmakta. Herkes daha temkinli ve tutumlu olmaya çalışıyor. Elbet şirket olarak bizim tutumumuzu da etkiliyor bu durum.” (İlkay Hanım)

Katılımcıların belirsizlikler karşısındaki tutumu değerlendirildiğinde inişli çıkışlı piyasa hareketleri karşısında endişelerine rağmen soğukkanlı bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Bu bağlamda bütün detaylar gözden geçirilerek, sahip oldukları tecrübeleri de göz önüne alarak kendilerine yeni bir plan ya da strateji oluşturabildikleri de vurgulanmaktadır.

“Kendi adıma konuşacak olursam belirsizlik benim zayıf noktam. Bazen kontrol kişinin direk elinde olmayabiliyor. Bu yüzden benim gibi belirsizliklere, ani dalgalanmalara karşı tepkisi soğukkanlı olamayan biri için önceden oluşturulmuş detaylı bir B planı şart.” (Sevgi Hanım)

Bazı katılımcılar ise belirsizliğin kendilerini huzursuz hissettirdiğini, kontrolü kaybetme dürtüsünün soğukkanlı davranışı olumsuz yönde etkilediğini vurgulamış ve bu sebeple B planı gibi farklı çıkış yolları hazırlığı olduğunu belirtmektedir.

“B planını yapamayacak kadar kararlarım kesin ve anidir. Her zaman ilk verdiğim kararın doğruluğu ortaya çıkmıştır. Düşünme sürem 48 saattir.”

(Aynur Hanım)

“Belirsizlikler beni korkutmaz. Verdiğim kararların her zaman arkasındayım. Bu yüzden B planına ihtiyaç duymam zaten verdiğim karar en doğrusudur.”

(Seval Hanım)

Bazı katılımcılar da kararlarının her zaman doğruluğuna inandıklarını, belirsizliklerin bu kararları değiştiremeyeceğini, dolayısıyla da B planı gibi riski dağıtacak yollara başvurmadıklarını belirtmektedirler.

Risk yönetimi teması kapsamında kadın girişimcilerin en fazla geçmiş deneyimlerden faydalandıkları belirlenirken, bunu riskler konusunda paydaşlara/çalışanlara danışma stratejisi izlediği görülmektedir.

“Birlikte çalıştığım herkesin düşünceleri benim için önemlidir. Herhangi bir aksama yaşandığında mümkün olduğunca çok kişiyle diyalog kurarak fikir toplayabilirim.” (Esra Hanım)

“Zaman zaman ekibimle beyin fırtınası yaparak güzel çok güzel sonuçlar elde edebiliyoruz.” (Nalan Hanım)

“Piyasada belirli bir risk varsa, o dönem kesinlikle yatırım yapmam ve doğru zamanı beklerim. Beyin takımı gibi nitelendirebileceğim, küçük bir ekibim var. Bu durum beni rahatlatıyor tabii...” (Gamze Hanım)

“Bizim de her ne kadar ön görülemeyen durumlarla karşılaşabilecek olsak da, sektörümüze ait sorunların derin araştırmasına sahibiz ve bunları çözebilmek adına, karşılaşmak istemesek de uygulanmayı bekleyen çalışmalarımız var.” (Sevgi Hanım)

Katılımcıların risk yönetimi kapsamındaki düşünceleri değerlendirildiğinde risk yönetimini oluşturdukları ekibiyle beraber ele aldıkları ve bu doğrultuda çözüm yolu bulma eğiliminde oldukları görülmektedir.

“Herhangi bir strateji grubumuz yok. Kendi deneyimlerimizle çözmeye çalışırız”. (Derya Hanım)

“Ülkemizde yaşanan ekonomik dalgalanmalar bizi bir takım önlemler almaya zorlamakta. Bu açıdan B planım her zaman vardır. Soğukkanlı davranıp, durumu iyi analiz edip, o şekilde hareket kararı alırım.” (Emine Hanım)

“Belirsizliklere karşı nakit akışları için duyarlılık analizleri yapmaya çalışıyoruz. Strateji grubumuz yoktur.” (Serap Hanım)

Bazı katılımcıların ise, risk yönetimi için herhangi bir çalışan ya da strateji grubu oluşturmadan kendi deneyim, tecrübe ve duyarlılık analizlerine dayanarak riski yönetmeyi tercih ettikleri görülmektedir.

3.2.4.Dördüncü Üst Tema Kadın Girişimciliğe İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü üst teması kadın girişimcilik kapsamındaki soru aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

4.Erkek egemen olan iş dünyasında başarılı bir kadın girişimci olmanın gerekleri nelerdir?

Dördüncü üst tema olarak belirlenen kadın girişimcilik sorusunun cevaplarını açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 3.6’da gösterilmektedir.

Tablo 3.6. Kadın Girişimcilerin Kadın Girişimcilik Gereklerine İlişkin Görüşleri

Temalar	Alt Temalar (Kategoriler)	f
Başarılı kadın girişimciliğin gerekleri (f=24)	Sıkı çalışmak	5
	Kararlılık	4
	Özgüven	3
	İşini sevmek	3
	Zorlukları aşmak	2
	Fark yaratmak	2
	Sektöre hakimiyet	1
	Birikim-deneyim	1
	Liderlik	1
	Cesaret	1
	Teknolojiyi kullanmak	1

Tablo 3.6’da açıklandığı üzere, dördüncü üst temaya yönelik görüşler kadın girişimcilerin iş dünyasında başarılı birer girişimci olma gerekleri (f=24) olmak üzere bir tema üzerinden açıklanmaktadır. Başarılı bir kadın girişimci olma gerekleri kapsamında; kadın girişimcilerin kararlılık, zorlukları aşmak, sıkı çalışmak, başarılabılır hedefler koymak, sektöre hâkimiyet, birikim ve deneyim, liderlik, özgüven, cesaret,

teknolojiyi kullanmak, fark yaratmak ve işini sevmek alt temaları ile açıklanmaktadır. Tablo 3.6 incelendiğinde, kadın girişimciliğin gerekleri teması kapsamında en fazla frekansa sahip olan görüşün sıkı çalışmak (f=5) olduğu belirlenmiştir. Daha sonra bu özelliği kararlılık (f=4), özgüven (f=3), işini sevmek (f=3), zorlukları aşmak (f=2) ve fark yaratmak (f=2), izlemektedir. Bunun yanı sıra sektöre hâkimiyet (f=1), birikim-deneyim (f=1), liderlik (f=1), cesaret (f=1), teknolojiyi kullanmak (f=1) gereklerinin en az frekansa sahip olduğu tespit edilmektedir.

“Kararlı duruş ve davranışlarım bana her zaman kazandırdı. Başarı gelmez, kazanılır.” (Aynur Hanım)

“Kararlı olmak, güçlü olmak ve güven vermek. Zaten bunlar olduğu zaman genel olarak cinsiyet ayrımını kaldırmış oluyorsunuz.” (Nalan Hanım)

“Vazgeçmeden, yılmadan, bildiğin yoldan şaşmadan çalışmak.” (Serap Hanım)

“Başarılı bir kadın girişimci olmak için yılmamak ve çok çalışmak gerektiğini düşünüyorum. En azından ben bunu yapıyorum.” (Seval Hanım)

“İstemek, inanmak, azmetmek ve çok çalışmak burada doğru yola götürür.” (Gamze Hanım)

“...İsteyince ve azmedince her şeyin başarılabilceğine inanıyorum. Kadınların cesur ve özgüvenli duruşlarının, çok çalışmalarının kendilerine başarı getireceğini düşünüyorum.” (Emine Hanım)

“Kadın veya erkek için doğru zaman, doğru adımlar, doğru stratejiler ve verilen yoğun emek, başarıyı getirecektir.” (Sevgi Hanım)

Katılımcıların başarılı bir kadın girişimci olmanın gerekleri ile ilgili görüşleri değerlendirildiğinde azim, kararlı duruş ve çok çalışmanın başarıya ulaşmada etkili olduğunu vurguladıkları görülürken, doğru zamanlama ile doğru atılımların başarıyı getireceğine inandıkları görülmektedir.

“Her şeyden önce şirketi yönetenlerin liderlik vasfına sahip olması gereklidir. Toplumun öngörüsü genellikle iş dünyasında erkek girişimcilerin daha sert ve katı yönetim anlayışlarının başarıda etken olduğudur. Ancak dünyaya baktığımızda başarılı kurumlar hep iyi liderler tarafından yönetilmektedir. Kadın ya da erkek olması önemli değil. Önemli olan lider ruhlu olabilmektir.” (İlkay Hanım)

“Bulunduğun sektörde tam donanımlı olmak, insana her kapıyı ve yolu açıyor.” (Esra Hanım)

“Kadın olarak sektörde yer almak çok olay değil ama bilgi birikimi ve deneyim olunca başarı da geliyor.” (Zeynep Hanım)

Bazı katılımcılar iyi bir lider olmak ve bulunduğu sektöre ait bilgi birikimi, tecrübeye sahip olmanın da başarının gereklerinden olduğunu ortaya koymaktadırlar.

“İş hayatında başarılı olabilmenin en büyük gereklerinden biri de güncel teknolojiyi iyi kullanmaktan geçiyor. İş hayatında artık rekabetin oldukça yüksek olduğu bir alan söz konusu ve hedeflenen başarıyı elde etmek için fark yaratmak zorundayız.” (Aynur Hanım)

“Günümüz koşulları içinde başarılı olabilmek, yakaladığın başarıyı sürdürebilmek için farklı olmak gerekiyor. Herkesin benzer işler yaptığı bir iş dünyasında farkını göstererek aralarından sıyrılabilirsin.” (Derya Hanım)

Katılımcılardan bazıları ise, rekabetin yüksek olduğu iş dünyasında başarılı olmanın gereklerinin farklı olmak ve güncel teknolojiyi doğru kullanarak fark yaratmaya bağlı olduğunu belirtmektedirler.

“İşimi severek yapıyor olmam başarımın bir diğer sırrı olabilir. Çünkü iş hayatı içinde olmak, aktif bir şekilde hayatın içinde yer aldığımı hissetmek bitmeyen bir enerjiyle donatıyor beni. Bu da bana pozitif bir etki olarak geri dönüyor.” (Seval Hanım)

“Ben işimi sadece bir meslek ya da geçim kaynağı olarak görmüyorum. İşimi severek yapıyorum ve başarı doğal olarak benimle birlikte geliyor.” (Gamze Hanım)

“İşimi seviyorum ve işime mutlu gidiyorum, bu da yaptığım işlerden, çalışma arkadaşlarıma kadar yansıdığı için çok çalışmak bizim için sadece geçici yorgunluk oluşturuyor. Severek yapılan her şeyde olduğu gibi başarı da geliyor tabi ki...” (Zehra Hanım)

Katılımcılardan bazıları ise, başarılarını işlerini salt para kazanma, meslek sahibi olma aracı olarak görmeden, hayatlarının merkezine koyarak, işlerini severek yapmalarına bağladıklarını belirtirken iş hayatı içinde yer almanın kendilerine enerji

verdiklerini belirtmektedirler. İşini severek yapmanın sadece kendilerini değil etrafını da mutlu ettiğini de vurguladıkları görülmektedir.

“Toplumun yarısı kadın olan bir dünya da hala erkek egemenliğini hakim kılan söylemlerden bahsetmek bizlerin kadın olarak eksiğimiz olsa gerek.” (Aynur Hanım)

“Bu zamanda iş dünyası için erkek egemen deyişini kullanmak bile çok üzücü maalesef.” (Emine Hanım)

“İş dünyası için erkek egemen bakış açısının biz kadın girişimciler tarafından yıkılacağını düşünüyorum.” (Zehra Hanım)

“Kadın girişimci sayılarının artarak çoğalması yakında erkek egemen söylemini bırakmamız için bir umut kaynağı bence.” (Seval Hanım)

Katılımcıların günümüz şartlarında iş dünyasına katkılarının günden güne artmasını da göz önüne alarak erkek egemen söyleminden rahatsız oldukları gözlemlenmektedir.

“Girişimcilikte kadın veya erkek gibi bir ayrım olmadığını düşünüyorum. İsteyen her kadınında her erkeğinde başarabileceğine inanıyorum.” (Gamze Hanım)

“Başarılı bir kadın girişimci olmak için iş dünyasındaki erkek figürünü göz önüne almamıza ya da kıyaslama yapmamıza gerek olduğunu düşünmüyorum. Bir erkek girişimci ne kadar işine sahip ise, ne kadar çaba sarf ediyorsa o kadar karşılığını alacağı gibi kadın girişimci için de durum farklı değildir.” (Sevgi Hanım)

“Cinsiyetçi söylemlere çok üzüliyorum. Bilgiye, desteğe ulaşmanın nispeten kolaylaştığı bir dönemde kadınların da iş dünyasında ne kadar başarılı olduğunu hepimiz görüyoruz. Ayrıca her geçen gün artan kadın girişimci sayısı bu söylemlerin unutulacağı konusunda beni yüreklendiriyor.” (İlkay Hanım)

Katılımcılar iş dünyasında erkek ya da kadın gibi bir ayrımın olmaması gerektiğini, bu iki figürün de aynı oranda emek ile başarıya ulaşacağını, kıyaslanmaması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca cinsiyet ayrımını vurgulayan söylemlerin günümüz şartlarında hala devam ediyor olmasını üzücü bulduklarını belirttikleri görülmektedir.

3.2.5.Beşinci Üst Tema Motivasyona İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci üst teması olan motivasyon kapsamındaki soru aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

5.Zorlu iş dünyasında motivasyon kaynaklarınız nelerdir?

Beşinci üst tema olarak belirlenen motivasyon sorunun cevabını açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 3.7’de gösterilmektedir.

Tablo 3.7. Kadın Girişimcilerin Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Görüşleri

Temalar	Alt Temalar (Kategoriler)	f
Motivasyon kaynakları (f=28)	Aile	7
	Başarılabilir hedefler	4
	Dostlar/arkadaşlar	3
	Yaşam enerjisi	2
	Seyahat etmek	2
	Geçmiş başarılar	2
	Daha iyiyi başarma isteği	2
	Marka	2
	Lider olmak	2
	Para kazanmak	2
	Takdir edilmek	1

Tablo 3.7’de açıklandığı üzere, beşinci üst temaya yönelik görüşler kadın girişimcilerin iş dünyasında motivasyon kaynakları (f=28) olmak üzere bir tema üzerinden açıklanmaktadır. Kadın girişimcilerin zorlu iş dünyasında motivasyon kaynakları kapsamında; en fazla motivasyonu ailelerin (f=7) sağladığı görülürken, bunu sırasıyla başarılabilir hedefler (f=4), dostlar/arkadaşlar (f=3), yaşam enerjisi (f=2), seyahat etmek (f=2), geçmiş başarılar (f=2), daha iyiyi başarma isteği (f=2) , marka (f=2), lider olmak (f=2), para kazanmak (f=2) ve takdir edilmek(f=1) izlemektedir.

“Gücümü ailemden alıyorum. Benim en önemli motivasyon kaynağım ailem.”
(Serap Hanım)

“Ailemle bir arada olmak en önemli motivasyon kaynağım diyebilirim.” (Emine Hanım)

“Benim için vazgeçilmez olan güven duygusunu çalışanlarımdan ve aile üyelerinden de alıyor olmam en büyük motivasyon kaynağım diyebilirim.”
(Sevgi Hanım)

“Gerçek dostlar ve güvenebileceğim insanlar ve çocuklarım en önemli motivasyonlarım...” (Zehra Hanım)

“Her akşam evime gidip ailemle vakit geçirmek beni tazeler. Ayrıca seyahat etmeyi de çok seviyorum.” (Seval Hanım)

“Ailemin beni desteklemesi, yanımda olması, yaptığım işe değer vermesi benim en önemli motivasyon kaynaklarımdan birisidir. İş dünyası ile baş ederken aileye sığınmak gibisi yok...” (Derya Hanım)

“Çocuklarım ve eşim en büyük destekçilerim diyebilirim. Bazen moralimin çok düştüğü anlarda bir telefonları, seslerini duymak bile beni yeniden motive etmeye yetiyor.” (Sevgi Hanım)

“İşimin ailem, dostlarım ve çevrem tarafından desteklenmesi, çabalarımın ve başarılarımın takdir görmesi beni motive eder. Bu sayede çabalarımın değerini görmek beni mutlu ediyor.” (Nalan Hanım)

Katılımcıların motivasyon kaynakları ile ilgili görüşleri değerlendirildiğinde en önemli motivasyon kaynaklarının aileleri olduğu, bunun yanı sıra dostları ve güven duyduğu çalışma arkadaşlarının ayrıca ailesi ve çevresi tarafından takdir görmesinin de motivasyon kaynağı olduğu görülmektedir.

“Motivasyonumu hayata olan bağlılığımdan alıyorum. Yaşım ve durumum söz konusu hiç olmaz. Neyi hissediyorsam onu yaparım. Gücümü fark ettiğim andan itibaren bu böyle oldu. Kendimi güncelleme gibi bir özelliğim var. Boş zamanlarımı seyahatle değerlendirmek beni yeniler.” (Aynur Hanım)

“Yaşama sanatını bilmek ve yaşam gustosunu yükselterek, yaşam standardına yansıtma bir diğer motivasyon kaynaklarımdandır.” (Zehra Hanım)

“Yeni bir işe dinlenmiş olarak başlamış olmak beni motive ediyor.” (Seval Hanım)

Bazı katılımcılar ise, motivasyonlarını hayat enerjilerinden, yaşama olan bağlılıklarından, dinlenmiş ve tazelenmiş olarak yapılan yeni başlangıçlardan aldıklarını belirttikleri görülmektedir.

“Ayrıca kendi içimde işimle ilgili küçük ve beni yormayacak hedefler koyarım. Bunları tamamladığım zaman büyük hedeflere ulaşabilmek için daha heyecanlı bir şekilde işime odaklanırım.” (Nalan Hanım)

“Geçmiş başarılar benim tam olarak motivasyon sebebim. Bir kere başardıysam yine başarabileceğime inanıyorum.” (Esra Hanım)

“İş hayatındaki başarılı adımlarım bir diğerini atmak için heyecanlanmama sebebiyet vermektedir. Bu da beni motive eden bir diğer kaynak.” (Emine Hanım)

“Her zaman olmak istediğim yer neresi diye kendime sorarım. Ulaştığımız hedef beni mutlu eder, hangi amaca hizmet etmek istiyorum sorularını sürekli kendime sorarım. Her zaman daha iyisini yapma ve başarma isteği beni motive eder.” (İlkay Hanım)

Bazı katılımcılar da iş dünyasında elde ettikleri geçmiş başarıların gelecek başarılarla ışık tutmasını, ulaşılabilecek daha iyi ve yeni hedeflere koşmayı kendilerine motivasyon kaynağı olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

“Ayrıca kendi paramı kendim kazanıyor olmak, çalışanlarıma karşı ödemeler ve diğer imkanlar konusunda mahcup olmamak daha çok çalışmama için beni motive eden bir diğer konu.” (Zeynep Hanım)

“Para kazanıyor olmak yapılan iş için belki de en motive edici durum olabilir. Çünkü sonuç itibariyle hayatımızı devam ettirmek ve konfor alanımızı genişletmek için paraya ihtiyacımız var ve herkes bir şekilde para kazanmak çalışıyor.” (Gamze Hanım)

“Bununla birlikte her şey motive kaynağı olabilir benim için. Geçmişteki başarılar, yeni bir proje başlangıcı, ekip ruhu da en önemli motivasyon kaynağımdır.” (Gamze Hanım)

“Motivasyon benim için birçok şey olabiliyor, bir çerçeveye koymam zor ama birlikte çalıştığım kişilerin mutlu olması beni motive eder diye örneklendirebilirim.” (Zeynep Hanım)

“Markamız, yarım asır geçen deneyimlerimiz, pozitif duruşumuz ve saygınlığımız en değerli motivasyon kaynaklarımızdır.” (Derya Hanım)

“Çoğu zaman kendimden ödün vererek çalışıp, emek verdiğim işimin başarısını görmek ve iş dünyasında adının tanınır olması, markalaşmaya doğru yol alması beni motive eden en güçlü kaynaklardan birisidir.” (İlkay Hanım)

Diğer taraftan katılımcılar para kazanıyor olmanın büyük bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtirken her şeyin kendileri için motivasyon kaynağı olabileceğini kendilerini sınırlandırmadıkları görülmektedir. Aynı zamanda oluşturdukları şirket profillerinin iş dünyasında tanınmasının da kendilerini motive ettiğini vurgulamaktadırlar.

“İşime bağlı olmak, gelecekte kendime yer görebilmek de diğer bir motive edici bir durum.” (Sevgi Hanım)

“Kendi geleceğimi kendim belirlemek, kontrolü elime almak, iş dünyası içinde lider olma yolunda çalışmak benim motivasyon kaynaklarımdan sadece biri...” (İlkay Hanım)

“Yaptığımız işin en iyisi olmak lider konumuna gelme hedefimiz ben ve çalışma arkadaşlarım için iyi bir motivasyon kaynağı.” (Emine Hanım)

Bazı katılımcıların da yapmış oldukları işler doğrultusunda en iyisi olma, bulundukları iş alanları içinde lider konumuna gelme isteklerinin çalışmak için en güçlü motivasyon kaynağı olduğunu belirttikleri görülmektedir.

3.2.6. Altıncı Üst Tema Politikalara İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı üst teması olan politikalar kapsamındaki soru aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

6. İş dünyasına kadın girişimci kazandırma adına devletin uyguladığı politikaları değerlendirebilir misiniz?

Altıncı üst tema olarak belirlenen politikalar sorunun cevabını açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 3.8’de gösterilmektedir.

Tablo 3.8. Kadın Girişimcilerin Politikalara İlişkin Görüşleri

Temalar	Alt Temalar (Kategoriler)	f
Girişimcilik politikaları (f=10)	STK ve KGK katkısı	7
	KOSGEB	2
	Eğitim desteği	1
Politikaların Yeterliliği (f=12)	Yetersiz	8
	Yeterli	4
Politikalara Yönelik Öneriler (f=7)	Projelerin artırılması/geliştirilmesi	5
	Özel sektör-kamu farklılığının giderilmesi	1
	Desteklerin daha fazla kadına ulaştırılması	1

Tablo 3.8’ de açıklandığı üzere, altıncı üst tema olan politikalara yönelik görüşler girişimcilik politikaları (f=10), politikaların yeterliliği (f=12) ve politikalara yönelik öneriler (f=7) olmak üzere üç tema üzerinden açıklanmaktadır. İş dünyasına kadın girişimci kazandırmak amacıyla uygulanan girişimcilik politikaları kapsamında; en fazla uygulandığı düşünülen politikalar STK ve KGK katkısı (f=7) olup, bunu daha sonra KOSGEB desteği (f=2) ve eğitim desteği (f=1) izlemektedir.

“... Çeşitli kadın kuruluşları iş kadınlarına yönelik girişimciliği aşılamağa. Bizler rol model olarak çalışmalarımıza ve özendirmeye devam etmeliyiz.”
(Aynur Hanım)

“STK’ların yaptığı çalışmalarla kadın girişimciliğine dair farkındalık ve çaba çok arttı. Bence oldukça iyi.” (Zehra Hanım)

“Kadın girişimcilere KOSGEB üzerinden daha iyi ayrıcalıklar yapıldığını biliyoruz ama kadınların kendilerini daha iyi gösterip üretebilmeleri için daha fazla projelerin geliştirilebileceğini düşünüyorum.” (Nalan Hanım)

“Bizler de kurul olarak ve diğer STK’lar kadın girişimcileri desteklemeye çalışıyoruz.” (Zeynep Hanım)

“Özellikle KOSGEB’in kadına destek politikalarını, kadın girişimciliğin desteklenmesi adına umut verici buluyorum. Son dönemde devletimiz ev kadınlarına bile hibe desteği sağlamakta. Bununla birlikte TOBB kadın girişimciler kurulumuz aynı zamanda kadın girişimciler eğitim vermekte, kapasite geliştirmeye yönelik desteklerle girişimci fikirlerin yön verebilecekleri ve bunları hayata geçirebilecekleri destekler sağlamakta, devlet üst politikalarına paralel hizmet etmektedir.” (İlkay Hanım)

Katılımcıların, iş dünyasına kadın girişimci kazandırmak adına devletin uyguladığı politikalara ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde devletin ve STK’ların girişimlerine olumlu yaklaştıkları, KOSGEB gibi kurumsal çalışmaların yaygınlaşması gerektiğini vurguladıkları görülmektedir. Aynı zamanda kendilerinin de bir STK üyesi olarak desteklerini sunduklarını ifade ettikleri görülmektedir.

Devlet tarafından uygulanan politikaların yeterli olduğunu düşünen kadın girişimci sayısı 4, yetersiz olduğunu düşünen kadın girişimci sayısı ise 8 olarak belirlenmektedir.

“Evet destekliyorum ve bunun üzerine çok daha fazla çalışmalar yapılarak kadınların iş hayatına girmelerine destek verilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

(Esra Hanım)

“Son yıllarda devletin bu konulardaki tutumunu destekliyorum. İş dünyasında daha çok kadını görmek için çeşitli imkânlar sağlanmakta.” (Aynur Hanım)

“Devletin güzel girişimleri var hatta geç kalındığını bile düşünüyorum.”

(Zeynep Hanım)

“Tabii ki her zaman daha iyisi vardır ama her şey bir adımla başlar son yıllarda gerek devlet kurumları gerek yerel yönetimlerin yaptığı çalışmaları başarılı buluyorum.” (Zehra Hanım)

Katılımcılar devletin son yıllarda kadın girişimciliğini geliştirmek ve özendirmek için uyguladığı politikaları desteklerini belirtirken, bu çalışmalar için geç kalındığını daha çok girişimci kadına ulaşabilmek için daha çok destek verilmesi gerektiğini vurguladıkları görülmektedir.

Yetersiz görülen devlet politikalarına yönelik öneriler kapsamında; en fazla kadın girişimciliğini destekleyen projelerin artırılması (f=5) önerilirken, desteklerin daha çok sayıda kadına ulaştırılması (f=1) ve özel sektörle kamu arasındaki farklılıkların giderilmesi (f=1) de katılımcılar tarafından belirtilmektedir.

“Maalesef yeterli olduğunu düşünmüyorum. Devletin uyguladığı politikaların artması kanaatindeyim. Verilen desteklerin tabana tam olarak yayılamadığını düşünüyorum”. (Emine Hanım)

“Yeterli bulmuyorum. Özel sektörler kamu arasındaki kadın girişimci farklılığı bunun kanıtıdır.” (Derya Hanım)

“Devletin bakanlıklar yardımıyla uygulamaya koyduğu kredi ve hibe programları, kaymakamlık bünyesinde kadın girişimcileri destekleme adına yapılan çalışmalar var ve bunlar sevindirici gelişmeler ancak başvuru koşullarının detaylı olması uygunluk yakalamanın zor olması sebebiyle bu tarz girişimler maalesef yetersiz kalıyor.” (Nalan Hanım)

“Son yıllarda kadınlara yönelik pozitif destekler oluyor ancak fakat bunların geliştirilmesi gerektiğine inanıyorum.” (Gamze Hanım)

“Önemli adımlar var fakat yeterli olduğunu düşünmüyorum. ... Kredi miktarlarının yetersiz olması, girişimcinin pazarlama tekniği, piyasanın araştırılması vb. konularda eğitim ve bilgi eksikliği girişimciliğin oranını düşürüyor.” (Sevgi Hanım)

“Uygulanan politikaları yeterli bulmuyorum. Devletin de bizim gibi STK’ların da daha çok yol alması gerektiğine inanıyorum. Bizim kurulumuz da bu doğrultuda emek vermeye devam ediyor.” (Seval Hanım)

“Kadın girişimcileri arttırmak için daha çok kadına ulaşmamız gerektiğini düşünüyorum. Bizler de kurul olarak kadın girişimcileri desteklemeye devam ediyoruz.” (Emine Hanım)

“Devletin sağladığı hibe destekleri kolay kredi kullanım programları gibi hizmetleri elbette destekliyorum. Ancak yeterli demek doğru olmaz. Çünkü her zaman yeni projelere ihtiyacımız var. Bizler de bu projeleri girişimci kadınlara iletmek ile sorumluyuz.” (Serap Hanım)

Bazı katılımcılar ise, devletin kadın girişimcilere yönelik uyguladıkları politikaların yetersizliğini belirtirken, proje ve uygulamaların daha fazla artması gerektiğini ayrıca kadınların girişimci olma yolunda daha fazla bilgi ve deneyim gereksinimlerini karşılamak için eğitim programlarının oluşturulması gerektiğini ve verilen desteklerin tabana yayılmasının sağlanmasını belirtmektedirler.

TARTIŞMA

Kadın girişimcilerin iş dünyası algısına ilişkin görüşleri incelendiğinde; araştırmada aile şirketlerine bakış açıları altında şirket yönetimi, kurumsallaş(ma)ma, duygusal bağlar; bürokratik engeller ve gelişim dinamikleri altında teknolojik gelişmeler, sektör yenilikleri ve Ar-Ge çalışmaları boyutları yer almaktadır. Araştırmanın alt boyutları incelendiğinde kadın girişimcilerin çoğunluğunun aile şirketlerine karşı bakış açıları, aile bağlarının getirdiği duygusallığın sorunlara neden olabileceği ve aile şirketlerinin kurumsallaşamama problemlerinin olduğu yönündedir. Araştırmaya katılan on iki kadın girişimciden dokuzunun teknolojik gelişmeleri, yedisinin ise sektör yeniliklerini yakından takip ettikleri belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamında kadın girişimcilerin bazılarının çağa ayak uydurmak adına Ar-Ge çalışmaları yürüttükleri görülmüştür. Çabuk vd., (2015) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin ek bilgi ve beceriye ihtiyaç duyduğu önemli alanlardan birinin teknoloji ve bilgisayarlar olduğu belirlenmiştir. Atalay (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin teknoloji ve yenilikleri takip ettikleri sonucuna varılmıştır. Atalay (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin Ar-Ge çalışmaları yürüttüğü sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan kadın girişimcilerin görüşleri doğrultusunda kadın oldukları için bürokratik engellerle karşılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Soysal (2010) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin karşılaştığı sorunlara ilişkin dokuz boyut arasında bürokratik ve yasal engellerin önem sırasına bakıldığında beşinci sırada yer aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan kadın girişimcilerin bürokratik engellerle karşılaşma sıklıklarının az olduğu söylenebilmektedir. Güleç (2011) tarafından yapılan araştırma kadın girişimcilerin işletmelerini kurma aşamasında karşılaştıkları sorunlar arasında bürokratik işlemlerden dolayı yaşanan sıkıntılar ön plana çıkmıştır ve bu doğrultuda bu sorunların çözümüne yönelik detaylı bir araştırmanın yapılması gerekliliği öne sürülmüştür. Biner'in (2011) ortaya koymuş olduğu araştırma kadın girişimcilerin en sık karşılaştıkları sorunlar arasında bürokratik engeller dördüncü sırada yer almaktadır. Özyılmaz (2016) tarafından yapılan araştırma kadın girişimcilerin devlet desteklerindeki bürokratik işlemlerin ve geç ödemelerin maddi sıkıntıya neden olduğu belirlenmiştir. Öztürk (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadın girişimlerin çoğunluğunun karşılaştığı sorunlar arasında bürokratik

işlemlerin birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Bedük vd., (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında çalışmaya katılan kırk üç kadın girişimciden on üçünün işletmelerini kurarken bürokratik engellerle karşılaştığı sonucuna varılmıştır. Tulan ve Türko (2018) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin işletmeyi kurarken karşılaştıkları sorunlar arasında bürokratik engeller beş alt boyut arasında üçüncü sırada yer almaktadır. Başol (2010) tarafından ortaya konulan araştırmada işletme kurulurken karşılaşılan beş engel arasındaki bürokratik engeller kadın girişimciler için dördüncü sırada yer alırken, erkek girişimciler için beşinci sırada yer almaktadır. Burada bürokratik engellerin kadın ve erkek girişimciler için hemen hemen aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Barış ve Aşkın (2016) tarafından yapılan araştırmada eğitim düzeyi düşük olan kadın girişimcilerin işletmeyi kurarken bürokratik engellerle karşılaştığı ancak eğitim düzeyi yüksek olanların bürokratik işlemleri bir engel olarak görmedikleri sonucuna varılmıştır.

Bu araştırma kapsamında katılımcıların işletme kurarken bürokratik engellerle karşılaşmadığı sonucuna varılırken; yapılan alan yazın taraması doğrultusunda çoğu araştırma sonucunda kadın girişimcilerin bürokratik engellerle karşılaştığı, bazı araştırmalarda (Barış ve Aşkın, 2016) ise yalnızca eğitim düzeyi düşük olan kadın girişimcilerin bürokratik işlemleri birer engel olarak gördüğü sonucuna varılmıştır. Araştırmadaki katılımcıların eğitim düzeylerinin de lisans olması durumundan hareketle bu konuda eğitim düzeyi yüksek olan kadın girişimcilerin bürokratik işlemleri engel olarak görmediği söylenebilir. Bununla birlikte yine yapılan alan yazın araştırması doğrultusunda erişilen kaynaklar ile çalışmamızın paralellik gösterdiği bir diğer konu olan gelişim dinamikleri kapsamında teknolojik gelişmeler, sektör yenilikleri ve Ar-Ge çalışmalarının kadın girişimciler tarafından takip edildiği söylenebilir.

Kadın girişimcilerin yönetim yaklaşımına ilişkin görüşleri incelendiğinde; araştırmadaki kadın girişimlerinin yönetim anlayışı arasında yer alan demokratik, otoriter, serbest ve paylaşımcı özellikleri; ödül ve ceza alt boyutu arasında ödül ve ceza sistemi bulunmaktadır. Bu özelliklerden demokratik, ödül sistemi ve paylaşımcı ilk üç sırada yer almaktadır. Bu araştırmaya benzer şekilde Çakıcı (2004) tarafından yapılan araştırmada katılımcı kadın girişimcilerin üniversite mezunu olanlarının demokratik ve katılımcı bir yönetim anlayışına sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bamiatzi vd., (2015) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin otokratik ve demokratik bir yönetim

anlayışı benimsedikleri belirlenmiştir. Arıkan (2016) tarafından ortaya konulan araştırmada katılımcı kadın girişimcilerin %93,33'ünün yönetici özelliklerinin girişimci olmaları konusunda etkili olduğu görüşünde bulundukları belirtilmiştir. Buttner (2001) tarafından kadın girişimcilerin yönetim stillerinin incelendiği araştırmada kadın girişimcilerin genel olarak katılımcı ve demokratik yönetim anlayışlarını benimsedikleri vurgulanmıştır.

Bu araştırmanın gerçekleştirilen alan yazın taraması bağlamında erişilen araştırmalara paralel nitelik gösterdiği görülmektedir. Bu doğrultuda bakıldığında erkek ve kadın girişimcilerin de birlikte ele alındığı araştırmalarda da kadın girişimcilerin erkeklere göre daha demokratik bir yönetim anlayışı sergiledikleri görülmüştür. Bu bağlamda kadın girişimcilerin genel olarak demokratik bir yönetim anlayışı benimsedikleri söylenilebilir.

Kadın girişimcilerin belirsizlikler ve riske ilişkin görüşleri incelendiğinde; bu araştırmada kadın girişimcilerin belirsizlikler karşısında sergiledikleri tutumlar arasında soğukkanlılık ve B planı uygulama ilk iki sırada yer alırken; risk yönetiminde geçmiş deneyimlerden faydalanma durumunun birinci sırada yer aldığı görülmektedir. McMullen ve Shepherd (2006) tarafından yapılan araştırma incelendiğinde, araştırmada belirsizlik düzeyinin girişimcilik eylemi ve girişimcilerin önünde bir engel olarak düşünüldüğü ifade edilmiş ve belirsizlik yaratmaya istekli ve tipik bir girişimci tutumu sergileyenlerin, motivasyon, tutum ya da risk eğilimindeki farklılıkları nedeniyle girişimci yapıya sahip olmayanlardan ayırt edildiği belirtilmiştir (McMullen ve Shepherd, 2006: 133). Bununla birlikte Wang vd., (2014) tarafından yapılan araştırmada girişimcilik faaliyetlerinin doğası gereği, girişimcilik çabalarına katılan bireyler için yüksek derecede belirsizlik ve risk almayı içerdiği belirtilmiştir. Koudstaal vd., (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada girişimcilerin yalnızca düşük düzeyli kayıp isteksizlikleri açısından farklı oldukları, risk veya belirsizlikten kaçınma durumlarında bulunmadıkları görülmüştür.

Bu bağlamda gerçekleştirilen bu araştırma ve alan yazın araştırması doğrultusunda girişimciler için belirsizlik durumunun oldukça önemli olduğu ve girişimcilerin bu belirsizlikler karşısında sergileyecekleri tutumun da önemli bir rol oynadığı ve aynı zamanda girişimcilerin belirsizlik durumundan ve risklerden kaçınmadığı söylenebilir.

Katılımcıların kadın girişimciliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; bu araştırmada kararlılık, zorlukları aşmak, sıkı çalışmak, sektöre hakimiyet, birikim-deneyim, liderlik, özgüven ve cesaret, teknolojiyi kullanmak, fark yaratmak, işini sevmek başarılı kadın girişimci olmanın gerekleri arasındadır. Bu araştırma sonucunda sıkı çalışmak, kararlılık, özgüven ve işini sevmek ilk dört sırada yer aldığı gözlemlenmiştir. Güleç (2011) tarafından yapılan araştırmada liderlik, özgüven, deneyim gibi gereklerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Goyal ve Parkash (2011) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin iddialı, azimli, ikna edici oldukları ve risk almayı göze aldıkları sonucuna varılmıştır. Özyılmaz (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadın girişimcilerin risk üstlenebilme yeteneğine sahip oldukları, özverili, sabırlı ve özgüvenli oldukları sonucuna erişilmiştir. Gül ve Gül (2018) tarafından ortaya konulan araştırma doğrultusunda kadın girişimcilerin özellikleri arasında özgüvenli olma birinci sırada, başarılı olma arzusu ikinci sırada ekonomik bağımsızlık arzusunun üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Arıkan (2016) yapmış olduğu araştırmada, araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin %94,44'ünün girişimci özelliklerinin işletme kurma üzerinde etkili olduğu görüşünde oldukları sonucuna varmıştır.

Bu araştırma ve gerçekleştirilen alan yazın taraması doğrultusunda erişilen kaynakların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin genel olarak özgüvene sahip oldukları söylenebilir.

Kadın girişimcilerin motivasyon kaynaklarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; bu araştırmada aile, yaşam enerjisi, seyahat etmek, dostlar/arkadaşlar, marka, başarılabılır hedefler, geçmiş başarılar ve daha iyiyi başarma isteği, lider olmak, para kazanmak, takdir edilmek kadın girişimcilerin motivasyon kaynakları arasındadır. Aile birinci sırada yer alır iken, Güleç (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da kadın girişimcilerin motivasyon kaynaklarının başında aile gelmektedir. Özyılmaz (2016) tarafından ortaya konulan araştırmada da bu araştırmaya benzer şekilde araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin tamamına yakının ailesi tarafından teşvik edildiği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmaya benzer şekilde Çabuk vd., (2015) tarafından yapılan araştırmada da kadın girişimcilerin manevi destekçileri arasında ilk üç sırada eşleri, çocukları ve ebeveynlerinin yer aldığı görülmektedir. Muhumad (2016) tarafından ortaya konulan Etiyopya'nın Somali bölgesindeki kadın girişimciliğin

zorluklarının ve fırsatlarının incelendiği araştırmada kadın girişimcilerin motivasyon kaynakları arasında ilk üç sırada bağımsızlık, gelir yaratmak ve aile yer almaktadır. Arıkan (2016) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin motivasyon kaynakları arasında birinci sırada yer alan etmenin aile olduğu belirtilmiştir. Yaşar ve Bozkurt (2017) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin görüşleri doğrultusunda kendilerini destekleyenlerin yakın arkadaş çevreleri, eş ve ailelerinden olduğu sonucuna varılmıştır. Erdemir (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadın girişimcilerin destekçileri arasında birinci sırada aileleri yer almaktadır.

Yapılan bu araştırmanın alan yazın taramasında erişilen araştırmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin motivasyon kaynaklarının genel olarak aile olduğu ve en çok desteğin yine aileleri tarafından verildiği sonucuna varılmıştır.

Kadın girişimcilerin devletin iş dünyasına kadın girişimci kazandırma adına uyguladığı politikalara ilişkin görüşleri incelendiğinde; bu araştırmada devletin uyguladığı politikaların kadın girişimcileri teşvik etmede yeterli olup olmadığı konusunda girişimcilik politikaları altında STK ve KGK katkısı, politikaların yetersizliği ve projelerin arttırılması/geliştirilmesinin ilk üç sırada yer almaktadır. Ayrıca araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin görüşleri doğrultusunda KOSGEB desteğinin yeterli olmadığı sonucuna erişilmiştir. Buradan hareketle Gözek ve Akbay (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da bu araştırmaya benzer şekilde vergi indirimlerinin sağlanması, bürokrasinin azaltılması ve kredi verilmesi gibi unsurların ilk üç sırada yer aldığı görülmektedir. Keten (2011) tarafından ortaya konulan araştırmada katılımcı kadın girişimcilerin çoğunluğu STK'lardan yararlandıklarını ve kadın girişimcilerin devlet tarafından teşvik edilmesi konusunda devlet desteğinin az olduğunu ifade etmişlerdir. Sert (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadın girişimcilerin çoğunluğunu destek organlarını yetersiz bulduğu ve devlet tarafından sağlanan finansal destekten de yararlanamadıkları sonucuna erişilmiştir. Bu araştırmaya benzer şekilde, Gül ve Gül (2018) tarafından ortaya konulan araştırmada kadın girişimcilerin görüşleri doğrultusunda KOSGEB desteğinin yeterli olmadığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalarda sermaye yetersizliği durumunda kredi imkanlarına yönelen kadın girişimcilerin, karşılaşılan bankaların teminat ve kefil gösterme beklentisi gibi sebeplerden dolayı kredi alıp işletme kurmada çekingen

davrandıkları belirtilmektedir (Barış ve Aşkın, 2016: 11). Arıkan (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kadın girişimcilerin görüşleri doğrultusunda %80'i meslek odalarının, %64,44'ü kadın derneklerinin, %76,67'si kadınlara yapılan pozitif ayrımcılığın, %55,56'sı bankaların kendi başarılarına herhangi bir katkısının bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Yaşar ve Bozkurt (2017) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin KOSGEB desteğini yetersiz bulduğu sonucuna erişilmiştir. Erdemir (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadın girişimcilerin maddi destekçileri arasında KOSGEB'in beşinci sırada yer aldığı görülmektedir. Ramadani vd., (2013) tarafından Makedonya'daki kadın girişimcilerin incelendiği araştırmada katılımcı kadın girişimcilerin karşılaştığı en büyük problemlerden birinin finansal problemlerin olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen alan yazın taraması ve yapılan bu araştırmanın benzerlik göstermesi durumu göz önüne bulundurulduğunda kadın girişimcilere yönelik politikaların yetersiz olduğu, projelerin arttırılması/geliştirilmesi gerektiği söylenebilir. Buna ek olarak kadın girişimcilerin genel olarak karşılaştığı finansal faktörler konusunda KOSGEB gibi kuruluşlardan yararlandıkları ancak bu desteklerin yeterli düzeyde olmadığı, yapılan desteklerin daha fazla kadın girişimciye ulaştırılması ve konu ile ilgili çalışmaların yapılması gerekliliği söz konusu olmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde ekonomik kalkınmanın gereklilikleri arasında emek, sermaye, hammadde, üretim ve yatırım unsurlarının rolleri yanı sıra girişimciliğin teşvik edilmesinin sosyal ve ekonomik açılardan ülke ekonomilerine önemli kazançlar sağladığı bilinmektedir. Emek, hammadde ve kaynaklar dışarıdan tedarik edilmesine rağmen girişimcilik unsuru tecrübe ve kişilik özelliklerinden önemli derecede etkilenmektedir. Bu nedenle girişimcilik kapsamında Türkiye’de uygulanan teşvik desteklerinin öncelikle kadın ve gençlere yönelik olması, ülke potansiyelinden daha fazla faydalanmak ve kadın nüfusunun iktisadi faaliyetlere ve üretime katılımını sağlayarak büyüme ve kalkınmayı daha da arttırmak amacındadır. Erkek egemen toplum yapısının hakim olduğu ülkemizde kadınların da iş hayatına katılımını engelleyen sorunlarının belirlenmesi ve önerilerin sunulması önemlidir.

Yapılan bu araştırmada birinci bölüm kapsamında ele alınan girişimcilik kavramının temeline inilerek, girişimciliğin önemi, sınıflandırılması, özellikleri ve hangi faktörlerden etkilendiği gibi konular ele alınmıştır. Bu doğrultuda girişimciliğin ülkelerin ekonomik kalkınma süreçlerinde son derece önemli bir rol oynadığı, istihdam, üretim, refah, yaşam standartları, yenilikleri uygulama ve oluşturma gibi konular üzerinde oldukça etkili olduğu belirtilmiştir. İkinci bölüm kapsamında özellikle girişimcilikte kadının yeri ve girişimciliğin toplumsal boyutu değerlendirilerek, dünya genelinde ve Türkiye çapında toplumsal boyutun girişimcilik olgusunu ne derecede etkilediği, toplumun kadın ve erkeklere dayatmış olduğu roller olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet olgusu altında kadın girişimcilerin toplumsal cinsiyet olgusundan ne denli etkilendiği konusu detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan araştırmalar bağlamında hem dünya çapında hem de Türkiye’de kadın girişimcilerin genel olarak bu toplumsal cinsiyetin yol açtığı ayrılıklardan etkilendiği, kadınların çoğu konuda olduğu gibi bu konuda da ikincil plana atılması gibi bir durumun söz konusu olduğu ancak bu durumun gün geçtikçe modernleşen ve gelişen dünya düzeninde gitgide azaldığı ve kadınların artık girişimci olarak kendilerini ön plana çıkardıkları bir dönemin başladığı gözlemlenmiştir.

Bu araştırmada kadın girişimcilerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde sıralanabilir:

İş dünyası algısı kapsamında kadın girişimcilerin aile şirketlerine yönelik bakış açıları, bürokratik engeller ve gelişim dinamikleri olmak üzere üç tema belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin iş dünyasında ekonomik ve siyasi düzenin, aile şirketlerindeki yönetim anlayışının, kurumsallaşamama ve alınan kararlarda duygusal bağların etkili olmasının en önemli sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Bu sorunların yanı sıra teknolojik gelişmeler, sektördeki yeniliklerin takip edilmesi gerektiği vurgulanırken, Ar-Ge çalışmalarına gereken önemin verilmediği görülmüştür. Ayrıca aile şirketlerinin yönetim yapısının, kadın girişimcilerin en fazla ön plana çıkardığı sorun olduğu tespit edilmiştir.

Yönetim yaklaşımı kapsamında kadın girişimcilerin yönetim anlayışına bakış açısı ve ödül-ceza sistemleri olmak üzere iki tema belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin yönetim anlayışının, demokratik, otoriter, serbest ve paylaşımcı gibi nitelikler sergilediği belirlenmiştir. Bu tema kapsamında katılımcı kadın girişimcilerin çoğunlukla demokratik yönetim anlayışını benimsedikleri; en az ise serbest yönetim anlayışını benimsedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca otoriter ve paylaşımcı yönetim anlayışlarının da uygulandığı katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bu unsurların yanı sıra ödül ve ceza sistemlerinin mevcut olup olmaması durumu incelenmiştir. Bu doğrultuda kadın girişimcilerin ödül sistemini kullandıkları ancak ceza sistemini tercih etmedikleri görülmüştür.

Belirsizlik ve risk kapsamında kadın girişimcilerin belirsizlik karşısında tutumlar ve risk yönetimi olmak üzere iki tema belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin belirsizlik karşısında tutumunun soğukkanlılık, b planı uygulama, endişelenme ve temkinli olma, risk yönetimi uygulamalarında ise geçmiş deneyimlerden faydalanma, strateji grubu oluşturma, duyarlılık analizi, beyin fırtınası, paydaşlara/çalışanlara danışma gibi yöntemlerden soğukkanlılığın en fazla ön plana çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca belirsizlikler karşısındaki tutumlar bakımından soğukkanlılığın yanı sıra b planı uygulama stratejisinin de ön plana çıktığı belirlenmiştir. Riski yönetme yöntemi olarak ise en çok geçmiş deneyimlerden faydalandıkları görülmüştür.

Kadın girişimcilik kapsamında kadın girişimcilerin iş dünyasında başarılı birer girişimci olma gereklerinin, kararlılık, zorlukları aşmak, sıkı çalışmak, başarılabılır hedefler koymak, sektöre hakimiyet, birikim ve deneyim, liderlik, özgüven, cesaret, teknolojiyi kullanmak, fark yaratmak ve işini sevmek olmak üzere on bir tema

belirlenmiştir. Başarılı kadın girişimci olma gereklerinden en fazla ön plana çıkan özelliğin sıkı çalışmak olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sıkı çalışmanın yanında kararlılık, özgüven ve zorlukları aşmanın da ön plana çıkan özellikler arasında olduğu belirlenmiştir.

Motivasyon kapsamında kadın girişimcilerin iş dünyasında motivasyon kaynakları olmak üzere bir tema belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin motivasyonları arasında aile, başarılabilir hedefler, dostlar/arkadaşlar, yaşam enerjisi, seyahat etmek, geçmiş başarılar, daha iyiyi başarma ve marka unsurları ön plana çıkarken, bu unsurlar arasında en fazla ön plana çıkan unsur aile olarak belirlenmiştir.

Politikalar kapsamında kadın girişimcilerin girişimcilik politikaları, politikaların yeterliliği ve politikalara yönelik öneriler olmak üzere üç tema belirlenmiştir. Kadın girişimcileri iş yaşamına kazandırmak için uygulanan girişimci politikalarından en fazla ön plana çıkan uygulamanın STK ve KGK katkısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca KOSGEB desteği ve eğitim desteği de kadın girişimcileri iş yaşamına kazandırmada katkı sağladığı belirlenmiştir.

Araştırma doğrultusunda şu öneriler geliştirilebilir;

Ekonomik ve siyasi hareketliliğin girişimci ve girişimcilik faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemesi, iş dünyasında yer alan şirketlerin profesyonellikten uzak, aile bağlarının etkili olduğu yönetim anlayışı ile varlıklarını devam ettirmesi bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılması ve desteklerin verilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda kurumsallaşma hareketleri için departmanlar arası uyuma yönelik yönetim modeli değiştirilmeli, eğitim destekleri, danışmanlık hizmetleri olarak yönetim üzerindeki duygusal bağların yaratmış olduğu baskı azaltılmalıdır.

Teknolojinin hızla gelişmesi ve yaşamın her alanına yayılması ile birlikte iş dünyasının da bu konuda kendini güncel tutması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çağı yakalamak, rekabetçi bir piyasada sürdürülebilirliğini devam ettirmek için Ar-Ge çalışmalarına gerekli önem verilmelidir.

Kadın girişimcilik üzerine yapılan araştırma sayısı çok olsa da girişimci adaylarına yol gösterme ve bilgi verme adına daha çok araştırma yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda sonuç ve öneri sunabilmek adına nitel ve nicel araştırmalara daha çok ağırlık verilmelidir.

Dünyada ve Türkiye’de yapılan araştırmalar doğrultusunda kadın girişimcilerin sayısının, erkek girişimcilerin sayısına nazaran daha az olduğu sonucuna varıldığı görölmektedir. Bu noktada kadın girişimcilerin iş yaşamına kazandırılması için mevcut teşvik edici eğitim ve programların yoğunluğunun ve sayısının arttırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Son olarak kadınların girişimcilik konusunda daha atılgan ve kararlı olmaları konusunda engelleyici ve sınırlayıcı etkenler ortadan kaldırılarak, bu girişimcilik politikaları kapsamında yer alan STK ve KGK katkısı, KOSGEB gibi projeler iyileştirilmeli ve kapsamları genişletilmelidir. Bu bağlamda geliştirilen politika ve projelerin biline bilirliliği arttırılmalı ve tabana yayarak daha fazla kadın girişimci adayına ulaştırılması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Ahl, H. ve Nelson, T. (2015). How Policy Positions Women Entrepreneurs: a Comparative Analysis of State Discourse in Sweden and United States. *Journal of Business Venturing*, 30, 273-291.
- Akgündüz, M. (2014). Ticarî Hayatta Kardeşliği Esas Alan Ahîlik Teşkilatı. *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19(31), 9-18.
- Akın, A. (2010). İnsan Sermayesi Kaynakları Açısından Girişimci Özellikleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26: 8-22.
- Akkaya, T. K. (2016). *Türkiye’de Üniversite Mezunu Kadınların Kadın Hakları Konusunda Duyarlılıkları ve Kadın Örgütleri ile İletişimi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, Y. (2010), *Osmanlı Son Döneminde Kızların Eğitimi ve Öğretmen Faika Ünlüler’in Yetişmesi ve Meslek Hayatı*, Osmanlı Araştırmaları, https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/143/1.htm, (10.01.2018).
- Amon, Y. (2018). *İnşaat Sektöründe Girişimciliği Etkileyen Faktörler ve Hayatta Kalma Stratejileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Antalyalı, Ö. L. ve Özkul, A. S. (2017). Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Başarılı Girişimci Algısı ve Cinsiyet Rolü Stereotipleri ile İlişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 1-23.
- Arıkan, C. (2016). Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 138-156.
- Aslan, Ş. ve Atabey, A. (2007). Küresel Rekabette Kadın Girişimcilerin Rolü ve Türk Kadın Girişimci Tipolojisi. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12: 1-17.
- Aşkın, A., Nehir, S. ve Vural, S.Ö. (2011). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2), 55-72.
- Aşkın, E.Ö., Barış, S. (2016). Kadın İstihdamında Sosyal Sermayenin Etkisi: Tokat İlinde Kadın Girişimciler Üzerine Bir İnceleme. *Business and Economics Research Journal*, 7(2): 63-82.
- Atalay, Y. (2011). *İleri Teknoloji Sektöründe Kadın Girişimciliği: Ankara Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Avrupa Komisyonu. (2010). Kadınlar İçin Avrupa. Lüksemburg: Avrupa Birliği Resmi Yayınlar Ofisi.
- Aydın, H. (2015). Meşrutiyet’ten Cumhuriyet’e Türkiye’de Kadın. *Curr. Res. Soc. Sci* 1(3), 84-96.
- Aydın, Ş., Özkul, Ö. Tandoğan GK., Şahin N. (2007), Otel İşletmelerinde Kadınların Üst ve Tepe Yönetime Yükseltilmesinde Cam Tavan Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *15.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, Sakarya: 313.

- Aytaç, Ö (2006), Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:15, Ağustos, s:141-153
- Balkanlı, A. O. (2004). *Küresel Ekonomi Koşullarında Türkiye'nin Dışa Açılması ve Gelişme Sorunu*. Filiz Yayınları, İstanbul.
- Ballı, A. (2017). Girişimcilik ve Girişimci Tipolojileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 143-166.
- Ballı, A. (2018). *Almanya ve Türkiye'deki Türk Girişimci Tipolojisi ve Karşılaştırması*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bamiatzi, V., Jones, S., Mitchelmore, S., and Nikolopoulos, K. (2015). The Role of Competencies in Shaping the Leadership Style of Female Entrepreneurs: The Case of North West of England, Yorkshire, and North Wales. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 627-644.
- Barış, S. ve Aşkın, E. Ö. (2016). Tokat Yerel İşgücü Piyasasında Kadın Girişimciler: İstihdama Katılım Özellikleri ve Sorunları. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4): 1-20.
- Bartol, K.M., Martin, D.C. ve Kromkowski, J.A. (2003), Leadership and The Glass Ceiling: Gender and Ethnic Group Influences on Leader Behaviors at Middle and Executive Managerial Levels. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 8-20.
- Başer, H., Büber, R. (2012), İş Kurma Amacı Olan Adayların Girişimcilik Özelliklerinin Ölçülmesi: Aydın İlinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt4, No:1, s.137.
- Başol, O. (2010), *Girişimci Kadın ve Erkeklerin Başarı Algısındaki Farklılıklar: Küçük Ölçekli İşletmelerde Bursa İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 102-129.
- Bayer, E. (2005). İşletmelerde Kurumsallaşmanın Sorunsal Haline Gelmesi ve Kurumsallaşamama Nedenlerinin Belirlenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 125-142.
- Bayrakdar, S. (2011). Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programlarında Girişimcilik Eğitimlerinin Ekonomik Kalkınmadaki Önemi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 245-264.
- Bayraktar, S. (2008). *Girişimcilik*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ders Notu, 1-9.
- Bedford, D. A. D. ve Carayannis, E. G. (2018). ICIE 2018 6th International Conference on Innovation and Entrepreneurship, *University of The District of Columbia Washington DC. USA*, 5-6 March, 111-118.
- Bedük, A., Eryeşil, K. ve Oğuz, H. (2016). Kadın ve Erkek Girişimcilerin Algılama Farklılıkları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt:19 Özel Sayı, 1-15.

- Bengtsson, T. ve Scott, K. (2011). Population Aging and The Future of The Welfare State: The Example of Sweden. *Population and Development Review*, 37, 158-170.
- Biner, H. (2011). *Ekonomide Kadın Girişimciliğinin Yeri: Türkiye’de Az Gelişmiş Bölgeler Üzerine Bir İnceleme*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birçek, A. (2008), *Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, s.66
- Birtane, S.Y.K. (2011). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boz, H. (2007), *Etnik Türk Kökenli Girişimciler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış. Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya, s.8
- Bozkurt, Ö. Ç. ve Alparlan, A. M. (2013). Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8 (1).
- Bozkurt, Ö. ve Erdurur, (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 57-78.
- Bozkurt, Ö., Kalkan, A., Koyuncu, O., Alparlan, M. (2012), Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 229-247.
- Bozkurt, V. ve Baştürk, Ş. (2009). Kobi Girişimcilerinde Risk ve Belirsizlik Algıları: Bursa Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(2), 43-74.
- Bruni, A., Gherardi, S. ve Poggio, B. (2004) "Entrepreneur-Mentality, Gender and The Study of Women Entrepreneurs", *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256-268.
- Buttner, E. H. (2001). Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. *Journal of Business Ethics*, 29(3): 253-269.
- Buyruk, H. (2016). Ekonomik Kalkınma Hedefinden Bin Yıl Kalkınma Hedeflerine: Eğitim-Kalkınma İlişkisine Dair Bir Çözümleme, *Mülkiye Dergisi*, 40 (1), 111-142.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Şekercioğlu, G. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.
- Candan, H. (2011). Osmanlı’dan Günümüze Türk Topraklarında Girişimcilik Serüvenine Dair Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 157-174.
- Cansız, M. (2013), Türkiye’nin Yenilikçi Girişimcileri Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Yayın No:2850, s.27-28

- Casson, M. (1990), *Entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing Company, Wermont,
- Casson, M. (2003), *The Entrepreneur an Economic Theory*, Edward Elgar Publishing, 2. b. ,Cheltenham, UK, s.58
- Cevizli, İ. (2013). *Demokrasi ve Ekonomik Gelişme İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Cici, E.N. (2013), *Kadınların Girişimcilik Yolunda Karşılaştıkları Sorunların Öz Girişimcilik Yetenekleri Üzerindeki Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, s.18
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (2. Baskı). USA: SAGE Publications.
- Çabuk, S., Südaş, H. D. ve Araç, S. K. (2015). Kadın Girişimcilerin İş Yaşam Süreçlerinin İncelenmesi: Adana İlindeki Girişimciler Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 423-441.
- Çakıcı, A. (2004). Kadın Girişimcilerin İşletme Fonksiyonlarındaki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(3), 1-15.
- Çalışır, G. ve Kılıçaslan, E. Ç. (2017) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Girişimcilik: Teb Kobi Tv. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(1), 124-140.
- Çavuşoğlu, G. Y. (2015). *Türkiye’de Kadın Hareketinin Oluşumu ve Kadının Sosyal Yaşamındaki Yeri*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Karaman.
- Çelik, A. (2015), *Cumhuriyet Dönemi Modern Türk Kadını: Keriman Halis Ece Örneği, Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları*, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana.
- Çelik, H. (2016). *Türkiye’de Genç Girişimciliğin Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çiftçi, G. E., Hırlak, B. ve Doğan, L. (2018). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenmenin İç Girişimcilik Düzeyi Üzerine Etkisi: Kırıkkale Belediyesinde Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(7): 230-244.
- Çöğürçü, İ. (2016). İktisadi Doktrinlerde Geçmişten Günümüze Girişimciliğin Önemi. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, (35), 65-80.
- Danışman, A. ve Sökmen, A.G. (2007). *Girişimci Özellikleri ve Firma Niteliklerinin İhracat Performansına Etkisi: KOBİ’ler Üzerinde Bir Araştırma*. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 213-230.
- Dashdamirova, L. (2019). *Duygusal Zekanın Girişimcilik Niyetine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu, Sayı 5.

- De Vita, L., Mari, M. ve Poggesi, S. (2014). Women Entrepreneurs in and from Developing Countries: Evidence from The Literature. *European Management Journal*, 32, 451-460.
- Deborah, A.E., Wilhelmina S., Oyelana, A.A. and Ibrahim, S.I. (2015). Challenges Faced by Women Entrepreneurs and Strategies Adopted by Women Entrepreneurs to Ensure Small Business Success in Nkonkobe Municipality, South Africa. *Journal of Economics*, 6(1), 37-49.
- Demircan, E. S. (2008). Girişimci Sıfatıyla Devlet: 1980 Sonrası Türkiye Analizi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(1): 35-58.
- Doğan, N. Çakmak, C. ve Aslan, K. (2014). *BM Sistemi ve BM’de Reform Tartışmaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Doğrul, B.Ş., Tekeli, E. (2010), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2): 11-18.
- Döm, S. (2008), *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*, Detay Yayıncılık, Ankara, s.7
- Dönmez, E. (2018). *Cumhuriyet Dönemi Türk Edebiyatı’nda Kadın Temsilleri ve Kimlik Sorunları Bağlamında Bir Varoluş Mücadelesi: “Ölmeye Yatmak”*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dreher, G.F. (2003). Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sexratios and Work–Life Programs on Female Leadership at the Top. *Human Relations*, 56(5), 541–562.
- Durak, İ. (2011). Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 191-213.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 2(3), 37-60.
- Durukan, T. (2006), Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. Yüzyılda Girişimciliğin Önemi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C. 1, Sayı. 2, ss. 29.
- Emhan, A., ve Çayır, C. (2010). Girişimcilerin Stres ile Baş Edebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 101-120.
- Er, P. H. (2013). Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarının İktisadi Düşüncedeki Yeri: Joseph A. Schumpeter. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 75-85.
- Erarslan, C. ve Bayraktar, Y. (2013). Küresel Kriz, Sosyal Piyasa Ekonomisine Geçiş İçin Bir Fırsat Olabilir Mi? *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2): 161-185.
- Ercan, S. ve Gökdeniz, İ. (2009), Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan. *Bilig*, 49, 59-82.
- Erdem, R., Çelik, R., Bardak, N., Akkaş, E., Saygın, T. ve Kara, N. O. (2013). *Orta Düzey Yöneticilerde Efendi/Köle İkilemi*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (1. Basım), 460-466.

- Erdemir, T. (2018). *Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Kadın Girişimciliğini Etkileyen Engeller ve Fırsatlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdun, Ş. (2011). *Kadın Girişimcilerin Risk Alma Eğilimi ve Kendine Güven Özellikleri Üzerine Bir Çalışma: Zonguldak Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Erkol-Bayram, G. (2018). Kadın Girişimciler ve Turizm: Mevcut Durum ve Sorunlar Üzerine Sinop İlinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 56-88.
- Eroğlu, F., Çoban, H., Koç, M. (2015), Toplumsal Kalkınma ve Kadın Girişimciliği Üzerine Bir Araştırma, *International Conference On Eurasian Economies*, Sayı:7: 534-543.
- Erol, S. (2016). İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yapısal Değişimler Neticesinde Kadınların Emeklilik Güvencesizliği. *Kesit Akademi Dergisi*, 2(6), 144-163.
- Ersarı, P. (2015), *Kadın Girişimlerde Girişimcilik Özellikleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Ersoy, N. (2015). Araştırma Etiği. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 2-8.
- Ersen, U. B. (2015). *Farklı Sosyal Kategorilerden Kadınların Toplumsal Cinsiyet Algıları*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Esen, S. ve Yılmaz, E. (2011). Türk Atasözleri ve Deyimlerinde Girişimcilik Olgusu (Sosyo-Ekonomik Açıdan Bir Bakış). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 249-258).
- Fortner, M. L. (2006). *Entrepreneurs and Their Social Networks: Motivations, Expectations and Outcomes*. Doktora Tezi, The George Washington University, Washington.
- Goyal M, Parkash J. (2011). Women Entrepreneurship In India - Problems And Prospects, *International Journal Of Multidisciplinary Research*, 1:5, 195-207.
- Gözek, S. ve Akbay, C. (2012). Girişimci Adaylarının Girişimcilik Eğilimleri Ve Sorunları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 45-60.
- Gül, H., Yalçınoglu, N. ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2): 169-176.
- Gül, M. ve Gül, K. (2018). Balıkesir İlinde Kadın Girişimci Profili ve Sorunları: Yiyecek Sektöründe Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 56: 82-96.
- Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güleç, M. (2015). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Güleç, S. (2011). *Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Güney, S. (2006), Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(7): 25-43.
- Güney, S. (2008), Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Genişletilmiş 3. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara s.3
- Harrell, M.C., Bradley, M.A. (2009). *Data Collection Methods: Semi-Structured Interview Sand Focus Groups*. USA: National Defense Research Institute.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P., (2002), Entrepreneurship, Fifth Edition, McGraw-Hill Higher Education, USA. ss.10-16.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 34, 108-137.
- Işık, N., Işık, H. B. ve Kılınç, E. C. (2015). Girişimcilik ve İnovasyon İlişkisi: Teorik Bir Değerlendirme. *JEBPIR*, 1(2), 57-90.
- İçin, N. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İGIAD (2008), Girişimcilik Raporu, http://www.igiad.com/index.php?option=com_content&task=view&id=97&Itemid=83 (10.01.2018).
- İlter, B. (2010), Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği, Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- İplik, E. (2012). *Osmaniye İli Kırsalında Kadın Girişimciliği*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- İplik, E. (2013), *Osmaniye İli Kırsalında Kadın Girişimciliği*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- İrmiş, A. ve Barutçu, E. (2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 1-25.
- Kalkın, G., Erdem, H. ve Tikici, M. (2015). Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144.
- Kara, M. (2009). Sosyal ve Kültürel Yapının Girişimcilik Üzerine Etkileri ve Türk Toplumundan Örnekler. *Journal of Azerbaijani Studies*, 465-485.,
- Karabıyık, İ. (2012), Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(1): 231-260.

- Karaca, M., Özdevecioğlu, M. ve İnce, F. (2016). Kamu Girişimcilerinin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 94-119.
- Karadeniz, E. E. (2016). Türkiye’de Girişimcilik ve Girişimcilik Eko-Sistemi. GEM Raporu.
- Karadeniz, Y. (2010), Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi, *Anahtar Dergisi*, s.42-44.
- Karasar, N. (2018). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karayılmazlar, S., Aşkın, A., Çubuk, Y. (2007), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tarihsel Gelişimi ve Tanımlama Kriterleri, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(1): 151-164.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., Doğaner, M., ve Altunoğlu, A. E. (2012). Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 9, 107-118.
- Kelley, D., Bosma, N. S. ve Amorós, J. E. (2011). Global Entrepreneurship Monitor 2010 Executive Report.
- Kelly, L. (2014), *Entrepreneurial Women: New Management and Leadership Models*, Preager, California: 293-306.
- Keskin, F. ve Ulsan, A. (2016). Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 47-68.
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-94.
- Keskin, S. (2017). Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 64-76.
- Keten, B. (2011). *Kadın Girişimcilerin Bilgiye Yaklaşımı*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keyder, Ç. (1983). Paths Of Rural Transformation In Turkey. *The Journal Of Peasant Studies*, 11(1), 34-49.
- Kılınç, E. C., Göktaş, D., ve Işık, N. (2011). İktisadi Büyümede Girişimciliğin Rolü. *Araştırma Makaleleri*, 6(1), 185-210.
- Kiaye, R.E. ve Singh, M.A. (2013) The Glassceiling: A Perspective of Women Working in Durban. *Gender in Management: An International Journal*, 28(1), 28-42.
- Koçdemir, S. (2018). *Girişimciliğin BÖLGESEL KALKINMAYA Etkisi; TKDK İl Örnekleri Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Korkmaz, A., Korkut, G. (2012), Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2): 41-65.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. *Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, Özel Sayı, 96-112.

- Korkmaz, M., Alacahan, N., Cesim, D., Yücel, A., Aras, G. (2013), Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, *Turkish Studies*, Sayı:9: 1845-1863.
- Korkmaz, O. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 209-226.
- Koudstaal, M., Sloof, R. And Praag M. (2014). Risk, Uncertainty and Entrepreneurship: Evidence from a Lab-in-the-Field Experiment. *Discussion Paper* No. 8577, 1-34.
- Kuşcu, T. B. (2016). Din Eğitiminin Hukuki Temelleri. *KSÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 28, 223-254.
- Lueptow, L.B., Garovich-Szabo, L. ve Lueptow, M.B. (2001), Social Change and The Persistence of Sextyping: 1974-1997. *Social Forces*, 80(1), 1-32.
- Mcmullen, J. S. and Shepherd, D. A. (2006). Entrepreneurial Action And The Role of Uncertainty In The Theory Of The Entrepreneur. *Academy of Management Review*, 31(1), 132-152.
- Mokaya, S.O., Namusonge, M. ve Sikalieh, D. (2012). The Concept of Entrepreneurship; In Pursuit of a Universally Acceptable Definition. *International Journal of Artsand Commerce*, 1(6), 128-135.
- Morçin, S. E. (2013), Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2): 167-190.
- Mueller, S. L., Thomas, A. S. (2001), Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness, Florida International University, Miami, National, s.53
- Muhomad, A. (2016). *Etiyopya’nın Somali Bölgesindeki Kadın Girişimciliğin Zorlukları ve Fırsatları*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mungan, S. (2013). Kadın Girişimcilik Değerleri İle Kadın Girişimcilik Algısı Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitimlerinin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Naude, W. (2013). Entrepreneurship and Economic Development: Theory, Evidence and Policy. *Discussion Paper Series*, 7507, 1-20.
- Noyan-Yalman, İ. ve Gündoğdu, Ö. (2014). Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesinde Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 39-70.
- Oğuz, E. S. (2010). Toplum Bilimlerinde Kültür Tanımı. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(2), 123-139.
- Onay, Ü.G. (2013). Kadın Girişimciliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler: Isparta KOSGEB Girişimcilik Destekleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Ödemiş, G. (2018). *Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önce, A. G., Marangoz M. ve Erboy, N., (2014), “Ekonomik Büyüme ve Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve Önemi”, *International Conference On Eurasian Economies 2014*, 1-11.
- Önem, H. B. ve Demir, Y. (2015). Mülkiyet Yapısının Firma Performansına Etkisi: BIST İmalat Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13): 31-43.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112.
- Özgener, Ş. (2003), Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-24 Mayıs, Afyon, s.100
- Öztürk, M. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Girişimcilik Özellikleri ile Yansıtıcı Düşünme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sakarya Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Öztürk, M. D. ve Arslan, İ. K. (2016). Türkiye’de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış ticaret Enstitüsü, *Tartışma Metinleri*, 21(5), 1-17.
- Özyılmaz, M. (2016), Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012), Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı. International Burch University Publication No: 13.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Ramadani, V., Gërguri, S., Dana, L. P., and Taşaminova, T. (2013). Women Entrepreneurs In The Republic Of Macedonia: Waiting For Directions. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 19(1), 95-121.
- Rehn, A., Brænnback, M., Carsrud, A. ve Lindahl, M. (2013). Editorial Challenging The Myths Of Entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(7-8): 543-551.
- Saraçoğlu, M., Duran, C. (2009), Yaratıcı Girişimcinin Gelişiminde Çevrenin Rolü, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c:1, s:30, ss132
- Sargut, A.S. (2001), Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Yayınevi, Ankara, s.175

- Sarıkaya, H. (2014). *T.T. 0008 Numaralı Tapu Tahrir Defteri'nin Transkripsiyonu ve Tahlili*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Savrul, B. K. ve Akyüz, D. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın Girişimcilerin Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Çözüm Önerileri. *Journal of Entrepreneurship & Development/Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 11(1).
- Scott, A.J. (2006). Entrepreneurship, Innovation and Industrial Development: Geography and the Creative Field Revisited. *Small Business Economics*, 26, 1-24.
- Sert, T. (2019). *Kadın Girişimciliğinde Finansal Desteklere Ulaşım Farkındalığı: Trakya Bölgesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Seymen, O.A. ve diğerleri, (2005), Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik, Nobel Yayınları, Ankara, s.161-162
- Sezer, S. (2018). Dış Ticaret Açığının Giderilmesinde Ortodoks ve Heteredoks İktisat Politikalarının Etkinliği: Brics Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması. *Turkish Studies Economics, Finance And Politics*, 13(30), 387-420.
- Short, J.C., Ketchen, D.J., Shook, C.L. and Ireland, R.D. (2010). The Concept of "Opportunity" in Entrepreneurship Research: Past Accomplishments and Future Challenges. *Journal of Management*, 36(1), 40-65.
- Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1): 71-95.
- Soysal, A. (2010). Polislerde Tükenmişlik Bazı Demografik Değişkenler Açısından K. Maraş Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı*, 55-80.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 83-114.
- Sönmez, A., Toksoy, A. (2014), Türkiye'de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz, *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2): 41-58.
- Sözcan, Z. (2019). *Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Spring, A. (2009). African Women In The Entrepreneurial Landscape: Reconsidering The Formal And Informal Sectors. *Journal Of African Business*, 10(1): 11-30.
- Subaşı, M. ve Okumuş, K. (2017). Bir Araştırma Yöntemi Olarak Durum Çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2): 419-426.
- Şahin, E. (2006), Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, ss. 287-309.

- Şahinkaya, N. (2019). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenöz, Ş. A. (2018). *Hizmet Üretiminde Kadın Girişimciliğinin Yeri ve Çorum İli Üzerinde Bir Değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Taş, H. Y. ve Akyol, Y. (2015). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 137-155.
- Tekin, M. (1999), Girişimcilik Kendi İşini Kurma ve İşletme, 2. Basım, Dizgi Kitabevi, Konya, s.1
- Terzi, E. (2014),Politik Söylemde Kadın: 1980’li Yılların Meclis Tutanaklarında Kadınlara İlişkin Söylem, *Dergi Karadeniz*, Sayı:21: 1-14.
- The Centre for Entrepreneurship Education and Development (CEED), Canada. <http://www.ceed.info> . [erişim tarihi: 13.07.2019].İGİAD
- TİSK, (2013), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 25. Genel Kurul Gündemi, TİSK Yayını, Ankara, S. 106.
- Titrek, A. (2019). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Sosyal Girişimcilik Becerilerine Yönelik Görüşleri (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- TOBB Ekonomik Rapor (2017). Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği TOBB, <https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2018/EkonomikRapor2017.pdf> [erişim tarihi: 13.07.2019].
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: CEİD Yayınları.
- Top, S. (2006), Girişimcilik: Keşif Süreci, Beta Yayıncılık, İstanbul, s.1.
- Toprak, D. (2015). Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21): 151-175.
- Tozlu, E. (2012). *Isparta ve Denizli İllerindeki Kadın Girişimciliği: Engeller Bağlamında Karşılaştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Tulan, D., ve Türko, E. S. (2018). Kadın girişimciliği: Erzurum ilinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 3(1): 285-306.
- TÜİK, (2017). İstatistiklerle Kadın, 2016. Haber Bülteni, Sayı: 24643.
- TÜİK, İstihdam Verileri, <http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24643>, (20.01.2018).
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6(24): 543- 559.

- Uçar, N. (2004). *Yeni İşletmecilik Perspektifinde Kadın Yöneticiler ve Tükenmişlik: Türk İş Dünyasını Yönlendiren Kadın Yöneticilere İlişkin Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Ulaş, D. (2006), Franchising Sisteminin Girişimcilik Açısından Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3), s.133-151, s.137
- Ülgen, B., Aktaş, E. ve Aslan, E. H. (2017). Kadın Girişimcilerin “Güç Mesafesi” ve “Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(1), 27-71.
- Ülker, E. U. (2013). *Kırsal Alanda Kadın Girişimciliğine Etki Eden Faktörler ve Tekirdağ İlinde Mevcut Durumun Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ.
- Üstündağ, H. C. ve Balkanlı, A. O. (2018). Üretimin Ve Tüketicinin Küreselleştiği Dünyada Çokuluslu Şirketler ve Türkiye’de Çokuluslu Şirketlerin Gelişimi. *Eurasian Business & Economics Journal*, 15, 40-62.
- Wang, C. L., Rafiq, M., Li, X. and Zheng, Y. (2014). Entrepreneurial Preparedness: An Exploratory Case Study Of Chinese Private Enterprises. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 20(4), 351 – 374.
- Weyer, B. (2007) Twenty Years Later: Explaining The Persistence of the Glass Ceiling for Women Leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.
- Yaprak, Ş. (2015), Türkiye’de Kadınların İş Yaşamındaki Durumunun Analizi, Türkiye’de ve Dünya’da Kadın Araştırmaları, Kadın Kongresi, Editör: Ağrıdağ, G., Adana.
- Yasa, B. D. ve Çelik, F. (2016). Cumhuriyet İle Birlikte Girişimciliği Etkileyen Politikalar Üzerine Bir İnceleme: 1923-1929. *International Journal Of Human Sciences*, 13(1), 2418-2430.
- Yaşar, F. ve Bozkurt, Ö. (2017). Girişimci Olma Yolunda Kadın Girişimcileri Anlamak: Kadınlar Ne İster? III. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi 12-15 Ekim 2017 Muğla / Türkiye, 4-14.
- Yelikar, K. (2009). *Essentials of Research Methodology and Dissertation Writing*. New Jersey: Jaypee Brothers, Medical Publishers Pvt. Limited.
- Yelkikalan, N. (2006). Başarılı Girişimcilikte Cinsiyetin Rolü: Kadın Girişimciler. *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1): 45-54.
- Yıldız, Z., Topuz, H. (2011), Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi Açısından Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme, Sosyal Siyaset Konferansları, 61(2): 201–226.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(1): 168-190.
- Yücel, Y. G. ve Orhan, G. (2018). Yayıncılık Dünyasının Feminizasyonu Süreci: Kadın Çevirmenler Üzerine Bir İnceleme. *Kebikeç*, 46, 367-380.

Zhao, F. (2006), Entrepreneurship and Innovations in E-business: An Integrative Perspective, Idea Group Publishing, s.3.



EKLER

Ek 1: Görüşme Soruları

1. İş dünyasını değerlendirebilir misiniz?

- **Sonda 1:** Aile şirketlerinin yapısı ve yönetimi hakkında neler düşünüyorsunuz?
- **Sonda 2:** İş dünyasındaki bürokratik yapıyı nasıl buluyorsunuz?
- **Sonda 3:** İş dünyasında kendi sektörünüze ait gelişim dinamiklerini değerlendirebilir misiniz?
 - ARGE çalışmalarının sektörünüzün yeni şekillenen iş kollarına uyumunu nasıl buluyorsunuz?
 - Sektörel teknolojik gelişmeler hakkında ne düşünüyorsunuz?

2. Nasıl bir yönetim anlayışı belirlediniz? Ödül-ceza sisteminizde uyguladığınız yöntemler nelerdir?

3. Belirsizlikler karşısındaki tutumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz? Risk yönetimine bakış açınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- **Sonda 1:** Belirsizlik karşısında nasıl bir davranış sergilersiniz? Paniklemeyi önlemek ya da soğukkanlı olabilmek için nasıl bir yöntem izlersiniz?
- **Sonda 2:** Belirsizliklerin yaşandığı durumlarda işleyişin aksamaması için risk yönetimi açısından nasıl bir strateji izlersiniz?

4. Erkek egemen olan iş dünyasında başarılı bir kadın girişimci olmanın gerekleri nelerdir?

5. Zorlu iş dünyasında motivasyon kaynaklarınız nelerdir?

6. İş dünyasına kadın girişimci kazandırma adına devletin uyguladığı politikaları değerlendirebilir misiniz?

Ek2: Görüşmeler İçin Gerekli Kurum İzni

14.06.2016

TOBB İZMİR İL KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANLIĞINA

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı "Girişimci Kadınların Türk İş Dünyası' na Bakış Açıları ve Sorun Alanları: TOBB Üyesi Girişimci Kadınlar Üzerine Bir Uygulama" başlıklı Yüksek Lisans Tezinde kullanılmak üzere kurumunuzda uygulama yapmak istiyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Mümine Dönmez



Adres: Hürriyet Mah.

1079 sok. no:1

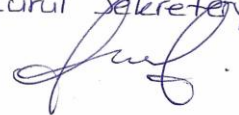
Sarnıç/Gazimur

İZMİR

Telefon: 0 554 770 90 94

14.06.2016

TOBB İzmir Kadın Girişimci Kurulu Üyemiz olan Mümine Dönmez'in Yüksek Lisans Tez çalışması kapsamında TOBB İzmir Kadın Girişimci İcra Kurulu Üyeleriyle, icra kurulu toplantısında raporla ilgili destek alınması uygun görülmüştür.

Fahri Yemisci
Kurul Sekreteryası


ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı Soyadı : Mümine AYDIN DÖNMEZ
Doğum Yeri ve Yılı : Bulgaristan - 29.12.1988
Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu :

Önlisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi (2013-2016)
İnsan Kaynakları
Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi (2008-2012)
Maliye
Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi (2012-2019)
İşletme

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

İngilizce – Orta Seviye
Bulgarca – Başlangıç Seviye

İş Deneyimi :

Tater İnş. A.Ş. (İzmir) / 2009 – 2009 (*Dış Ticaret ve Muhasebe Stajeri*)
Gökkuşluğu Mob. San. Tic. Ltd. Şti. (Isparta) / 2012 - 2012 (*Muhasebe ve Finans Stajeri*)
Mira İş Sağlığı Makine ve Enerji San. Tic. Ltd. Şti (İzmir) / 2014 – Devam Ediyor (*Dış Ticaret ve Finans Uzmanı*)