



**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

KADIN ÇALIŞMALARI PROGRAMI

MANİSA-2023

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI
KADIN ÇALIŞMALARI PROGRAMI

TÜRKİYE’DE İŞVEREN KADIN DENEYİMLERİNİN
TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN ANALİZİ:
KAİSDER VE ANGİKAD ÖRNEĞİ

Semra Şahin

Danışman
Doç. Dr. Feyda Sayan CENGİZ

MANİSA-2023

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI
KADIN ÇALIŞMALARI PROGRAMI

TÜRKİYE’DE İŞVEREN KADIN DENEYİMLERİNİN
TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN ANALİZİ:
KAİSDER VE ANGİKAD ÖRNEĞİ

Semra Şahin

Danışman
Doç. Dr. Feyda Sayan CENGİZ

MANİSA–2023

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ... /... / ... tarih ve sayılı toplantısında jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 23. Maddesi gereğince Enstitümüz Anabilim Dalı Programı öğrencisi "Türkiye'de İşveren Kadın Deneyimlerinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi: KAİSDER ve ANGİKAD Örneği" Konulu tezi incelenmiş ve aday .../... /... tarihinde saat 'da/de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna	☐	OY BİRLİĞİ	☐
DÜZELTME yapılmasına *	☐	OY ÇOKLUĞU	☐
RED edilmesine **	☐	ile karar verilmiştir.	

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın tez konusu değiştirilir veya adayın isteği halinde tezsiz yüksek lisans programına geçişi sağlanır.

BAŞKAN

ÜYE

ÜYE

<u>Evet</u>	<u>Hayır</u>
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de İşveren Kadın Deneyimlerinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi: KAİSDER ve ANGİKAD Örneği ” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

..21../..06./2023..

Semra Şahin

İmza

ÖZET
TÜRKİYE’DE İŞVEREN KADIN DENEYİMLERİNİN TOPLUMSAL
CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN ANALİZİ: KAİSDER VE ANGİKAD
ÖRNEĞİ

Bu tez araştırmasında işveren/girişimci kadınların işlerini yürütme sürecinde, iş, aile, sosyal yaşam alanlarına ve üyesi oldukları örgütlülük yapı içindeki durumlarına toplumsal cinsiyet perspektifinden bakılmıştır. Araştırmanın birinci amacı, işveren/girişimci kadınların, işe başlama ve işi sürdürme sırasında iş, aile, sosyal ve üyesi oldukları örgütlü yapılar ve yaşam alanlarındaki deneyimleri üzerinden yüz yüze oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünür kılmaktır. Araştırmanın ikinci amacı ise, işveren/girişimci kadınların anlatıları üzerinden sağlanan verilerle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin dönüştürücü bir katkı sağlamaktır.

Araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesini, toplumsal cinsiyet teorik tartışmaları, kadın emeği çalışmaları, kadın emeğine toplumsal cinsiyet yaklaşımları, işveren/girişimci kadın ve toplumsal cinsiyet yaklaşımları, işveren/girişimci kadınlarda mesleki ve sivil toplum örgütlülüklerinin işe yansımaları oluşturmuştur.

Kadına dair kadın deneyimleri üzerinden oluşan bilginin görünür kılınması bir araştırmayı feminist kılar ön kabulüyle feminist yöntem kullanılmıştır. Bu araştırmanın farkı, feminist yöntemle toplumsal değişim ve eşitlik konularına toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında işveren/girişimci kadın deneyimleri üzerinden katkı sağlamayı amaçlamasıdır. Niteliksel analiz yaklaşımı çerçevesinde, derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmış olup, 15 işveren/girişimci kadınla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma, işveren/girişimci kadınların iş dünyasındaki var olma deneyimlerini iş ve sosyal yaşamları bağlamında, kendi anlatıları temelinde yansıtmıştır. Bu mülakatlardan toplanan verilerin niteliksel yaklaşım çerçevesinde analizi yapılmıştır.

Sosyoekonomik üst gelir grubunda bulunan işveren/girişimci kadınların, bulundukları her düzlemde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı sorunlar yaşadığı görülmüştür. İşveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyetin normalleştirmiş olduğu kadınlık rolleri olan annelik, eş ve ev içi bakım

sorumluluklarını kabullenme biçimleri kadınların toplumsal, siyasal ve ekonomik alandaki konumlarını etkilemektedir.

Sonuç olarak kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, işveren/girişimci kadınlara dair yapılan politika, strateji ve çalışmaların bütüncül olarak toplumsal cinsiyet bakış açısıyla, kadınların özgün konumlarının dikkate alınarak, hazırlanması gereklidir.

Anahtar kelimeler: Kadın girişimciliği, işveren kadın, toplumsal cinsiyet ve girişimcilik, STK ve Mesleki Örgütlülük, feminist yöntem, niteliksel araştırma

ABSTRACT
AN ANALYSIS OF EMPLOYER WOMEN'S EXPERIENCES IN
TURKEY FROM A GENDER PERSPECTIVE: THE CASE OF KAISDER
AND ANGIKAD

This thesis research takes a gender perspective on the experiences of female employers/entrepreneurs in managing their businesses in relation to work, family, social life, and their positions within organizational structures. The first objective of the research is to make visible the gender inequalities faced by female employers/entrepreneurs through their experiences in starting and sustaining their businesses in the context of work, family, and social life. The second objective is to contribute to transformative change regarding gender inequalities based on the narratives of female employers/entrepreneurs.

The research is framed conceptually within the fields of women's labor studies, gender approaches to women's labor, female employers/entrepreneurs and gender approaches, and the impact of professional and civil society organizations on female employers/entrepreneurs. The use of feminist methodology is grounded on the assumption that making visible knowledge derived from women's experiences makes a study feminist. The distinctiveness of this research lies in its aim to contribute to social change and equality issues within the context of gender inequalities through the experiences of female employers/entrepreneurs.

A qualitative research approach was employed, utilizing in-depth interviews with 15 female employers/entrepreneurs. The research reflects the experiences of employers and entrepreneurs in the business world within the context of their work and social lives based on their own narratives. The data collected from these interviews were analyzed within a qualitative framework.

It was observed that female employers/entrepreneurs in the socio-economic upper income group faced problems derived from traditional gender roles at every level due to their biological sex. The acceptance of femininity roles normalized by societal gender expectations, such as motherhood, being a spouse, and household caregiving responsibilities, can also influence women's positions in social, political, and economic spheres.

In conclusion, in order to empower women and achieve gender equality, policies, strategies, and initiatives targeting female employers/entrepreneurs should be developed holistically with a gender perspective, taking into consideration the unique positions of women.

Keywords: Women's entrepreneurship, employer women, gender and entrepreneurship, NGO and Professional Organization, feminist method, qualitative research

TEŞEKKÜR

Toplumun her alanında olduğu gibi, kadınların istihdam alanında olmasını ülkemizin kalkınmasına ve sonraki nesil kız çocuklarımızın potansiyellerini gerçekleştirmeleri için çok değerli buluyorum. Nüfusun yaklaşık % 50 si kadın olan ülkemizde, her platformda karar alıcıların ve politika üretenlerin çoğunlukla erkek olması tartışmasız ülke kalkınmasında sürdürülebilir politikalar üretmesinin önünde engeller teşkil etmektedir. Nüfusun yarısını oluşturan erkeklerin, diğer yarısını oluşturan kadınlar hakkında kararlar alması, kadınların potansiyellerini gerçekleştirmesini, toplumun kalkınmasını ve gelişmesini de engellemektedir.

Kadınların, istihdamın her alanında olmaları toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlaması açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır. Ülkelerin toplumsal cinsiyet düzeyi, ülkelerin kalkınma düzeyini de etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet yaklaşımı çalışmalarla, her sosyal sınıfa ait kadınların bilinçlenmesi ve dönüştürecek politikaların oluşturulması yararlı olacaktır. Çalışma hayatında, hem profesyonel çalışan, hem işveren olarak var oldum. Çalışma hayatım boyunca bekar, evli, anne, eşinden ayrılmış kadın ve bekar bir anne olma durumlarının hepsini yaşadım. Çalışma hayatımda değişen eş, anne, bekar anne kadınlık rollerim ve iş hayatımla etkileşimleri konusunda bilinçlilik durumum yoktu. Bazı rollerin kendiliğinden ve olması gerektiği gibi kabulleniş durumunun kadınlarda yıpratıcı, yıkıcı durumlarını ilerleyen yaşlarda anladım. Bir kız çocuğu annesi olarak kızımın ve tüm kadınların farkındalıklarının artması için bu alanda yüksek lisans yapmaya karar verdim. Bu çalışmada 13 yıl profesyonel alanda, 15 yıllık işveren olarak deneyimim olması sebebi ile işveren kadınların deneyimleri üzerinden toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımını çalışmak istedim.

“ Gerekirse ceketimi satarım, kız çocuklarımı okuturum” diyen, yıllar öncesinde bu bilinç de olan bir babanın kızı olarak şanslıydım. Babama bize açtığı bu yol için minnet doluyum. Yüksek lisans yapmak isteğimin arkasında iki sebep vardır. Birincisi çalışma hayatımın başlarında 30’lu yaşlarımdan itibaren yaklaşık 22 yıldır tanıdığım, sevgili komşum, sevgili büyüğüm Prof. Dr. Belkıs Kümbetoğlu’ nun tavsiyeleri ve yüreklendirmesidir. Her daim ve yaşantımın her alanında destekleri için çok teşekkür

ederim. İkincisi farkındalığının gelişmesi sonrası, hayatıma giren kızım Zeynep. Kızımın toplumsal yaşam içinde yeniden üretilen kalıplaşmış toplumsal roller içinde sıkışmaması adına yüksek lisans yapmak ve Zeynep'e rol model olmak için bu alanda çalışmaya karar verdim.

Yüksek lisans danışman hocam olan Doç. Dr. Feyda Sayan Cengiz'in anlayışına ve sabrına minnettarım. Mühendislik lisans eğitimim gereği yıllarca sadece verimlilik, neden, sonuç ve çözüm odaklı çalışma hayatım sonrası sosyal bilim üzerine tamamen acemi olduğum her durumuma gösterdiği sabır ve anlayışından dolayı çok teşekkür ederim. Bu acemilik karşısındaki mütevazı ve yapıcı tavrı benim için çok yüreklendirici olmuştur. Akademik desteği ve yol göstericiliği sayesinde tez çalışmalarına devam edebildim. Pandemi dönemi, hastalıklar ve kayıplar konusundaki anlayışı içinde ayrıca teşekkür ederim. Her görüşmemizde hocama karşı mahcup olacağım diye korkarak görüşmeler yaptığımı, ilerleyen yaşıma rağmen öğrenme heyecanını yaşadığımı hissettim. Öğrenmenin yaşı yoktur ilkesiyle bu yaşlarda yaşadığım öğrenciliği çok sevdim. Hoşgörünüze, pozitif yaklaşımlarınıza çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans derslerimize giren hocalarımıza, farkındalıklarımızı geliştirdikleri için çok teşekkür ederim. Kadın çalışmaları alanında yapılan araştırmaların, ülkenin refahı ve kalkınması adına pozitif katkıları adına bu bölümün varlığına ve bölüm öğretim görevlilerine teşekkür ederim.

Benimle görüşmeyi kabul eden ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında farkındalıkları olan on beş işveren kadına teşekkür ederim. Angikad 'ın son 2 yıldır başkanlığını yapan Hande Öztürk Büyükpamukçu'ya işveren kadınlarla görüşme sağladığı için yardımlarından dolayı teşekkür ederim. İşveren kadınların, üye oldukları Kaisder ve Angikad derneklerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yönelik özverili çalışmalarını derneklerinin web sayfalarında yayınlanmaktadır.

Eşim Gürsel'e yaptığı tüm güzel yemek, pasta ve böreklerine teşekkür ederim. Anlayışlı yaklaşımı sayesinde tezime odaklanmamı sağladı.

Tezimi bitirme umudumu kaybettiğim, bilgilerimden uzaklaştığım ve motivasyonumun düştüğü dönemde beni telefonla arayarak yüreklendiren yüksek lisans sınıf arkadaşlarım Esra ve Nuray'a çok teşekkür ederim.

Semra Şahin

MANİSA/ 2023

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	1
ÖZET	1
ABSTRACT	1
TEŞEKKÜR	1
İÇİNDEKİLER.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
EKLER LİSTESİ.....	11
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
İKİNCİ BÖLÜM	9
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1 Toplumsal Cinsiyet Teorik Tartışmaları	9
2.2 Kadın Emegi.....	12
2.3 Kadın Emegine Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımları	17
2.4 İşveren/Girişimci Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımları	19
2.5 İşveren/Girişimci Kadınlarda Mesleki Örgütlülüğün Ve Sivil Toplum Örgütlülüğün İşe Yansıması	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	30
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	30
3.1. Çalışmanın Sorunsalı.....	30
3.2. Çalışmanın Sınırlılıkları	31
3.3. Çalışmanın Modeli	32
3.4. Çalışma Örnekleme	35
3.5. Veri Oluşturma Araçları	39
3.6. Verilerin analizi	40
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	41

4. BULGULAR	41
4.1. İşveren/Girişimci Kadınların Aile-İş Dengesi	41
4.1.1. Hane İçi İş Bölümü Kadınların Ev İçi Sorumluluğu	42
4.1.2. Paylaşımçı olma, ‘’ Kadın İş / Erkek İş’’	50
4.2. İşveren/Girişimci Kadınların Sosyal Yaşam- Çalışma Hayatı Dengesi	52
4.2.1. Çalışma Hayatı Dışında Geçen Sosyal Etkinlikler	53
4.2.2. Kadın Dernekleri	57
4.2.3. Sosyal Yaşam; Özgür Olamama, Bağımsız Olma Özlemi	58
4.3. İşveren/Girişimci Kadınların İş Hayatı İlişkileri	60
4.3.1. Mesleki zorluklar	61
4.3.2. Sembolik Şiddet	64
4.3.3. Cinsel taciz	66
4.3.4. Dijital Alan	67
4.3.5. Rol Çatışması	68
4.4. İşveren/Girişimci Kadınların Mesleki Örgütlülük ve STK’larla İlişkileri	71
4.4.1. Mesleki Örgütlülük Etkisi, Sosyal sermaye, Dayanışma	72
4.4.2. Erkek Egemen Örgüt Yapısı	74
4.5. İşveren/Girişimci Kadınların Gelecek Planları ve Beklentileri	77
BEŞİNCİ BÖLÜM	80
5. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	80
5.1. Tartışma –Sonuç	80
5.2. Öneriler	87
KAYNAKÇA	91
EKLER	97
Ek -1 Görüşme Formu	97
Ek-2 Etik Kurul	100

Ek-3 Özgeçmiş.....	101
--------------------	-----



Tablolar Listesi

Tablo 1. Kadın Girişimciliği Araştırma Konuları	21
Tablo 2. Çalışma Grubunda Yer Alan İşveren Kadınların Demografik Özellikleri ..	36
Tablo 3. İşveren Kadınların Eğitim Durumları	38
Tablo 4. Araştırma Katılımcılarının Hane İçinde İşbölümlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kavramsal Harita	42
Tablo 5. İşveren/girişimci Kadınların Sosyal Yaşama Yönelik Görüşlerinden Çıkan Temalar	53
Tablo 6. Kadın işverenlerin İş Hayatına Yönelik Görüşlerine İlişkin Alt Temalar ...	60
Tablo 7. Mesleki Örgütlülüğe Yönelik Görüşlerin Alt Temaları.....	72
Tablo 8. Gelecek Hakkındaki Düşünce ve Beklentilere Yönelik Görüşlerin Alt Temaları	78

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ANGİKAD	Ankara Girişimci Kadınlar Derneği
ASO	Ankara Sanayi Odası
BMKP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
DB	Dünya Bankası
DEİK	Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
KAGİDER	Kadın Girişimciler Derneği
Kaisder	Kadın İşveren ve Sanayici Derneği
KOSGEB	Küçük Orta Sanayi Geliştirme Birliği
OECD	Ekonomik Kalkınma İşbirliği Örgütü
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	Türk Dil Kurumu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici Ve İş insanları Derneği

EKLER LİSTESİ

EK 1: Görüşme formu

EK 2: Etik Kurul

EK 3: Özgeçmiş



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Ülke ekonomisinin kalkınması ve istikrarı için kadınların işgücüne katılmaları ve işgücüne katılma şekilleri 1980 'li yıllardan beri araştırmacıların önem verdiği konular olmuştur. Birleşmiş Milletlerin 1975-1985 ‘*kadın on yılı*’ olarak tanınmasından sonra akademik ve politik düzlemde, kadın emeği çalışmalarına önem verilmiştir. Araştırmacılar, kadınların sömürülme temel nedeni olarak, görünmeyen emeklerinin sömürülmesiyle başladığını belirtirler (Özbay, 2019, Toksöz, 2007, Dedeoğlu, 2019). Bu nedenle, 1979’da basılan ‘*Türk Toplumunda Kadın*’ derlemesinin çıkış noktası da kadın emeğinin sömürülmesine karşı ‘*Çözüm Yolları Ve Öneriler*’ bölümü olmuştur. Bu bölümde kadın araştırmacılar, kadınların toplumsal yaşam ve hane içinde emeklerinin yok sayılmasına karşı çıkmış ve istihdama katılmaları önündeki engellere yönelik politika önerilerini sunmuşlardır. Kadınların emeklerinin görünür ve değerli kılınması için, kadınların ev içi ve ev dışındaki konumlarının bir bütünsellik içinde ele alınmasının gerekliliği vardır (Özar, 2012, s. 268). Kadınların istihdama katılım biçimi, ağırlıklı olarak tarımda karşılığı ödenmeyen tarım işçisi olmak iken, daha sonra gelişen ülke dinamiklerine bağlı olarak kırsal alanlardan, kent ve kasabalara göç eden kadınlar, enformel alanlarda ucuz işgücü olarak çalışmaya başlamışlardır. Bu istihdam biçiminde kadınlar, çoğunlukla düşük ücretli, kayıt dışı, merdiven altı üretimlerde istihdama dahil olmuşlardır (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012; Toksöz, 2011; Dedeoğlu, 2019; İlkkaracan, 2019). Dünya’da ve ülkemizde çeşitli kalkınma modelleri uygulanmaya başladığı yıllardan sonra, kalkınmada kadın işgücünün değerlendirilmesinin gereği, devlet politikalarında yer edinmiştir. Bu nedenle hükümetler yoksulluk ve işsizlik karşıtı politikaların da, kadınların istihdam artışını gözönüne almak durumunda kalmış ve bir istihdam biçimi olarak kadın girişimciliğini destekleyen, teşvik eden politikaları geliştirerek çözüm aramışlardır (Toksöz, 2011; Özar, 2012; Ergin, 2018; Filiz & Handan, 2009; Karabıyık, 2012). TOBB Başkanı Hisarcıklıoğlu (2008), Türk iş dünyasında zengin olmanın, kullanılmayan potansiyelin etkin hale getirilmesinin ve yeni iş sahaları oluşturulmasının yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçtiğini ifade etmektedir (Soysal, 2010, s. 85).

Kadın örgütlerinin ve araştırmacıların ilgi alanları, Türkiye'nin 1980 yıllar sonrasında kabul ettiği neo liberal ekonomi sonrası, kalkınma ve kadın politikaları ile kadınların güçlenme ve özgürleşme ilişkisi üzerine olmuştur (Toksöz, 2011; Filiz ve Handan, 2009; Ergin, 2018). Kadın araştırmacıların, kadın emeği üzerine yapılan kavramsal değerlendirmeleri ve saptamaları, o dönemde kadınların günlük yaşamlarında, özellikle de ev dışında yer aldıkları emek süreçlerinde karşı karşıya kaldıkları sömürü ve tahakküme karşı politikaların oluşmasında etkili olmadığı görülür. Zaman zaman iş yerlerinde kadınlara karşı yapılan ayrımcılık, kadınlara yönelik eşit işe düşük ücret uygulamaları ve taciz konularına yer verilse de, bu talepler devlet politikalarında pek karşılık bulmadığı gibi, genellikle tebliğ sunmadan ileri gidememiştir (Özar, 2012, s. 273). 1990'lı yılların sonlarında ise, kadın emeğine ilişkin yeni bir dalga, kadın girişimciliğine teşvikin desteklendiği dönemdir. Dünya Bankası (DB), Avrupa Birliği (AB) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programları (BMKP) yoksulluğa karşı kadın girişimci programlarını ve kredi programlarını başlatmıştır. Kadın girişimciliği destekleme programları az gelişmiş ülkelerde, kadın işsizliğini önleme ve yoksulluğu azaltma stratejileri haline gelmiştir (Gül ve Altındal, 2016, s. 1361).

Türkiye, 1985 yılında, Birleşmiş Milletler'in "*Kadınlara Karşı Her Türli Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi*'ne" (CEDAW) imza atmıştır. Üniversitelerin kadın araştırmalarında, devletin ilgili kurum ve kuruluşlarında, kadınların istihdama katılımlarının önündeki engel olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya ve izlemeye yönelik çalışmalar başlamıştır. Dünya Bankası Kalkınma Raporu (2012)'nda cinsiyet eşitliğinin kalkınma için önemi vurgulanmaktadır. Rapora göre, cinsiyet eşitliği üç yolla iktisadi kalkınmaya katkı sağlar. Birinci yol; kadınlar, erkeklerle eşit düzeyde eğitim, ekonomik imkanlar ve girdilere sahip olduklarında artan verimlilikle. İkinci yol; kadınların statülerinin iyileştirilmesiyle ve üçüncü yol olarak, her düzlemde kadının erkeklerle eşit olarak, karar alma ve politika belirleme süreçlerinde sosyal ve siyasi olarak aktif katılımıyla katkı sağlayacaktır (Özerkek, 2017, s. 3).

Günümüzde kadınların işgücüne katılımı ve girişimci olmaları yönündeki desteklere rağmen istenilen sonuçlara hala ulaşamadığı görülmektedir. Uzun yıllardan beri desteklenen kadın girişimciliği, ülkemizde batı ülkelerine ve OECD ülkelerine göre çok düşük kaldığı bilinmektedir (Keskin, 2014, s. 80). Oysa kadın

girişimcilerin ekonomiye katılımı, üretken nüfusun toplumun geneline göre oranını artırmakta ve ekonomik büyümeye olumlu etki yaptığı bilinmektedir. Bu nedenlerle atıl kapasite olarak tanımlanabilecek kadın girişimcilerin desteklenerek ekonomiye kazandırılması, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kalkınmaya yönelik önemli adımlardan biri olmaktadır. ILOSTAT 2020 verilerine göre, dünyada toplam işverenler içinde kadın işverenlerin oranı % 20 dir, gelişmiş ülkelerde toplam işveren içinde kadın işverenlerin oranı %27 dir, ülkemizde ise toplam işverenler içinde kadın işverenlerin oranı % 10.5 tur (Topateş, Topateş, ve Kıdak, 2022, s. 1063). Ülkemizde 2012 yılına gelindiğinde kadın işgücü içinde işveren kadınların oranı % 1.9 olduğu görülmektedir. Bu oran içindeki işveren kadınların, çalışan sayısına göre ağırlıklı olarak 1-4 kişi arası mikro işletme düzeyinde kaldığı görülmektedir (Keskin, 2014, s. 81). TÜİK 2015 verilerine göre, işveren olarak çalışanların tüm çalışanlar içindeki (mesleğini yaparak işveren olan doktor, avukat dahil) toplam oranı % 17 iken, bunların sadece % 8'ini kadınlar oluşturur (Gül ve Altındal, 2016, s. 1363). Bu bağlamda Türkiye’de işverenler içerisinde kendi işini kuran ve girişimcilik faaliyetleri içerisinde olan kadınların oranı %13 olarak belirlenmiştir (Örücü vd., 2007: 122; akt. Soysal, 2010, s. 95). İşveren/girişimci kadınların Türkiye’deki oranlarına ulaşmak konusunda bazı araştırmaların da belirttiği gibi sorunlar vardır. Eczacı, doktor, avukatlık gibi mesleklerini yapanların kendi hesabına çalışanlar arasında sayılması tartışmalı bir konudur (Karabıyık, 2012; Keskin, 2014; Soysal, 2010). Bu tartışmalar ışığında üzerinde çalıştığımız işveren/girişimci grubu kadın oranlarını net bir şekilde ifade etmek zordur. Bu bilgiler ışığında çalışmanın hedefi olan işveren/girişimci kadın sayısı oranının oldukça düşük olduğu söylenebilir.

Kadınların, ekonomiye ve istihdama katılımları potansiyellerinin çok altında oldukları söylenebilir (Halaç ve Meşe, 2021, s. 256). Kadınların istihdama katılımı ve kadın girişimciliği üzerine kamu ve özel politikaların asıl meselesi, iş piyasalarındaki cinsiyete dayalı eşitsizliğin nasıl giderileceği, yapısal sorunların nasıl üstesinden gelinebileceği, bu potansiyelin nasıl açığa çıkartılabileceği, strateji ve eylem planlarının neler olacağı ve tüm bunlar olmadıkça bu alanda ki sorunların devam edeceği söylenebilir (Hallaç, 2020).

Ülkemizde kadın işveren/girişimcilerle ilgili olarak ortaya çıkan ortak sorunların başında, iş tecrübesi yetersizliği, finans bulma güçlüğü, sosyal ve kültürel ortamda kadın rollerinin kalıplaşmış olması, aile tepkileri, iş yükünün fazla oluşu

gelmektedir. Tüm bunlara ilave olarak işveren/girişimci kadınların, bulundukları piyasaya ve çalışanlarına karşı güvenilirlik adına kadınların, erkeklerden daha fazla çaba gösterme gerekliliği ve kadınların kişisel özgürlüklerini kullanabilme ihtiyaçlarının artması gelmektedir. Girişimcilik destekleme projelerinde bütüncül bir bakışın aksine toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dikkate almayan yaklaşımların hakim olduğunu belirtmektedir (Gül ve Altındal, 2016, s. 1370). Bu nedenle istenilen sonuçlara ulaşamamasında, bütüncül bakış açısından yoksun projelerin sürdürülebilirlik konusunda yetersiz oldukları söylenebilir. Bundan dolayı istihdamdaki tüm kadın çalışmaları gibi işveren/girişimci kadın alanlarını da incelerken, toplumda kadına yüklenen görev ve sorumluluklar dikkate alınmalıdır.

Bu çalışmanın amacı, kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin, işveren/girişimci kadınların iş hayatında karşılaştıkları fırsatlar, engeller, işi kurma, sürdürme ve kriz süreçlerindeki mücadele stratejilerinin, işveren/girişimci kadın deneyimlerine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine odaklanarak irdelenmesi amaçlanmaktadır. Ülkelerin kalkınma düzeylerinin, ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitsizlik düzeylerine bağlı olduğu görülür (Toksöz, 2011, s. 7). Toplumsal cinsiyetin kadınlara yüklediği cinsiyet rolleri eşitsizliğin temel nedenidir. Bu araştırmada toplumsal cinsiyet perspektifinin odağa alınmış olmasının, hareket noktası budur. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanamamış toplumlarda kadınların istihdama çeşitli biçimlerde katılmış olması onlar adına beklenen gelişmeleri yaratmamaktadır.

Bir başka deyişle, önerilen tezin amacı, işveren/girişimci kadınların erkek egemen iş dünyasındaki var olma deneyimlerini iş ve sosyal yaşamları çerçevesinde, kendi anlatıları temelinde yansıtmaktır. İşveren/girişimci kadınlar, çoğunlukla sosyoekonomik açıdan avantajlı konumda olsalar da iş hayatında, toplumsal cinsiyet temelli roller, hane içi işbölümü ve iş hayatındaki karşılaştıkları cinsiyetçi yaklaşımlarla ilintili engeller ile karşılaşmaktadırlar. Araştırmada, bu engellerin ayrıntılı profillerinin ortaya çıkardığı hususların, diğer işveren/girişimci kadınlara da rol model olmalarının önemi vurgulanmıştır. İşveren/girişimciliğin cinsiyet temelli ele alınmasının sebebi, işverenlik/girişimcilik aktivitesinin sosyal ve kültürel inşa kodlarını erkeklere göre düzenlenmesinde yatar (Batı, 2017, s. 108). Literatürde neden işveren/girişimci erkek çalışmalarının olmadığını ve ihtiyaç duyulmadığını, zaten, doğal olan iş piyasasının erkek kodlara sahip olmasına bağlanabilir.

Bu çalışmanın önemi, işveren/girişimci kadınların, işlerini başlatma ve sürdürme süreçlerinde iş, aile, sosyal yaşam ve örgütlülük deneyimlerine, toplumsal cinsiyet, analitik kategorisi olarak ele almasıdır. Türkiye’de işveren/girişimci kadınlara ilişkin araştırmaların, konuyu genellikle neden sonuç ilişkisiyle ve başarı kriteri çerçevesinde değerlendirdiği görülmektedir. Kadın emeği araştırmaları içinde ağırlıklı olarak kadının hane içindeki karşılıksız emeği ile hane dışı gelir getirici işlerde işçi, çalışan, kayıt dışı emek gibi alanlara vurgu yapan araştırmaların yer aldığı söylenebilir. Bu tez araştırmasının önemi, sosyo ekonomik üst sınıf işveren/girişimci kadınların iş, aile ve sosyal yaşam alanlarını toplumsal cinsiyet eşitsizliği odaklı bakış açısıyla ortaya koymayı ve görünür hale getirmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle işveren/girişimci kadınların bulundukları her düzlemde yüz yüze oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele almak, toplumsal konumlarının ve yüklendikleri rollerinin iş yaşamlarına ve güçlenmelerine olan etkilerinin araştırılmasına ihtiyaç vardır. Bu perspektiften yapılan çalışmaların sayıca azlığı, bu tez sorunsalının ele alınma gerekliliğini doğurmuştur. İşveren/girişimci kadınların kendi potansiyellerini gerçekleştirdikleri, işe başlama, işi sürdürme ve kriz süreçlerinden karşılaştıkları engeller, fırsatlar ve stratejileri üzerine detaylı ve derinlemesine deneyim aktarımı literatürde eksik bir yön olarak gözlenmiştir.

İstihdam alanında, işveren/girişimci kadın olarak yer alan kadınların emeği ve toplum içindeki sosyal, ekonomik deneyimlerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında analizi yapılmıştır. Bu tezin alt problemleri aşağıda belirtilen sorulardan oluşmaktadır:

Çalışmanın alt soruları

- İşveren/girişimci kadınların hanelerinde ve aile yaşamlarında yüz yüze oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin aile-iş dengesi bağlamında görüşleri nelerdir?
- İşveren/girişimci kadın olarak aile, sosyal yaşam ve iş yaşamı dengesi bağlamında toplumsal cinsiyet açısından görüşleri nelerdir?
- Kadın işveren/girişimci olarak işyeri ilişkileri: İşveren-çalışan ilişkileri, birlikte çalıştıkları diğer aile üyeleri ile ilişkilerin toplumsal cinsiyet bağlamında görüşleri nelerdir?
- İş dünyasında mesleki örgütlülükleri ve STK ile ilişkileri ile ilgili görüşleri nelerdir?
- İşveren/girişimci kadınların kendi yaşamları ve işleri hakkında gelecek ile ilgili düşünceleri nelerdir?

Araştırmanın ikinci bölümün de bu çalışmanın kavramsal çerçevesini, şu temeller oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet teorik tartışmaları, kadın emeği, kadın emeği ve toplumsal cinsiyet yaklaşımları, işveren/girişimci kadınlar üzerine yapılmış çalışmalar ve bu çalışmalardaki toplumsal cinsiyet yaklaşımları, işveren/girişimci kadınların mesleki örgütlülük ve STK üyeliklerindeki durumları şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın, yöntemi sunulmuştur. Toplumsal cinsiyet bakış açısı, feminist araştırmanın temel özelliğidir (Öztan, 2010, s. 271). İşveren/girişimci kadınların deneyimlerinin kendi anlatıları üzerinden bütüncül bir bakış açısıyla neden feminist yöntem ve neden nitel analize ihtiyaç duyulduğu üzerine değinilmiştir. İşveren/girişimci kadınların iş hayatları sürecinde, kadınların hangi süreç ve dinamikleri ön plana çıkardıkları ve başarılı bir işveren/girişimci kadın olmanın, kadının güçlenmesine olan etkilerinin kadın bakış açısı ile araştırılması hedeflenmiştir. Ecevit'e göre, kadın bakış açısı, kadının güçlendirilmesi ya da kadın statüsünü geliştirmeyi amaçlayan tüm projelerin olmazsa olmaz koşuludur (Ecevit, 2007; 56; akt. Örümcü, 2015, s. 12). Kadın deneyimlerinin, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bakış açısıyla, nitel olarak analiz edilmesi feminist yöntemin en temel dayanaklarıdır (Kümbetoğlu, 2019; Erdoğan & Gündoğdu, 2020).

Bu araştırmanın dördüncü bölümünde, işveren/girişimci kadınların kendi anlatıları üzerinden bulguların, betimsel analizi sunulmuştur. Bu bölümdeki bulgular, başarılı olarak varsayılan, kadın işveren/girişimci kadınların iş hayatını nasıl gördükleri ve toplumsal cinsiyet temelli engellerle karşılaşp karşılaşmadıkları ve bu engelleri nasıl aştıklarının anlaşılması bakımından önem taşımaktadır. İşveren/girişimci kadın araştırma örneklem grubu olarak, bu çalışmada, Türkiye'de eğitim seviyesi yüksek on beş işveren/girişimci kadının durumu, toplumsal cinsiyet odaklı analiz edilmektedir. Araştırmanın temel kuramsal çerçevesini oluşturan toplumsal cinsiyete ilişkin teorik tartışmalar çerçevesinde işveren/girişimci kadınların deneyimi ve kendi anlatıları sonucunda elde edilen veriler tartışılmıştır. Bu araştırma, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, önyargılar, ayrımcılık ve iş dünyasına dair toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin bilgiler ışığında ele alınmıştır. Tüm bu veriler ışığında bu çalışmada, Türkiye'de işveren/girişimci kadınların bir profili sunularak, bu alanda istihdama katılan kadınların işveren/girişimcilik deneyimleri, karşılaştıkları sorunlar, çözüm önerileri onların bakış

açıları ve onların görüşlerinden anlamlandırmaya çalışılmıştır. Araştırmada, işveren/girişimci kadınların, hem cinsiyetlerinden hem de kültürel olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı sorunlar yaşadıkları görülmüştür. İşveren/girişimci kadınların diğer kadınlara göre daha güçlü ve ayrıcalıklı oldukları varsayılmaktadır. Fakat işveren/girişimci kadınların kendi deneyimleri üzerinden, anlatıları sonucunda elde edilen verilerin analiz bulgularına göre, bu sınıf kadınların da aile içinde üstlendikleri işbölümü, çocuk bakımı sorumlulukları, sosyal yaşamda öncelik ihtiyaçlarını karşılayamadıklarını, iş yaşamında ve mesleki örgütlülük yapılarında kadın olmanın zorluklarını yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Başarılı işveren/girişimci kadınların, gerçekte kadın olarak bireysel, sosyal, ekonomik ve kolektif anlamda güçlenip güçlenmedikleri de önemli noktalardan biridir. Gelir ve eğitim seviyesi daha düşük dezavantajlı kadınlara göre eğitim seviyesi yüksek olan, üst gelir grubunda bulunan işveren/girişimci kadınlarda toplumsal cinsiyet rollerinin olup olmadığı ve nasıl olduğu başka önemli noktalardır. Kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi bağlamında pozitif bir ilişki vardır. Moser (1993) güçlenmenin cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi, aile içi kararlara katılım ve kaynakların kontrolü üstünde denetim sahibi olma, kadının üçlü rolünün (üretim, üreme ya da yeniden üretim ve topluluk içindeki sosyolojik roller) dengelenmesi ve toplumsal cinsiyet konusunda farkındalık sağlaması gerekliliğine işaret etmiştir (Örümçü, 2015, s. 3). İşveren/girişimci kadın örnekleminde, bu araştırma bulguları sonucu, üst gelir grubunda bulunan işveren/girişimci kadınların, güçlenmelerine rağmen cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları eşitsizlikler ve içselleştirdikleri toplumsal cinsiyet rollerinin hayatları üzerindeki olumsuz etkileri tespit edilmiştir. Bu örneklem grubundaki kadınlar, gerek ailesinde, gerek iş yerinde, dengeyi kurma çabasıyla çalışma yaşamında var olmayı hedeflemektedir. Toplum tarafından ayrıcalıklı kabul edilen işveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini içselleştirdikleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden yarattıkları sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan araştırma bulgularına göre, işveren/girişimci kadınların iş-aile ve sosyal yaşam dengeleri yanında, işveren olarak işyeri ilişkileri, mesleki örgütlülük ve STK ilişkileri ve gelecek planlarını içermektedir. Dördüncü bölümde işveren/girişimci kadınların deneyimleri üzerinde ulaşılan alt temalar ve ilişkili bulgular anlatı örnekleriyle desteklenerek sunulmuştur.

Beşinci bölümde sosyo ekonomik üst gelir grubu işveren/girişimci kadınların da her düzlemde (ailesinde, çekirdek ailesinde, işyerinde, piyasada ve örgütlü yapılar içinde) etkilendikleri toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin bulgular tartışılmış ve önerilere yer verilmiştir. Bu araştırma, toplum tarafından güçlü, başarılı ve ayrıcalıklı olarak kabul edilen işkadınlarının girişimcilik ve işverenlik deneyimlerine toplumsal cinsiyet odaklı bir bakış geliştirerek, literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışmayla birlikte elde edilecek olan bulgular, başta işveren/girişimci kadın derneklerine, mesleki örgütlü yapılara, işveren/girişimci kadınların yüz yüze oldukları resmi devlet kurum ve kuruluşlarının politika yapım süreçlerinde toplumsal cinsiyet bakış açılarının genişletilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla kullanılabilir.



İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet üzerine teorik tartışmalar, Türkiye’de kadın emeğine yaklaşımlar ve konuyla ilgili araştırmalar incelenecektir. Türkiye ekonomisi ile paralel gelişen kadın emeği ve kadın emeğine toplumsal cinsiyet yaklaşımları çerçevesindeki çalışmalara bakılacaktır. Çalışmanın odak noktası olan işveren/girişimci kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet yaklaşımları incelenecektir. Son olarak işveren/girişimci kadınların mesleki örgütlülük ve STK yaklaşımlarına ilişkin çalışmalara bakılacaktır. Araştırmaların incelemesi alt başlıklar halinde aşağıda açıklanmıştır.

2.1 Toplumsal Cinsiyet Teorik Tartışmaları

Olympe de Gouges 1793, aydınlanmacı Fransız ihtilalinden sadece birkaç yıl sonra, ihtilalin amacı ve reformun sloganı olan ‘‘ Eşitlik, Kardeşlik ve Özgürlük ‘‘ söyleminde kadınların konumunu sorguladığı için giyotinle idam edilmiştir. Olympe de Gouges, kadınların doğal cinsiyetlerinden dolayı eşitlik arayışını, toplumun dayattığı eril tahakküme başkaldırışını hayatıyla ödemiştir.

Toplumsal cinsiyet, ilk olarak 1930’lu yıllarda biyolojik cinsiyetin psikolojik karakterlerden farklı olduğunu belirtmek amacıyla kullanılmış bir kavramdır. Daha sonraları toplumsal cinsiyet kavramı, psikoloji biliminde patolojik kişilik tedavisi amacıyla kadınlık ve erkeklik kavramlarını ‘‘kimlik’’ olarak ayırmak için kavramsallaştırılmış ve bireyin ‘‘kadın ya da erkek olduğuna dair öz algısı’’ şeklinde tanımlanmıştır (Marshall, 2000, akt. Sayer, 2011: 9; akt. Eroğlu ve Erdem, 2016, s. 12).

Ecevit (2011), toplumsal cinsiyet kavramının tarihsel süreç içinde 1970’li yıllardan itibaren üç aşamada geliştiğini belirtir. İlk aşama, biyolojik özelliklerden dolayı ortaya koyulan cinsiyet farklılıklarının incelenmesine tekabül eder. İkinci aşama olarak ise, edinilmiş cinsiyet rolleri ve toplumsallaşma odağı alınmıştır. Son olarak ise üçüncü aşama, toplumsal cinsiyetin tüm sosyal alanlarda rolü olduğuna ilişkin görüşün yaygınlık kazandığı aşamadır. Yani aile, iş hayatı, siyaset, sosyal yaşam, iktisadi, hukuk, spor ve eğitim gibi birçok alanda toplumsal cinsiyetin önemine

yer verilmiştir (Ecevit ve vd, 2011, s. 5). Belirtilen bu alanların her birinde kadınların, toplumsal cinsiyet eşitliği amacıyla mücadele ettiği görülmektedir.

Freud, “ yaşam öyküsü” üzerinde odaklanılan araştırma yöntemi olarak psikanalizi geliştirmesiyle, bireylerin duygu ve düşünceleri üzerinde, toplumsal ve aile ilişkilerinin etkisini açığa çıkarmıştır (Conell, 1998, s. 53). Aslında Freud’un geliştirdiği psikanalitik yaşam öyküsü yöntemi, bireylerin duygusal gelişmesinin toplumsal bağlamına dikkat çekmiştir. Bununla birlikte psikanaliz aslında kadınlık ve erkekliğin toplumsal süreç tarafından oluşturulduğunu da kapsamlı bir şekilde açıklamıştır (Conell, 1998, s. 53). Toplumsal cinsiyet kavramı, doğuştan itibaren sahip olunan cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak, zaman, kültür ve sosyal yapı tarafından inşa edilen cinsiyet rollerinin, bir diğer deyişle toplumun kadın ve erkeğe yüklediği görev ve sorumlulukların altını çizer. Feminist araştırmacılar da ilk başlarda “toplumsal cinsiyet” kavramını cinsiyet farklılığının kültürel inşası olduğunu ve doğal, biyolojik farklılıktan kastedilen cinsiyetten farklı olduğunu vurgulamışlardır (O. Rose, 2018, s. 16-17). Conell’e (1998) göre, biyolojik, doğal olanın yani “*kadın*” ve “*erkek*” kategorilerinin doğallığı toplumun dayattığı eşitsizlikler sorgulanmadan kabul edilmekteydi (Conell, 1998, s. 51). Başka bir ifadeyle, toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeklerin yaşamları üzerinde nasıl etkili olduğu, “*kadın*” ve “*erkek*” tanımlarının kültürel farklılıklar kadar hiyerarşik olarak düzenlendiği de anlaşıldı (Rose, 2018, s. 58). Rose (2018), toplumsal cinsiyetin kadın ve erkek arasındaki kültürel dayatmayla eşitsizlikleri arttırdığı ve hiyerarşik düzenlemenin oluşmasında da etkili olduğunu belirtir.

Scott (2010)’a göre, toplumsal cinsiyet, tüm sınıf ve ırklardan insanların dâhil olduğu bir kavramdır ve bu kavram tarihsel süreç içinde devam etmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet, analitik kategori olarak ele alınmalı ve kadınlar da bu yeni kategoride özne olarak var olmalıdır (Scott, 2010, s. 114). Scott (2010)’a göre, araştırmalarda toplumsal cinsiyetin kullanılışı, kadınlarla ilgili araştırmaları çağırıştırır ve biyolojik açıklamaları açıkça reddeder. Kadınların çeşitli tahakküm altına alınma biçimlerinin ortak paydası olarak doğurma yetisinin alınması ve erkeklerin daha fazla kas gücüne sahip olması gibi açıklamaların sunulması, buraya örnek olarak verilebilir. Bunun aksine toplumsal cinsiyet, kadınlara ve erkeklere ilişkin uygun roller hakkındaki fikirlerin, tamamen toplumsal olarak yaratıldığını ifade eden “*kültürel inşalar*”a işaret etmenin bir yoludur (Scott, 2010, s. 116). Toplumsal cinsiyetin analitik

kategori olarak kullanılması aynı zamanda cinsiyetlere yüklenen rolleri de açığa çıkarır.

Simone de Beauvoir'ın, "İkinci cins" kitabında belirttiği, 'kadın olarak doğulmaz, kadın olunur' söylemi, toplumsal cinsiyetin toplumsal ve kültürel inşasına dikkat çeker. Conell(1998)'e göre, toplumsal cinsiyet, topluma yerleşen bu davranış ve rol kalıplarının geleceğe taşınmasını ve kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlayan ve yeniden yaratılan toplumsal bir mekanizmadır. Toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin ait olduğu kültürün onlardan beklentilerini, aile, iş ve sosyal yaşamlarındaki eşitsizliklerini ve buna benzer birçok eşitsiz toplumsal olguları sistemli şekilde kuşaktan kuşağa aktarır (Conell, 1998, s. 79). Buna ilave olarak, toplumsal cinsiyet kavramı içinde bulunulan zamana, topluma, toplumun sahip olduğu kültüre, din ve geleneğe göre değişiklik gösterir ve toplumsal dinamiklere bağlı olarak zamanla değişebilir.

Sosyal Rol Kuramı, bireylerin toplumsal rollerini ve bu rolleri nasıl ve ne şekilde öğrendiklerini açıklamaya çalışan bir teorik yaklaşımdır. Bu kuram, bireylerin toplumsal ve kültürel kurallara uygun davranarak sosyal statülerini kurdukları ve bu statülerin, toplumda bireylere biçilen toplumsal rollerle ilişkili olduğunu öne sürer. 1940'lara gelindiğinde, sosyologlar "cinsiyet rolü", "erkek rolü" ve "kadın rolü" terimlerini kullanmaya başladılar (Conell, 1998, s. 56). Sosyologlar, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerinin, toplumda bireylere biçilen sosyal statü ve rollerle bağlantılı olduğunu açıklarken, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmek için çevresel faktörlerden nasıl etkilendiğini de inceler. Bu anlamda toplumsal ve kültürel olarak dayatılan cinsiyet rolü, kadına ve erkeğe uygun bulunan kişilik özellikleri ve davranışlar olarak ifade edilir. Kadınlık ve erkeklik rolleri, toplumsal ve kültürel beklentileri yansıtır. Toplumsal cinsiyet rolü ise, toplumun önceki kuşaklardan bu yana tanımladığı, toplumdan topluma değişkenlik gösteren ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklenti olmakla birlikte kadınlığın ve erkekliğin sosyal ortamlarda ifade edilişidir (Dökmen, 2015: 29-31; akt. Eroğlu ve Erdem, 2016, s. 13). Toplumsal cinsiyetin, cinsiyete yüklediği roller, bireyler arasındaki sosyal ilişkilerde cinsiyete dayalı olarak belirlenen ve beklentilerin yansıtıldığı normlar ve kurallar olduğu bilinmektedir. Toplum, doğuştan getirilen cinsiyet farklılıklarından ziyade, toplumlara göre değişkenlik gösteren, belli kültür ve geleneklerle şekillenmiş cinsiyet rollerini kabul eder ve öğrenilmesi gereken

davranışlar olarak benimser. Bu nedenle, cinsiyet rolleri, toplumsal yapının temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir ve toplumun diğer alanlarıyla da etkileşim halindedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ve erkeklerin toplumdaki konumlarını, beklentilerini ve fırsatlarını belirlemede önemli bir rol oynar. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet rollerinin incelenmesi, cinsiyet eşitliği ve toplumsal adalet açısından önem arz etmektedir.

1970’li yıllardan günümüze kadar, kadın istihdamına ilişkin çalışmalar artış göstermiştir. Gümrük birliği sonrası kadın istihdamının gelişmesi feminist yazar ve araştırmacıların olduğu kadar emek piyasasını analiz eden araştırmacıların da ilgi alanı haline gelmiştir. İktisadi emek modeli içinde, kadın istihdamının analizi daha çok kadınların kişisel özellikleri çerçevesinde incelenmektedir. Toplumsal cinsiyete sosyokültürel bir ilişki olarak bakmak, toplumsal cinsiyet ve diğer sosyokültürel ilişkiler arasındaki bağları yeni bir gözle görmemizi sağlar (Rose, 2018, s. 59). Kadın çalışmalarında ve diğer disiplinlerde, toplumsal cinsiyet körü çalışmalar, kadınları genelleştirerek soyut bir kategori olarak ele alır. Kadınların bireysel farklılıklarını, yetiştikleri aile ve toplumsal ilişkilerinin etkisini, yeteneklerini, gereksinimlerini göz ardı eder.

2.2 Kadın Emeği

Şemsa Özar (2012), kadın emeği üzerine yapılan çalışmaların başlangıçta kadın hareketleriyle paralel ilerlediğini ifade etmiştir. Buna göre kadınların bir grup halinde hareket ettikleri tarihi kırılma noktasını 1978 yılında Nermin Abadan Unat’ın önderliğinde’’ *Türk Toplumunda Kadın* ‘’ toplantısı olmuştur. Bu toplantı sonucunda, ilk kez kadın emeğinin görünür kılındığı açıklanmıştır. Kadın emeğinin hane içi karşılığı ödenmeyen emeğine ve hane dışı eşit olmayan ücret emeğine bütüncül bir yaklaşımla odaklanılması gerektiği önerilmiştir. Toplantının en önemli önerilerinden birisi de, çocuk bakımından sorumlu olan kadınların, gelir getirici işlere dahil olamadıkları için kreş açılması gerekliliği olmuştur. İşyerlerinin 100 çalışan kadın ve üstü için kreş açma zorunluluğu yasal işleme konulmuştur. Bu yasadan dolayı işyerlerinin kadın eleman almamasının önüne geçmek için çalışan kadın sayısına göre değil, çalışan birey sayısına göre kreş açma zorunluluğu önerilmiştir. Aynı şekilde devlet olarak okul öncesi eğitim için her mahalleye kreş kurulması önerisinde bulunulmuştur. Fakat 1979 da Nermin Abadan Unat tarafından önerilen birçok politik

özüm önerilerinin, örneğın kreş konusunun günümüzde hala özölemediğini söylemek mümkündür (Özar, 2012). 1989 da Ankara’da, Perşembe grubu adlı feminist kadınlar tarafından yayınlanan ‘‘Kadınlara Kurtuluş Bildirgesi’’ nde kadın olarak sömürölmeyi beden ve kimlik önceliğinde tartıştıkları göröölür. Gülnur Savran (1989), ise ‘‘Kadınların Kurtuluşu Bildirgesi’nin Düşündördükleri’’ başlıklı yazısında, kadınların sömürölmesinin ana nedeni olarak, kadınların emeklerine el konmasında yattığını belirtir (Özar, 2012, s. 8). Feministlerin, kadınların sömürölme nedenleri arasında kadın emeğı önceliğı üzerinden olmadığı için, o dönemde kavramsal tartışmaların olduğunu göröölümüştür. Bildiride tüm bu sömürünün temelinde kadın emeğine eril tahakkümün el koymasının yattığı göröölmemektedir (Özar, 2012, s. 9). Diğer taraftan kadın hareketinin; güçlenmesi için günümüze kadar, kadın emeğı ve kadın istihdamında kazanımların olduğunu vurgulamak gerektiğı fakat elde edilen bu kazanımların kadınların yaşamlarında zenginleştirici, dönüştürücü ve özgürleştirici etkisinin henüz olmadığını da belirtmek gerekmektedir (Toksöz, 2011, s. 207).

Yapılan araştırmalarda kadın ve çocuk emeğı üzerine kavramların oluşmasına, kadın işgücünün niceliksel ve niteliksel görünümünün üzerinde durulmuştur (Tokgöz, 2011; Dedeoğlu, 2019; Durakbaşı, 2019). Kadın emeğı ile ilgili en önemli gelişmenin Türkiye bağlamında kadın emeğinin tanımlanması ve kategorize edilmesinde yapıldığı söylenebilir (Ecevit, 2019, s. 13). Bu kategoriler karşılığı ödenmeyen tarım işçisi kadın emeğı, ev içi karşılığı ödenmeyen kadın emeğı, kayıt dışı ev dışı çalışan kadın emeğı, ev dışı ve ev içi gelir getirici işlerde kadın emeğı sayılabilir (Özbay, 1996; Durakbaşı, 2019; Dedeoğlu, 2019; Özbay, 2019). Diğer kadın araştırmalarında da kullanılan kategorilerin oluşmasının literatüre çok büyük katkı sağladığını ve faal- faal olmayan, ev içi- ev dışı emek gibi kavramlarının yerleşmesine katkıda bulunduğunu belirtmiştir. (Ecevit, 2019, s. 28). İlkaracan (2019), Fehunde Özbay’ın zamanın ötesinde öngörülerde bulunduğunu, feminist araştırma alanında kadın emeğı ve istihdamının tarihsel süreç içinde ilerlemesine, kadın emeğinin kategorileştirilmesi ve görünür kılınmasına yönelik katkılarda bulunduğunu belirtir. Türkiye’de 25-40 yıl öncesinde saptadığı eşitsizliklerin hala devam ettiğini ifade etmektedir (İlkaracan, 2019, s. 64) Dedeoğlu (2019) kadının, ücretli ve ev içi ücretsiz emeğı tartışmalarında, ücretli ve ücreti ödenmeyen ev içi emeğine bütünsel yaklaşımlar çerçevesinde katkı sağlamıştır. Diğer taraftan Durakbaşı (2019), ev kadınlığı ve sosyal sınıf bağlamındaki araştırmaların, evlatlık kızların emeğı, evin kızının emeğı, göçmen kadınların başka

evler için kullanılan emeği hakkında ev emeği kavramını incelemiş ve Özbay'ın görünmeyen bu emekleri, görünür kıldığını belirtmiştir. Ferhunde Özbay, ötekileştirilmiş cariyeye, evlatlık ve gelin kadınların emeklerinin görünür kılınması araştırmasını tüm kadınların ortak mücadelesine katkı sağladığını belirtir (Özbay, 2019, s. 254)

Özbay(1982) kadın ve erkek arasındaki eşit olmayan eğitim ilişkisini ortaya koyan araştırmalar yapmış olup, eşit olmayan eğitim sonucu kadının iş beceri niteliğini belirleyen ilişkisini, ortaya koyan çalışmalar sunmuştur. Özbay(1982), araştırmasında eğitimde fırsat eşitsizliğinin alt sosyoekonomik gruplarda daha fazla olduğunu gösterir. Eğitim ve istihdam ilişkisi birçok araştırmacı tarafından araştırılmış olup, eğitimin yükselmesi ve istihdama katılım oranı arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir (KAGİDER, 2022; Özbay, 1982; Keskin, 2018). Kadınların eğitim oranı yükseldikçe, kadınların istihdama katılma oranının yükseldiğini, aralarında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları söylenebilir. Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 67,6 olduğu görülmektedir (KAGİDER, 2022). Eğitimin yükselmesi ile birlikte kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamında becerileri, nitelikli iş yapma kapasitesi, mücadele gücü ve güvenleri artmaktadır. Türkiye’de yüksekokul, fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfus içinde kadınların oranı ise 2008'de yüzde 7,6 iken, 2021'de yüzde 20,9 olduğu görülmektedir (KAGİDER, 2022). Eğitimin kadınlara istihdam alanında daha donanımlı işgücü katılımı sağlandığı belirtilmiştir (Keskin, 2018, s. 25). Fakat eğitilmiş erkek ve eğitilmiş kadınlar arasında işgücüne katılmaları arasında yine bir eşitsizliğin mevcut olduğunu ve eğitimin kadınlara pozitif katkı sağlaması adına, eğitimin içeriğindeki ataerkil vurguların tespiti ve düzenlenmesini önkoşul saymıştır (Özbay, 1982, s. 142) .

Türkiye’de kırsal/ kentsel kesimde eğitimin kadınlar üzerine etkisi eğitim-işgücü bağlamında değerlendirilebilir. Kırsaldaki kadınlara göre kentli kadınların işgücüne dahil olma ilişkisini, kentli kadının gelir getirici bir işte çalışma olasılığının yüksek olduğu ile ilişkilendirilmiştir (Özbay, 1982, s. 175). Her anlamda en dezavantajlı kadın grubunun kırsalda yaşayan kadınlar olduğunu vurgulamıştır. Bu noktadan sonra kentli kadınların veya kırsaldaki kadınların da kendi aralarında tek bir sınıf olmadıklarını ortaya koymuştur. Özbay(1982), kentli kadın, kırsaldaki kadın terimleri gibi genellemelerden kaçınılması gerekliliğini vurgulamıştır. Her kadının

yetiştikleri aile, aldığı eğitim ve yaşadıkları sosyal topluluk, kaç çocuk sahibi oldukları gibi kriterler, her kadını birbirinden ayırmakta ve statüsünü belirlemektedir. Özbay, kadınların toplum içindeki konumlarına göre sınıfın göz ardı edildiği çalışmaların, eksik kaldığını belirtmiştir (Özbay, 1982, s. 178).

Özbay (1979) kırsaldaki kadınların işgücüne katılımının, karşılığı ödenmeyen aile işçisi konumunda olduğunu vurgulamıştır. Tarımın kadınlaşması söylemine zıt şekilde tarım işgücüne dahil olan kadının statüsüne pozitif bir katkı sağlamadığını, aksine negatif bir yansıması olduğu, Özbay tarafından ortaya konmuştur. Buna paralel olarak, kalkınma stratejileri de kadının emeğinin ucuz emek olarak sömürülmesini ve kadınların güçlenmelerine pozitif bir katkı sağlamadığını ifade etmiştir (Toksöz, 2011, s. 199). Kriz anlarında ilk vazgeçilen işgücü olarak görülen kadın emeği rekabet açısından dezavantajlı konumda olduğunu ifade etmiştir. Kadın ve çocuk emeğini ortaya koyan çalışmaların yanında, dezavantajlı kadın grubu olan, evlatlık kızların ev içi emeğini, göçmen kadınların emeğini çalışarak görünür olmalarını sağlamıştır (Özbay, 1996)

Dünyada ve Türkiye’de ekonomik büyüme modeli olarak kalkınma ekonomisi 1990’larda başlar. Bu ekonomi modeli içindeki kadın emeği araştırmalarını ağırlıklı olarak Gülay Toksöz dile getirmiştir. Toksöz (2011), istihdama katılan kadınların, dünyada ve Türkiye’de ekonomilerin büyümesine sundukları katkıyı ve kadına yansımalarını incelemiştir. Toksöz, kalkınma modellerini kavramsal çerçevede sunarak, kalkınma modellerinin farklı ülkelerde ve Türkiye’deki kadın emeğinin yansımalarını açıklamıştır. Bu çalışmalarda kalkınma modelini uygulayan ülkelere ve Türkiye’de kadın işgücünün istihdam biçimlerini, kadınlara kazanımlarını ve kaybettirdiklerini inceleyerek kadınların güçlenme önündeki engellerin aile, toplum ve toplumun dayattığı patriarkal yaptırımlardır sonucuna ulaşmıştır. Kadınların gelir getirici işlerde çalışması sonucunda kadınların, güçlenme ve özgürleşmesine yansımalarını toplumsal cinsiyet bağlamında araştırmıştır. Kırsal bölgelerde karşılığı ödenmeyen aile içi emeğe karşı çıkıp, fabrika işçisi olmaya karar veren kadınların kıyaslamada kısmen özgürlük elde ettiklerini ifade eder. Kısmen çünkü fabrika çalışma sistemini de disiplinli ve otoriter bir çalışma alanı olduğunu belirtir (Toksöz, 2011, s. 208) Toksöz, tarım işçiliğinden fabrika işçisi olarak çalışmaya başlayan kadınların bağımsız gelire sahip olduğunu ortaya koyar. Ama arkasından gerçekten özgürleşti ve zenginleşti mi sorusunu sorarak özgürleşemediğini ve

zenginleşemediğini vurgusu yapar. Çünkü sosyalleşme adına hala çok özgür davranamadıklarını hem çalışma ortamı disiplinine, hem aileye bağlı olduğunu açıklar. Kadınların gelirlerinin küçük bir bölümünü kendilerine ayırdıkları da, Toksöz'ün bulduğu sonuçlar arasındadır (Toksöz, 2011, s. 209).

İstihdama katılan kadınların güçlenmesi önündeki engeller, yetiştiği sosyal topluma ait patriarkal ilişkilere, aileye, bulundukları coğrafyadaki sermayenin sömürü şekline bağlıdır vurgusu yapar (Toksöz, 2011, s. 211). Kadınlar eşit bir şekilde istihdama katılımları, eşit eğitim fırsatlarına ulaşmaları, gelir getirici iş karşılığı aldıkları ücretin erkekler ile eşit düzeyde ve üzerinde söz sahibi oldukları sürece kalkınmanın kadınlar üzerinde kısmen güçlendirici etkilerinin mümkün olduğunu belirtir (Toksöz, 2011, s. 210). Çünkü istihdamda yer alan kadınların, hala ev, çocuk, yaşlı ve hasta bakım sorumluluklarında yük eşit şekilde erkeklerle dağılmıyorsa ve kadınların birincil görevi olarak bilinçlerde yer alıyorsa özgürleştirici etkiden söz etmek mümkün değildir iddiasında bulunur (Toksöz, 2020, s. 132).

Toksöz (2011), Türkiye'de kalkınma sürecinde kadın emeği bakışı üzerine ise 1950'den itibaren kadın işgücü ağırlıklı tarım sektörü üzerinden görüldüğünü belirtir, Günümüzde kadınların tarımsal alanlardan kentlere göç etmesiyle kadınların işgücüne katılım oranlarının düştüğü görülür. Gümrük birliğine katılım sonrasında ucuz işgücü istihdamında tarım dışı faaliyetlerin de bu düşüşe engel olamadığını, eğitim seviyesi düşük olan kadın emeğinin istihdam dışı kaldığı, Toksöz(2011) tarafından ortaya konmuştur. Bu görüşü destekleyen Keskin (2018), eğitimin kadınlara sosyal engellere karşı durabilmesi için bir güç verdiğini ve eğitim oranı yükseldikçe işin niteliğinin artmasında da pozitif etki gösterdiğini açıklamıştır. Diğer taraftan kadınlar kalkınma ekonomilerine hane içi ve hane dışı emekleriyle katkıda bulunurlar (Toksöz, 2011).

Erkeklerle rekabet dezavantajından dolayı kadınlara nitelik büyüme olarak yansması zaten mümkün olmadığı ve bu nedenle kalkınmada insan refahı esası baz alan büyüme modellerine ihtiyaç duyulur. Bu refah esası odaklı çalışmalarda kadın-erkek eşitsizliklerini her alanda analiz edilmesi gereklidir (Karabıyık, 2012). Çünkü bu yaklaşımlar göz önünde bulundurulmadığı sürece iyi niyetli bir şekilde kadının istihdama katılımını destekleyen politikalar, kadının iş yükünün artışına sebep olmaktadır (Toksöz, 2020).

1980'den sonra dışa açılma politikası ile Türkiye'de, özellikle ucuz işgücü kullanımı hizmet sektörü ve gıda, tekstil, deri gibi üretim alanlarında artmıştır. Kayıt

dışı çalışma alanında kadın işgücünün ağırlıklı olduğu görülür (Çakır, 2008). Maliyet odaklı üretimlerin gelişmiş ülkelere, gelişmekte olan ülkelere geçmesiyle ucuz ve esnek işgücü, kadın emeği olarak görülür (Karabıyık, 2012, s. 255). Bu dönemde fason üretim merkezi konumuna gelen Türkiye’de artan bir istihdam alanı yaratılmış olsa da kayıt dışı ve çalışma koşullarının yetersiz olduğu bir döneme denk gelir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012). Kadınlar merdiven altı üretim yerlerinde herhangi bir sosyal güvenlik sisteminde kaydı olmadan güvencesiz olarak istihdam edildikleri, tekstil, hizmet sektörü ve gıda alanında çalışan kayıt dışı kadınların karşılaştıkları kötü çalışma koşulları, yetersiz ücret politikaları, kadınların karşılaştıkları olumsuzlukları ekonomik ve sosyal riskler açısından değerlendirilebilir (Kümbetoğlu, User, ve Akpınar, 2012).

2.3 Kadın Emeğine Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımları

Connell’a (1998) göre toplumsal cinsiyet ilişkileri gündelik etkileşim ve uygulamaların sonucu olarak ortaya çıkar. Toplumsal cinsiyet, insanların erkek ve kadın olarak, üremeye dayalı bölünmesi kapsamında ya da bu bölünmeyle bağlantılı olarak örgütlenmiş pratikler anlamına gelir (Connell, 1998, s. 190)). Toplumsal cinsiyet terimi erkekler ve kadınlar arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklardan dolayı toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmiş rolleri ile ilgili olarak kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin, biyolojik cinsiyetiyle bağlantılı olarak dayatılan kültürün yaklaşım, davranış ve tutumlarına atıfta bulunur (Örümçü, 2015, s. 22). İstihdamın her şeklinde bulunan kadınlar gibi, işveren/girişimci kadınlarda, iş piyasasında, aile yaşamında bu kültürel yaklaşım içinde bulunurlar.

Tüm kamu ve özel politikaların, kadınların istihdama katılımı desteklerine rağmen kadın istihdamını arttırmanın önündeki en büyük engelin toplumsal cinsiyet eşitsizliği bakış açısının eksikliği gösterilebilir. Dünya Çalışma Örgütü’ne göre kadınlar ve erkeklere toplumun ve ailenin yüklediği rollerden dolayı, kadınlar iş yaşamlarında genellikle sistematik önyargı ve ayrımcılıktan kaynaklanan farklı kültürel, kurumsal, fiziksel ve ekonomik baskılarla karşılaşır. Kadınların istihdama dahil olduklarında, emeklerinin değerlendiriliş biçimleri ve konumlarına toplumsal cinsiyet bütüncül bakışı sonraki araştırmaların odağı olmuştur. Bu bölümde kadın emeğine toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla çalışmalar incelenecektir. Saniye Dedeoğlu (2000), emek çalışmalarına toplumsal ilişkiler ve sosyal değerler bağlamında eksik

bakışın, yetersiz bir analiz olacağı vurgusunu yapmıştır. Bu nedenle kadın işgücü çalışmalarında, toplumsal değerler bağlamının analize dahil edilmesi önerilmektedir. Öncelikle toplumsal cinsiyet temel analiz birimine etkili faktörlerin başında aile ilişkilerinin yeniden üretime etkisini göstermiştir. Toplumsal cinsiyet rollerinin inşa sürecinde biyolojik cinsiyetin bir olgu olarak aile içinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadın işgücü ve emeğinin sadece ekonomik teorilerle açıklanamayacağını belirtmiştir (Özbay, 2019, s. 142) . Bu anlamda, en küçük toplum birimi olan aile de, cinsiyete dayalı işbölümü ve sosyal ilişkilerin, farklı aile bireyleri arasında ilk süzülmesi ve beslendiği yerdir (Dedeoğlu, 2000, s. 141-142). Kadınların işgücüne katılmaları ve biçimlerinin bile değişken aile dinamiklerine göre belirlendiğini, bu nedenle toplumsal cinsiyet perspektifli veri çalışmalarına daha çok ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir (Özbay, 1979, Toksöz, 2011, Dedeoğlu, 2000)

Kadın girişimciliği ve kadın istihdamı araştırmalarının çoğunluğu iktisat kökenli olup, kadınların ekonomik faaliyetler ve kalkınma içindeki durumlarını açıklamaya çalışmaktadır. Ancak iktisat temelli bu araştırmalarda çoğu kez toplumsal cinsiyet göz ardı edilmekte, girişimcilik nötr ya da cinsiyetsiz bir alan gibi ele alınmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamını genel istihdam kuramları içinde açıklanmaya çalışılmaktadır. Filiz ve Handan'ın (2009), ‘‘ Türkiye’de Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü’’ incelemesinde, kadının ekonomi alandaki yeri, kadın işgücünün emek piyasasındaki konumu, dünya ve Avrupa Birliği ekseninde analiz edilmiştir. Sürdürülebilir ekonomik kalkınmada kadın işgücünün önemi vurgulanmaktadır. Ayrıca ekonomik büyüme modellerinde artan ekonomik değerlerden kadınlar da erkekler gibi eşit şekilde faydalananıyor mu, büyüme toplumun her kesimine eşit dağılıyor mu, büyüme- refah ilişkileri ekseninde araştırılmıştır. Filiz ve Handan'ın (2009) bulgularına göre, kadının büyüme ekonomik modellerinde işgücüne katılmaları ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Fakat bu büyümenin getirdiği ekonomik büyümeden kadınlar , erkeklerle eşit şekilde faydalanamamaktadır. Bunun temelinde emek, sermaye, eğitim alanında yıllardır süregelen erkek egemenliği ve eşit olmayan fırsatlar gösterilebilir. Cinsiyet eşitsizliği, sürdürülebilir ekonomik kalkınma açısından negatif bir durum oluşturmaktadır. Kadınların üçlü rolleri (çocuk doğurma, bakımını içeren üretici çalışma ve gelir getirici çalışma) cinsiyet körü hazırlanan kalkınma planları kadınların katkısına izin verilmediği sürece başarılı olamayacaktır. (Moser, 1993; akt. Özümcü, 2015, s. 32).

Sadi (2020), Türkiye’de istatistiksel olarak kadın işgücü görünümü ve karşılaştıkları sorunlar konulu araştırmasında, 324 eğitimli kadınla yapılan anket değerlendirmelerine göre kadınların istihdam alanında karşılaştıkları sonuçları şu şekilde aktarmaktadır. Demografik durumları nasıl olursa olsun kadınlar eşit iş imkanına sahip olsalar bile eşit ücrete ulaşamamaktadırlar. Kadının istihdamda yer almasıyla ekonomik faaliyetler içindeki konumunu açıklamaya yönelik iktisadi yaklaşımlar cinsiyet körü kuramlardır. İktisadi yaklaşıma göre cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaratılmasında cinsiyetin değil, fiyat ve verimliliğin belirleyiciliği vardır ve piyasa süreçleri toplumsal cinsiyet açısından nötr işler (Örömcü, 2015, s. 27) .Ev ve çocuk bakımı ile ilgili iş yükünün kadınlarda olduğu, bu nedenle iş ve aile çatışması yaşadıkları ve kadının istihdamdaki verimliliği ve sürdürülebilirliği de sorunlar arasından bazıları olduğu gösterilmektedir (Sadi, 2020, s. 50). Bu nedenle kariyer planında erkeklere göre dezavantajlı bir konuma düştükleri gözlenmektedir.

Epik ve Özen (2021) ise toplumsal cinsiyet rollerinin belirlediği bazı meslek grupları olduğunu belirtmektedir. Erkek işi, kadın işi gibi ayrımlara göre belirlenen bu meslek gruplarında istihdama katılım, cinsiyet örüntüler gösterir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği erkekler ve kadınların, hangi işin “erkek işi”, hangi işin “kadın işi” olduğuna ilişkin oluşan kültürel yaygın anlayışlara dayanarak, farklı iş türlerinde yoğunlaştıkları görülür(Giddens, 2008:805; akt. Örömcü, 2015, s. 34) . Epik ve Özen (2021) araştırmasında, ‘ Erkek İş’ olarak algılanan işlerde yer alan altı kadın üzerinden nitel analiz sonucunda, bu kadınların deneyimleri aktarılmıştır. Karar verme süreçlerinde cinsiyetçi tutuma başkaldırı tutumlarının etkili olduğu, cinsiyetçi önyargıları yıkmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe ilk başladıklarında, işi sürdürmede karşılaştıkları engellerle mücadelede, erkek gibi davranma, erkek gibi giyinme, erkek gibi bağırarak konuşma yollarını seçtikleri, Epik ve Özen’in araştırmasında (2021) ortaya konmuştur.

2.4 İşveren/Girişimci Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımları

İşveren, TDK’ da; ‘ işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi, çalıştıran patron’ olarak tanımlanır. Yani her işveren işin başlangıcında ilk girişimi kendisi başlatmamış olabilir. Kendisinden önce kurulmuş aile şirketine sonra dahil olmuş olabilir. Girişimcilik tanımı TDK ‘ ya göre; ‘üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse, müteşebbis’ tir. İkinci anlama göre ise ‘ Ticaret, endüstri vb. alanlarda

sermaye koyarak girişimde bulunan kimse, müteşebbis.” Her girişimci kadın, kendi hesabına çalışan olarak, işi için eleman çalıştırıyorsa işverenliği içerir önkoşuluyla, bu bölümdeki araştırmalar kadın girişimci ve işveren kadınlar üzerinden yapılmıştır.

Ülkemizde işveren kadınlar, 3 şekilde istihdam alanında var olmaktadır.

- Aile şirketini miras yoluyla devam ettiren
- Eşi ile ortak kurdukları şirket ve iş yeri
- Kendi imkanları ve girişimcilikleri ile iş sahibi olan kadınlar (KTO, 2007, s.1; akt. Keskin, 2014, s. 84)

Tarihsel süreç içinde girişimcilik bir erkek alanı olarak görülmüşse de, kadınların girişimcilikle ilgili faaliyetleri her zaman olmuştur. Kadın girişimciliğinin bir olgu ve ekonomik değer olarak ele alınması ise, ancak 1970’lerde kadınların kalkınma programlarında ele alınmasıyla başlamıştır. 1980’li yıllar “kadın girişimciliği on yılı” olarak adlandırılmıştır. 1980’li yıllar gerek gerek gelişmiş ülkelerin birçoğunda, gerekse ülkemizde liberal ekonominin ve girişimcilik kültürünün benimsendiği yıllar olarak anılır (Soysal, 2010, s. 88). Kadınların iş kurmaları ve yönetmeleri sürecinde, erkeklere göre, sadece kadın olduklarından dolayı daha fazla sayıda ve daha zorlu engellerle karşılaştıkları ön kabulü olmasaydı, kadın girişimciliğini ayrıca tanımlama ve araştırmalara ihtiyaç duyulmazdı (Özar, 2005, s.13; akt. Keskin, 2014, s. 72). Özel ve kamu politika destek ve projelerine rağmen bu yıllardan itibaren küçük işletme girişimciliği, Üçüncü Dünya ülkeleri açısından yoksulluktan ve işsizlik sorunlarından kurtulmanın bir yolu olarak ele alınmıştır. Bu nedenle kadın girişimciliği bu şekliyle gerçek bir kalkınma ve kadının güçlenmesi adına pozitif bir katkı sağlamamıştır (Toksöz, 2011, s. 251).

Sosyal sınıf olarak üst gelir grubundaki işveren/girişimci kadınlar üzerine yapılan toplumsal cinsiyet perspektifli araştırmalar incelendiğinde, genellikle işveren/girişimci kadınların motivasyonları, fırsat ve engellerine odaklanıldığı görülebilir (Batı, 2017, Keskin, 2014, Savrul ve Akyüz, 2016, Ödemiş, 2018, Öztürk, 2016, Soysal, 2010). İstihdama katılan tüm kadınlar gibi işveren kadınlarında istihdama dahil olma ilişkisi çok boyutlu ve çok katmanlı incelenmelidir (İlkkaracan, 2015). Toplumda egemen olan ataerkillik üst sosyoekonomik sınıf işveren kadınlarda şekil değiştirse bile yeniden üretilmektedir. İnsanlık tarım toplumuna geçtiğinden beri kadınlar derin ataerkillik içinde yaşamıştır. Bu nedenle kadın araştırmalarında

kadınların geriye çekilip resme bütüncül bakmalarını sağlamak, üstü örtülmüş iktidar ilişkilerini ortaya çıkarmak gerekir (Berktaş, 2018) .

Baysal (2020), ülkelerin ekonomik kalkınmasında, kadın girişimciliğinin bu kadar önemli olmasına rağmen 2000 li yıllar sonrasında günümüze kadar literatürde kadın girişimciliği makale oranlarında paralel bir artış olmadığını ortaya koyar. Alanında öncü dergilerde tüm makalalar içinde kadın girişimciliğini inceleyen çalışmalarının oranının %4 olduğunu belirtir. Bu araştırmalar, genel girişimcilik yaklaşımları ile yapılmıştır. Ama yine de kadın girişimciliğinin toplumsal cinsiyet bakış açısından bağımsız olmadığını ortaya koydukları için alandaki bilgi birikimine katkı sağlamaktadırlar (Baysal, 2020, s. 54).

Baysal kadın girişimcilik literatür araştırmalarının konularını, 2010-2020 yılları arasını şu şekilde kategorize eder. Tablo 1’ de bu konular gösterilmiştir.

Tablo 1.Kadın Girişimciliği Araştırma Konuları

Araştırma Konuları	Sayı	%
Kavramsal ve Genel	94	28,8
Sorunlar	51	15,6
Destekler	41	12,6
Etkileri	43	13,2
Cinsiyet Temelli	25	7,7
Girişimci Profili	33	10,1
Motivasyonları	30	9,2
İş-Yaşam Dengesi	9	2,8
Toplam	326	100,0

(Baysal, 2020, s. 60)

Bu araştırmanın bulgularına göre, kadın girişimciliğine dair en fazla araştırma % 21,2 ile işletme alanında, en yakın takip eden alan ise % 4,9 ile ekonomi alanında olmuştur. Toplumsal cinsiyet perspektifinden analizler literatürde daha çok araştırılacak alan olarak görülmüştür.

1990’lı yılların sonunda kadın emeği, ülkelerin kalkınma ekonomi programlarında “kadın girişimciliğine teşvik” olarak ortaya çıkmıştır. Kadın girişimciliğini desteklemenin iki ana nedeni vardır. İlki toplumsal cinsiyet eşitliği

konusunda uluslararası sözleşmelerin de etkisiyle artan kadın örgütleri çalışmaları sebebi ile destekleme olarak görülür (Özar, 2012, s. 279). Özar'a(2012) göre ikinci neden, Avrupa Birliği, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı gibi kuruluşların yoksulluk ve işsizlikle mücadele etmek için kadın girişimciliğini destekleyerek kadınların gelir elde etmelerinin aile ve toplum içinde onları güçlendireceğini savunarak finansal ve uzmanlık desteği sağlamaya başlamalarıdır. Savrul ve Akyüz (2016), Türkiye'de kadın girişimciliğinin, kamu ve özel destekleme politikalarına rağmen gelişmemesinin nedenlerini incelemişlerdir. Bu çalışma kadın girişimciliğinin sürdürülebilir olmaması ve kendi kurdukları girişimin üzerinde etkinlik nedenlerine odaklanılmıştır. Bu çalışmada girişimcilik biçimleri üzerinden, kadın girişimcilerin-işletme fonksiyonu üzerine etkisini incelemişlerdir. Bu araştırmaya göre eğitim seviyesi yükseldikçe girişimci kadının, işletmesi üzerine fonksiyonunun pozitif etkisi olduğunu vurgular. Başka bir bulgu olarak ise modern sosyal ilişkiler içinde yetişen kadın girişimcinin de geleneksel bir ortamda yetişen diğer kadınlara göre, işletme fonksiyon etkinliği daha yüksektir. Geçmişte annesi çalışan ya da halen çalışmakta olan kadın girişimcinin işletme fonksiyon etkinliğinin pozitif olduğu bulgular arasındadır (Savrul ve Akyüz, 2016, s. 175).

Hallaç ve Meşe (2021), Türkiye'deki kadın girişimciliği üzerine toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değerlendirmelerde bulunmuşlardır. 2000'li yıllardan sonra kadın girişimciliğini destekleme politikalarına rağmen, istenilen artışlara ulaşılmadığını ortaya koymuşlardır. 2019 TÜİK verilerine göre , 2017 yılında toplam işveren içindeki kadın işveren oranı % 8,8 , kendi hesabına çalışan kadınların toplamı kendi hesabına çalışanların toplamı içindeki oranı ise % 18,9 olduğunu ve tüm bu destekleyici politikalar rağmen oranların düşük olduğunu belirtirler. Kadın girişimciliği, toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirildiğinde, kadınların daha çok ev ve çocuk bakımı ile ilgili esnek olabilmek adına seçtikleri bir alan olduğu görülmektedir (Hallaç ve Meşe, 2021, s. 264). Söz konusu araştırmaya göre erkekler başarmak ve kazanmak adına girişimci olurken, kadınların motivasyonu, iş ve aile dengesini kurmak üzerinedir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda, işveren/girişimci kadınların özel hayatlarıyla çalışma hayatları arasındaki bir rol ikileminden bahsetmişler, girişimci olmanın sosyal, kişisel ve ekonomik anlamda kendilerini daha iyi seviyeye getirdiğini, ancak aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. işveren/girişimci kadınlar, iş ve sosyal çevre arasındaki dengeyi kurmada zorluklar

yaşamaktadır (Keskin, 2014, s. 88). Sürdürülebilir kadın girişimciliği için kadınların cinsiyet rollerinden dolayı üstlendikleri yüklerin, görünürlüğünü arttıracak çalışmalara ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir (Halaç ve Meşe, 2021, s. 266)

Ödemiş (2018), Türkiye’de kadın girişimcilerin iş- yaşam dengesi üzerine araştırmasında, 212 kadın girişimciden anket yoluyla veri toplamış ve demografik farklılıkları amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre girişimci kadının yaşı, evli olup olmadığı, çocuk sahibi olup olmadığı, bakımına muhtaç bireyin olup olmaması ve çalıştığı sektör, iş- yaşam dengesi deneyiminde farklılık yaratır. 40 yaş üstü kadın girişimcilerin sorumlulukları arttığı için iş- yaşam dengesini sağlayamadıkları, sağlık kalitelerinin düşük olduğu gözlenmiştir. Yapılan alan çalışmalarında da kadın girişimcilerin orta yaş diliminde yoğunlaştığı ortaya konmuştur (Yetim, 2002, s. 88). Boşanmış kadın girişimcilerde aynı şekilde iş- yaşam dengesini sağlayamamaktadır. Boşanmış kadınlar aile içindeki tüm rolleri üstlendikleri için iş-aile çatışmasını evli kadın girişimcilere göre daha fazla yaşamaktadırlar. Araştırmaya göre evli kadın girişimciler aile içinde destek görebildiği için iş-aile çatışması boşanmış kadın girişimcilere göre daha düşük oranda olmuştur. Ödemiş (2018), iş-yaşam dengesini en iyi sağlayan grubun 25 yaş ve bekar girişimci kadınlar olduğunu belirtir. Aile ve bakmakla yükümlü olduğu sorumlulukları olmadığı için iş- yaşam dengesini sağlayabildikleri sonucuna ulaşır. Anket uygulanan kadın girişimcilerin eğitim durumu, aile tipi, aylık gelir, ailede birey sayısı ve evde ev işlerine yardımcı olup olmaması durumunun iş- yaşam üzerine etkisinin bulunmadığı araştırma sonucunda iddia edilmiştir.

Öztürk (2016) araştırması, kadınları girişimciliğe yönelten faktörler, sorunlar ve çözüm önerilerini içermektedir. TOBB’a üye girişimci kadınlara yöneltilen anket soruları ve üye girişimci kadınlarla derinlikli görüşme ile elde edilen veriler üzerinden analiz yapılmıştır. Girişimci kadınların iş kurma aşamasındaki ve işi sürdürme sırasında karşılaştıkları engelleri, iş kurma motivasyon kaynakları, demografik yapıları ve profillerini sergilenmiştir. Araştırma bulgularına göre, girişimci kadın profili genel anlamda iş-aile dengesini kurmaya çalışan ve para ihtiyacı sonucu girişimciliğe adım atmış klasik kadın girişimci modelini yansıtmaktadır. Yaş aralığı 40-49 olarak ortaya çıkmakta ve kazanılan bilgi, deneyim, sermaye sonucu girişimciliğe karar verdikleri görülmektedir. Eğitim yükseldikçe, girişimci olma oranının yükseldiği, gereken güven ve cesaretin kazanıldığı görülmektedir. Araştırma

örnekleme içinde yer alan girişimci kadınların girişimci olmaları üzerinde eşlerinin eğitim düzeyinin de pozitif katkısı olduğu vurgulanmıştır. Ailesinde en az bir girişimci olan kadınların oranı %58,5 olduğu ve girişimcilik ekosistemine sahip olduğu görülmektedir (Öztürk, 2016)

Girişimci olma motivasyon kaynakları ise, ekonomik bağımsızlık, kendi patronu olmak ve idealini gerçekleştirmek olduğu belirtilmektedir. Eğitim seviyelerinin yükselmesiyle kadın girişimciliğinin statü ve kariyer hedefi olarak görüldüğü ortadadır (Keskin, 2014, s. 185)

Kadınların iş kurma sırasında karşılaştıkları en temel sorunların, bürokratik zorluklar, sermaye, işe uygun eleman ve yer seçimi gibi maddelerin yanında, mevcut kadın girişimcilerin sürdürülebilirlik açısından izleme-değerlendirme eksiklikleri de kadın girişimciliğinin başarı düzeyini sınırlamaktadır (Ecevit, 2007; 2011; akt. Sallangül ve Altındal, 2016, s. 1371). Kadın girişimciler, en çok iş piyasası, ticaret, satın alma, pazar bulma ve fiyatlama konusunda bilgi eksikliği duymaktadırlar (Soysal, 2010, s. 97). Toplumsal gelişim için kadınların istihdama girişimci olarak katılımın önemli olduğunu, ancak mevcut toplumsal yapı ve ekonomide izlenen politikalar nedeniyle kadın girişimciliği istenilen düzeyde arttırılamayacağı sonucuna ulaşılmıştır (Karabıyık, 2012, s. 231). Bu nedenlerden dolayı kadın girişimciliğine pozitif ayrımcılık yapılarak, yılların getirmiş olduğu eşitsizliklerin önüne geçilmesi önerilmektedir (Toksöz, 2007, s. 69)

Soysal (2010), kadın girişimciliğine teorik kavramsal bir çerçeveden yaklaştığı çalışmada, kadın girişimciliğini özellikleri, engelleri ve fırsatları açısından değerlendirmiştir. Çalışmaya göre kadınları girişimciliğe iten veya çeken faktörler arasında, ekonomik bağımsızlık, maddi kazanca ihtiyaç duyulması, kendi potansiyelini gerçekleştirme isteği, kötü ve düşük gelir çalışma koşulları, cinsiyet ayrımcılığına uğramaları sayılabilir.

Soysal'a göre (2010), girişimci kadınların girişimcilik kültürünün artmasıyla başarı kıyaslaması yapıldığında kadınların erkeklere göre daha başarılı oldukları gözlenmektedir. Çünkü kadın girişimciliğinin, erkek girişimcilere göre bilgi ve deneyim farkının azalması buna etken olarak gösterilebilir. Başarılı olmaya dair diğer faktörler ise kadınların daha iyi örgütlenme yetenekleri, sakin ve duyarlı olmaları, yoğun insani ilişkileri olduğu görülmektedir (Soysal, 2010, s. 111). Kadınların iş

piyajasında olmasının dengeleyici unsur olmasının yanında, kadın girişimciliği sosyal ve ekonomik anlamda pozitif katkı sağladığı ve erkek egemen kültürünü azaltarak daha insani çalışma koşullarına katkı sağladığı görülür (Güney, 2006, s. 40).

Hallaç (2020), çalışmasında, OECD ülkeleri arasında kadın girişimciliğini açısından en etkili ülke kıyaslamalarını iki girdi çerçevesinde araştırmıştır. Birinci girdi ekonomik olmayan sebeplerden dolayı kadın girişimciliğini destekleme amaçlı politika üreten ülkeler sıralaması, ikinci girdi ise, ekonomik sebeplerden dolayı kadın girişimciliğini destekleyen ülkeler sıralaması. Birinci girdi ekonomik olmayan çıktılar, doğum izni, ebeveyn izni, babalık izni, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kriterleridir. Ekonomik çıktılar ise, kadın işsizlik oranı, yarı zamanlı, mecburi, geçici çalışma oranları, ücret eşitsizliği, sosyal yardım alan ailelerin toplam içindeki oranlarını baz almışlardır. Buna göre, en etkin ülkeler iki çıktıya göre değişkenlik gösteriyor. Bazı toplumlarda sadece ekonomik değişkenliklerden dolayı kadın girişimciliği desteklenirken, ülkemizde olduğu gibi, ekonomik olmayan cinsiyet eşitsizliği bağlamında göz ardı ediliyor ve kadına biçilen toplumsal roller olağan karşılandığı sonucunu ortaya koyar. Literatüre paralel olarak genelde kadın girişimciliği ülkelerin ekonomik hedefleri doğrultusunda, ekonomik çıktılarından dolayı kadın girişimciliğinin desteklendiğini sunmuştur. Gelir seviyesi yüksek Kuzey Avrupa ülkeleri, İngiltere, İsveç ve Slovakya ekonomik olmayan çıktılar bağlamında kadın girişimciliğini desteklemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği farkındalığı yüksek olduğunun gösterdiğini belirtir. Sonuç olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin göz önünde bulundurulmadığı, kadın girişimciliği iyi niyetli destekler ve politikalar kadın girişimciliğinin sürdürülebilir olmaktan uzaklaştığını söyler. Kısa dönemde yoksulluk ve işsizlik düşüşüne etkili olabilir, ama uzun vadede kadın girişimciliğinin ortalama dayanma süresi kısalmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği oranındaki düşüşler, paralelinde kadın girişimciliği artışına sebep olabilir önerisini vurgulamıştır. Eleştirel olarak, doğum izni kriteri kadın girişimci analiz kriteri olmamalı, çünkü kendi hesabına çalışan kadının bu konuda esnek ve özgür karar verebilme iradesi olduğunu düşünebiliriz. Bu analiz kriteri daha çok kadın istihdamında ücretli çalışan kadın katılımının analiz kriteri olduğunu göstermektedir.

Topateş, Topateş, ve Kıdak(2022), kadın girişimciliğini, güçlendirme ve toplumsal cinsiyet ilişkisi bağlamında incelemiştir. Kadın yoksulluğunu engellemek ve kadını istihdam alanına dahil etme amacıyla geliştirilen devlet politikaları toplumsal

cinsiyet bağlamında kadın girişimciyi güçlendirmiyorsa, işin devamlılığı noktasında sonuç alınmadığını söylemektedir. İşveren/girişimci kadınların kültürel dirençler noktasında, kadına biçilen rolün ev dışı çalışma yaşamına karşıt biçimde konumlanması engeller arasındadır. Kadın girişimciliği geçici istihdam alanının ötesine geçemediğini ve uzun vadede işin sürdürülebilirliği noktasında sorunlar çıktığı bilinmektedir. Topateş, Topateş, ve Kıdak(2022), çalışmanın sonucunda kadın girişimciliğinin güçlenmesi için, sermaye ve fırsatlara ulaşımının sağlanması ve aile için toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı politikaların önemini vurgular.

Keskin (2014), Türkiye’de kadın girişimciliğın genel durumunu incelemektedir. Ekonomi için bu kadar önemli olan kadın girişimciliğının istenilen hedeflere ulaşamadığını, gelişemediğini mikro girişimcilik düzeyinde kaldığını belirtir. Kadınların istihdam alanında yıllardır yüz yüze kaldıkları cinsiyetçi roller, sermaye ulaşımı gibi zorlukların var olduğunu ortaya koyar. Kadın girişimciler için iş geliştirme, veri taban desteğı, teknoloji ve yenilikçilik desteklerinin verilmesi gerekliliğini savunur.

2.5 İşveren/Girişimci Kadınlarda Mesleki Örgütlülüğün Ve Sivil Toplum Örgütlülüğün İşe Yansıması

Bu bölümde, mesleki örgütlülük veya STK üyeliklerinin işe yansımaları alanındaki araştırmaların bulguları sunulacak, ardından işveren/girişimci kadınların örgütlülükleri üzerine incelemelerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

İşveren/girişimci kadınların meslek örgütlerinin faaliyetlerine aktif katılımı toplumsal gelişmenin yönünü etkileyecek bir dinamik olması nedeniyle kolektif güçlenme bakımından belirleyicidir (Örümçü, 2015, s. 80). Mesleki örgütlülük veya STK’lar içinde yer alan işveren/girişimci kadınların, politika oluşturmaları ve güçlenme ilişkileri şu araştırmalarda gösterilmektedir. Kaisder (2019), Kadın İşveren ve Sanayiciler Derneğı 2019 yılında, meslek örgütlerinde cinsiyet kapsayıcı seçim döngüsü eylem planını oluşturmuşlardır. Aktif kadın, eşit temsil ilkesi ile öncelikle Türkiye’nin meslek örgütlerinde kadın temsili görünümelerini ortaya koymuşlardır. 2019 rakamlarına göre, Ankara Sanayi Odası Yönetim Kurulunda, kuruluşundan beri kadın üye bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Ankara Sanayi Odası Meslek Komitelerinde temsil edilen 197 erkek, 13 kadın olmak üzere, Ankara Ticaret Borsasında hiç kadın üye olmadığı belirtilir. Tüm bu tablo karşısında kadın

temsiliyetinin olmaması üzerine engeller şöyle belirtilmiştir. Seçim süreçlerinde haberdar olmamak ve seçim süresinin yönetiminin bilgi ve deneyim eksikliği, örgütlenme sorunu, cesaret ve özgüven eksikliği ve toplumsal cinsiyet rol dağılımları. Öneri bölümünde, farkındalık eğitimleri, geçici özel kota ve kadın girişimcilerinin örgütlenmesini teşvik etmek olarak sıralar. Bu konuda atılacak her türlü pozitif adımın rakamsal temsil edilmenin ötesinde, karar alma mekanizmalarına getirilecek kadın bakış açısının ülkeye refah etkisi olacağını vurgular. STK veya Mesleki örgütlülük içinde yer alan kadınlar strateji oluşturma adına “kurtarılmış bölgeler” yaratabilirler (Conell, 1998, s. 366).

Çubukçu (2023), araştırmasında iş insanlarının formel ve informel örgütsel ağlara dahil olma nedenlerini, hangi sosyal ağlarda yer aldıklarının tespiti için çalışmasını yapmıştır. Türkiye’nin en büyük 500 sanayii kuruluşu içerisinde, 156 firma seçilmiş olup, 257 iş insanı bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İş insanlarının ağırlıklı olarak meslek örgütlerine ve uluslararası işbirliği dayanışma örgütlerine dahil olduklarını belirtir. 242 iş insanının 1176 sosyal ağ bağlantısı tespit edilmiştir. Bunların 784 tanesi formel sosyal ağlardır. En çok formel sosyal ağlar ise TUSİAD, DEİK, TOBB sıralandığı görülmektedir. Informel sosyal örgütlülüklerde ise futbol takımları, sosyal yardımlaşma dernekleri ve hem şehri sosyal dernekleri geldiğini göstermektedir. Bulgulara göre iş insanlarının sosyal ağlarda olma sebepleri arasında yerleşiklik, aidiyet duygusunun tatmini yanı sıra sosyal sermaye, iş fırsatı kollama, rekabet avantajı sağlama, bilgi ve pazar kaynaklarına ulaşma amaçları taşıdıklarını göstermektedir. Bu çalışma iş insanları üzerine yapılan bir çalışma ve bildiğimiz gibi bu tür derneklerin ağırlıklı erkek üyelerden oluştuğunu varsayımıyla literatürde kadın örgütlülüğün işe yansımaları açık alan görülmektedir. Kadınların birlikte mücadele etmeleri ve politika oluşturmaları için mesleki örgütlülük içinde yer almalılar (Özdağoglu, 2017). STK veya Mesleki örgütlülük içinde yer alan kadınlar strateji oluşturma adına “kurtarılmış bölgeler” yaratabilirler (Conell, 1998). Kurumsal şirketlerin faaliyette bulundukları ticari kuruluşlarının sürdürülebilirliği açısından sivil toplum örgütleri ile stratejik ortaklık içerisinde olmalarının katkısı oldukça etkili olmuştur (Bük, 2019).

STK’lar ile iletişimde bulunmak toplumsal fayda, bilgi ve beceri paylaşımı, yeni pazar yaratmak açısından avantaj sağlamaktadır (Bük, 2019). Yüzyıllardır iş dünyasındaki erkekler, patronlar kulübü haline gelen meslek örgütlerinde, erkek

üyelerden oluşan spor ve hobi kulüplerinde, golf sahalarında yapılan iş anlaşmaları ile ticari faaliyetlerini geliştirmek ve rekabet üstünlüğünü sağlamaktadırlar. Bu nedenle işveren kadınlar arasında bu işbirlikleri birbirlerini desteklemek, güçlenmelerini sağlamak, işlerinin sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı sağlamak açısından oldukça önemlidir (Sancar, 2016). Bu anlamda gerek uluslararası ve gerek ülke bazındaki sivil toplum kuruluşlarının kadın girişimciliği konusundaki katkıları ve teşvikleri, engellerin aşılmasında önemli bir rol oynayabilecektir (Soysal, 2010, s. 105).

Sonuç olarak, Scott, toplumsal cinsiyeti, biyolojik cinsiyet farklılıklarının toplumsal ilişkilerinin oluşumuna etkisi olduğu gibi iktidar ilişkilerinin yapılandırmasında alt yapısını oluşturur diye belirtir (Scott, 1986). Bireyin yaşadığı topluma göre farklılık gösteren toplumsal cinsiyet algısı aile içinde başlar. Bireyin büyümesi ile toplum içindeki tüm sosyal etkileşimler bu algıyı destekleyerek pekiştirir. Yeniden yaratım süreci bir döngü şeklinde devam eder. Bu nedenle eğitim, kitle iletişim araçları, iş hayatı, özel ve kamusal olan her türlü ilişkilerin olduğu yerlerde ve kamu politikalarında toplumsal cinsiyet farkındalığı gözönünde bulundurulmalıdır. Bundan dolayı tutum, davranış ve söylemler bu farkındalık düzeyinde tüm bireylerin fırsatlara, eğitime eşit ulaşımı ve yetenekleri ölçüsünde her bireyin kendini gerçekleştirilmesi ortamı yaratılabilir (Elif, 2019). Yapılan literatür taramasından görüldüğü üzere girişimci kadınlar üzerine yapılan araştırmalar, ağırlıklı sağladığı ekonomik katkı ve kadın-erkek arasındaki girişimcilik motivasyon kıyaslamaları açısından ele alınmıştır (Batı, 2017, s. 109). Toplumsal cinsiyet körü bakışı toplumlarda egemen ataerkilliği yok sayar. Toplumsal cinsiyet yaklaşımı girişimci kadınlar araştırmaları ise, işi kurma ve sürdürme sırasında karşılaştıkları engeller, aile-iş dengesi, sermaye fırsat eşitsizliğini baz alan çalışmalardır. Toplumsal cinsiyet yaklaşımı işveren/girişimci kadın araştırmalarının, ekonomik modeli baz alan işveren/girişimci kadın çalışmalarından farkı, erkek işveren/girişimcilerden farklı olarak, sadece kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı görünmeyen eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktır. Ekonomi modellerindeki kadın araştırmaları, ağırlıklı kırsalda girişimci kadın ve mikro girişimci kadın alanlarında incelenmiştir. Sanayici ve büyük ölçekli işe sahip işveren/girişimci kadın araştırmaları sayısının azlığı dikkate alınırsa bu alanda yapılan çalışmaların sayısı arttırılabilir. Araştırmalara toplumsal cinsiyet açısıyla bakmak, cinsiyete yüklenen rollerin tümüyle yok edilmesini değil, yeniden yaratımı anlamında baskın politikanın parçası olmaya

katkı sağlar (Conell, 1998). Geçmişten bugüne kadın ve erkeğe atfedilen farklılık ve eşitsizliklerin temel nedeninin biyolojik yapıdan kaynaklandığı bilinmektedir (Elif, 2019, s. 1-23). Değiştirilemez olgusu kadınlarda öğrenilmiş çaresizlik ve cam tavan sendromu oluşumunda da etkili olmuştur. Egemen eril tahakküm siyaset, iş, dini inançlarda ve geleneklerde baskın olduğu için kadınlarda bu eşitsizlik olağan karşılanmıştır. Toplumsal cinsiyet eksenli çalışmaların bu anlamda öneminin bilinç yaratmada etkisi yadsınamaz. Girişimciliğe toplumsal cinsiyet bakış açısı eklenerek kadın girişimciliğinin incelenmesi diğer kadınlara veri akışı açısından önemlidir (Öznur ve Füsun, 2018). Toplumda egemen olan ataerkillik st sosyoekonomik sınıf olan işveren kadınlarda şekil değiştirse bile bilinçsiz yeniden yaratımı söz konusu olduğu söylenebilir (Berktaş, 2018). Kadınlarda tarım toplumundan günümüze derin ataerkillik içinde yaşamışlardır. Değer ve inançlarının kaynağını bilmedikleri bilinsizlikle kendi deneyimlerini doğru bulabilirler. Bu nedenle kadın araştırmalarında kadınların geriye çekilip resme bakmalarına sağlayacak, üstü örtülmüş iktidar ilişkilerini ortaya çıkarmak gerekebilir (Berktaş, 2018, s. 12). Eğitimin ya da gelirin yükselmesi ataerkil toplumlarda geleneksel rollerini değiştirmeleri yönünde etkisi az olduğu görülür (zbay, 1979, s. 103). Bu yaklaşımlar olağan olması gereken içselleştirilmiş davranış modeli olarak karşımıza çıkar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, düşük sosyoekonomik düzeylerde daha fazla olduğu söylenebilir (zbay, 1982).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemine, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Sorunsalı

Bu çalışmanın çıkış noktası, sosyo ekonomik düzeyi yüksek, üst gelir grubunda bulunan, eğitim seviyesi yüksek, işleri hakkında söz sahibi ve karar verici konumlarda bulunan işveren/girişimci kadınların, işlerini yürütme sürecinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında deneyimleri üzerinden farkındalıklarının araştırılmasıdır. İşveren kadınların işlerini yürütme sürecinde, iş, aile ve sosyal yaşamlarında ve üyesi oldukları erkek üye çoğunluğu bulunan mesleki örgütlülük içinde yüz yüze oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünür kılmak ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin dönüştürücü bir katkı sağlamaktır.

Bu araştırma Kaisder (Kadın Sanayici Ve İşverenler Derneği) ve ANGİKAD (Ankara Girişimci Kadınlar Derneği) örneği üzerinden yapılmıştır. Bu iki dernek üzerinden işveren/girişimci kadınların seçim nedeni, Angikad'ın son dönem başkanlığını yapan, aynı zamanda kadın sanayici derneğine üye olan sanayici bir kadın üzerinden, işveren/girişimci kadınların deneyimlerine odaklanmak ve örgütlülük içinde konum ve etkinlikleridir. İletişimi rahatlıkla sağlayabileceğim bu işveren kadınların faaliyetlerini basından, iş dünyasından bildiğim için bu örneklem grubu üzerinden çalışmaya karar verdim. Ayrıca Ankara merkezli olan bu iki derneğin devlet kurumlarıyla yakın ilişkilerde bulunabilme avantajları, Türkiye'de işverenleri temsil eden eril kurumlar olan TOBB ve Sanayi Meslek Komitelerinde temsiliyet durumları araştırmanın toplumsal cinsiyet açısından incelenmesini ilginç kılıyor. Özellikle sosyal üst sınıf olan bu kadınların deneyimlerine toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında çalışılması ile literatürde çok fazla karşılaşılmamasıdır. Konuyu seçmemin bir başka hareket noktası girişimci ve işveren bir kadın olarak, çalışma hayatımın 13 yılını profesyonel olarak, 15 yılını işveren olarak geçirmem süreci nedeniyle, bu alana'' içeriden bakış'' ile işveren kadınları anlamaya

çalıştım(Kümbetoğlu, 2019). Yaşadığımız deneyimlerin ortak bir dil ve anlama süreci bu çalışmaya pozitif bir katkı sunmuştur.

3.2. Çalışmanın Sınırlılıkları

Kaisder ve ANGİKAD Ankara merkezli dernekler oldukları için, bulunduğum konum olan Manisa'da bulunmam sebebiyle fiziksel yüz yüze olanağı zamana yayılacaktı. Bu işveren/girişimci kadınların yoğun gündemleri göz önüne alınırsa bu süreç araştırmayı yavaşlatmıştır. Fakat bu araştırmanın bu sınırlılığı, görüşmelerin pandemi dönemlerine denk gelmesiyle mecburen online ve telefon görüşmeleriyle tamamlanabilmiştir. Pandemi dönemi ve hemen sonrasında yapılan toplantıların uzaktan dijital yapılması yüz yüze görüşmelerdeki gözlem yapılmasına engel olmuştur. Görüşmelerin online yapılması nedeniyle nitel bir araştırmada önemli bir veri kaynağı olan gözlem ve alan notlarının tutulması gerçekleştirilememiştir (Kümbetoğlu, 2019, s. 71) Özellikle iş yerlerinde aile üyeleri ile birlikte çalışan kadınların ofis durumları ve konumları gözlenememiştir. Bu alanda yapılacak gözlemler toplumsal cinsiyet temelli bir veri akışı sağlayabilirdi. Ancak dönemin salgın koşulları göz önüne alındığında işveren kadınların yoğun gündemleri arasında görüşmelerin yüz yüze veya telefonla yapılması, işveren kadınların zaman ayırabilmesi ancak online görüşmeleri mümkün kılmıştır. Yapılan görüşmeler genellikle iş saatlerinde değil, hafta sonu veya akşamın ilerleyen saatlerde yapılmıştır. Araştırma katılımcılarının iş, çocukların bakımı ve ev işleri meşguliyetleri nedeniyle kendilerine ayırdıkları zamanlarda görüşmeler gerçekleşmiştir.

Pandemi döneminde, var olan koşullar hem görüşülen kişilerin hem araştırmacının zaman, enerji ve kayıpların yarattığı duygusal zorluklar kendi araştırmanın sınırlılıklarıdır. Örneğin görüşme zamanı belli olan bir işveren kadının ebeveyn kaybından dolayı görüşmemiz 2 ay sonrasına yapılabilmektedir. Benzer bir biçimde kendi kayıplarım sebebi ile 2 görüşmeyi uzun bir süre sonrasında gerçekleştirebildim. Bu türden engeller psikolojik ara vermeler ve zorunluluklar pandemi koşullarının araştırmaya olan etkisi ve araştırma süresinin uzamasına neden olmuştur. Görüşmelerin 10 'u online yüz yüze yapılmış olup, 4'ü telefonla görüşme,1'i yüz yüze olmuştur. Kayda alınmasını istemeyen görüşme sayısı 5 tir. Kayıt alınmasını istemeyen katılımcı işveren/girişimci kadınların ortak sebeplerden dolayı kabul etmedikleri görülmüştür. Özellikle kadın olmanın getirdiği zorluk olarak

göz önünde bulunmamak ve kendilerini güvende tutma isteği olarak görülmüştür. Görüşmeler de kayıt alınmaması sürecinde katılımcıların soru sayısını fazla bulması ve görüşmecilerin anlatımlarının kendiliğinden oluşan sırasını takip etmek zorlamıştır. Sürekli olarak süreç içinde hangi soruların cevaplarının alındığı endişesi ve karmaşası görüşme sırasında yaşadığım zorluklardı. Genelde görüşmeler 30-60 dakika arasında sürdü. Online yüz yüze olanlar daha uzun telefon ile yapılan görüşmeler kısa sürdü. Yüz yüze olan görüşme 60 dakika gibi bir sürede geçti. Fiziksel ve online yüz yüze görüşmelerde karşılıklı iletişim şekli daha sıcak ve sohbet tarzında bir diyalog şeklindeydi. Telefonla olan görüşmelerde, karşılıklı birbirini tanımayan, birbirlerini hiç görmemiş iki kişi arasında gerçekleşen görüşmeler daha mesafeli ve kısa süreli görüşmeler olarak gerçekleşmiştir.

Görüşme rehber formunda hazırlanan soruların uzunluğu görüşmelerin gerçekleşmesi sırasında en fazla vurgulanan konu olmuştur. katılımcı işveren/girişimci kadınlar eğitilmiş, toplumsal cinsiyet eşitsizliği farkındalığı yüksek kadınlar olarak gözlenmiştir. İşveren/girişimci kadınların sorumluluk ve iş yoğunluklarından dolayı soru sayısı daha kısa olmalıydı. Araştırmacının nitel araştırma için yapılan derinlemesine mülakat tecrübe eksikliği varsayarak, daha önceki sorularda verilen cevapların, sonraki soruların cevabını içerdiğinden habersiz tekrar edilen cevaplar gibi gelişebiliyor. Bu çalışmada benim işveren/girişimci kadınları anlama, deneyimlerine ortak olmama rağmen derinlemesine mülakat tecrübe eksikliği ilk 4 görüşmede hissettim. Görüşme rehber formundaki sorulara sırasıyla bağlı kalma isteği stres yaratmıştır. Sonraki görüşmelerde daha doğal sohbet içeriğinden çıkan cevapların hangi sorulara da karşılık geldiği hakimiyeti artmıştır. Hatta bazı soruların cevabının soru tarzından dolayı içeriğinin yeterli olmadığı görülmüştür.

3.3. Çalışmanın Modeli

Bu araştırma, feminist yöntemle araştırılması hedeflenmiştir. Feminist yöntemin uygulanma amacı, toplumsal cinsiyet temelli, egemen eril güç ve tahakküm ilişkilerini işveren/girişimci kadınlar üzerinden görünür kılınmasıdır. Kadına dair kadın deneyimleri üzerinden oluşan bilginin görünür kılınması bir araştırmayı feminist kılar (Erdoğan ve Gündoğdu, 2020, s. 26). Feminist araştırmaların farkı toplumsal değişim ve eşitlik konularına toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında karşı çıkmak ve mücadele etmektir (Toksöz, 2020, s. 127). Araştırmacının bilgi üretme süreci ve elde edilen verinin

toplumsal güç ilişkilerine odaklanmasını ve toplumsal cinsiyet perspektifini analitik unsur olarak kullanmasıdır (Barutçu, 2020, s. 151) Araştırmada araştırılanı dinlemek, anlamaya çalışmak, araştırmacının sorgulayarak eleştirmesi ve elde edilen bilginin dönüştürülmesini sağlamaktır (Sirman, 2020, s. 10-11). Feminist araştırmalar, incelenen kadınlara dair toplumsal önyargıları ortaya çıkarıp, farklı çözüm yolları üretmek ve dönüştürücü katkı sağlar (Kılavuz, 2022, s. 26). Feminist yöntem, zaten var olan bilgiyi ortaya koymak amacı taşımayan, araştırılan öznenin ihtiyaçlarını sunan, dönüştüren ve güçlendiren bir amaç taşır (Milmann ve Kanter,1987;akt. Kümbetoğlu, 2019, s. 54). Feminist araştırmada kadın deneyimleri üzerinden bilgi üretilir (Örümçü, 2015, s. 27). İşveren/girişimci kadınların her bir deneyimi üzerinden, toplumsal ilişkilerde, aile içi ilişkilerde, kültürel ve ekonomik dinamiklerle eşitsizlikleri, çatışmacı ve karmaşık boyutlarının nasıl belirlendiğini görünür kılınması amaçlanmıştır (Kümbetoğlu, 2019). Bir araştırmayı feminist kılan sadece gözlem, görüşme veya anket değil, bu yöntemlerle elde edilen bilginin, sorunsalı nasıl şekillendirdiği, nasıl analiz ettiği, kimin bilgisine başvurduğu ve elde ettiği bilgiyi nasıl kullanacağıdır (Erdoğan ve Gündoğdu, 2020, s. 17). Feminist yöntemin en önemli özellikleri araştıran ve araştırılan arasında hiyerarşik olmayan bir yapı, otoriter ve yönlendirici olmayan bir yol olmasıdır (Kümbetoğlu, 2019, s. 54).

Türkiye’de ekonomik gelişmelere ve toplumsal değişimlere paralel olarak konusu kadın olan araştırmalar, farklı disiplinlerde çalışılmaktadır. (Erdoğan ve Gündoğdu, 2020), kadın odaklı çalışmalarda feminist yöntemi sadece kadın çalışmaları alanında değil diğer disiplinlerce de gerçekleştirilmesini ve feminist yöntemin kullanılması önerisinde bulunur (Erdoğan ve Gündoğdu, 2020, s. 25).

Araştırmacının öznel durumundan dolayı, araştırmacı işveren/girişimci bir kadın olmanın kendi deneyimleri üzerinden “içeriden bakış ” ile işveren kadın örneklemini seçimini hedeflenmiştir (Kümbetoğlu, 2019, s. 53). Bu çalışma modeli nitel bir araştırma olarak planlanmıştır. Nitel araştırma, araştırmacının yorum ve düşüncelerinin de dâhil edildiği ve araştırma katılımcılarının görüş, düşünce, algılarının geniş ve ayrıntılı yer bulduğu nitel verilerin ağırlıklı olduğu bir araştırma yöntemidir. Feminist araştırma, niteldir kabulüyle, işveren kadın deneyimlerine ne ve nasıl sorularına cevap aramaya çalışılmıştır (Erdoğan ve Gündoğdu, 2020, s. 16-26).Ayrıca nitel araştırma elde edilen verilerin derinlemesine analiz edilmesini içerir. İş dünyasında işveren/girişimci

kadınların, iş yaşamındaki çeşitli süreçlerde yaşadıkları deneyimlerinin, toplumsal yaşam ve iş yaşamı dengelerinin ve ilişkilerinin derinlemesine kavranması için, **niteliksel yaklaşım** kullanılmıştır. Niteliksel yaklaşım, araştırmanın konusu olan kişilerin deneyimlerini, bu kişilerin içinde bulunduğu inşa edilmiş toplumsal kurallar ve değer örüntüleri bağlamında irdelemek için elverişli bir zemin sunar. İşveren kadınların deneyimleri ve bu deneyimlerinin anlamını niteliksel yöntem kullanarak, onları kuşatan sosyal ilişkilerin etkisi üzerinden görünür kılınması önemlidir (Kümbetoğlu, 2019, s. 75). Ferhunde Özbay, kadın araştırmalarında kullanılan nitel teknikleri, kadınların resmi istatistiklerce görülemeyen emeklerini ortaya çıkaracağını söyler (Ecevit, 2019, s. 21).

Araştırma katılımcılarının yaşamlarının ve deneyimlerinin derinlemesine kavranabilmesi amacıyla, **derinlemesine mülakat** tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat, Kadın Çalışmaları alanında sıklıkla kullanılan bir niteliksel araştırma veri oluşturma tekniğidir. Deneyim paylaşımı ve dönüştürücü bilgi üretimini hedefleyen bu teknik, araştırma katılımcılarıyla birebir derinlemesine görüşmeler yapılmasına, etkileşimli bir biçimde soru ve dinlemeye dayalı, araştırmacı ve araştırılan arasında mümkün olduğunca hiyerarşiden uzak diyalog kurulmasını öngörür (Kümbetoğlu, 2019). Diğer niteliksel araştırma yöntemlerinde olduğu gibi, derinlemesine mülakat yönteminde de amaç, tüm araştırma evrenini temsil edecek nicelikte veri toplamak değil, araştırılan katılımcıların açısından sosyal anlamı derinlemesine kavramayı sağlayacak nitelikte veri elde etmektir (Kümbetoğlu, 2020, s. 20). Bu araştırma sonucunda mülakatlardan elde edilen verilere ait bulgular'' betimsel analiz'' tekniğiyle sunulmuştur.

Bu çalışmada, **derinlemesine mülakat yönteminin “yarı-yapılandırılmış” türü** kullanılacaktır. Yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakatlarda, görüşme önceden belirlenmiş bir soru formu üzerinden ilerler. Ancak bu soru formunda yer alan soruların, açık uçlu olması ve araştırılan kişiye konuya ilişkin farklı deneyimlerini paylaşma fırsatı tanınması, araştırmacıya da bu deneyimler üzerine görüşmeyi derinleştirme imkanı vermesi esastır (Kümbetoğlu, 2019, s. 77)

Ön görülen mülakat sayısının çok yüksek olmaması nedeniyle, analizde herhangi bir nitel analiz programı kullanılmamış, veriler manuel olarak temel araştırma soruları

ve amaçları doğrultusunda kodlanarak analiz edilmiştir. Araştırmada, aşağıda sözü edilen etik kurallara tamamen uyulmuştur:

- Araştırmaya katılanların mahremiyetleri ve bilgileri korunmuştur.
- Katılımcılardan araştırmanın amacını, içeriğini ve katılımcı olarak kendilerinden beklenenleri anlayarak araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bilgilendirilmişlerdir.
- Katılımcıların anlatıları olduğu gibi korunarak analizde yer almıştır

3.4. Çalışma Örneklemi

Bu tez araştırmasının evreni, meslek örgütlerinde üyeliği olan işveren ve girişimci kadınlardır. Araştırmanın örneklem grubunu Kaisder (Kadın İşverenler ve Sanayiciler Derneği) ve ANGİKAD (Ankara Girişimci Kadınlar Derneği) üyelerinden oluşmuştur. Örneklem seçim kriteri olarak, en az 5 yıl işverenlik deneyimi olan, 10 kişi ve üstü çalışanı olan ticari tüzel kişiliğe sahip kadınlar yer alacaktır. Ticari tüzel kişilik şirketlerin cinsiyetten bağımsız nötr duruşu ve kendi adına çalışan işveren kadınlardan ayırım yapılması için seçilmiştir. Bu tez araştırmasının örneklem büyüklüğü en az 15 işveren kadından oluşmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde doyum noktası kriteri, araştırmanın temel kavram ve sorunsallarına dair toplanan verilerin mülakatlarda tekrarlanmaya başladığı, en ayrıntılı veriye ulaşıldığı noktayı ifade eder (Kümbetoğlu, 2019, s. 101).

Araştırmanın katılımcıları amaçlı örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, geniş bir içeriğe sahip durumların daha derinlemesine çalışılmasına fırsat verir. Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bu örnekleme araştırmacıya kullanışlılık ve zaman kazandırır. Çünkü bu yöntemde örneklem araştırma amacına uygun olarak seçilir. Kaisder ve ANGİKAD örneklerinin seçilme sebepleri, bu meslek örgütlerinde, sanayi sektöründe 10 kişi ve üstü çalışana sahip, farklı alt sektörlerde faaliyet gösteren kadın işveren ve girişimcilerin üye olarak bulunmasıdır. İkinci neden, araştırma kapsamındaki işveren/girişimci kadınların Ankara'da olmalarının seçimi meslek örgütlerinin ve sanayi odalarının merkezi içinde aktif olarak yer almaları, meslek örgütünün erkek üye çoğunluğu içindeki kadın işveren/girişimcinin deneyimindeki yerine bağlı olarak oluşmuş olan zengin veri sağlayabilecek olmalarıdır.

Görüşmecilerden deneyimleri nedeniyle bilgilendirilmiş onam formu alınması nedeniyle, kimlikleri gizlenerek kodlama şeklinde sunulmuştur. Kodlama yapılırken her görüşmeci için G1-G15 aralığı kodları kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan üst gelir grubundaki işveren/girişimci kadınların yaş, aile şirketine işveren veya girişimci durumları (kendisinden önce kurulmuş aile şirketi ve kendi kurdukları işyeri), medeni durumları, çocuk sayısı, eğitim durumu ile ilgili bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 2. Çalışma Grubunda Yer Alan İşveren Kadınların Demografik Özellikleri

Katılımcı işveren	Aile şirketi-girişimci Sektör	Medeni Durumları	Yaş	Çocuk	Eğitim Durumu
G1	Girişimci - Sigorta	Evli	47	3	Bankacılık- sigorta
G2	Girişimci- Teknoloji	Evli	55	-	İşletme +
G3	Aile Şirketi- Tekstil	Evli	35	2	Hukuk
G4	Girişimci- Sağlık	Evli	53	1	İşletme
G5	Girişimci- Mimarlık	Evli	58	1	Mimarlık
G6	Girişimci-Plastik Enj.	Evli	60	2	Psikoloji
G7	Aile Şirketi- Demir	Evli	55	-	Makine Müh.
G8	Aile Şirketi-Makina	Evli	46	2	İç Mimar+
G9	Aile Şirketi- İnşaat	Evli	52	1	İşletme
G10	Aile Şirketi- Mobilya	Evli	48	2	Ekonomi
G11	Girişimci- Kimya	Evli	42	1	Kimya Müh+.
G12	Girişimci- Gıda	Bekar	41	1	Gıda Mühendisi
G13	Aile Şirketi- Kimya	Bekar	38	-	Kimya Müh.
G14	Aile Şirketi- Makina	Evli	52	2	İşletme
G15	Girişimci- Pazarlama	Bekar	51	2	Endüstri Müh.

Tablo 2’de bilgilerine yer verilen, araştırmaya katılan kadınların çoğunluğunun, kendisinden önce devraldıkları bir aile şirketi vardır. Girişimci olarak,

sıfırdan tamamen kendi imkanları ile kurdukları şirketi olanlar daha azınlıktadır. İşlerini belirli bir ölçeğe getirmek için zaman geçirmiş işveren/girişimci kadınların yaş aralığı 35-60 arasındır. İşveren/girişimci kadınların tecrübe, özgüven ve zorlukları aşma güçleri genellikle bu yaş aralıklarında kendini göstermektedir. Kadınların girişimci olma yaş aralığı ortalama 35-45, erkeklerin girişimciliğe başlama yaşı ortalama 25-35 olarak gösterilmektedir (Reynolds,2002; akt. Özümcü, 2015, s. 75). Kadın girişimciler erkek girişimcilere nazaran girişimci olabilecekleri potansiyelin 35-45 yaş olduğu ve bu oranın erkek girişimcilerde daha erken başlayıp 25-35 yaş arasında değiştiği ifade edilmiştir (Yetim, 2008; akt. Soysal, 2010, s. 93). Katılımcı15 işveren/girişimci kadının 12 si evli, 1'i hiç evlenmemiş, 2' si eşlerinden ayrı yaşamaktadırlar. Hiç çocuğu olmayan işveren kadın sayısı 2 dir. Eşleri veya diğer aile üyeleri ile birlikte çalışan işveren kadın sayısı 10 iken, eş ve aile üyelerinden hiçbirisiyle çalışmayan kadın sayısı 5 dir. Sanayii imalat sektöründe kadın sanayici ve işveren kadınlar genellikle erkek ortak veya ailenin diğer erkek üyeleriyle çalışırlar (Makal ve Toksöz, 2015, s. 89).

Tablo-3 de ise görüŖülen iŖveren kadınların eēitim durumları g sterilmiŖtir.

Tablo 3. *İŖveren Kadınların Eēitim Durumları*

İŖveren	�iversite	Bölümü
G1	Anadolu Üniversitesi	Sigorta ve Bankacılık Mezunu
G2	Hacettepe Üniversitesi	İŖletme, açıktan �niversite 6. dip.
G3	Bilkent Üniversitesi	Hukuk Fakültesi
G4	Gazi Üniversitesi	İŖletme Fakültesi
G5	Ankara Üniversitesi	Mimarlık Fakültesi
G6	Gazi Üniversitesi	Psikoloji Bölümü
G7	ODTÜ	Makine M�hendisliēi
G8	Bilkent Üniversitesi	İç Mimarlık+iŖletme y�k.lisans
G9	Gazi Üniversitesi	İnŖaat M�hendisliēi
G10	Bilkent Üniversitesi	Ekonomi Bölümü
G11	Hacettepe Üniversitesi	Kimya M�hendisliēi
G12	Hacettepe Üniversitesi	Gıda M�hendisliēi
G13	Gazi Üniversitesi	Kimya M�hendisliēi
G14	Gazi Üniversitesi	İŖletme Bölümü
G15	Selçuk Üniversitesi	Endüstri M�hendisliēi

Katılımcı iŖveren/giriŖimci kadınların ortak  zelliēi,  niversite mezunu olmalarıdır. 2 iŖveren kadın yüksek lisans eēitimini tamamlamıŖtır. G r Ŗt ē m G2 adlı iŖveren kadın ise açıktan  niversite okuyarak hem hobilerine yönelik, hem de bilgilerini güncellemek için altıncı diplomasını almak üzere okula devam ediyordu. Sosyal medya yönetimi, bahçecilik, mutfak sanatları gibi alanlarda eēitimini devam ettirmektedir.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların 3'ü okudukları bölümden tamamen farklı bir işe devam etmekte. Araştırma katılımcılarından hukuk mezunu olan G3, tekstil imalatı ve pazarlaması, psikoloji mezunu olan G6, plastik enjeksiyon, iç mimarlık mezunu olan G8 ise, gıda makinaları imalatı çalışma alanlarında çalışmaktadırlar. Katılımcıların çoğunluğu eğitim hayatlarını seçerken babalarının işlerinin dışında kariyer planlamak için yola çıkmışlar, fakat sonrasında babalarının istekleri doğrultusunda aile şirketine dahil olmuşlardır.

3.5. Veri Oluşturma Araçları

Bu araştırmada, işveren/girişimci kadınların iş hayatlarındaki çalışma hayatı, aile hayatı ve sosyal yaşam ile ilgili deneyimlerini derinlemesine öğrenmek ve karşılaştırmak amacıyla nitel araştırmalarda sıkça kullanılan bir veri oluşturma tekniği olan açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeci, görüşme sürecindeki verileri belirli plan dahilinde ortaya çıkarmak için rehber form düzenler (Kümbetoğlu, 2019, s. 75). Görüşme rehber formu, görüşmecinin görüşme sırasında hatırlamak amacıyla başvuracağı bir kontrol aracıdır (Kümbetoğlu, 2019, s. 75). Görüşme rehber formu, işveren/girişimci kadınların yoğun oldukları ve zamanlarının sınırlı olmaları nedeni ile, görüşme süresini maksimum verimde kullanmayı olanaklı kılmıştır. Görüşme rehber formu ile görüşme, belirlenmiş odak sorular etrafında tüm katılımcılardan aynı çerçeveden kendi deneyimleri üzerinden veriyi almamızı sağlar (Kümbetoğlu, 2019, s. 76). Verileri elde etmek için işveren/girişimci kadınlara hazırlanan açık uçlu görüşme rehber formu sorularında

- İşveren/girişimci kadınlara anlam ifade edecek
 - İşveren/girişimci kadınların deneyimlerine, koşullar ve faaliyetlerine uygun
 - İşveren/girişimci kadınların ihtiyaç ve haklarına uygun
 - İşveren/girişimci kadınlarla etkileşim içine sokacak ve doğal akış sağlayacak
 - Çalışmanın sorunsalına uygun soruların hazırlanılmasına dikkat edilmiştir.
- (Kümbetoğlu, 2019, s. 71)

Görüşme rehber formunda hazırlanan sorular şu çerçevede hazırlanmıştır,

- Demografik Sorular
- Aile Hayatı

- Sosyal Yaşam
- Çalışma Hayatı
- Mesleki Örgütlülük ve STK
- Gelecek Hakkındaki Düşünce Beklentiler

İşveren/girişimci kadınların, iş-aile-sosyal yaşam dengelerini anlamak, motivasyon kaynaklarını, fırsatlar ve engeller karşısındaki tutumlarını ortaya çıkarmak amaçlı sorular yönlendirilmiştir. İşveren/girişimci kadınların bu konudaki deneyimlerini toplumsal cinsiyet perspektifinden anlama ve ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır.

3.6. Verilerin analizi

Bu araştırma kapsamında, nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan betimsel analiz tekniği ile analiz yapılmıştır. Betimsel analiz, görüşme metninin içinde verinin görünmeyen anlamını bulmaya çalışır (Kümbetoğlu, 2020, s. 111) . Buna göre elde edilen veriler tablo ve yorumlarıyla açıklanmıştır. Veri oluşturma süreci ve analiz birlikte yürütülen bir süreçtir (Kümbetoğlu, 2019, s. 152). Toplanan veriler belirli temalar ve kavramlar içinde benzer bilgileri bir araya getirerek yorumlanır. Bu çalışmada işveren/girişimci kadınların aile, sosyal ve iş yaşamlarına dair birçok bulgu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sorunsal çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamına ait olan bulgular üzerinden analiz derinleştirilmiştir. Katılımcı işveren/girişimci kadınların kendi ifadeleri ile anlatılar metin haline getirilip okuma yapılmıştır. İfadelerdeki bulguları kategorileştirmek için yöntemsel kurallardan çok, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında zengin, anlamlı ve ayırt edilebilen özelliklere vurgu yapılmıştır (Kümbetoğlu, 2019, s. 81). Yapılan dikkatli ve tekrar yapılan okumalar sonrasında kategoriler oluşturulmuş ve oluşturulan kategorilere ait kodlamalar bulunmuştur. Araştırmanın alt kategorileri işveren/girişimci kadınların aile-iş yaşam dengesi, sosyal yaşam-iş, işyeri ilişkileri, dernek ve mesleki örgütlülük ilişkileri ve gelecek planları altında incelenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında ki on beş işveren/girişimci kadın ile yapılan derinlemesine görüşmeler sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur. İşveren/girişimci kadınların bulgularının analizi ilk aşamada bir kodlama çerçevesi çıkarılarak yapılmıştır. Bu kodlamalardan hareket edilerek ana temalar belirlenmiş ve ana temaların alt kategorileri oluşturulmuştur. Bu süreçte anlatılarda benzerlik gösteren kavramlar ve farklılıklar gösteren kavramlar saptanmış, analiz bu doğrultuda ilerlemiştir. Araştırma bulgularının incelenmesiyle, temel kavramları gösteren kavramsal harita oluşturulmuş ve her bölümde tablolar şeklinde gösterilmiştir.

Kümbetoğlu'na (2020) göre, nitel araştırmada analiz bulguları, kadınların anlatıları sonucunda elde edilen veriler olarak bulgular arası benzerlikler ve farklılıklar şeklinde gösterilebilir. Anlatıların kodlama sonucu oluşturulan ilk çerçevesi çıkarılmıştır. Kadınların işveren/girişimci kadın olarak tek bir grup olarak ele alındığı bu araştırmada, yetiştikleri aile, sosyal çevre anlatımlarındaki ve şu anda içinde bulundukları koşullar ekseninde deneyimlerinin farklılıklarını ortaya koymak için benzer ve farklı noktalar saptanmıştır.

Elde edilen bulgular katılımcıların anlatılarına dayanarak desteklenmiştir. Buna göre bulgular 5 ana tema çerçevesinde sunulmuştur. Araştırma bulgularına göre ana temalar;

- İşveren/girişimci kadınların aile-iş dengesi
- İşveren/girişimci kadınların sosyal yaşam-iş dengesi
- İşveren/girişimci kadınların iş yeri ilişkileri
- İşveren/girişimci kadınların mesleki örgütlülük ve STK'larla ilişkileri
- İşveren/girişimci kadınların gelecek planları

4.1. İşveren/Girişimci Kadınların Aile-İş Dengesi

Araştırmanın 1.alt problemi olarak belirlenen “kadınların hanelerinde ve aile yaşamlarında yüz yüze oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin aile-iş dengesi bağlamında incelenmesi ” ne ilişkin analiz tablo ve yorumu ile birlikte açıklanmıştır.

İşveren/girişimci kadınların aile-iş dengelerinin analizi, işveren/girişimci kadınlarının deneyim anlatılarını, toplumsal cinsiyet açısından kavramak ve anlamak için Tablo 4’ te yer alan kavramlar çerçevesi kullanılmıştır.

Tablo 4. Araştırma Katılımcılarının Hane İçinde İşbölümlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kavramsal Harita

Benzerlik Gösteren Kavramlar	Farklılık Gösteren Kavramlar
Kadınların hane sorumluluğu	Yalnızlık
Bireysel farklılık	Düzensiz ev yaşamı
Rol çatışması	Paylaşımci olma
İş bölümü	Eşinin işi
Evlilik	

Tablo-4. incelendiğinde, araştırma katılımcılarının hane içinde iş bölümlerine yönelik görüşlerinden derlenen bulgularda benzerlik ve farklılıklar olarak bir ayrıştırmaya gidilmiştir. Bireysel farklılık, sorumluluk, girişimci, paylaşımcı, iş bölümü, yalnızlık, mücadele, düzensiz ev yaşamı, anaerkil aile yapısı gibi alt temalar elde edilmiştir. Buna göre aile hayatı içerisinde en çarpıcı bulgular arasında benzerlik gösteren bireysel farklılık, rol çatışması, hane içi işbölümü, gibi alt temalar ortaya çıkmıştır.

4.1.1. Hane İçi İş Bölümü Kadınların Ev İçi Sorumluluğu

Bu araştırmada görüşülen işveren/girişimci kadınlara, hane içi iş bölümü hakkında görüşlerine yönelik sorular sorulmuş ve bu konudaki görüşleri ortaya konmuştur. Eğitim seviyesi yüksek ve üst gelir grubundaki işveren/girişimci katılımcı kadınların hane içi sorumluluklarına ait ifadelerinin ortak özelliği ev içi sorumluluğunun üstlenilmiş olmasıdır. Görüşülenlerin hemen hemen tamamının bu rolü içselleştirmiş ve kabullenmiş durumda oldukları görülmektedir. Toplumsal cinsiyet bağlamında içselleştirilmiş bu rol dağılımının içinde bulundukları sınıfsal konum, gelir, eğitim durumları nedeni ile daha az etkili olsa bile devam ettiği

görülmüştür. Kadınlar iş hayatında var olma çabaları adeta ev içi rollerini devam ettirme koşulu ile gerçekleştirmektedir (Keskin, 2014, s. 88). Toplumsal cinsiyet rollerinden tamamen soyutlanamadıklarını, bulundukları sosyal üst sınıfa göre iş yüklerinin daha azaldığı ancak buna karşılık yine de ev içi sorumluluklarının organizasyonun bütünüyle onlarda olduğu görülmektedir.

Katılımcıların bu soruya verdiği yanıtlarda bu açıkça görülmektedir.

“.....Çocukların sorumluluğu konusunda zorlanıyoruz. Çok yoğun çalışıyoruz. Bu nedenle çocuklarla ilgilenen evde bir yardımcımız var. Okuldan alınıp getirilme işlerini annem ilgileniyor. Annem en büyük yardımcımdır. Yapı olarak her şeyi planlayan ve kontrol eden ben olduğum için evin ve çocukların hatta tatil planlarını bile ben yaparım... Sorumlulukları bende olduğu için genelde ben alırım ama çok majör durumlarda eşimle konuşuruz.” (G8)

“Ama en küçük zamanımızı bile çocuklarla birlikte olmaya ayırıyoruz. Mükemmeliyetçi biri olduğum için her şey en iyisi olmalı diye kendimi çok hırpalıyorum. Çocuklarımla beslenme düzenlerine hangi öğün ne yiyeceklerine kadar organize ediyorum. Çok agresif olabiliyorum bir şeylere yetişemeyeceğim diye”(G14)

Bu konuda katılımcıların görüşlerine bakıldığında çeşitli yakınmalarıyla çocukların sorumluluk yükünün, işveren kadınların sorumluluk alanı olarak gördükleri söylenebilir.

Başka bir katılımcı kız çocukları ve erkek çocuğu arasındaki sorumluluk anlamında yaptığı kıyaslamada, kız çocuklarının sorumluluklarının bildiğini ama erkek çocuğunun sorumluluk almadığını ifade etmiştir. Kız çocuklarının sosyalleşme süreçlerinde bu sorumlulukları almayı öğrendikleri, erkek çocuklarının böyle bir sosyalleşmeden geçmediklerinden sorumluluk almama seçeneğini kullanabildikleri görülmektedir. Kız çocuk ve erkek çocuk arasındaki bu yaklaşım farkı, kabullenilmiş ve yeniden üretilmiş toplumsal cinsiyet rollerine örnek verilebilir. Katılımcı işveren kadının aşağıda yer verilen ifadesi ile bu durum desteklenmektedir.

“Bir kere evdeki her birey birbirinden farklı kişiliklere sahip biz de. Kızlar genelde sorumluluklarını biliyorlar. Sorumluluk anlamında kızlarımda hiçbir sorun yaşamadım...Mesela erkek çocuğu sorumluluk almak istemiyor... erkek çocuğu zormuş, farklıymış.” (G1)

Katılımcı işveren kadın, kız çocuklarının sorumluluk anlamında erkek çocuklarına göre farkını ifade ederken, toplumsal cinsiyet rollerini vurgulamıştır. Erkek çocuğun özgür iradesi ile sorumluluk almadığı ve böyle bir seçeneğini kullanması toplumsal cinsiyet rolleri farklarına işaret eder. Kültürümüzde toplumsal cinsiyet rolleri sosyoekonomik üst düzey gelir grubu kadınlarda da doğal bir süreç olarak algılanıyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görece daha az görüldüğü düşünülen üst gelir grubundaki kadınlarda varlığını sürdürdüğü ve aile içinde **“yeniden üretiminin”** söz konusu olduğu görülmektedir.

Hane içi iş bölümü sorusuna ait işveren/girişimci kadınlar için ne anlama geldiği anlatılarına göre bakıldığında, ev içi temizlik için ücretli dış destek aldıklarını fakat bu organizasyonun yine kendileri tarafından yapıldığını ifade etmişlerdir. Aynı şekilde ev için gerekli alışveriş yükü katılımcı işveren/girişimci kadınlarca üstlenildiği görülmektedir. Katılımcı işveren/girişimci kadınların hane içi işbölümü hakkında düşüncelerine yönelik örnek yanıtlardan birinde vurgulandığı gibi ücretini ödeyerek aldıkları dış desteğin(temizlik, çocuk bakımı) organizasyonun yine katılımcı işveren kadınların üstlendiği görülür.

“ Evliliğimizin başlarında, önceleri ortak yapıyorduk. Ama şimdi iş yoğunluklarımız çok fazla ve zaman sorunumuz olduğu için yemek pişirme ve ev temizliği içim yardımcı alıyoruz. Fakat yardımcının ne yapmasını ve neyi ne zaman yapacağını yine ben ayarlıyorum” (G7)

“İşbölümü olarak net ayrımlarımız yok ama genelde ev organizasyonlarını ben yapıyorum. Eşim mali müşavir kendi işi var, yoğunluğumuza göre kim hangi işi yapabiliyorsa yapıyor Temizlik için kadın geliyor, yapılacak işleri ben karar veriyorum. Yemek işi ve alışverişini genelde ben yapıyorum.(G5)

Diğer bir katılımcı işveren/girişimci kadının ifadesinde göre hane içi toplumsal cinsiyet rollerinin gerçekleştirilmesi söz konusu olduğunda eşi ile arasında ayrım olmadığını söylemesine rağmen, bu işlerin takip etme sorumluluğunu üstlendiği görülür. Katılımcı işveren/girişimci kadının,

“ Genel de ev ile ilgili her şeyle ben ilgileniyorum. Eşim dış hekimi kendi işyeri var, genelde yorgun oluyor. Ben ev ile ilgilenmeyi seviyorum. Sürekli bir yardımcım yok ama arada temizlik için kadın geliyor, çocuklar

küçükken bakıcı vardı. Ama tüm bu işlerle, yemek işi ve alışverişini genelde ben yapıyorum. Bazen eşimle pazara gidiyoruz. Organik beslenmeye merak saldık yaş ilerleyince. Çok büyük kararlarda hep beraber fikir alışverişini yapıyoruz. Ama anlık kararlarda işin sorumluluğu bende olduğu için genelde ben alıyorum.” (G6)

şeklinde ki açıklaması ile hane içi sorumluluk ve işbölümü bulgularına ait bu örnek ile bize eşinin iş gereği yoğun ve yorgun olduğunu, ama ev içinde yapılması gereken işlerin bu nedenle katılımcı işveren/girişimci kadın tarafından yapılmasını normalleştirdiğini ve işleri yüklendiği bir durum olduğunu gösterir.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların işbölümü hakkında ki anlatıları toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde üstlendikleri iş yüklerini normalleştirdiklerini yansıtmaktadır. Eril ya da dişil rollerin öğrenilmesi süreci toplumsallaşma ya da içselleştirme aracılığıyla gerçekleşmektedir (Connell, 1988:77-79). Kpohazounde (1994) göre bir kadının toplumdaki statüsü ne olursa olsun, o kadının daha çok aile içindeki üstlendikleri görevi ile sorgulanır(akt. Ödemiş, 2018, s. 66). Bir kadın, işverende olsa ev içi iş yükünün ve annelik sorumluluklarının toplumda kadına aittir inancının hâkim olduğu söylenebilir. İncelenen ikincil kaynaklardaki kadın sanayicilerden Türkiye’nin ilk yerli traktör markasının yaratıcısı Zeynep Erkunt Armağan’ın ifadesi de bu görüşü desteklemektedir.

“ Bu hengame içerisinde pırıl pırıl iki çocuk yetiştirdim..... O dönemde hem kendi evlatlarıma annelik vazifem hem de yeni kurulmakta olan yeni bir iş hem de babamın ilerleyen rahatsızlığı beni çok zorladı. Eve gidip çocuklarla vakit geçirip onları yatırdıktan sonra tekrar işin başına döner, gece yarısına kadar çalışmaya devam ederdim” (Pahlı, 2019, s. 202-203).

Bu araştırmada katılımcı işveren/girişimci kadınların gelir ve eğitim durumları oldukça yüksek düzeyde olmasına rağmen hane içi iş bölümü konumlarına bakıldığında, hane içi sorumlulukları bütünüyle yüklendikleri, organize ettikleri görülmektedir. Kimi zaman ücretini ödeyerek dışarıdan aldıkları destekle, kimi zaman hanedeki diğer kadınlardan aldıkları desteklerle bu sorumluluğu sürdürdükleri görülür. Kadınlar, genel olarak toplum içindeki statülerini, ailenin statüsü ile özdeşleştirdikleri için, aile üyelerinin statülerinin yükselmesinden kendilerini sorumlu tutarlar (Ecevit, 2019, s. 17)

Katılımcı işveren/girişimci kadınların, eşlerinin işlerini vurgulamaları, önemli bulgulardan biri olarak görülmüştür. Bu alt bulguda görüşülen işveren/girişimci

kadınların eşlerinin işlerini, kendi kurdukları şirketler veya kendi aile şirketlerine dahil oluş süreçlerindeki deneyimleri aktarılmıştır. Eşlerinin işlere dahil oluşları, kadınların çalışma hayatlarını nasıl etkilemiştir sorusundan hareketle bu konuda ki bulgular değerlendirilmiştir. Özellikle, eşleriyle aynı işyerini paylaşmayan kadınlar, eşlerinin işine vurgu yaparken, aynı işyerinde çalışan kadınlar görev dağılımı şeklinde eşleri hakkında görüş ifade etmişlerdir. Katılımcı işveren/girişimci kadının bir ifadesinde görüldüğü gibi, eşin işi önemli bir unsurdur.

“çekirdek aileme gelince eşim mimar. O da babasıyla birlikte kendi şirketlerinde çalışıyor. Babası da iç mimar.”(G3)

Diğer bir katılımcı işveren/girişimci kadın,

“ Bir oğlum var. Şu anda üniversitede Elektronik mühendisliği okuyor. Eşim Ankara da kanser cerrahı. Biz çok iş odaklı aileyiz. Eşimde bende çok yoğun ve işimize hedefliyiz. İş hayatımdaki başarıyı eşime borçluyum.” (G4)

görüşünü belirtmiştir.

Kendi kurduğu şirkete, eşi sonradan dahil olan ve birlikte çalışan katılımcı işveren/girişimci kadın ise,

“Eşim bankacı. 17 yıl bankacılık yaptıktan sonra idealist olarak önünde kariyer göremediği dönemlerde transfer ücreti ödemedi kendisini bizim şirkete transfer ettik (gülerek). Bizim şirketin muhasebe ve idari kısmı ile ilgileniyor. Kalan zamanında çeşitli yüksek adetli hobileri var onlarla ilgileniyor. Ben de daha çok kurtarıcı işkadını dünyayı kurtarıcı, vatani kurtarıcı kahraman şeklinde takılmaya devam ediyorum.”(G1)

görüşünü bildirmiştir. Eşiyle birlikte çalışan işveren kadın görev dağılımına vurgu yapmakta ama iş yükünün hala kendisinde olduğunu ifade etmektedir.

Diğer katılımcı işveren kadın ise,

“ Eşimle üniversite son sınıfta evlendik. Eşim benden önce mezun olmuştu diş hekimliğinden. İşleri çok yoğun, hep yorgun oluyor. Tüm sorumluluklar benim üstümde”(G6)

İfadesin de eşinin yorgun olması ve sorumlulukları üzerine almamasını gayet normal karşılamaktadır. Kendisinin de benzer yoğunlukta ve yorucu olduğu bir kenara bırakılmakta, eşin yorgunluğu vurgulanmaktadır.

İşveren/girişimci kadınların, eşlerinin de eğitim oranlarının yüksek oluşunun, eşlerine psikolojik olarak destek olurken, iş yükü anlamında ve sorumluluklar anlamında katkıları olmadığı görülmektedir. Geleneksel toplumlarda kadın çalışmaz evinde oturur biçimdeki ataerkil söylemden farklı olarak eşlerini, iş hayatları konusunda onları desteklemektedir. Ancak bu desteğin toplumsal cinsiyet rolleri açısından, işveren kadına pozitif katkı sağlamadığı söylenebilir. Sadece evli olan işveren/girişimci kadınların istihdama katılım şekli olan işverenlik/girişimcilik, eşlerinin eğitim düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür (Örümçü, 2015, s. 75).

Katılımcı işveren/girişimci kadınlar arasındaki farklılık alt bulgusuna örnek olarak, artan iş yükü nedeniyle düzensiz ev yaşamı olduğu ifade edilmiştir. Katılımcı işveren/girişimci kadının düzensiz ev yaşamı vurgusu (düzenli yemek ve ev işi)iş yoğunluğu sebebi ile ev içi rollerini gerçekleştiremediğidir.

“ yani aslında aramızda işbölümü yok. Sen şunu öde, ben bunu ödeyeyim gibi. hangimize denk gelirse, kim cüzdanına daha erken davranırsa gibi, yani şey yok aramızda para problemi gibi.ev işi anlamında da ev 3 gün kadın geliyor. Açıkçası ben çok yoğun çalışıyorum, eşim de yoğun çalışıyor. Ev işi temizlik gibi pek fazla bir şey yapamıyoruz. Ama yemek, ya evde yapıyorum ya da dışarıdan yiyoruz. Açıkçası düzenli yapamıyorum, eğer eve erken gelisem ya da haftasonları. Açıkçası yemek işi bende, eşim beceremiyor. hane içinde kararlar nasıl alınıyor sorusuna ise; açıkçası bu konuda da bazen karşılıklı konuşuyoruz büyük kararlarda. Ama genelde ben karar veriyorum. Karar alıp uygulayıp sonra bilgi veriyoruz birbirimize.” (G2)

katılımcı işveren/girişimci kadının bu ifadesi, işlerini yürütme sürecinde karşılaştıkları sorunlardan biri olarak karşımıza çıkar. İşveren/girişimci kadınların aşırı yoğun iş tempoları, düzenli yaşam konusunda zorlandıkları halde, yemek işinin kendisinde olduğunu belirtmektedir.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların çocuk yetiştirmek konusunda, genellikle tüm sorumlulukları üstlendikleri görülmektedir. Dikkat çekici bir nokta eşlerinden ayrılmış katılımcı işveren/girişimci kadınların çocuklarını yetiştirme konusunda genellikle kendi ailelerinden destek aldıkları görülmektedir. Çocukları olmayan işveren/girişimci kadınların kendilerine ayırdıkları daha fazla özel zamanları olduğu

görülmüştür. Sadece bir katılımcı işveren/girişimci kadın, işi gereği çok seyahat ettiğinden dolayı çocuğunu, eşi ve eşinin annesinin büyüttüğünü ifade etmiştir. Katılımcı işveren/girişimci kadınların çocuklarının sorumluluklarını üstlenmek üzerine görüşleri değerlendirildiğinde, çocukların bakımı her zaman öncelik taşıdığı görülmektedir.

“Şimdi ise temizlik ev düzeni bende, eşim yemek işleri ile ilgilenir. Çok güzel yemek yapar. Ama çok da yemiyoruz sağlıklı olabilmek adına. Kızım evdeyse biraz ona göre hareket ediyoruz. Şimdi üniversiteye yeni başladı, evde olmuyor artık. Kesin ayrılmış sorumluluklar yok şimdi. Fakat çocuk küçük olunca işe yeni başladığımda her şey daha zordu. İlk eşimden ayrıldığımda kızım da küçüktü ve yeni işi kurmuştum. Ama şu an herkes fikrini söyler, ortak noktada buluşulur. Konuşarak kararları alıyoruz kimse kimseyi suçlamasın diye.” (G12)

Anlatısın da görüşülen işveren/girişimci kadın katılımcılardan biri, her şeyin çocuklar merkeze alınarak planladığını ve çocuğa göre hareket ettiklerini belirtmişlerdir.

“Maalesef bireysel olarak daha erken çocuklar çok küçük, sadece onların eğitimleri hakkında planlar yapabiliyorum.” (G15)

diğer katılımcı işveren/girişimci kadın ise hayatı ile ilgili kararlar alırken, çocuklarının eğitimi dışında plan yapamadığını ifade etmiştir.

“Eşim yalnız takılabiliyor. Hobileri oldukça fazla. Sanat müziği ile ilgileniyor. Video ve ses kaydı ilgileri arasında. Genelde ona daha fazla özgürlük veriyoruz. Çünkü daha doğrusu bunu yerleştirdi. Alanına girmemizi çok istemiyor. Beş kişilik aile olunca benim kendime ayırdığım vaktim pek olmuyor. Çocuk odaklı aile olunca böyle oluyor. Çocuklarla ilgili her şey hayatımıza yön veriyor. Dolayısıyla çocuklarla ilgili etkinlikleri öncelikle yapıyoruz.” (G1)

İfadesin de olduğu gibi katılımcıların çoğunluğu çocuklarının çok önemli olduğunu, bu nedenle her şeyin çocuklara yönelik olarak belirlendiğini oysa eşinin hobileri olduğunu, özel alanına girilmesini istemediğini belirtiyor. Katılımcı işveren/girişimci kadın kendisine vakit ayıramadığını şikayet ederken ‘mecburen çocuk odaklı’ olunca ifadesiyle bu konuda görüşlerini vurgulamışlardır.

“İş hayatımdaki başarıyı eşime borçluyum. Oğlumun 2 yaşından beri neredeyse 2 hafta da bir seyahat ediyorum. Çocuk bakımın da eşim ve eşimin annesi destek oldular. Eşim de güçlü bir kadın olmamı istedi.” (G4)

Bir başka katılımcı işveren/girişimci kadın, diğer kadınlardan farklı olarak çocuk yetiştirme konusunda sorumluluğu eşinin aldığını ve kendisinin güçlü bir kadın olmasını desteklediğini ifade etmiştir. Bu anlatı araştırma kapsamında tekil bir örnektir.

İşveren/girişimci kadınların ifade ettikleri çocuk odaklı olma zorunluluğu, toplumsal cinsiyet rollerinden benim ataerkil pranga olarak nitelendirdiğim duruma örnek teşkil eder. Ataerkil düzende kadın, ev içi rollerin ve çocuk bakımının, kadının her ne yapmaktaysa bunu iradi olarak değil bir görev olarak yapmasıdır. Çünkü toplum tarafından tarif edildiği gibi kadın doğası gereği değil toplumun tarifiyle inşa edilen bir kadın doğası söz konusudur. Ve bu inşanın temel kodları, aile içinde onun için öngörülen rollerde gizlenmiştir. O nedenle bu rollerin, kadını, kendisine öğretilmiş doğasını bir kader olarak algılamasına yol açan özel hayatın prangaları olmaktan çıkarılması gerekmektedir. Aile odaklı kadınlar, eğitilmiş ve meslek sahibi olsalar bile patriyarkanın işleyişi değişmemektedir (Sallan Gül, 2009). Böylece kadınlar ailelerinden, erkeklere göre daha fazla sorumlu olduklarından, rol çatışmasını çözemeyen kadın, duygusal açıdan acı çekebilmekte, yaşam tatmini azalabilmektedir (Soysal, 2010, s. 100).

Kadınların hane içi yüklerinin fazlalığı etkisi, özellikle kendilerine ayırabilecekleri zamanın daralması anlamına da gelmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin bağlamında incelendiğinde, çocukları büyüyen ve sorumlu oldukları yaşlı ebeveynlerinin vefatı ile alışmış oldukları yoğun yaşamları sonrası yalnızlığı negatif bir his ile ifade ettiği görülür. Gelişmiş toplumlarda her bireyin kendine alan ve zaman tanınması gayet normal bir durumken, gelenekçi toplumlarda yalnızlık alışılmadık bir durum gibi ifade edilir. Aynı şekilde diğer katılımcı işveren/girişimci kadın ise toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı annelik, eş görevlerinden dolayı yalnızlığı imkansız görmektedir. İşveren/girişimci kadının iş yükü, ev ve çocuk bakımı yükleriyle yalnızlık lüks görülerek, toplumsal cinsiyetin “**çift yük**” kavramını ifade eder.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların bir kısmı yalnız kalamamaktan şikayet ederken, bir kısmının, özellikle çocukları büyüyen, ebeveynleri vefat edenlerin artık yalnız kaldık ifadeleri farklılıklar bulgusu olarak görüldü.

‘‘ Babamı yaklaşık 10 sene önce, annemi yeni kaybettik. Kardeşim evli yeğenlerim ve biz kaldık. Eşimin anne ve babası da yaşamıyor.çekirdek aile kaldık. ’’ (G9)

Diğer bir katılımcı işveren/girişimci kadın ise, hiç ‘‘yalnız kalamadığını ve yalnız kalmanın özlemini ‘‘ çektiğini belirtmişlerdir.

‘‘aslında yapmak istediğim çok şey var ama zaman yok. Mesela ben bu sene 4.kez ilkokula başladım oğluşumla birlikte. Akşamları çok vakit olmuyor. İşim gereği sürekli insanlarla temas halindeyim, konuşmaktan yoruluyorum. Dostlarımla çok kısa olsa da görüşüyoruz ama kendimle baş başa kalmayı, kitabımı alıp yalnız olmayı başaramadım. Yıl içinde 5 kitap okuyabilirsem başarılı görüyorum mutlu hissediyorum kendimi. Bir de doğa ile baş başa değiliz. Bence insanoğlu doğayla iç içe olmalı, doğa bize çok şey öğretiyor. Yani benim açlığımı hissettiğim şey, 1 yalnızlık, 2 doğayla baş başa olmak. ’’ (G1)

4.1.2. Paylaşımcı olma, ‘‘ Kadın İşi / Erkek İşi’’

Katılımcı işveren/girişimci kadınların, bazıları eşleri ve çocukları ile ilgili kararlar ve sorumluluklar anlamında paylaşım içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Bir kısmı ise her işi zaten kendilerinin üstlendikleri, ev içi tüm kararlar ve sorumlulukları üstlendiklerini söylemişlerdir. Katılımcı işveren/girişimci kadınların paylaşım konusunda ifadesine örnek olarak,

‘‘Konuşuyoruz paylaşıyoruz. Aslında ilk yıllara göre şimdi daha farklı. Şimdi hepimiz kendi sınırlarını biliyor. İlk zamanlar çatışmalarımız oldu tabii. Aile büyükleri ile gayet iyi, düzenli görüşmemek bile ihmal etmemeye çalışıyoruz. Dengeyi tutturmak önemlidir. Karşılıklı anlayış olmadan çözilemiyor maalesef. Oğlum ilk doğduğunda annelik duygusuyla çalışma hayatına dönmek bile istemedim. Ama oğlum doğduğu sırada başka işyerinde çalışıyordum. Yasal süre içinde işyerime dönmek zorunda kaldım. Sonrasında zaten bakıcı, iş hayatı dengesiyle büyüttük. ’’ (G5)

verilebilir. Dikkat çekici nokta eşiyle paylaşımın evliliğin ilk yıllarında, çocukların küçük olduğu dönemde veya daha gençken farklı olduğunu sergilediğini ifade etmiştir. Zamanla geliştirdikleri toplumsal cinsiyet eşitsizliği anlamında tamamen yok olmasa da aşınma olduğunu görülebilir.

Diğer katılımcı işveren/girişimci kadının paylaşım konusunda görüşlerinde de paylaşım konusunda farklı görüşler belirtilmiştir.

‘‘..... biliyorsunuz dominant kadınlar daha aktif oluyor. Ben artık bırakmaya çalışıyorum. Artık yönetmekten sıkıldım, yoruldum. Her şeyi yönetir olmak yorucu. Belli bir zaman sonra yükleri bırakmaya çalışırız ya eşime bırakmaya çalışıyorum. O kaçıyor, ben kovalıyorum pozisyonundayım şu anda. Ama şöyle söyleyeyim, eşim iyi bir baba. Çocuklar söz konusu olduğunda katılımcıdır. Akşam yemeklerimizi hep birlikte yiyoruz. Hafta sonu kahvaltılarımız birlikte vazgeçilmez ve keyiflidir. Konuşacak çok fazla şeyimi olur, İtalyanlar gibi hep bir ağızdan konuşuruz.’’(G1)

Bu anlatıda katılımcı işveren/girişimci kadın, eşine bazı sorumlulukları devretmeye çalışmaktadır. Fakat sorumluluk almayan ve almaktan kaçan bir eşi kovalaması, toplumsal cinsiyet rolleri açısından, erkeğin **“kadın işi”** olarak gördüğü bazı sorumluluklara vurgu yapar. Çocuklar söz konusu olduğu zaman **“erkek işi”** sorumluluğu paylaşmamaktadır. Buradaki sözü edilen paylaşım, kararlar konusunda olduğu, çocuklarla ilgili yemek, bakım işlerinin yine kadında olduğu görülmektedir.

Bir diğer katılımcının işlerin paylaşımı konusundaki görüşlerinde ise şöyle denmektedir:

‘‘Evimizin ihtiyaçlarını daha çok ben biliyorum alışverişe genelde ortak gidiyoruz ya da kim müsaitse. Evet ağırlıklı işle ilgili olsa da artık tatil planlarını daha çok yapıyoruz. Ayrıca yatırım konularını tartışırız. Ebeveynlerimizin hastane doktor işleri ile hep ilgilendik. Fedakarlık yaptık. Şimdiler de Daha az çalışma daha çok ev. Yaş ilerledikçe gelişen bir istek azalıyor.’’(G 10)

Katılımcı işveren/girişimci kadınlarda istihdama katılmalarıyla ve bulundukları üst gelir grubunda olmalarıyla ilişkili olarak toplumsal cinsiyet rol ve sorumluluklarının daha eşitlikçi bir biçimde evrildiği ancak bunun oldukça sınırlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet rol ve sorumluluklardan tamamen soyutlanamadıkları şeklinde yorumlanabilir (Örümçü, 2015, s. 98) Türkiye’de kadınların ev dışında çalışması ancak ev içi sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi koşuluyla mümkün olabilmektedir (Keskin, 2014). Erkekler ev içi rollerini üstlenmekte istek duymamakta ve bu konuda çaba göstermemektedir.

Hane içi iş bölümü alt temasında görüşülen işveren/girişimci kadınlarının, tüm sorumlulukları alır, karar verir ve yaparım vurgusu büyük çoğunluğunun ortak özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Hane içi iş bölümü alt temasında bu konudaki görüşlerin yaşadıkları şu ana göre verilmiş olduğu görülmektedir. Geçmiş deneyimlerinden farklı olarak şu an içinde bulundukları koşullara göre değerlendirilmiştir. Ancak anlatılarda geçmiş anlara dair oldukça farklı zorluklarla karşılaştıkları ifade edilmiştir. Kendilerini gerçekleştirmiş, işlerini belli bir düzeye getirmiş, çocuklarını büyütmüş olarak işveren kadınların, evliliklerinde, işlerindeki ilk yıllarda ve çocukları küçük olduğunda ev içi iş bölümü konusunda farklılık gösteren söylemler dikkat çekmektedir. Örnek olarak bir katılımcı,

“Evliliğimizin ilk zamanları ve ilk çocuğum doğduğunda çok zorlandım. İş yoğunluğu ve ev beni çok zorladı. Ama şimdi eve yardımcı alıyoruz daha rahatım, çocuklarımda büyüdü”(G6)

evliliğin ilk zamanları ve çocuklarının küçük olduğu dönemlerin farklı olduğunu ifade etmiştir.

4.2. İşveren/Girişimci Kadınların Sosyal Yaşam- Çalışma Hayatı Dengesi

İşveren/girişimci kadınların sosyal yaşam/çalışma hayatı dengesini nasıl kurdukları bu araştırmanın önemli alt başlıklarından biridir. Bu konudaki anlatılarda çıkarsanan kodlar, belirli alt başlıklar altında toplanmıştır. Bu araştırmanın alt problemi olarak belirlenen “İşveren/girişimci kadın olarak aile, sosyal yaşam ve iş yaşamı dengesine ilişkin analiz benzerlik ve farklılık bulgularıyla Tablo 5’te yer almıştır.

Tablo 5. İşveren/girişimci Kadınların Sosyal Yaşama Yönelik Görüşlerinden Çıkan Temalar

Sosyal yaşama yönelik benzerlik gösteren alt temalar	Sosyal yaşama yönelik farklılık gösteren alt temalar
Sosyal etkinlikler	Geniş aile desteği
Aile içi etkinlikler	Bağımsız olma
Kadın dernekleri	Doğa özlemi
Rol Çatışması	

Tablo 5’de, araştırma verilerinin analizinden ortaya çıkan benzer bulgular olarak, sosyal etkinlikler, aile içi etkinlikler, kadın dernekleri gibi alt temalar ortaya çıkarılmıştır. İşveren/girişimci kadınların sosyal yaşamları hakkında görüşlerine göre farklı bulgular da ise, geniş aile desteği, bağımsız olma, doğa özlemi öne çıkan alt temalar olmuştur.

4.2.1. Çalışma Hayatı Dışında Geçen Sosyal Etkinlikler

Katılımcıların sosyal yaşam alanına yönelik kültürel faaliyetleri çocuklarının kültürel faaliyetleri kapsamında değerlendirdikleri görülmüştür. İşveren/girişimci kadınların, işverenlik, evlilik, eş, anne gibi değişen kadınlık rollerine bağlı olarak sosyal yaşamlarının değiştiğini görmekteyiz. Bu bulguları destekleyen örnek yanıtların bir kısmına aşağıda yer verilmiştir:

“...şimdi çocukların arkadaşlarının programları öncelikli. Doğum günü partileri veya çocuk etkinlikleri hafta sonu genellikle böyle geçiyor. Çocuklar öncesi daha aktiftik. Genelde dernek toplantılarında bir araya geliyoruz. Çalışma hayatı öncesi programlar daha arkadaş ortamı, ama şimdi çevrende değişiyor. Yine aktifiz ama değişken bir çevreyle. Eşimle liseden beri tanıştığımız için neredeyse tüm sosyal çevremiz aynı. Şimdi iş çevresi ve çocukların arkadaşlarının aileleri ile birlikte sosyallik içindeyiz.” (G-8)

İşveren/girişimci kadınların sosyal faaliyetlerinin, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde değişen rollerine bağlı olarak geliştiği görülmektedir. İş çevresiyle oluşan sosyallik, anneliğine bağlı sosyallik ve eşine bağlı gelişen sosyallik. Toplumsal cinsiyet rollerine bağlı “**ataerkil pazarlık**” durumu olduğu ifade edilebilir.

Kadınların statülerindeki bu değişim, kadının güçlenmesi açısından oldukça önemli bir göstergedir. Bu durum Kandiyoti (1988)'nin "ataerkil pazarlık" içerisinde olunan bir düzen olarak tanımladığı toplumsal cinsiyet rollerine dayalı ataerkil bir düzenden, kadınların güçlenmek için bu düzenle girdikleri anlaşmayı bozmaları olarak yorumlanabilir. Ataerkil pazarlıklar içinde bulunan kültüre göre değişmekle birlikte genel olarak kadınların çocuk bakımı, ev işleri gibi geleneksel kadınlık rollerini sürdürmeleri karşılığında tanımlanabilir (Örümçü, 2015, s. 177). Başarılı bir kadın işveren/girişimci olma, sadece erkeği evin geçimini sağlayan konumundan alarak kadını da evin geçimini sağlayan statüsüne getirmesi nedeniyle kadınlara ataerkil pazarlıktan çıkış imkanı vermektedir. İş ve aile dengesi kurmanın, başarılı kadınlık rollerine bağlı olduğu görülür.

Bir diğer katılımcı işveren/girişimci kadının sosyal yaşama yönelik ifadeleri şu şekildedir:

“ Eşim yalnız takılabiliyor. Hobileri oldukça fazladır. Sanat müziği ile ilgileniyor. Video ve ses kaydı ilgileri arasında. Genelde ona daha fazla özgürlük veriyoruz. Çünkü daha doğrusu bunu yerleştirdi. Alanına girmemizi çok istemiyor. Beş kişilik aile olunca benim kendime ayırdığım vaktim pek olmuyor. Çocuk odaklı aile olunca böyle oluyor. Çocuklarla ilgili her şey hayatımıza yön veriyor. Dolayısıyla çocuklarla ilgili etkinlikleri öncelikle yapıyoruz. Kırtasiyeye gidilecekse gidiyoruz, kızlar starbucks istediklerinde oraya gidiyoruz. Ya da hep beraber yürüyüş yapıyoruz. Spor yapıyoruz. Bazen yürüyüşlerimize baba da katılıyor. Bunun haricinde benim kendim yapmak istediğim çocuklarla ayrı ayrı olarak vakit geçirmeyi başaramadım. Her çocuğun kendini özel hissetmeye ihtiyacı var ama başaramıyoruz çünkü çok yoğun bir hayat var. Ve bu yoğun hayatın içinde hafta sonu bize yetmiyor”(G1)

Bu anlatıda görüldüğü gibi eşin kendine ayırdığı zamanı varken, annelik rolü dolayısıyla katılımcı işveren/girişimci kadının sosyalliği çocuklarıyla sınırlı kalmaktadır. Üstelik çocuklarıyla yeterince ilgilenemediği için suçluluk psikolojisini yaşadığı görülmektedir.

Başka bir katılımcı işveren/girişimci kadın çocuğunun büyümesine bağlı olarak, hobilerine vakit ayırabildiğini ifade etmiştir. Cinsiyetler arası farklılığın yol açtığı rol ayrımı nedeniyle kadının ev ve aile yaşamı ile sınırlandırıldığı sosyallik,

erkeğin ise toplumda hala aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak kabul edildiği içselleştirilmiş toplumsal cinsiyet eşitsizliğine vurgu yaptığı görülür. Toplumun kadına yüklediği roller ve sorumluluklarla birlikte işveren kadınlar, hayatlarının her aşamasın da rol çatışması, stres, psikolojik gerginlikler, cinsiyete dayalı rol ayrımcılığı, zaman darlığı gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Arıkan, 2006, s. 146). Katılımcı işveren/girişimci kadınların çoğunluğu, ancak çocukları büyüdüğünde, kendi hobilerine vakit ayırabildiklerini ifade etmişlerdir. Örnek olarak,

“Oğlum üniversiteye başlayınca bende suluboya resim kursuna başladım.” (G9)

Çocuğu olmayan katılımcı işveren/girişimci kadının, kendisi için sosyal yaşam alanları oluşturabildiğini şöyle açıklamaktadır.

“ ...Ama normalde Cuma akşamından Pazar akşamına kadar doğayla baş başa kalacağımız yerlere gidiyoruz, işten ve telefonlardan uzak. Aaa ayrıca şunu söyleyeyim 3 aylık evliyiz ama 11 yıldır aynı evi paylaşıyoruz. Bu nedenle uzun yıllardır doğa yürüyüşleri yapmayı, temiz hava almayı ikimiz de seviyoruz. Ama şu an kitaplar ve bilgisayarla birlikteyiz. İletişimci olduğum için gece etkinlikleri çok oluyor, tanıtım, kokteyller, örgüt toplantıları gibi. Bir de sivil toplumcuyum. Bu dernek senin bu dernek benim çok giderim etkinliklere. Ama eşim benim kadar sosyal değildir, iş odaklıdır. Gel sen de katıl dediğimde bana eşlik eder. Ama ben katıldığım için beni engellemez, niye yalnız gidiyorsun, neredesin demez. O şekilde bir hayatımız var. Genelde erkekler dışarıda olur ama biz de tam tersi.” (G2)

Başka katılımcı işveren/girişimci kadının, evlilik ve annelik rollerine bağlı olarak, evliliğin ilk yıllarındaki sosyal yaşamı ile çocuklarının doğumundan sonraki sosyal yaşamının farklı olduğuna vurgu yaptığı görülür.

“pandemi öncesi ve sonrası ayırıyoruz. Bir de benim çocuklar öncesi ikimiz de çok yoğun çalışıyorduk. Bireysel olarak akşam yemeklerine çıkardım. Ama evlilik öncesi daha sosyalken, bebekleri sonrası bile çok değişti. Ama zaten ben çok sosyal olmayı seçmedim, hep çok çalışmayı tercih ettim. Hukuk fakültesini bitirir bitirmez 2 yıl büyük bir ofiste çalıştım, sonra kendi ofisimi açtım.” (G3)

Eşinden ayrılmış ve kızını ailesinin desteği ile büyüten katılımcı işveren/girişimci kadın ise sosyalleşmeyi tamamen kızına odaklı olarak yaşadığını belirtmiştir.

“ Şu an kızım küçük tüm sosyalliğim tamamen ona odaklı, ayrıca iş seyahatlerim oluyor. Bu nedenle kendimi kızıma karşı suçlu hissediyorum. Annem en büyük destekçim” (G11)

Eşlerinden ayrılmış, çocuk büyüten kadınlar, çocuklarına karşı babanın eksikliğini kapatmak için hem baba, hem anne rollerini yüklenmektedirler. Katılımcı işveren/girişimci kadın eşinden ayrılmış ve çocuğunun tüm sorumluluğunu şöyle ifade etmiştir.

“Kızımın hem annesi hem babası oldum. Sürekli onu mutlu etme çabasında hissettim. Çok yorulduğum zamanlar oldu, ama annem hep yanımda oldu. Her işi kendim yaptım. Evet ailemin desteği vardı ama kızımla birebir ilgilenmek, eğitimi, kursu, sosyal yaşamı her şeyi ben düşündüm.” (G11)

Araştırmacı eşinden ayrılmış ve bir kız çocuğu yetiştirme deneyiminde de bu zorluklarla yüz yüze gelmiştir. Çocuğun fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının eksikliğini kapatmak için hem annelik hem babalık rollerini üstlenmiştir. Baba rolünün eksikliğini hissettirmemek için olağanüstü çabalar içine giren, tek başına çocuk büyüten kadınların zorluğunu yaşamıştır.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların tümünde sosyal yaşama yönelik görüşleri, değişen kadınlık rollerine göre değişkenlik gösterdiği. Eş, anne, ebeveyn bakım sorumluluğu katılımcı işveren/girişimci kadınlara yüklenen sorumluluklara bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Yüklenen sorumluluklara bağlı olarak sosyal yaşamlarının değiştiği söylenebilir. Yukarıda yer verilen örneklerde görüldüğü gibi toplumsal cinsiyet rol ve sorumlulukları, işveren/girişimci kadınlarda da psikolojik bir baskı unsuru oluşturmaktadır.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların sosyal yaşama yönelik ifadelerinde, kendinin ve eşinin ailesi ile birlikte çekirdek ailesiyle vakit geçirmeyi sosyal etkinlik olarak değerlendirdikleri görülür. Bir katılımcı işveren/girişimci kadının anlatısında şöyle denmektedir:

“Önceleri oğlum için aile ile kahvaltı yemek programlarını çok önemsiyorum. Geniş ailede olmanın gücünü hissetsin diye. Şimdilerde hafta sonu ekip

diktiğimiz hobi amaçlı bir yerimiz var. Orada vakit geçirmeyi seviyoruz. Keyifli sohbetler yapıyoruz. ‘’(G9)

Bu ve benzeri anlatılar, aile içi etkinliğin, eş ve annelik rolünün sosyal yaşamı şekillendirmesine ilişkin veri sunmuştur. Aile içi rolleri gereği toplumsal cinsiyet rolünde annelik ön planda olduğu görülür.

4.2.2. Kadın Dernekleri

Katılımcı işveren/girişimci kadınların hepsi kadın derneklerine üyedir. Araştırma katılımcıları, kadın derneklerinin kadınlara sosyal yaşam alanı yarattığına ifadelerinde yer vermişlerdir. İstihdam alanında olmayan diğer kadınların bir arada olup sohbet edebildikleri ev günleri gibi, işveren/girişimci kadınlar için dernek faaliyetlerinin sosyal yaşam alanı olarak algılandığı görülebilir. Eğitim, bilinç düzeylerinin farklılığı, sosyal paylaşımların içeriğini değiştirse de, kadınların birlikte olduğu bu alanlarda mutlu oldukları görülmektedir. Bazı katılımcı işveren/girişimci kadınların bu konudaki görüşleri aşağıda yer verilen anlatı örneklerinde izlenmektedir.

‘‘Girişimcilik ruhlarımız hep baskılanmış, desteklenmesi gerekir. Bu nedenle ANGİKAD dayım. Zaten başarmış, başarılarını paylaşan kadınlarla bir arada olmayı seviyorum. Birbirimizi teşvik edecek geribildirimlere ihtiyacımız var. Şu anda AXA sigorta Türkiye 2.yim. Erkek egemen bu sektörde nasıl başardığımı anlatmak için ANGİKAD da çalışmak istiyorum. Bir de bana keyif veren başardım hissi.’’(G15)

Bu ifadede görüldüğü gibi, bilgi alışverişi yapmak, tecrübe paylaşmak, işveren/girişimci kadınların güçlenmelerine pozitif katkı sağlamaktadır. Başka bir katılımcıda bu ifadeyi desteklemektedir.

‘‘Kadınlarla bir arada olmak, bilgi alışverişinde bulunmak çok değerli, Önceleri amacım sosyalleşmekti, ama şimdi çok iyi bir şey yaptığıma inanıyorum. Evet kesinlikle beklentimin üstünde. Benim gibi diğer kadınlarında yaşadığı zorlukları görmek, manevi de olsa desteklemek ve desteklenmek çok önemli.’’(G11)

Araştırma katılımcılarının sivil toplum kuruluşlarına ilişkin görüşlerine göre kadınlarla derneklerde bir arada olmak, sosyal ve manevi iyi olma hallerine katkı sağlamaktadır. Sivil toplum kuruluşları, kar amacı gütmeyen üyelerinin ortak amaç doğrultusunda birlik içerisinde görüşlerini ifade ettikleri, bilgi alışverişinde

bulundukları ve politika üreticilerinden belirlenen amaçlar doğrultusunda talepler oluşturmayı amaçlayan kuruluşlardır. Bu amaçla bir araya gelen katılımcı işveren/girişimci kadınların da üye oldukları kadın derneklerinde aynı zamanda kendilerine sosyal alan yarattıkları görülür. Ataterkil yapısı bulunan kadın ve erkeklerin bir arada olduğu derneklerde kendilerine alan açamayan kadınlar, kadın dernekleriyle işbirliği sayesinde örgütlü yapılar oluşturabilmektedir. Benzerlik ilkesine göre sosyal olan insan, benzer sorunları, görüşlere yakınlık hissettikleri organizasyonlarda yer alırlar. Sosyal ilişkiler bağlamında katılımcı işveren/girişimci kadınlar yaşadıkları deneyim, zorluklar ve benzerlikten dolayı birbirleriyle güçlü bağlar kurdukları görülmüştür (Çubukçu, 2023, s. 34). Kadın derneklerinin, birbirleri ile konuştukları, deneyimlerini paylaştıkları, bilgi alışverişlerinde bulundukları ve mutlu oldukları bir sosyal alan olduğu gözlenmiştir.

4.2.3. Sosyal Yaşam; Özgür Olamama, Bağımsız Olma Özlemi

Katılımcı işveren/girişimci kadınların bazıları diğerlerinden farklı olarak sosyal yaşam alanlarında özgür olabildiklerini ifade etmektedirler. Fakat burada tanımlanan özgürlüklerin nasıl ifade edildiği, özgürlüğü nasıl anlamlandırıdıkları önemli bir husustur. Örneğin, özgürlük bazen eşlerinin kendilerine tanıdığı “ özgürlük” anlamına gelmektedir. Bu duruma örnek bir anlatı da eşinin kendisine sağladığı özgürlüğü nasıl kullanıldığı görülmektedir.

“Eşim benim şansım, eşim bana özgürlüğümü veriyor. Arkadaşlarımla her hafta toplanırız. Eşim olmadan etkinliklere katılırım. Eşim de benim iş odaklı bir insan. Bizler işimizle mutlu olan insanlarız. İnsan hayatında iki şey çok önemlidir. İyi eş ve iyi iş.”(G4)

Katılımcı işveren/girişimci kadın, özgür olduğunu ifade ederken, özgürlüğünün eşi tarafından verildiğini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında, katılımcı işveren/girişimci kadın, diğer kadınlara göre kendisini şanslı hissederken özgürlüğünün hak değil, eşi tarafından verilen bir hak olarak ifade etmektedir. Katılımcı işveren/girişimci kadının sosyal yaşamında, eşinin müdahalesi olmamasını doğal olması gereken olarak görülmediği gibi, şans olarak ifade edildiği görülmüştür. İçselleştirilmiş kadınlık rolü ile katılımcı işveren/girişimci kadın, eşinin kendisine verdiği özgürlüğü belirtir.

Diğer katılımcı işveren/girişimci kadın ise bağımsız sosyal yaşamı olduğunu ifade etmektedir.

“Evet çok yakın dört arkadaş grubumuz var. 15 günde bir yemeğe çıkarız. Bazen kahvaltıyla başlayıp tiyatroya, akşam yemeği tüm gün birlikte oluruz. Çok eğleniyoruz deşarj oluyoruz. Herkesin özgür olduğu kendine ait zamanları var. Fakat zamanla gelişen bir durum bu.”(G14)

Bu anlatıda, evdeki her bireyin özgür oldukları bir zamana sahip oldukları belirtilir. Fakat zamanla kazanılan özgür zamanların, evliliğin başlangıcında ve çocukların küçük olduğu zamanlarda olmadığı söylenebilir. Yaş ilerledikçe, uzun yıllar geçen evliliklerle ve çocukların büyümesi ile kazanılan bağımsızlık durumu, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişki kurulabilir. İlerleyen yaşlarda çocuklarının sorumlulukları konusunda yükleri azalan işveren/girişimci kadınlar kendi sosyal yaşamlarına vakit ayırabildiklerini daha özgür olduklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcı işveren kadınların aktif sosyal yaşamı olduğu görülmektedir. Örneğin çocuk sahibi olmayan katılımcı işveren/girişimci kadının aktif sosyal yaşamda daha etkili olduğu görülmektedir.

“Bu konuda çok şanslı hissediyorum. Çünkü zaten sosyal bir insanım, işimden dolayı da sosyal olmak zorundayım. İletişimci olduğum için gece etkinlikleri çok oluyor, tanıtım, kokteyller, örgüt toplantıları gibi. Bir de sivil toplumcuym. Bu dernek senin bu dernek benim çok giderim etkinliklere. Ama eşim benim kadar sosyal değildir, iş odaklıdır. Gel sen de katıl dediğimde bana eşlik eder. Ama ben katıldığım için beni engellemez, niye yalnız gidiyorsun, neredesin demez. O şekilde bir hayatımız var. Genelde erkekler dışarıda olur ama biz de tam tersi(gülüşmeler)(G2

Katılımcı işveren/girişimci kadınların aile işini devam ettirenlerin geniş aile içinde bulundukları görülmüştür. Aile işine devam ederken, ailenin diğer üyeleri ile birlikte çalışmanın verdiği çeşitli sınırlılıklar, zorluklar ve kimi zamanda destekler olduğu görülmektedir.

“ Çocuklar büyüdüğü için şimdi eşimle daha çok program yapıyoruz. Doğayı çok seviyoruz. İlk fırsatta hemen doğaya atıyoruz kendimizi. Hafta sonları kız kardeşim ve ailesi ile birlikte kahvaltı programlarımız oluyor. Ailenin büyüğü olarak organizasyonları yapıyorum. Hemen hemen aynı erken

yaşta sorumluluk alınca devam eden ve artan sorumluluk var. Sosyal yaşam genelde aile ile.”(G6)

Bu anlatının sahibi olan işveren/girişimci kadın, kız kardeşi ile çalışmaktadır. Sosyal yaşamı bile birlikte paylaştıkları görülmektedir. Katılımcı işveren/girişimci kadın, ataerkil aile yapısında ailenin büyüğü olarak davranış modeli geliştirmiştir.

İşveren/girişimci kadınların yaş almalarıyla paralel, çocuklarının büyümesi, işlerini düzene sokmalarından dolayı hobi ve kendilerine özel bir sosyal alan oluşturabildikleri gözlenmiştir.

4.3. İşveren/Girişimci Kadınların İş Hayatı İlişkileri

Bu bölümde, araştırma katılımcılarının iş hayatlarında çalışanlarla veya birlikte çalıştıkları diğer aile üyeleri ile ilişkileri sorusuna verilen cevaplar değerlendirilmiştir. Araştırmanın 3. alt problemi olarak belirlenen işveren/girişimci kadın olarak işyeri ilişkileri, işveren-çalışan, birlikte çalıştıkları diğer aile üyeleri ile ilişkilerin toplumsal cinsiyet bağlamında verilerin analiz bulguları kodlama sonucunda ulaşılan ana temalar Tablo 6’ da gösterilmiştir.

Tablo 6. Kadın işverenlerin İş Hayatına Yönelik Görüşlerine İlişkin Alt Temalar

Kadın işverenlerin iş hayatına yönelik görüşlerine göre benzerlik gösteren temalar	Kadın işverenlerin iş hayatına yönelik görüşlerine göre farklılık gösteren temalar
Sembolik Şiddet	Ekonomik yetersizlikler
Mücadele etme	Cinsel Taciz
Kendini geliştirme	Profesyonel kadrolar
Mesleki zorluklar	Dijital Alan
Rol Çatışması	

4.3.1. Mesleki zorluklar

Öncesinde sözü edildiği gibi işveren/girişimci kadınların iş hayatlarına ilişkin en çok vurguladıkları konu iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklardır. Katılımcı tüm işveren/girişimci kadınların iş hayatına yönelik ortak ifade ettikleri husus iş hayatlarında mücadele etmek olmuştur. İşveren/girişimci kadınların, iş hayatlarında mücadeleleri genellikle işlerinin başlangıcında kuruluş yıllarında olduğunu ifade edilmiştir. Bu mücadelelerin işi kurma aşamasındaki zorluklar, aile üyeleri ile birlikte çalışmaya başlayan işveren/girişimci kadınların aile üyeleri ile çatışma mücadelesi, ülkenin ekonomik istikrarsızlığına bağlı ekonomik mücadeleler oldukları görülmektedir. Girişimciliğini kendilerinin yaptıkları katılımcıların, işlerini başlatma süreçlerinde ekonomik yetersizlik, finansa ulaşamama, güven tesis etme ve tecrübe eksikliği gibi zorluklarla karşılaştıkları görülmüştür. Aile işlerine sonradan katılan işveren kadınların tüm bunların aksine, hazır bir yapının içine girdikleri için ekonomik yetersizlik ve finansa ulaşım noktasında zorluk yaşamadıkları, farklı olarak ailenin diğer üyeleri ve eski çalışanları ile ilgili sorun yaşadıkları görülmüştür.

Katılımcıların bu soruya ilişkin görüşleri aşağıda yer verilen anlatı örneklerin de sunulmuştur.

‘‘ Erkek kardeşimle babamla birlikte çalışıyoruz. Babam zor da olsa biraz geri çekildi. Babamla çalışmak çok zordur. Çünkü onun kendi doğruları var, başarılı olduğu çizgisi ve yöntemi var. Ama diğer taraftan değişim de var. Babamla kuşak çatışması yaşıyoruz. Ama çok büyük tecrübeleri olduğunu kabul ediyoruz. Mesela aile işine geri döndüğüm ilk dönemlerde ofiste bile değişiklik yapmak isterken babamın onayını almak zorunda kaldık. Fakat şöyle bir tecrübem var. Firmamızın satış yerinde dışarıda outlet yazısı vardı. Ben de babama biz outlet ürün satmıyoruz. Trend her ürün var, kalite algımızı düşürüyor diyerek kaldırmak istedim. Zor ikna ettim. Dene o zaman dedi. Babam outlet yazısının müşteriye çektiğini iddia ediyordu. Sonunda ben çıkardım. Öyle böyle değil 2 hafta bekledik, müşteriler bıçak gibi kesildi. Sonra ben outlet yazısını daha büyük daha güzel bir tasarımla yazmak zorunda kaldım..’’ (G3)

Bu anlatıda, katılımcı işveren/girişimci kadının, erkek kardeşi ile birlikte babalarıyla kuşak çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Diğer bir katılımcı aile işini sürdüren işveren/girişimci kadın, erkek sektörü olarak tanımladığı inşaat işlerinde aile içinde olduğu için zorlanmadığını ifade etmiştir. Fakat babaya sorulmadan işlerin yapılamayacağını belirtmiştir.

“Okulu bitirdim, direk bizim şirkete geçtim. Kardeşim benden dört yaş küçük tabi. Önce muhasebe, sonra finans işlerine geçtim. Babam hep işin başında olduğu için her şeyi ona sormadan karar veremezdim tabii. Haliyle pişiyorsun, geliyorsun. Babamdan dolayı zaten başka bir seçeneğim yoktu. Erkek ağırlıklı bir sektör inşaat sektörü. Tedarikçisi, işçileri, yasal süreçlerin takip edildiği yerel kamu kuruluşları. Babam işin başında olduğu için ben o kısımlarda olmadım, sonra erkek kardeşim devraldı. Ama çok zorlanırdım. Zaman zaman ülke ekonomisi ile alakalı sıkıntı oluyor ama kadın olmam ile alakalı olmadı. Belki işi ilk ben kursaydım olabilirdi. Erkeklerle yıllardır çalıştığım için neredeyse erkek gibi oldum. İş gereği de tedarikçiye girmem gerekiyor bazen şantiyeye hep rahat giyimleri tercih ettim. Aile şirketinde olmanın bir koruyuculuk yanı var. Avantajı oldu diyelim.”(G9)

Katılımcı bir diğer işveren/girişimci kadın ifadesinde işlerini, şirketlerini kurma aşamasında çevre ve ailenin kadın olduğu için kendisini engellemek istediklerini belirtmiştir.

“Bu arada kendi işimi kurmalıyım diyerek 23 yaşında kendi acentemi kurdum. Buna engel olmak isteyen birçok arkadaşım, aile üyeleri vardı. Yapma kızsın, evlenirsin düzgün bir yaşamın olur, ne gerek var diyenler oldu. Yılmadım mücadele ettim...(G1)

Bu ifadeye göre, katılımcı kadın, toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak evlenmesini öneren çevresi ve ailesinden baskı görmüştür. Başka bir katılımcı işveren/girişimci kadın ise, ifadesinde babasıyla mücadele ettiğini belirtmişlerdir.

“Şirketimiz çok büyüdü artık kurumsal bir şirkete geçmeyle, aile şirketi daha doğrusu babamın şirketi arasında bazen de zorlanıyoruz. Firmanın gelir ve giderine göre yatırım karaları alınıyor ama babam bunları göz önünde bulundurmadan yüklü siparişler ya da makine yatırımı yapabiliyor. Yetki devrini bu konuda hala yapamadı.”(G8)

Araştırma katılımcılarından bir diğer işveren/girişimci kadının, işi ilk kurma sırasında verdiği mücadeleye örnek olarak şu anlatı gösterilebilir:

“Kimya alanında kurumsal global bir şirkette çalışırken, şirketin satılması üzerine kadrolarda daralma ve çok seyahat etme şartı getirildi. Kızım 1 yaşındaydı ve neredeyse onun büyüdüğünü göremeyecek kadar seyahat ettim. Hep suçluluk psikolojisi içindeydim. Ayrıldım kendi alanımda temel kimyasal ürünlerin bayiliklerini aldım. Şimdi bazı kimyasal ürünlerin üretimine bile başladık. Kimyasal hammaddelerin birçoğu döviz bazında geliyor. Biz TL ve vadeli satıyoruz. Ülkemizde döviz artınca haliyle kriz yaşıyoruz. Bunları öngörmek, fiyatlandırmak, tahsilat bazen en çok yoran şeyler. Ama altından kalkınca yaşadığım duyguyu seviyorum” (G11)

Yukarıda yer verilen anlatıda, kızını yetiştirme ve işi geliştirme adına verdiği mücadele toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında annelik ve işverenlik rolleri çatışması yaşamış olduğu söylenebilir. Katılımcı, ülkenin ekonomik istikrarsızlığına bağlı olarak, yaşadığı dönemler boyunca bu sıkıntılarla mücadele ettiğini belirtmiştir.

Diğer katılımcı işveren/girişimci kadın aile şirketine işe yönelik ifadelerinde sektörün ve çalıştığı işin yapısı gereği erkek ağırlıklı olması sebebi ile zorlandığını belirtmişlerdir. Eşinin işe daha sonra dahil olması ile birlikte müşteri ve saha çalışmalarının eşine ait olmasının, kendisinin personel işlerine baktığının arka plan düşüncesinde toplumsal cinsiyet rol ve sorumlulukları nasıl bölüştüğü görülmektedir.

“ Zaten aile şirketimizdi. Babamın kurduğu. Babamın isteği ile makine mühendisliğini okudum. Stajı başka işyerlerinde yaptım ama işe babamın yanında başlamam mecburiyet oldu. Fakat kızkardeşim istemedi bu sektörü o psikoloji okudu. İlk üretim bölümünde proje takibinde başladım. İlk zamanlar çok zorlandım. Ağır bir sektör. Erkek ağırlıklı. Gençlik yıllarımda şık giyinmek istiyordum. Ama sanayi içindeyiz kaynak makinaları erkek çocuğu gibiydim. Bir de tabii hemen öyle ofis masa başı olmadı. Şimdi düşünüyorum da iyi ki öyle olmamış. Yoksa işe bu kadar hakim olmam çok zor olabilirdi. Tek kadın olarak başlasaydım ilk olarak çok zorlanırdım. Evlendikten sonra eşimde dahil oldu. Hazır bir yapıyı geliştirmek daha kolay oldu. Elbette çok zorlukları vardı. Personel işlerine ben bakıyorum. Bu tür şirketlerde personel işleri zaten ağırlıklı kadın yöneticiler olduğu için alışıklar. Çünkü mutfak ve çay servisini

yapan kadın personel dışında kadın ben varım. Üretim aşaması olsa sorunlar olabilirdi. ''(G7)

Kadınlar, bu ifadelerinde, sektörün ve çalıştığı işin yapısı gereği çoğunlukla erkek olması sebebi ile zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Personelin, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak iş dağılımı içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Eşin işe dahil olması, müşteri ve saha çalışmalarının eşine ait olmasının arka plan düşüncesi toplumsal cinsiyet rollerini ifade eder. Kadın girişimcilerin erkeklerin yaşadığı zorluklardan farklı olarak tanımladıkları zorluklar arasında, kadın olmak, kendini kabul ettirmek, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ait kalıp yargılar gibi tanımlamalar ön plana çıkmaktadır (Soysal, 2010; Keskin, 2014).

4.3.2. Sembolik Şiddet

Bourdieu'ya göre (2018), sembolik şiddet kavramı, toplumun kurulu düzeni eril tahakkümün kadınlar üzerine kurduğu iktidar ilişkisini anlatır. Erkeklere evrensel olarak verilen üstünlük yaşımsal her alanda sembolik şiddet şeklinde kendini gösterir. Sembolik olarak hakim konumu belirten sözel ve sözel olmayan işaretleri ve olguları ifade ettiğini ve çoğunlukla kadınlar tarafından öğrenilmiş ve içselleştirilmiş bir durum yarattığını belirtir (Bourdieu, 2018, s. 51). Bourdieu(2018), aynı şekilde sembolik gücü, doğrudan fiziksel bedenler üzerinde ve herhangi fiziksel güç olmadan uygulanan, neredeyse büyümlü bir güç olarak niteler.

Katılımcı işveren/girişimci kadınlar dahil oldukları aile şirketinde veya kendi kurdukları iş ile ilgili, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden, kadın ve erkek cinsiyetlerine bağlı olarak ''sembolik şiddete'' maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Bu konudaki anlatı örneklerinde bir işveren/girişimci kadının belirttiği gibi, toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyetçi benzetmeler nedeni ile işin sahibi kadın olduğu halde ismi bir erkek ile anılmaktadır.

'' Şirkette önceleri patron kıızıydım, evlenip eşim işe dahil olunca kendi şirketimde yenge oldum şimdi. Eşimin ofisi daha büyük çünkü müşteriler ile toplantıları oluyor. Benim ofisim daha mütevazı, finans ve personel işleri bende olduğu için. ''(G14)

Diğer katılımcı işveren/girişimci ise, eğitilmiş bir grup müşterisiyle, iş seyahati sırasında, her şey gözlerinin önünde olduğu halde, iş sahibi kadını ve izin veren eşinin yargılandığını görebiliriz.

‘‘ Tek başıma 5- 6 erkek doktoru alıp Arjantin’ e götürüyordum. Hatta götürdüğüm doktorlar eşin nasıl izin veriyor biz asla göndermezdik diyorlardı. Ben de diyordum ki bakın eğitimimizi alıyoruz, yemek yiyoruz gördüğünüz gibi kötü ne olabilir ki? Ama olsun biz izin vermezdik diyorlar. ’’(G4)

‘‘Bizim sektörümüzde kadın firma sahibi çok az. Önceleri küçük bir firmaydık aile gibi. İşi bilmediğimizi anlayan elemanlar bizi çok yordu tabii. Genç kadınız ciddiye bile almıyorlardı. Hala işten çıkarma durumu olursa bile biz söylemek istemiyoruz. Kadın olduğumuz için çekincemiz var. ’’(G7)

Görüşülenlerin anlatılarında vurgulanan bir başka öncelikli husus, bir kadın olarak işyerini kurduğunda çalışanları işe aldığı anda ilk karşılaştıkları zorluk, çalışanlarının kendilerine karşı güven duymamaları, işveren olarak bilgisinin sorgulanması ile karşılaşmışlardır. Ayrıca bulundukları sektörde kadın patron sayısının azlığı, işe ilk dönemlerde hakim olamama durumu, çalışanlar tarafından suiistimal edildikleri, şu an bile erkek çalışanlarıyla sürtüşmeye girecek pozisyonlardan kadın oldukları için çekincelerinin olduğunu belirtmişlerdir.

‘‘Fırsatlara gelince hazır bir yapının içine geldim. En iyi şekilde yapmaya çalışıyorum. İlk önce patron kızı ama şimdi genel müdürüm. İlk zamanlar babamın yanında uzun yıllar çalışmış olanlar beni pek ciddiye almıyorlardı. Benden sonra gidip babamın onayını alıyorlardı. Son yıllarda artık durum öyle değil. Gerçi çoğu emekli oldu. Diğer gelenlerde beni zaten bu pozisyonda gördükleri için iletişim sorunu yaşamıyorum. Babam da çalışanlarımızın yanında yetkinin ben de olduğunu hissettiriyor. Daha çok kafasında iş projeleri, çalışanlarla benim ilgilenmem işine geliyor. ’’(G8)

Anlatıda çarpıcı olan vurgu, işin başlangıcında patron kızı olması sebebiyle zorlandığını, eski kadroların emekli olmasıyla rahatladığının belirtilmesidir. Babasının kafasının projelerle rahat çalışması için sorunlu alanlar olan personel çatışmalarını kızına rahatlıkla devrettiği görülmektedir.

Eril tahakküm, erkeklere ait sanılan üstünlük, biyolojik üretme ve üremenin cinsel işbölümünden dolayı üretim ve yeniden üretim faaliyetleriyle sürekli doğrulanır (Bourdieu, 2018, s. 49). Kadın sanayiciler konusunda araştırdığım ikincil kaynaklarda, araştırmalar da bu görüş desteklenmektedir. Örneğin, Türkiye’nin ilk 500 firması içinde yer alan şirketin yönetim kurulu başkanlığını yapan Zeynep Erkunt Armağan şu şekilde ifade etmiştir.

“Sektördeki tek kadın olmam sebebiyle piyasada çok zorlandım, yadırgandım. TOFAŞ’ta maliyet analizinin başında bulunan rahmetli Ali Erbaş Bey fiyat pazarlıkları yaparken çoğu zaman farkında olmadan” Zeynep Bey” diye hitap ederdi, bir süre sonra inanın bu davranışlara alıştım.” (Paslı, 2019, s. 200).

Araştırmacının kendi iş yaşamı deneyiminde ise benzer durumlarla karşılaştığı bir durumdur. Araştırmacı sektöre ilk adım attığı 1993-2000’li yıllar arası, mühendislik fakültesini bitirmesine rağmen, fabrika sahibi ve çalışanları kendisine *“Semra Usta”* diyerek uzun bir süre hitap etmişlerdir. Aslında araştırmacının yaptığı işin *“erkek işi”* olduğuna dair görünmez sembolik bir şiddet vardır. Sembolik şiddet, iktidarın gücünün erkek de olduğu doğal sanısıyla biçimlendirilmiş doğal bir ilişki gibi görülebilir (Bourdieu, 2018, s. 51). Yumuşak ve çoğunlukla görünmez olan içselleştirilmiş şiddet kadın ve erkek rolleriyle, işveren kadınların sıkça karşılaştıkları görülür.

4.3.3. Cinsel taciz

Dünyada ve ülkemizde, iş yerinde psikolojik taciz ve fiziksel tacize uğrayan kadınların sayıca artışı bu durumun devam etmesi ve kadınların bu alanda bireysel mücadele ettikleri bilinmektedir. Taciz, iş yerinde bir veya birkaç kişinin, başka birinin bedenine veya kişiliğine sistematik bir şekilde uyguladıkları saldırganca ve rahatsız edici olumsuz davranışlardır (Gök, 2017, s. 37). Bu araştırmada da katılımcı işveren/girişimci kadınların bazılarının iş hayatlarında kadın oldukları için karşılaştıkları cinsel tacizle bireysel olarak mücadele ettikleri görülmüştür.

“kadınların güçlenmeye ihtiyaçları var. 25 yıllık iş hayatımda fiziksel tacizlere maruz kaldım. Erkekler birbirlerini hep korurlar. ruhlarımız hep baskılanmış, desteklenmesi gerekir.”(G1)

Bu ve benzeri anlatılarda katılımcı kadınlar, uzun yıllar erkekler içinde çalışmanın zorlukları arasında taciz ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir katılımcı işveren/girişimci kadın, ilk çalışmaya başladığı firmada, patronu tarafından cinsel tacizle karşılaştığı için, başkalarının yanında çalışma korkusundan dolayı, girişimci olmaya karar verdiğini belirtmiştir.

“tamamen kendi girişimlerim. Ailemin hiçbir katkısı olmadı. İlk başlama öyküm, açıkçası ilk olarak bir kurum da çalışmaya başladım. Patronumun taciziyle karşılaşp, bu tacize karşılık vermeyince işten çıkarıldım. Bu benim için bir dönüm noktası oldu. Açıkçası tekrar başıma gelir korkusuyla başka bir kurumda çalışmayı göze alamadım. Hayallerimi anlattım, tapu gibi bazı teminatları istedi, olmadığını söyledim. Sadece cüzdanımdaki var dedim. Sonra çok küçük bu zamanın parasıyla 5000 tl kadar kredi çıkardı. Ben sana kefilim ödeyemezsen ben öderim dedi. Ayrıca çok küçük limitli bugünün parasıyla 1000 tl kadar kredi kartı çıkardı, bunula da evine ekmek al aç kalma dedi. O şekilde ben iş hayatına atıldım...” (G2)

Yukarıda yer verilen anlatıda girişimci olma yolunda karşılaştıkları zorlukları anlatan işveren/girişimci kadın, bir ömür boyu taşıyacağı travma sonrası verdiği karar ile girişimcilik hayatına atıldığını belirtmiştir. Cinsel taciz ile ilgili Ernst&Young’a bağlı insankaynaklari.com sitesinin “İş’te Kadın Olmak” konulu araştırmasında, “kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlar” sorusuna katılımcıların hepsinin ilk sırada, fiziksel ve sözlü cinsel taciz cevabını verdikleri vurgulanmıştır. Aynı araştırmada, cinsel tacize uğrayan kadınların bu durumu ya bastırdıkları ya da bunu ifade etmede zorlandıkları tespit edilmiştir (Kocacık/Gökkaya, 2005, 212; akt. Soysal, 2010, s. 99)

4.3.4. Dijital Alan

Günümüzde gelişen teknolojilerle birlikte iş piyasası da değişip gelişmektedir. İş piyasası ve müşterilerin soyut ortamda var olduğu dijital alanlar ortaya çıkmıştır. Yeni iş piyasası ortamının, teknolojik gelişmelerin takibi ile mümkün olmaktadır. Kadınların dijital alanlarda yer alması, ancak bu teknolojik eğitime sahip olması adına mümkün olabilecektir.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların görüşlerine göre, kadınların dijital ortamda kurdukları şirketlerde, müşteri, banka, üretici gibi unsurlarla karşılaşmadıkları için daha rahat oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile karşılaşmadıkları ifade edilmiştir.

“ Mesela dijital ortamda kadınlar daha başarılı oldular. Dijital alanlarda kadınların önü açıldı, aracıyı ortadan kaldırarak direk alıcıya ulaşabildi. Finansa ulaşım hala bir engel, mesela iş dünyası için kadınlara

reklam teşviki ve kredisi verilmeli. Pandemi nedeniyle birlikte herkesin eve çekildiği bu dönemde e ticaret fikri gelişti. Henüz yeni anne olmuşken ihtiyaçların farkında olarak ‘yihuu box ‘ı kurdum. Yeni başlamama rağmen şu an çok iyi gidiyor. Tabii ki ticarete yatkınlığım var. Babam bizi sürekli işe götürürdü erkek kardeşimle birlikte. 15 yaşımdan beri babamla çalıştık hala çalışıyoruz. Tabii ki orada gördüklerim, izlediklerim, müşteri ilişkileri, neler satışı arttırır hep gözlemledim. Şu bu tecrübelerin katkısı var ama yine de yol bana neyin artı neyin eksi olduğunu gösterecek. Bunu zamanla göreceğim. Şu anda üretime odaklandım. Bebek ajandası, eşleştirme kartları gibi ürünlerin patentini aldık. Yeni ürünlere odaklanıp devam edeceğiz.’’(G3)

İnternet ortamında üretici ve tüketici ile karşılaşmadan, arada mesafeler ve zaman sorunun engel oluşturmadığı ve bunun sağladığı avantajlı durumdan kadınlar olumlu bir şekilde yararlanmaktadır. Tüketiciler diğer tüketicilerden ürün ve hizmetlere yönelik tarafsız ve önyargısız bilgi toplama seçeneklerini genişletmiş ve elektronik ağızdan ağıza iletişim yoluyla diğer tüketicilerle kendi tüketim pratiklerine yönelik tavsiyelerde bulunma fırsatına sahip olmuşlardır (Hennig-Thurau vd., 2004, s.39; akt. Özel, 2022, s. 26). Sanal ortamda sadece bilgi ve veri kodlarıyla takip edilen modelde kadınların iş hayatlarında toplumsal cinsiyet rollerine bağlı kalmayacakları öngörülebilir. Web tabanlı iletişim kanalları, cep telefonu uygulamaları ile sohbetlerle tüketicilerin bilinçli satın alma kararları verebildikleri bir platform olarak nitelendirilmektedir. Bu yolla paylaşılan veriler daha sonra sosyal ağlar ile birbirine bağlı çok sayıda insandan geçerek sonunda kritik kitlelere ulaşmaktadır (Özel, 2022, s. 27). Girişimci kadınlar için geleneksel çalışma hayatından farklı olarak digital alanlarda kendilerine yer açmaları mümkün olabilmektedir.

4.3.5. Rol Çatışması

İstihdam alanında olan diğer kadınlar gibi işveren/girişimci kadınlarda, çalışma hayatı ve ev yaşam alanlarındaki rollerini gereği gibi yapamadıklarında iş- aile dengesini kuramadıkları görülmektedir. Katılımcı işveren/girişimci kadınların artan sorumluluklarından dolayı ‘rol çatışması’ yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşveren/girişimci kadınlarda, istihdam alanında olan diğer tüm kadınlar gibi artan iş ve aile içindeki yükleri nedeniyle gerçekleştirmeleri gereken rollerde uyumsuzluk

yaşamaya başlar ve bu durum “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Şahin, 2008, s. 189). Bu rol çatışmasına örnek olabilecek bir katılımcının ifadesinde;

“Kızımın hem annesi hem babası oldum. Sürekli onu mutlu etme çabasında hissettim. Çok yorulduğum zamanlar oldu, ama annem hep yanımda oldu. Her işi kendim yaptım. Evet ailemin desteği vardı ama kızım ile birebir ilgilenmek, eğitimi, kursu, sosyal yaşamı her şeyi ben düşündüm.” (G11)

görüldüğü gibi artan iş yükü ile birlikte toplumsal cinsiyetin dayattığı rollerin hem anne, hem baba rolünü üstlenmiş olmanın yarattığı zorluk ve rol çatışmasının katılımcı işveren kadında tükenmişlik hissi yarattığı görülmektedir. Çalışma yaşamında işverenlik rolü ve annelik rolü çatışması görülmektedir.

Bir başka katılımcı işveren kadının anlatısında,

“Konuşuyoruz paylaşıyoruz. Aslında ilk yıllara göre şimdi daha farklı. Şimdi hepimiz kendi sınırlarını biliyor. İlk zamanlar çatışmalarımız oldu tabii. Aile büyükleri ile ilişkilerimiz gayet iyi, düzenli görüşmesek bile ihmal etmemeye çalışıyoruz. Dengeyi tutturmak önemlidir. Karşılıklı anlayış olmadan çözülemiyor maalesef. Oğlum ilk doğduğunda annelik duygusuyla çalışma hayatına dönmek bile istemedim. Ama oğlum doğduğu sırada başka işyerinde çalışıyordum. Yasal süre içinde işyerime dönmek zorunda kaldım. Sonrasında zaten bakıcı, iş hayatı dengesiyle büyüttük.” (G5)

evliliğinin ilk yıllarına göre rol çatışmasının hafıfladığı, çocuğunun büyümesi, işlerinin belli bir düzene geçmesiyle annelik-iş kadınlığı rol çatışmasının azaldığı görülmektedir.

Farklı bulgular arasında bulunan doğa özlemi, işveren/girişimci kadınların iş yoğunlukları yanında, aile içinde yüklendikleri toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı dinlenmek ihtiyacından dolayı doğada olma özlemi içinde oldukları görülmektedir. Uzun yıllardır iş dünyasında olan bu kadınların, sakinliğe, dinginliğe gereksinim duymaları yüklendikleri hem iş, hem de aile yüklerinden yoruldukları anlamını taşır. Görüşülen işveren/girişimci kadınların sosyal yaşamdaki beklentileri arasında doğa özlemi içinde oldukları görülmüştür. Katılımcı işveren/girişimci kadınların anlatılarında farklılık olarak, doğa özlemi vurgusu yaptıkları görülmektedir. Özellikle işlerini yoluna koymuş ve yaşları ilerlemiş katılımcı işveren kadınların huzur arayışında oldukları söylenebilir.

‘’.....Pazar akşamına kadar doğayla baş başa kalacağımız yerlere gidiyoruz, işten ve telefonlardan uzak..... Bu nedenle uzun yıllardır doğa yürüyüşleri yapmayı, temiz hava almayı ikimiz de seviyoruz.’’(G2)

Bu anlatıda katılımcı işveren/girişimci kadının, iş yoğunluğundan dolayı doğada olmayı dinlenebileceği alan olarak ifade ettiği görülmektedir.

‘’Çocuklar büyüdüğü için şimdi eşimle daha çok program yapıyoruz. Doğayı çok seviyoruz. İlk fırsatta hemen doğaya atıyoruz kendimizi.’’(G6)

Bu anlatıda da görüldüğü gibi, kadınlar çocuklarının büyümesi ile birlikte dinlendikleri, huzur buldukları alan olarak doğayı işaret etmektedirler.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların, işe yönelik genel görüşlerde toplumsal cinsiyete dayalı kadınlık rollerinden dolayı etkilendikleri görülmektedir. Aile şirketine sonradan katılan ve babalarıyla birlikte çalışan katılımcı işveren kadınların yaşadıkları zorluklar hazır bir sisteme dahil oldukları için avantajlı görünse de, ‘patronun kızı’ olarak görülmüş olmalarından dolayı zorlandıkları görülmektedir. Eşleriyle çalışan işveren/girişimci kadınlar ise genellikle eşleri daha sonra işe dahil oldukları halde, işveren/girişimci kadınların kadınlık rollerine uygun iş modellerine geçiş yaptıkları görülmüştür. Müşteri ve alan çalışmalarını erkeklerin yaptıkları, kadınlar ise finans, personel işlerini üstlendikleri görülmektedir. Katılımcı işveren/girişimci kadınların birlikte çalıştıkları eşleri veya diğer aile üyelerine iş sorumluluğunu bırakma istekleri olduğu görülmüştür. Bu bulguya destekleyen diğer araştırmalarda, kadın girişimcilerin çoğunluğu ilerleyen yıllarda iş sorumluluğunu diğer aile bireylerine ya da çalışanlara bırakmaktadır (Sallangül ve Altındal, 2016, s. 1368). Kutanis ve Alparslan, girişimci kadınların işlerini kurarken başlangıçta kendilerinin çaba gösterdikleri fakat sonrasında işin yönetimini ailenin diğer erkek üyelerine veya eşlerine bıraktıklarını belirtmektedirler (Kutanis ve Alparslan, 2006:144; akt. Sallangül ve Altındal, 2016, s. 1370).

Katılımcı işveren/girişimci kadınlarının ortak özelliği iş yerlerinin kendi babasının şirketi veya kendi girişimleri sonucu kurulmuş olmasıdır. Bu işveren/girişimci kadınların hiçbirisi eşinin girişi veya eşinin aile şirketine çalışmamaktadır. Girişimci olan işveren kadınların ortak bulgusu, maddi zorluklar, işyerinde karşılaştıkları haksız durumlar ve ülke ekonomisinin belirsizlikleri üzerine girişimciliği tercih etmeleri olarak görülmektedir. Aile şirketine çalışmayı tercih eden

kadınların ise babalarının kurdukları şirketin devamlılığı açısından kadınların işe devam edip etmeyecekleri kararına bağlandığı için tercih etmek zorunda kalmışlardır. İki grubunda kendi bakış açılarına göre iş hayatında kadın olmaya dair farklı bakış açıları var. Aile şirketine bir kadın olmanın, finans bulmada engel olmadığını, çünkü şirketin tüzel kişiliği kadın olmanın önüne geçtiğini belirttiler. Girişimci kadınların işe başlangıç aşamasında hem tecrübesizliğin, hem de kadın olmayla ilgili finans ulaşımlarında zorlandıklarını anlatmaktadırlar. Fakat işlerin gelişip büyümesi ve şirketin tüzel kişiliği dolayısıyla bankaların sadece bilanço üzerinden analiz yaptıklarından finansa ulaşım zorluğunun kalktığı görülmektedir. Babalarıyla çalışan işveren kadınların özellikle babalarının yetki devri konusunda sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Eşleri ile aynı şirkette çalışan işveren kadınların saha çalışmalarını genellikle eşlerinin takip ettiğini, kendilerinin finans ve personel işlerini takip ettiklerini belirtmişlerdir. Çalışanları ile ilgili ilişkilerinde işe hakim, kararlı ve dominant yapılarından dolayı sorun yaşamadıkları görülmüştür. Ayrıca hem aile şirketine çalışanların hem de girişimcisi oldukları şirkette çalışan kadınların aile ve evlilik korumasında olmanın avantajlı bir durum olduğunu belirtmişleridir. Aile üyeleri ile birlikte çalışan işveren kadınların genelde alanda, müşteri ilişkilerinde eş veya erkek kardeşin ilgilenmeleri geleneksel toplum rollerine uygun gelişmiştir. Geleneksel toplumun evlilik kalkanı içinde kadına özgür hareket edebilme alanı tanınması toplumsal cinsiyet eşitsizliğine işaret etmektedir. Evlilik kalkanı bulgusu Yetim'in(2002), Mersin bölgesi çalışmasında da vurgulanmıştır. Girişimci kadınların evli olanların oranı % 83.9'dur (Yetim, 2002). Yağcı ve Bener(2005), çalışmasında da girişimci kadınların evli olanlarının oranı %83.7 olması bu alt bulguyu desteklemektedir (Yağcı ve Bener, 2005).

4.4. İşveren/Girişimci Kadınların Mesleki Örgütlülük ve STK'larla İlişkileri

İşveren/girişimci kadınların mesleki örgütlülük ve STK'larla ilişkin görüşleri kodlandığında benzer bulgular olarak sosyal sermaye, zaman yetersizliği, erkek egemen örgüt yapısı, işbirliğinin artması saptanmıştır. Bu kodlamalar sonucu kadın derneklerinde çeşitli eğitim ve seminerler verme, deneyimleri ve başarı öykülerini paylaşma farklı bulgular arasında yer almıştır. Katılımcı işveren kadınların örgütlülük üzerine düşüncelerine yönelik bulguları toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında analiz edilmiştir. Araştırmanın 4. alt problemi olarak belirlenen “iş dünyasında mesleki

örgütlülük ve STK ilişkileri hakkında görüşlerin incelenmesine ilişkin analiz Tablo-7 de ve yorumu aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 7. Mesleki Örgütlülüğe Yönelik Görüşlerin Alt Temaları

Benzerlik Gösteren Temalar	Farklılık Gösteren Temalar
Sosyal sermaye	
Zaman yetersizliği	Eğitim verme
Erkek egemen örgüt yapısı	Tecrübe aktarımı
Kadın derneklerinde işbirliği	Başardım Hissi

Mesleki örgütlülüğe ilişkin işveren/girişimci kadınların görüşleri incelendiğinde örgütlü organizasyonlarda yer almasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Katılımcı işveren/girişimci kadınların anlatıları sonucu benzerlik gösteren alt bulgular, çoğunluk üyelerinin erkek olduğu meslek odaları ve dernekleri hakkında olmuştur. Ayrıca katılımcı işveren/girişimci kadınların örgütlü yapılarda yer alma konusunda zaman sorunu yaşadıkları benzer alt bulgularda olduğu görülmüştür. Farklılık olarak ise, potansiyellerini gerçekleştirmiş, uzun süredir iş piyasasında yer alan işveren/girişimci kadınların manevi tatmin hissiyle örgütlü yapılarda yer aldıkları görülür. Burs verme, diğer kadınlara eğitim ve tecrübe aktarımı içinde yer almak ve “başardım hissi”ni paylaşmak adına kadın derneklerinde yer aldıkları görülür.

4.4.1. Mesleki Örgütlülük Etkisi, Sosyal sermaye, Dayanışma

Sosyal sermaye kavramı kişilerin sosyal ilişkilerinden kaynaklanan ağları ifade etmek için kullanılır. Bourdieu (1992) sınıfların analizinde, bireylerin arkadaşları ve ilişkiler ağı gibi toplumsal sermayelerinin önemli olduğunu belirtmiştir. Bourdieu sosyal sermayeyi az ya da çok kurumsallaşmış, bilinen ve tanınan ilişkilerin sürekli bir ağına sahip olmanın üstünlüğüyle, birey ya da grupların kazandığı kaynaklar olarak tanımlamıştır (Örümçü, 2015, s. 36). İnsanların bir örgüte katılmalarının nedenlerinden biri de daha fazla nüfuz ve bağlantı elde edebilmektir ve bir örgüte katılarak harcanan zaman ve enerjinin bir takım getirileri olmaktadır. Bireylerin

örgütsel yapılar içinde yer almaları, pozitif katkılar sağlar. Bireylerin hedeflerine ulaşım, sahip oldukları iş ve insani ilişkileri artıran toplumsal bilgi ve bağlantılar sosyal sermaye olarak adlandırılmaktadır (Giddens, 2008:720-721; akt. Örümçü, 2015, s. 36). Sosyal sermaye girişimcilerin amaçlarına erişmesini kolaylaştıran ilişki kaynaklarıdır (Yetim, 2002, s. 81). İşveren/girişimci kadınların son yıllarda kadınların oluşturduğu kadın derneklerine ve üyelerinin erkek çoğunluğu bulunan meslek komitelerinde yer almaya yönelik çabaları olduğu görülür. Örgütlü bir yapı içinde yer almanın işlerine pozitif katkı sağladığını ve sosyal ağlar içinde yer almalarının kendilerine sosyal sermaye olarak katkı sağladığını ifade ettikleri görülür.

Katılımcı işveren/girişimci kadınların ifadelerinde kadın derneklerinde olmanın işlerine katkı sağladığını ortak işler yapabildiklerini göstermiştir.

“ Ticaret odası meslek komitesi üyesiyim. Aynı zamanda benim gibi kadınlarla bir arada olmak, bilgi alışverişinde bulmak adına derneğe üyeyim. Bu ortam aynı zamanda bazı arkadaşlarımızla ortak işler bile yapmamızı sağlıyor. İşlerimize katkı sağlıyoruz. Sosyal sorumluluk projelerinde kendimi iyi hissediyorum. Girişimcilik eğitimleri kendi alanında uzman arkadaşlarla veriliyor. En kıymetlisi genç kızlarımıza girişimcilik ekosistemi için kampların yapılması, finans olarak değil ama yol göstericilik ve girişimlerinin tanıtımı gibi destekler yapılıyor. Kız öğrencilerine burs sağlanıyor. Benim gibi hayatı sırtlamış kadınlarla olmak, aitlik duygusu ve paylaşımı çok değerli.” (G9)

Diğer katılımcı işveren/girişimci kadın ise, ifadesinde kadın derneklerinin dernek içi eğitim sistemi ile güncellendiklerini ve diğer kadın girişimcilerinin desteklenmeleri anlamında faydalı olduğunu söylemektedir.

“Önceleri amacım sosyalleşmekti, ama şimdi çok iyi bir şey yaptığıma inanıyorum. Evet kesinlikle beklentimin üstünde. Benim gibi diğer kadınlarında yaşadığı zorlukları görmek, manevi de olsa desteklemek ve desteklenmek çok önemli. Kredi ve finans konularında proje bazlı bilgiler aktarılıyor. Bazı konularda birlikte çalışma imkanları sağlıyor. Evet özellikle küçük kadın işletmelerin ürünlerinin tanıtımı desteklenmesi sağlanıyor. Kadınlarla ilgili her türlü işbirliği içine giriliyor. Özellikle kız çocuklarının eğitimi ve bursları konusunda yapılan çalışmalarda mutlu oluyorum. Yalnız olmadığımı hissediyorum.” (G6)

“ Kadın dernekleri, sosyalleşmek adına çok iyi oldu. Bilgi paylaşmak çok verimli. Sürekli eğitim alıyoruz güncel konuları takip etmemizi sağlıyor. Evet özellikle kız öğrenciler burs ve girişimcilik kampları yapılıyor. Girişimci kadınlara başlangıç için mentörlük programlarımız var. Sürekli iletişim halindeyiz bakanlıklar ve üniversitelerle işbirliğimiz devam ediyor.”(G7)

Bu ifadeye göre kadın dernekleri kadınlar için girişimcilik ekosistemini yaratmakta etkilidir. Diğer bir katılımcı işveren/girişimci kadın, kadın derneklerinde var olmanın görüşlerinde birlikte olmanın, diğer kadınlara bilgi ve tecrübe aktarmanın önemini vurgulamaktadır.

“ Girişimcilik ruhlarımız hep baskılanmış, desteklenmesi gerekir. Bu nedenle ANGİKAD dayım. Zaten başarmış, başarılarını paylaşan kadınlarla bir arada olmayı seviyorum. Birbirimizi teşvik edecek geribildirimlere ihtiyacımız var. Erkek egemen bu sektörde nasıl başardığımı diğer kadınlara anlatmak için ANGİKAD da çalışmak istiyorum. Bir de bana keyif veren başardım hissi.”(G15)

Alvin Toffler, “ Üçüncü Dalga” adlı eserinde, tarihsel süreç içinde tarım toplumundan, sanayi toplumuna geçerken erkeklerin endüstriye geçtiğini, kadınların ev içi rollerinden dolayı hala tarım toplumunda kaldığını belirtir (Toffler, 2008, s. 58). Kadınların, erkeklerle bu arayış kapatmaları arasında yüzyıllar olduğu varsayımından dolayı birlikte hareket etme, örgütlü yapılar içinde yer almalarının katkısı olduğu söylenebilir. İşveren/girişimci kadınların örgütlü yapıların içinde yer almaları ile hem bireysel hem de kolektif olarak iş yaşamlarına olumlu katkı sağladığı söylenilebilir. Coleman sosyal sermayeyi “temelde üretken faaliyeti kolaylaştırıcı bir fonksiyona sahip” bir kamu malı/çıkarı olarak düşünür (Coleman 2010: 77-119; akt. Örümcü, 2015, s. 36).

4.4.2. Erkek Egemen Örgüt Yapısı

Katılımcı işveren/girişimci kadınların, üyeleri erkek çoğunluğundan oluşan ticaret odaları, meslek komite üyelikleri konusunda zorlandıkları ifade edilmektedir. İşveren/girişimci kadınların aktif katılımlarının önünde engel, meslek örgütlerindeki hakim erkek egemen işleyişin kadınları göz ardı etmesidir (Örümcü, 2015, s. 83).

“ Üç çocuk annesi olduğum için kendi sektörümün mesleki örgütüne girmek istiyorum ama zaman sorunum var. Erkek egemen bu örgütlerde

eksikliklerine rağmen sahte bilgelik içinde oldukları için nasıl yaparım diye düşünüyorum. Bir kadının altında ezilme korkusunu yaşadıkları için, bu tür örgütlerde kadın aday seçimlerinde karşı çıkıyorlar. Bu gücü henüz kendimde bulamadım, karar veremedim.’’(G1)

Yukarıda yer verilen anlatının katılımcı işveren/girişimci kadın, zaman sorunu ve erkek egemen örgüt yapısı nedeniyle bu tür örgütlerde seçimlerde mücadele gücünü bulamadığını belirtmiştir. Diğer bir katılımcı işveren/girişimci kadının meslek örgütlerine yönelik görüşlerinde açık bir şekilde kendini her seçim döneminde ispatlamak zorunda kaldığını söylemiştir. Son dönemlerde bu tür erkek çoğunluğu olan kurumlarda kadınlarla birlikte olduklarını göstermeye çalışsalar da arka planda öyle olmadığı görülür.

‘‘ Türkiye’de eğer kadınsanız, iş yaşamında, dernek ve örgütlerde yükselme şansınız az oluyor. O konularda destek olmaya çalışıyorum.bahsetti mi bilmiyorum. TOBB da kendi sektörümde ilk kadın üyeyim. ASO da seçimlerle meclis başkanayım. Her seçimde yeniden mücadeleye giriyorum. Sokaklarda, caddelerde daha çok kadın olmalı diye demeç verenler, kapalı kapılar ardında seçime girdiğimizde ne işin var, git evinde otur diyorlar. Kapılar açıkken daha çok kadın aday olsun diyenler, kapılar kapanınca niye aday oluyorsun, ne işin var diyorlar. Ben bunu çok çalıştığım halde yaşıyorum. Bunu kırmak istiyorum. Teknoloji araştırma geliştirme inovasyon bilim dernek başkanayım. TOBB meclis başkanlığı, ASO yazılım sektörü komite başkanlığı ve ANGİKAD dernek üyeliklerim var. Bu noktalara seçimlerle geliyoruz. Çok kolay olmuyor. Fotoğraflara bakıldığında eğer kadın varsa oranın personellerini aralarına alıp resim veriyorlar. Benim erkeklerden daha fazla çalıştığımı inkar etmiyorlar ama her seçimde yine dirençle karşılaşp, her seferinde kendimi ispatlamam gerekiyor. Başka bir erkek aday bu çabaya bile girmiyor. Ama bu erkekler bırakın beni, eşlerine veya kızlarına karşı bile acımasızlar. Yani bir seçim olduğunda biz seçilelim ne olursa olsun modundalar. Ama biz kadınlarda da suç var çabuk yılıyor, mücadeleyi bırakıyoruz. Ya da başka kadınlar bu noktalara başkalarının vasıtasıyla gelmeye çalışıyor.’’(G2)

‘‘ Özellikle kararların alındığı sanayi odaları gibi yerlerde kadınlar daha çok yer almalı. Mesela ben meslek komitesinde tek kadın üyeyim.

Toplantıları akşam yemekli yapıyorlar, ben katılmıyorum. Ama eşit ya da eşite yakın olsak daha farklı olurdu.’’(G8)

İşveren/girişimci kadının yakınması erkek ağırlıklı olan örgütlü yapılarda kadın üye sayısının artmasıyla daha verimli çalışma imkanı sağlayacağı görüşünü belirtir.

‘‘İşimizin yanında mesleki komite örgütlerinde ve STK larda yer almalıyız. Sadece sorunları anlatarak olmaz, çözümün parçası olacağız.’’(G14)

Yukarıda yer verilen işveren/girişimci kadının ifadesi, ikincil kaynaklarda incelediğim bir başka işveren kadının görüşüyle desteklenmektedir. Örnek olarak Türkiye’de ilk beş yüz sanayici kadın arasında yer alan ‘‘ Arya Kadın Yatırım Platformu’’ kurucusu Ahu Büyükkuşoğlu Serter görüşünü şu şekilde belirtmektedir.

‘‘Türkiye’deki girişimcilerin %9 ‘undan azı kadın. Yatırım alan girişimci kadın oranı oldukça düşük. En büyük engel finansman eksikliği ve bilgi eksikliğidir. En önemli mesajımız önce kadının kadına yardım etmekle yükümlü olması’’ (Pashı, 2019, s. 34)

Erkeklerin çoğunlukta olduğu ticaret ve sanayi odalarında yer alan işveren/girişimci kadınların ortak söylemi mücadele etmektir. Özellikle sanayi odalarına üye olan işveren/girişimci kadınların seçim döneminde zorluklar yaşadıkları, rakip erkeklere göre daha fazla mücadele etmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Özellikle erkek egemen sanayi ve ticaret odaların seçim süreci konusunda kadınlarda bilgi eksikliği mevcuttur. Seçim sürecinde lobi çalışmaları konusunda kadınların bilgi ve deneyim eksikliği işveren kadınlara dezavantajlı bir durum oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca erkek egemen meslek komitelerinde çözümün parçası olma adına mücadele edilmesi gerekliliğini belirtmektedirler. Ticaret ve sanayii odaları, meslek komiteleri erkek egemen patriyarki kurumlar olduğu için mücadele etmenin zorlukları ortak görüş olarak ortaya çıkmıştır. Tüm bu tablo karşısında kadın temsiliyetinin olmaması üzerine engeller şöyle belirtilmiştir. Seçim süreçlerinde haberdar olmamak ve seçim süresinin yönetiminin bilgi ve deneyim eksikliği, örgütlenme sorunu, cesaret ve özgüven eksikliği ve toplumsal cinsiyet rol dağılımları.

Mesleki örgütlülük ve STK ile ilgili işveren/girişimci kadınların ortak görüşleri kadınların bir arada olması, bilgi paylaşması ve çözüm süreçlerinin birer parçası olmalarıdır. Katılımcı işveren/girişimci kadınların tümü kadın derneklerine üye olduklarını belirtmişlerdir. Ticaret ve sanayii odalarına ya da meslek komitelerine üye

olan işveren/girişimci kadın sayısı ise beş tir. Katılımcı işveren/girişimci kadınlar, kadın derneklerini sosyalleşme alanı gördükleri gibi, bir arada olmanın güçlenmeye pozitif katkı sağladığını ifade etmektedirler. Toplumsal yaşama aktif katılım sağlayan bu kadınların, sadece bireysel farkındalık için değil kolektif farkındalık kazanma açısından da güçlenmelerine katkı sağladığı görülmüştür (Stromquist, 1995; akt. Örümcü, 2015, s. 95). Katılımcı işveren/girişimci kadınlar, bir aradayken güçlü olduklarını hissettiklerini, zorluklar ve engeller karşısında yalnız olmadıklarını ifade etmektedirler. Kolektif mesleki örgüt ve derneklerde yer almanın özgürleşmeye, güçlenmeye ve değişimi etkilemeye katkısı vardır(Monkman,1998; akt. Örümcü, 2015, s. 95). İşveren/girişimci kadınlar üyesi oldukları kadın girişimci veya kadın sanayici derneklerinde tecrübelerini birbirlerine aktarmalarının önemine vurgu yapmaktadırlar. İşveren/girişimci kadınlar “*Başardım*” hissini diğer kadınlara ve kız öğrencilere aktararak kadın girişimci ekosistemine katkıda bulunmanın manevi hissini yaşamaktadırlar.

4.5. İşveren/Girişimci Kadınların Gelecek Planları ve Beklentileri

Katılımcı işveren/girişimci kadınların işleri ve kendi yaşamları hakkında gelecek hakkında görüşlerine ve beklentilerine yönelik verilerin analiz sonucu elde edilen benzer bulgular, doğada yaşamak, sağlıklı yaşam, huzurlu olmak, sektörlerde ve mesleki örgütlerde kadın sayısının artması ve sosyal sorumluluk projeleri öne çıkmıştır. Bu analiz sonucu elde edilen farklı bulgular ise belirsizlik, çalışma hayatına devam etme ve çocukların geleceği olarak bulunmuştur. Tüm veriler toplumsal cinsiyet eşitsizliği kapsamında incelenmiştir. Araştırmanın 5.alt problemi olarak belirlenen “**Gelecek Hakkındaki Düşünce Beklentilere yönelik görüşler nelerdir?**” “sorusuna ilişkin görüşler Tablo 8’ de değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Gelecek Hakkındaki Düşünce ve Beklentilere Yönelik Görüşlerin Alt Temaları

Benzerlik gösteren temalar	Farklılık gösteren temalar
Doğada yaşamak	Belirsizlik
Sağlıklı yaşam	Çalışmaya devam etme
Huzurlu olmak	Çocukları düşünme
Sosyal sorumluluk Projeleri	
Kadın sayısının artması	

Katılımcı işveren/girişimci kadınların, işlerinin en yoğun olduğu dönemlerde gelecek hakkında henüz karar vermedikleri görülmektedir. Çocukları olan işveren kadınlar, henüz kendi gelecekleri hakkında planları olmadığını belirtmişlerdir. Öncelikle çocuklarının eğitimlerini ve geleceklerini düşünmektedirler. Sosyal sorumluluk projelerinde yer alarak, diğer kadınlara da rol model olmak istediklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların bu soruya verdiği örnek yanıtların bir kısmına aşağıda yer verilmiştir:

“Çocuklar küçük, gittiği yere kadar devam edeceğiz. Çocuklarımın iyi eğitim almaları öncelikli şu an hayatımızda. Emekli olmak gibi bir plan yapmadım henüz.”(G8)

“ Maalesef bireysel olarak daha erken çocuklar çok küçük, sadece onların eğitimleri hakkında planlar yapabiliyorum.”(G15)

Bu anlatılarda, küçük çocukları olan katılımcı işveren/girişimci kadınların kendileri için gelecek planı yapamadıkları görülebilir. Çocukları büyümüş, işlerini belli bir noktaya getirmiş işveren/girişimci kadın grubunun ise emeklilik ve işlerini yavaşlatma amacını taşıdıkları görülmektedir.

“ ... Son 2 yıldır özellikle pandemiyle birlikte işi nasıl rölantiye alırım formüllerini düşünüyorum. Hatta mesleğimin doruğundayken jübilemi yapsam diye düşünüyorum.”(G1)

“Daha sakin ev odaklı yaşamın özlemi içindeyiz. Artık iş yükünü profesyonel kadrolara bırakıp biraz daha ev odaklı yaşamayı planlamaktayım.”(G10)

“ gelecek planımız, benim hayalim emekli olup 6 diplomalı ev hanımı olmak. Bazen konuşuyoruz arkadaşlarla 18 yaşındayken zengin bir koca bulup evlenseydik diye. Şaka bir yana işlerim yeni oturdu, geleceğimi garanti altına aldım, maddi bir beklentim yok. Ama ben bu noktalara büyük zorluklarla geldim. Gizli saklı üniversite sınavına girdim. Kız çocuğu okumaz diyen bir ailede büyüdüm. Üniversite hayatım boyunca çalıştım. Babamın maddi durumu iyi olduğu halde para isteyemedim, okumamı zaten istenmiyordu. Kendi yaşadığım zorlukları bildiğim için, özellikle gençlere destek olmak istiyorum. Lise ve üniversite gençlerine sürekli konuşmalar yapıyorum. Kitap destekleri çevremi de kullanarak sağlıyorum. Eğitim seviyesi düşük okulları ve hayat kalitesi düşük semtleri seçiyoruz. Emekli olacağım evde oturacağım espri kısmı. Bu alanlarda çalışmaya devam edeceğim.”(G2)

“Gittiği yere kadar yapmak istiyorum. Ne getirir zaman bilemiyorum. Oğlum devam ettirmek isterse diye ümit ediyorum. Huzurlu ve sağlıklı bir yaşlılık planlıyoruz. Hatta bir grup arkadaş, çocuklarımıza yük olmadan ortak bir yaşam alanı oluşturmayı planlıyoruz.”(G5)

“ Bekarım, çocuğum yok yani şu anda hiç geleceği düşünmedim. Belirsiz bir gelecek sanki hep işim ve ben varım gibi. Sanırım yaşım da henüz geleceği düşünmek için erken” (G13)

Gelecek hakkında beklenti ve düşünceler teması altında işveren/girişimci kadınların ağırlıklı olarak çocuklarının geleceği ve eğitimlerini düşünmekte oldukları görülmektedir. Pandemi sırasında doğa da daha çok olmalıyız kararları aldıkları, üretken bu kadınların emekli olduktan sonra bile sosyal sorumluluk projelerinde yer almak istedikleri görülmektedirler. Bireysel olarak bir plan yapmadıklarını görüyoruz. İş hayatlarındaki gelecek beklentisi eğer çocukları devam etmek isterse işin devam edeceğini ama kendilerine dayatılan zorlamayı çocuklarına yapmayacaklarını belirttikleri görülmüştür. Katılımcı örneklem grubundaki onbeş işveren/girişimci kadınların ortak özelliği işi bırakmaya yönelik planları gelecek beklentilerinde görülmemektedir. Ortak görüşlerinden birisi de iş hayatında daha çok kadın sanayici ve kadın girişimci olmasıdır. Mesleki örgütlülüklerde daha çok kadın temsiliyeti alınacak kararlarda çözümün parçası olmak adına vurgu yapmışlardır

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma –Sonuç

Kızılderili bir atasözü der ki “ *Nasıl bir ayakkabı giydiğini bilmeden o yolu nasıl yürüdüğünü bilemeyiz* ”. Kadınlar hakkında yapılan araştırmaların çoğunda, her kadının bulunduğu aile, kültür ve sosyal çevresinin içinde inşa olunan toplumsal cinsiyet rollerinin öneminin göz ardı edildiği görülür. Kadın deneyimlerinin anlamlandırılıp, görünür kılınmadığı araştırmalarda, kadınlar sadece bir sayı, bir kategori olarak görülebilir. Her kadının, deneyimleri arasındaki farkların ve kadınların yaklaşım farklılıklarının, kültürel inşa edilmiş toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilişkisi vardır.

Kadınların istihdama katılmaları kadar istihdama katılım biçimlerindeki emeklerinin, deneyimleri üzerinden görünür kılınması önemlidir. Kadının işveren/girişimci olarak iş alanında olmasının, kadın açısından getirdiği zorluklar ve engellerin de bütünsel bakış açısıyla bu süreçte dikkate alınarak değerlendirilmesi daha gerçekçi olacaktır. Çünkü kadın, gerek kadın olmanın, gerekse iş ve toplumsal yaşamın “erkek egemen kurgulanmış düzeni” nde zor şartlar altında işveren/girişimcilik faaliyetini sürdürme çabası içerisinde (Soysal, 2010, s. 110). Toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değerlendirildiğinde her farklı deneyim, farklı bir soruna işaret edebilir. Kadınların iş yaşamlarını negatif etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak iş yaşamında benimsedikleri toplumsal cinsiyet rolleri olan annelik, eş olma durumlarına bağlı kadınlık rolleridir. Kadınların istihdam alanında, eksik temsili toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel göstergelerinden birisidir. Biyolojik cinsiyet farklılığın, kültürel ve toplumsal dayatmayla pekiştirilmesiyle üretilen toplumsal cinsiyet eşitsizliği normalleştirilmiş bir durumu ortaya çıkardığı görülür (Erken, 2020, s. 35). İşveren/girişimci kadınlarda biyolojik cinsiyetlerinden dolayı, bulundukları her düzlemde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı sorunlar yaşadığı görülmüştür (Sallangül ve Altındal, 2016, s. 1369).

Önceki araştırmalar, işveren/girişimci kadınların iş, aile, sosyal yaşam ve örgütlü yapılar içinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaştıklarını ve bu durumun, kadınların doğduğu aile ve toplum tarafından şekillendiğini, ancak iş hayatı sürecinde

sorgulama ve araştırma yetisi kazanan kadınların bu algıyı yeniden şekillendirebileceğini belirtmektedir. Aile işini devir alarak sorumluluk alan veya kendi kurduğu işlerin devamlılığını sürdüren işveren/ girişimci olarak işlerini büyüten bu kadınların, toplum içindeki statüleri gereği ayrıcalıklı olarak değerlendirildikleri görülmektedir. Bu yaklaşımdan dolayı üst gelir grubundaki bu kadınlar üzerine yapılan çalışma sayısının azlığı dikkat çekicidir. İncelenen ikincil kaynaklarda ülkemizin önde gelen kadın sanayicilerinden Ayhan Metal Pres Döküm Sanayii ve Ticaret A.Ş.’nin şu an genel müdürlüğünü yapan, işi babasından devir alan sanayici bir kadın olan Aynur Ayhan’ın şu sözleri, toplumsal cinsiyet odaklı bir bakışın önemini göstermektedir;

“Kendimden örnek vereyim ‘‘ Aynur Ayhan kimdir?’’ diye sorarsanız, geleneksel bir ailede büyümüş, babası sanayicilikle uğraşmış, kendisi de makine mühendisi olan kişi derim. ‘‘ Aynur nedir?’’ diye sorarsanız, zamanın yaşanmışlıkları ve tecrübeleriyle bugüne kadar gelen, bulunduğumuz ataerkil coğrafyada var olma mücadelesi veren bir kadın derim’’ (Pahlı, 2019, s. 40).

İşveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine çok fazla maruz kalmadıkları varsayımından dolayı mücadelelerinin görünür kılınmasına ilişkin çalışmaların sayıca az olduğu görülür.

Bu araştırma kapsamında ayrıcalıklı oldukları varsayımından dolayı işveren/girişimci kadınlara ait bazı sorulara odaklanılmıştır. Sosyokültürel ve sosyoekonomik üst gelir grubu bu kadınların, özgürleşme ve güçlenme mücadeleleri nasıl olmaktadır? İşveren/girişimci kadınlar, çalışma hayatı ve aile içindeki rolleri gereği ve sosyal yaşam dengelerini nasıl oluşturmaktadırlar? Bu mücadelelerinde rol çatışmaları yaşamakta ve bununla nasıl baş etmekte? Eğitim seviyesi ve gelir seviyesi yüksek işveren/girişimci kadınların, diğer kadınlara göre toplumsal cinsiyet rol ve sorumluluklarının durumu nasıl? Toplumsal cinsiyet bakış açısı bu çalışmanın odağında sözü edilen hususlara bir cevap aramıştır.

Bu çalışmanın bulgularının değerlendirilmesinde, örneklem grubu işveren/girişimci kadınların deneyim farklılıkları göz önüne alınarak benzer ve farklılık gösteren bulgular analiz edilmiştir. Araştırmanın amacı, işveren/girişimci kadınların deneyimlerinin toplumsal cinsiyet analitik kategorisi çerçevesinde değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda, araştırmanın birinci alt sorusu olan,

işveren/girişimci kadınların aile-iş dengesine ait görüş ve deneyimlerine göre işveren/girişimci kadınlar, ev içi işbölümünde tüm sorumluluğu kendi üzerlerine almaktadırlar. İşveren/girişimci kadınlar, ev içi temizlik için alınan dış desteğin organizasyonundan, çocukların eğitim sorumluluğuna, aile büyüklerinin doktor ve bakım işlerine kadar olan birçok işin kendi görevleri olduğunu doğallaştırmış görünmektedirler. Eşlerinin, alışveriş ve çocuklar hakkında alınacak kararlarda fikir paylaşımı dışında katkıları olmadığı görülmektedir. İşveren/girişimci kadınlar, çalışma hayatında olan diğer tüm kadınlar gibi iş ve aile içindeki yükleri nedeniyle gerçekleştirmeleri gereken rollerde uyumsuzluk ve rol çatışması yaşamaktadırlar. Bu çatışma, yalnızlık, düzensiz ev yaşamı, çocuk yetiştirme, paylaşımcı olma, eşinin işi başlıkları altında vurgulanmıştır. Katılımcı işveren/girişimci kadınların bazılarının, eşlerinin iş yoğunluğunu çok önemsedikleri ve eşlerine bu konuda anlayış ve alan tanıdıkları görülmüştür. Ev içi iş bölümü hakkında beklentiye girmeyen kadınların, toplumsal cinsiyet rolünü içselleştirdikleri görülmektedir. İşveren/girişimci kadınların, toplumdaki cinsiyet rolünden dolayı onun ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, anne ve eş olma rolünün üstlenmesi, iş yoğunluğu eklenince yüklerinin arttığı görülmüştür. İşveren/girişimci kadınların, ailenin ekonomik gelirine ve sosyal statüsünü yükseltme katkısına, gelenekçi bir yaklaşım hakim olmadığı görülür. Buna istinaden hane içi iş bölümlerinde çocuk bakımı ve eğitimi, ev içi organizasyonu gibi sorumlulukların hala işveren/girişimci kadınlar tarafından üstlendikleri görülmektedir. Gelenekçi toplumsal cinsiyet rol sorumlulukların devam ettiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadınların istihdam alanına giriş biçimlerinden farklı olarak, toplumsal cinsiyet odağında bakıldığında, statü artışına göre hane içi rollerin pek değişmediği gözlenmiştir. Toplumsal cinsiyetin normalleştirmiş olduğu kabullenme biçimleri kadınların toplumsal, siyasal ve ekonomik alandaki konumlarını da etkilemektedir.

Eşinden ayrılmış, çocuğu olan, işveren/girişimci kadınların çocuk bakımını üstlendikleri görülmektedir. Çocuğu olmayan işveren/girişimci kadınların, kendilerine, işlerine ve dernek faaliyetlerine daha fazla vakit ayırabildikleri görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun evli olması ve bazı katılımcıların evliliğin kendilerine özgürlük verdiği görüşü ise ataerkil toplumun kadına evlilik kalkını altında özgürlük ve onun getirdiği korumacı etkiyi göstermektedir. Dolayısıyla katılımcı işveren/girişimci kadınların anlatıları temel alındığında, gerek eğitimleri

gerekse gelir durumları oldukça yüksek olsa da çalışma ve aile yaşamlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini deneyimledikleri görülmektedir. İçselleştirilmiş adeta normalleştirilmiş bu eşitsizlikler kadınların çalışma yaşamlarını çeşitli biçimlerde etkilemiştir. Bu görüşü Bourdieu , ‘*Eril Tahakküm*’ adlı çalışmasında ‘*doxa’nın paradoksu*’ diye ifade eder. Buna göre, eril tahakküm, kurbanlarınca hissedilmeyen ve yumuşak bir şekilde uygulanan sembolik şiddet ile sürdürülmektedir (Bourdieu, 2018, s. 11). Genellikle üst gelir grubu kadınların cinsiyet eşitsizliklerine daha az maruz kaldıkları kabul edilmiş bir görüştür. Oysa bu araştırmada eşitsizliklerin onların yaşamlarını da etkilediği görülmüştür. Eğitim düzeyi ve çalışma deneyimlerine, bu farkındalık düzeyine rağmen içselleştirilmiş bu algı eşitsizliklerin yeniden üretimini devam ettirmektedir. Bu yeniden üretimin engellenmesi için üst gelir grubundaki işveren kadınlara ilişkin çalışmaların sayısının artması önemlidir. Bu alanda daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, alt sosyoekonomik düzeylerde, üst sosyoekonomik düzeye göre fazla olduğu belirtilmektedir (Özbay, 1979, s. 171-197). Kadınların eğitimin ya da gelirlerinin yükselmiş olması geleneksel rollerini her zaman değişmesi anlamına gelmemektedir. Ataerkil toplumlarda geleneksel rollerini değiştirmeleri yönünde etkisi azdır (Özbay, 1979, s. 103). Bu görüşe göre sosyal üst sınıfta olan ve eğitim seviyeleri oldukça yüksek işveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşamlarındaki yansımaları diğer kadınlara göre azalarak veya şekil değiştirerek varlığını sürdürür. Geleneksel toplumda yaşayan işveren/girişimci kadınlarında içinde bulundukları toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak ‘*patriyarkal pazarlığın*’ tamamen yok olmadığı ama aşındığı söylenebilir. Gelenekten gelen içselleştirilmiş ve yeniden yaratıldığının farkında olunmayan toplumsal cinsiyet eşitsizliği gizli ve sinsice kadınların tüm alanını işgal ediyor. Sömürü ve tahakküme karşı politikaların oluşmasına farkında olmadan engel oluşturuyor.

Araştırmanın ikinci alt sorunsalı olan işveren/girişimci kadınların, sosyal yaşam-iş hayatı bağlamındaki deneyimleri, bulgular kısmında, sosyal etkinlik, aile içi etkinlikler ve kadın dernekleri başlıkları altında incelenmiştir. İşveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyet rolünün yüklediği annelik rolüne uygun bir şekilde genellikle çocukları küçük ise çocuk eksenli sosyalleşme yaşadıkları veya çekirdek aile içi etkinliklerle sosyal yaşamlarını geçirdikleri görülmektedir. Kendilerine ait özel sosyal yaşamlarını ise kadın derneklerinde, kendileriyle benzer deneyimlere sahip

kadın gruplarıyla geçirdikleri görülmüştür. Kadın dernekleri, bir şekilde iş yoğunluğu yüksek işveren/girişimci kadınların, sorunlarını paylaştıkları, ortak çözüm arayışına girdikleri, sosyal yaşam alanı olmuştur. Öte yandan, çocuğu olmayan veya büyümüş olan işveren/girişimci kadınların, aile büyükleri veya ailenin diğer üyeleriyle birlikte sosyal paylaşım içinde oldukları görülmüştür. Aynı şekilde farklı bulgular arasında göze çarpan doğa özlemi, katılımcı kadınların yüklendikleri iş ve ev içi sorumluluklarından dolayı yorulduklarını ve yalnız kalabilecekleri huzurlu bir alana özlem içinde olduklarını gösterir. İşveren/girişimci kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediği annelik, ebeveyn sorumluluğu, ev içi işlerin yanında yoğun iş temposu ile birlikte, doğada yalnız olup dinlenme ihtiyacı içindedirler.

Çalışmanın üçüncü alt sorunsalı olan işveren/girişimci kadınların iş hayatı bağlamındaki deneyimlerine dair bulgular, sembolik şiddet, mücadele etme, kendini geliştirme, mesleki zorluklar temaları altında öne çıkmıştır. Aile şirketi içinde yer alan işveren kadın deneyimlerine bakıldığında, alışıldık genel kanı aksine çok çeşitli sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. İşveren/girişimci kadınların iş yerlerinde çalışanları karşısında, “patron kızı”, “yenge” gibi kavramların yüklediği roller ve sorumlulukları dolayısıyla sembolik şiddetle yüz yüze geldikleri görülmüştür. Aile şirketine daha sonradan katılan işveren kadınların, kendilerinden önce var olan kadrolara karşı, kendilerini ispatlamak adına mücadele ettikleri söylenebilir. Kendi girişimi sonucu işveren olan kadınların ise hem kadrolarına, hem müşterilerine karşı kendilerini ispatlamak için mücadele ettikleri görülür. İşveren/girişimci kadınların, iş hayatlarında mücadeleleri genellikle işlerinin başlangıcında kuruluş yıllarında olduğunu ifade edilmiştir. Bu mücadelelerin işi kurma aşamasındaki zorluklar, aile üyeleri ile birlikte çalışmaya başlayan işveren/girişimci kadınların aile üyeleri ile çatışma mücadelesi, ülkenin ekonomik istikrarsızlığına bağlı ekonomik mücadeleler oldukları görülmektedir. Girişimciliğini kendilerinin yaptıkları katılımcıların, işlerini başlatma süreçlerinde ekonomik yetersizlik, finansa ulaşamama, güven tesis etme ve tecrübe eksikliği gibi zorluklarla karşılaştıkları görülmüştür. Aile işlerine sonradan katılan işveren kadınların tüm bunların aksine, hazır bir yapının içine girdikleri için ekonomik yetersizlik ve finansa ulaşım noktasında zorluk yaşamadıkları, farklı olarak ailenin diğer üyeleri ve eski çalışanları ile ilgili sorun yaşadıkları görülmüştür.

Kadınlar kendilerini geliştirmek, mesleki zorlukları aşmak için, erkeklere göre daha fazla mücadele etmektedirler. Bunlar ortak deneyimlerdir. Katılımcı görüşlerine

göre farklılık gösteren deneyimler arasında öne çıkanlar ise, ekonomik yetersizlikler, cinsel taciz, profesyonel kadrolar, dijital alanlar başlıklarında incelenmiştir. Girişimci olma her zaman kendi iradeleri ile başlattıkları bir motivasyon değildir. Özellikle kendi işlerini kuran bazı işveren kadınların girişimcilik öyküleri, daha önce çalıştıkları iş yerinde yaşadıkları cinsel taciz sonrasında başlamıştır. Yaşadıkları fiziksel taciz sonrası başka bir yapı içinde tekrar aynı şeyleri yaşama travması onu girişimciliğe iten zorunlu motivasyon olmuştur. Girişimciliği kendilerine ait işveren katılımcıların çoğunluğu işi ilk kurdukları zaman kadın oldukları için finansa ulaşım zorluğu yaşadıkları, ekonomik yetersizliklerle baş ettikleri, profesyonel kadrolara ulaşamadıkları görülmüştür. Bir katılımcı kadın, dijital alanın, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle çok fazla yüz yüze olmayacakları alan olarak, kadınlara pozitif bir katkı sağlayacağını belirtmiştir.

Çalışmanın dördüncü alt sorunsalı, işveren/girişimci kadınların mesleki örgütlülük ve STK'ya yönelik deneyimlerine dairdir. Bu alandaki ortak bulgulardan öne çıkanlar, sosyal sermaye, zaman yetersizliği, erkek egemen örgüt yapısı, işbirliğini artırma başlıkları altında incelenmiştir. Mesleki örgütlü yapıların üyelerinin ağırlıklı olarak erkek olması nedeniyle, kadınların bu alanlarda var olmaları önünde büyük engeller olduğu bilinmektedir. Özellikle kadınların seçim süreçlerine dair bilgi eksikliği yaşadıkları, oy isteyecekleri diğer üyelerin erkek oluşunun bir sorun teşkil ettiği, örgütlü yapılar içinde deneyim eksiklikleri yaşadıkları bilinmektedir. Aslında bu tür örgütlü mesleki yapılar, Bourdieu'nün "sosyal sermaye" kavramıyla (2018), belirttiği gibi, az ya da çok kurumsallaşmış, bilinen ve tanınan ilişkiler ağı sağlamak açısından önemli kaynaklardır. İşveren/girişimci kadınların, bu işbirliği yapılarından uzak kaldıkları görülmektedir. Aynı şekilde bu işveren/girişimci kadınlar, yüklendikleri ve toplumun yüklediği eş ev ve çocuk sorumluluklarından dolayı bu yapılara zaman ayıramamakta, bu durum da toplumsal cinsiyet eşitsizliğini göstermektedir. Görüşmecilerin anlatıları arasında farklılık gösteren bulgular arasında, eğitim verme, tecrübe aktarımı ve "başardım hissi" başlıkları yer almıştır. Katılımcı örneklem grubu olan işveren/girişimci kadınların bazıları, özellikle kadın derneklerinin, diğer kadınlara rol model olmak adına önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Üniversiteli kız öğrencilere ve diğer kadınlara girişimcilik ekosistemi adına eğitimler vermek, "başardım hissini" ve tecrübeleri paylaşmanın, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacağı söylenebilir. İşveren/girişimci kadınların işlerini

sürdürebilirliği ve mesleki örgüt, STK ilişkileri bağlamında kadın belleği anlamında açık alandır. Bu anlamda işveren/girişimci kadınların belleğini oluşturmak adına iş-mesleki örgütlülük ilişkisi üzerine çalışmaların sayıca artması gerekliliği vardır.

Bu çalışmanın son sorunsalı olan, işveren/girişimci kadınların gelecek planları ve beklentileri konusunda ise, öne çıkan ortak bulgular arasında, doğada yaşamak, sağlıklı yaşam, huzurlu olma, sektörlerde ve örgütlü yapılarda kadın sayılarının artış beklentisi ve sosyal sorumluluk projelerinde yer alma beklentileri öne çıkmıştır. Katılımcı işveren/girişimci kadınların iş ve özel yaşamlarında yüklendikleri sorumluluklardan dolayı yoruldukları ve emeklilik planları yerine daha huzurlu çalışmaya devam edecekleri planlar yaptıkları görülmektedir. Fakat bu planlar arasında, hiçbir şey yapmadan yaşamak değil, hobilerine vakit ayırmak, doğada daha çok bulunmak, sağlıklı yaşam gibi beklenti ve hedefleri görmekteyiz. Farklılık gösteren bulgular arasında ise, belirsizlik, çalışmaya devam etmek, çocukları düşünmek öne çıkmıştır. Çocukları küçük olanların önceliği çocuklarının eğitimi ve gelecekleri iken, kendileri adına gelecek planlarında belirsizlik olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, ev içi roller konusunda katılımcıların deneyim ve görüşlerinden de anlaşıldığı üzere, toplumsal cinsiyet rolleri özellikle aile hayatında hala sürdürülmektedir. Aile şirketinde veya eşleri ile çalışan, işveren/girişimci kadınların işyerlerinde ve aile bireyleri ile ilişkilerinde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle karşılaştıkları görülür. Bu nedenlerden dolayı işveren/girişimci kadınların işlerini başlatma ve sürdürme faaliyetlerine bütüncül yaklaşımdan uzak politikalar, bu ekosistemde kadın sayısının artması konusunda arzu edilen sonuçları vermeyecektir. Gelenek ve kültürden bağımsız ikame politikalarla bütüncül yaklaşımdan uzak çözümsüzlükte işveren/girişimciliğin sürdürülebilirliği sonuçsuz kalmaktadır.

İşveren/girişimci kadınların deneyimlerinin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analizi, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların değiştirilmesinde önemli bir dönüştürücü etkiye sahip olacaktır. Böylece, işveren/girişimci kadınların, toplumsal cinsiyet konusunda daha bilinçli ve duyarlı bireyler haline gelmeleri sağlanabilir. İşveren/girişimci kadınların gereksinimleri ve önyargıları, ayrımcılık, cinsiyetçi tutumlar, mesleki ayrışma, aile üyelerinden gelen engellemeler ve yapısal faktörler gibi çeşitli nedenler kadın girişimcileri olumsuz etkilemektedir (Sallangül ve Altındal, 2016, s. 1370). Erkeklerin işveren ve girişimcilik ile ilgili altyapılarının ve geçmiş

deneyimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu düşünöldüğünde, iş piyasasındaki rekabet ortamı kadınlar açısından dezavantajlı bir durum oluşturmaktadır.

5.2.Öneriler

Kadın çalışmaları alanındaki araştırmaların toplumsal cinsiyet bütöncöl bakış açısı ile kamu politikaları oluşturulmasını sağlamadan, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde mücadelelerinin mümkün olmadığına dikkat çekmektedir (Abadan-Unat, 2011; akt. Tokgöz, 2012). Ülkemizde kadın girişimciliğinin gelişimi ve başarısı için, sadece kadın girişimciliğinin teşvik edilmesinin değil, bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekliliğine dikkat çekilir (Sallangöl ve Altındal, 2016, s. 1367). Kadınların tüm istihdam alanlarında olduğu gibi işveren/girişimci kadınlarda cinsiyetleri nedeni ile çeşitli düzlemlerde toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlar yaşadıkları görölür. Çalışma ikliminin kadın dostu olmadığı düşünölen sanayi ölçeğinde bulunan işveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle yüz yüze oldukları görölür. Bu nedenle başarılı olamayacaklarına veya büyük ölçekli işletmeleri yönetemeyecekleri inancı geliştirdikleri belirtilir (Soysal, 2010; Keskin, 2014; Özümcü, 2015). Bu noktada işveren/girişimci kadınların kendi zamanlarını kullanabilme özgürlüklerinin olması, ev içi sorumluluklarda eşinden yardım görmesi ve örgötlü yapılar içinde karar alma mekanizmalarında yer almasının güçlenmelerine katkı sağlayacağı öngörülmektedir (Makombe, 2006: 57; akt. Topateş, Topateş, ve Kıdak, 2022, s. 1051). Ayrıca işveren/girişimci kadınlara yönelik faaliyetlerin, bütönsel bir bakış açısından uzak yaklaşımlardan dolayı başarılı olamadığı görölmektedir (Sallangöl ve Altındal, 2016, s. 1370). Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, ölkelerin hedefi ve önlemlerin gerçekleştirilmesi, izlenmesi için her alanda anaakımlaştırılması önerilir (AB, 2020).

İşveren/girişimci kadınların örgötlölük yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik politikaların oluşturulması gerekliliği vardır. İşveren/girişimci kadınların bulundukları iş alanlarının, erkek kurgulu alanlar olduğu bilinmektedir. İşveren/girişimci kadınların işlerini başlatma, sürdürme süreçlerinde karşılaştıkları toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele etmenin en etkili yolu örgötlü yapılar içinde sayıca fazla olmalarıdır (Özdağöglü, 2017, s. 137). Kadınlar arasında dayanışmayı, birlikte hareket etme yeteneğini geliştirecek uygulamalara gereksinim

duyulmaktadır. (Yetim, 2002, s. 90). İşveren/girişimci kadınların mesleki örgütlülük içinde yer almaları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine birlikte mücadele etme ve politika oluşturmalarında etkili olabilir. Mesleki ve toplumsal bağlamda yaşanan tüm sorunlara, çözüm önerilerine ve gündeme müdahil olarak söylem gerçekleştirebilirler (Özdağoğlu, 2017, s. 137). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği farkındalığı ile el ele verilerek mücadele eden yapılanma sayesinde uzun vadede bir mesafe sağlanabilir.

İşveren/girişimci kadınların bir mesleki örgüte katılmalarının nedenlerinden biri de daha fazla nüfuz ve bağlantı elde edebilmektir. İşveren/girişimci kadınların mesleki örgütlü yapılar içinde yer almaları sonucu, harcadıkları zaman ve enerjinin bir takım getirileri olmaktadır. Mesleki örgüt üyeliği, insanların hedeflerine ulaşım sahip oldukları nüfuzu artıran toplumsal bilgi ve bağlantılara ulaşmalarını sağlamakta, sosyal sermaye olarak geri dönmektedir (Giddens, 2008:720-72; akt. Özüncü, 2015, s. 36). Katılımcı işveren/girişimci kadınların anlatılarında, kadın dernekleri konusunda oldukça başarılı oldukları görülmektedir. Yine aynı katılımcı işveren/girişimci kadınların, üyeleri erkek çoğunluğu olan sanayi odaları, ticaret odaları ve meslek komitelerinde yer alamadıkları görülmektedir. Farklı iki sebepten dolayı katılım sağlayamadıklarını ifade etmektedirler. Birincisi çocuk ve ev sorumluluklarından dolayı zaman sorunu yaşadıkları görülmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki, zaman darlığı, çoğu ekonomide, bağımsız gelişme düzeyinde birçok kadın için önemli bir engeldir (Soysal, 2010, s. 103). İkinci sebep, üyelerinin çoğunluğu erkek olan örgütlü yapılar içine girmenin mücadele gerektirmesidir. İşveren/girişimci kadınların iş yaşamlarında kadın olarak karşılaştıkları sorunların çözümü için ve işlerinde daha etkin olabilmeleri mesleki örgütlü yapılar içinde ve STK'larda aktif bileşen olmaları gerekliliği vardır (Özdağoğlu, 2017, s. 138). Bu nedenlerden dolayı, üyeleri erkek çoğunluğu olan bu tür organizasyonlarda eşit temsil ilkesinden dolayı, kadın üyeler için pozitif ayrımcılık yapılması önerilebilir. Fark Holding, yönetim kurulu üyesi ve Farplas Otomotiv A.Ş. ceo'su Ahu Büyükkuşoğlu Serter'in ifade ettiği gibi

“ Kadınların cesaretlendirilmeye ihtiyacı var, merhamete değil.

Birçok alanda eşitliğe ihtiyaç vardır” (Pashı, 2019, s. 30).

Toffler, “ Üçüncü Dalga”da, tarım toplumundan, sanayi toplumuna geçiş döneminde kadınların sanayi dönemine geçiş yapamadığını ve oluşan bu ekonomik uçurumun cinsiyetler arasındaki uçurumu da derinleştirdiğini belirtir (Toffler, 2008, s. 59). Bu nedenle iş dünyasında tarihsel süreç içinde erkek ve kadın arasındaki bilgi,

deneyim farkını gidermek için her alanda pozitif ayrımcılığa ihtiyacı vardır. İşveren/girişimci kadınların şirketleri resmi kurumlarca erkek sahipli şirketler ile aynı görülür. Devlet kurumlarınca, şirketlerin tüzel kişilikleri nötr ve cinsiyetsiz olarak görülmektedir. Devletin topladığı vergi sisteminde ve çalıştırdığı elemanlar için sosyal güvenlik kurumlarına ödediği prim ödemelerinde şirketler tüzel kişi olarak görülür yani cinsiyetsiz, nötr. Resmi kurumların nezdinde, tüzel kişiliğe sahip işveren/girişimci kadın şirketleri de, yüzyıllar öncesinde iş deneyimine sahip olan erkek şirketleri arasında bir fark yoktur. Bu alanlarda işveren/girişimci kadınların sahip olduğu şirketlere pozitif ayrımcılık yapılması önerilebilir. Sadece geri ödenmesi istenen ucuz kredilerin işin sürdürülebilirliği açısından yeterli olmadığı görülmektedir. Literatürde, kadın sahipli işletmelerin erkek sahipli işletmelere oranla daha az yaşam süresine sahip olduğu görülmektedir. (Stigter, 1999; Rosa ve diğ.,1994; Du Rietz ve Henrekson 2001; akt. Özümcü, 2015, s. 87). Türkiye’de işletmelerin %80’inin beşinci yıla ulaşamadığı düşünülürse bu oranın kadın sahipli şirketlerde daha yüksek olduğu söylenebilir(Fırat,2007; akt. Özümcü, 2015, s. 89). Tüm bu sebeplerden dolayı işveren/girişimci kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı işyükü ve işdünyasında erkeklerden yüzyıllar olan deneyim farkı yaşamalarından dolayı, resmi kurumlarca alınan vergi ve primler konusunda desteklenmeleri önerilebilir. Tüm politik desteklerde işveren/girişimci kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması işveren/girişimciliğin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Erkekler tarafından suistimale açık bu desteklenmelerin, gerçekten işin sahibi ve her aşamasında işin başında olduğu kadın şirketlerinin takip edilmesi gerekliliği vardır. Günümüzde bu resmi kurumların prim ve vergi konusunda sadece kadın çalıştıran şirketlere destek vermektedir. Bu destek işveren/girişimci kadın düzeyinde olmalıdır. İşveren/girişimci kadınların sahibi olduğu şirketlerden alınacak vergi ve sgk prim oranları, sahibi erkek olan şirketlerden alınacak oranlardan düşük olması öneriler arasındadır.

Teknolojinin ilerlemesi ile değişen ticari platformlar ve şekilleri dolayısıyla bu alanlarda kadınlara teknolojik eğitimlerin verilmesi, reklam ve tanıtım destekleri sağlanması öneriler arasındadır. Dijital ortama evrilen ticari alanda kadınların teknolojik bilgi sahibi olmasıyla birlikte kadınlar için yeni alanlar açılabilir.

Meadows (1999), mevcut sistemde büyümenin ve sorunların çözümü için, sistemdeki ‘*doğru kaldıraç*’ noktalarının belirlenmesi ve bu noktalarda iyileştirme

yapılması gerektiğini belirtir (akt.(Özdağoglu, 2017, s. 138). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumun diğer tüm bileşenleri ile ilişkilidir; sistemin tüm bileşenlerinin iyileşebilmesi adına toplumsal cinsiyet bakışının doğru kaldırıp noktası olduğunu kabul edebiliriz (Özdağoglu, 2017, s. 139). Bu önerilerle birlikte Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişmesine katkıda bulunmak ve sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmek için ekonomik değeri yaratan kadın işveren/girişimci sayısını arttırmak, var olan kadın girişimcileri güçlendirmek ve onları dünya ile bütünleştirmek gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- AB. (2020). *Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Cinsiyet Stratejisi 2020-2025*. İstanbul: Kagider.
- Akgökçe, N., & Çakır, S. (1995). *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*. İstanbul: Sel.
- Arıkan, C. (2006). Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Eteleyen Faktörler: Bursa Örneği. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 138-156.
- Barutçu, A. (2020). (Pro)Feminist Araştırmalarda Erkekler Arası Güç İlişkileri, Yöntemsel Soru(n)lar ve Defansta Duran Ben. E. Erdoğan, & N. Gündoğdu içinde, *Türkiye'de Feminist Yöntem* (s. 147). İstanbul: Metis.
- Batı, B. G. (2017). Girişimci Olarak Kadın. D. Altun, & H. Toker içinde, *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşım* (s. 109). Ankara: Nika.
- Batı, B. G. (2017). Girişimci Olarak Kadın. D. Altun, & H. Toker içinde, *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar* (s. 7-251). Ankara: Nika.
- Baysal, H. (2020). Türkiye'de Kadın Girişimci Yazını(1996-2020): Pandemi Öncesi Görünüm, Pandemi Sonrası İçin Yol Gösterici olabilir mi? *Journal EMI*, 50-71.
- Berkday, F. (2018). *Tarihin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis.
- Bourdieu, P. (2018). *Eril Tahakküm*. İstanbul: Bağlam.
- Bük, T. B. (2019). Kurumsal Sürdürlebilirlik Yaklaşımı Çerçevesinde İşletme- Sivil Toplum Etkileşimleri: Sebep ve Sonuçlar. *Business Snd Manegement Studies: An İnternational Journal*, 1480-1509.
- Conell, W. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. İstanbul: Ayrıntı.
- Coyner, S. (1995). Bir Akademik Disiplin Olarak Kadın Araştırmaları. N. Akgökçe, & S. Çakır içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (s. 15). İstanbul: Sel.
- Çakır, S. (2021). Kadın Tarihi Araştırmaları Türkiye Bibliyografyası. *İstanbul Yayınevi*, 95-132.
- Çelik, G. M. (2018). *Kadın Girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri - TR71 düzey 2 bölgesi üzerine bir uygulama*. Diyarbakır.
- Çubukçu, M. (2023). Türkiye'de İş İnsanlarının Örgütler Arası Sosyal Ağları Ve Sosyal Ağlara Katılma Gerekçeleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans, Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile Ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 139-170.

- Dedeoğlu, S. (2019). Kadın Emeğinin Bütünlüğü: Ücretli ve Eviçi Ücretsiz Emek Tartışmaları. Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Kadın Emeği Seçme Yazılar* (s. 147). İstanbul: İletişim.
- Durakbaşı, A. (2019). Ev İçinde Sosyal Sınıf Dinamikleri. Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Kadın Emeği Seçme Yazılar* (s. 219-226). İstanbul: İletişim.
- Durukan, L. (2021). *Gaxi işletme ve iktisat dergisi*, 18.
- Ecevit, Y. (2019). Ferhunde Özbay'ın Türkiye'de Kadın ve Çocuk Emeğinin Kavramsallaştırılmasına katkıları. Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Seçme Yazılar Kadın Emeği* (s. 13). İstanbul: İletişim.
- Ecevit, Y., & vd, v. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç. *Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını*, 3-6.
- Elif, S. (2019). Kadın Yöneticiler Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Kavramsal Çalışma. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-23.
- Epik, m. T., & Özen, S. (2021). "Erkek İşin" nde Kadın Emeği: Toplumsal Cinsiyet Rollerine Başkaldıran Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 66-90.
- Erdoğan, E., & Gündoğdu, N. (2020). Niçin Türkiye' de Feminist Yöntem. E. G. Erdoğan içinde, *Türkiye'de Feminist Yöntem* (s. 17). İstanbul: Metis.
- Ergin, B. Z. (2018). Ekonomik Kalkınma Ve Büyüme İçin Bir Fırsat. *GSI JOURNALS SERIE B: ADVANCEMENTS IN BUSINESS AND*, 15-29.
- Erken, C. (2020). *Kadınların İş Gücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İşkur İçin Öneriler*. Ankara: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı , Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü.
- Eroğlu, F., & Erdem, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerine Yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 11-35.
- Filiz, T., & Handan, Y. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmada Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 116-131.
- Gök, S. (2017). İş yerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Kadın. A. Yılmaz, Y. özerkek, & vd içinde, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Kadın* (s. 3-159). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Güney, S. (2006). Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış. *Girişimcilik ve Kalkınma Bankası*, 25-43.
- Halaç, D. S., & Meşe, G. (2021). Toplumsal Cinsiyet Bakışı Açısından Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Durumu. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 255-270.
- Hallaç, D. S. (2020). *Kadın Girişimciliğinin Cinsiyetçi Yapısına OECD Verileri ile Nicel Bir Yaklaşım: Ülkeler Arası Bir Etkinlik Analizi*. İzmir: YÖK Tez Merkezi.

- İlkkaracan, İ. (2015). Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım. G. T. Ahmet Makal içinde, *Geçmişten Günümüze Kadın Emeği* (s. 172). Ankara: İmge.
- İlkkaracan, İ. (2019). Kadın İstihdamı Politika Söyleminde 1970'lerden Günümüze Dönüşümler: " Eğitim Şart" tan İş- Yaşam dengesi ve Kapsayıcı Büyüme Hedefli Makroekonomik Politikalara. Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Kadın Emeği Seçme Yazılar* (s. 65). İstanbul: İletişim.
- KAGİDER. (2022). *İstatistiklerle Kadın*. Ankara: TÜİK.
- Kaisder. (2019). *Meslek Örgütlerinde Cinsiyet Kapsayıcı Seçim Döngüsü Eylem Planı*. Ankara: Kaisder.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 231-260.
- Keskin, S. (2014). Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 71-94.
- Keskin, S. (2018). Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş HayatındaKİ Yeri. *İstanbul Üniveristesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1-30.
- Kılavuz, G. M. (2022). *Kadın Haklarını Savunan Avukatların Feminist Teoriye Bakış Açıları ve Deneyimleri Üzerine Niteliksel bir Alan Araştırması*. İzmir: YÖK Tez Merkezi.
- Kümbetoğlu, F. B. (2019). *Sosyolojide Ve Antropolojide Niteliksel Yöntem Ve Araştırma* . İstanbul: Bağlam.
- Kümbetoğlu, F. B. (2020). *Nitel Araştırmalarda Analiz*. İstanbul: Bağlam.
- Kümbetoğlu, F. B., User, İ., & Akpınar, A. (2012). *Kayıp İşçi Kadınlar Kayıtdışı Çalışmaya Dair Alan Araştırması*. İstanbul: Bağlam.
- Makal, A., & Toksöz, G. (2015). Geçmişten Günümüze Kadın Emeği. A. Makal, & G. Toksöz içinde, *Geçmişten Günümüze Kadın Emeği* (s. 10). Ankara: İmge.
- Mies, M. (1995). Feminist Araştırmalar İçin Bir Metodolojiye Doğru. N. Akgökçe, & S. Çakır içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (s. 49). İstanbul: Sel.
- Ödemiş, G. (2018). *Kadın Girişimcilerin İş- Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği*. İzmir: YÖK tez Merkezi.
- Örümçü, A. N. (2015). *Girişimci kadınların Başarı ve Güçlenme Öykülerinin Toplumsal Cinsiyet Analizi: Batı Akdeniz Örneği* . Isparta: YÖK Tez Merkezi.
- Özar, Ş. (2012). *Kadın İstihdamı Politika Söyleminde 1970'lerden Günümüze Dönüşümler: " Eğitim şart"tan İş-Yaşam Dengesi ve Kapsayıcı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

- Özar, Ş. (2012). Türkiye'de 1980 sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar,Devlet ve İşveren Kuruluşları" Geçmişten günümüze Kadın Emeği. *Ankara Üniversitesi Yayınları*, 266-304.
- Özbay, F. (1979). Kırsal Yörelerde Kadının Statüsü İşgücüne Katılımı ve Eğitim Durumu . *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 201-223.
- Özbay, F. (1982). Türkiye'de Kırsal/ Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerine Etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Derneği*, 171-197.
- Özbay, F. (1996). Evlerde El Kızları: Cariyeler, Evlatlıklar, Gelinler. *Günümüzde Kadın*. İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji Bölümü.
- Özbay, F. (1998). *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki değişimler : Türkiye örneği*. İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.
- Özbay, F. (2010). Evlerde El Kızları; Cariyeler, Evlatlıklar,Gelinler. A. Durakbaşı içinde, *L. Davidoff Feminist Tarihyazımında Sınıf Ve Cinsiyet* (s. 13-47). İstanbul: İletişim.
- Özbay, F. (2019). Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Kadın Emeği Seçme Yazılar* (s. 29-52). İstanbul: İletişim.
- Özbay, F. (2019). Evlerde El Kızları; Cariyeler, Evlatlıklar, Gelinler. Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Kadın Emeği Seçme Yazılar* (s. 253-287). İstanbul: İletişim.
- Özbay, F. (2019). Kırsal ve Kentsel Kesimlerde Kadın Emeği. Ş. Özar içinde, *Ferhunde Özbay Kadın Emeği Seçme Yazılar* (s. 129-144). İstanbul: İletişim.
- Özdağoğlu, G. (2017). Teknik Perspektiften Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Mesleki Örgütlenme. D. Altun, & H. Toker içinde, *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar* (s. 7-251). Ankara: Nika.
- Özdağoğlu, G. (2017). Teknik Perspektiften Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Mesleki Örgütlenme. D. Altun, & H. Toker içinde, *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar* (s. 137). Ankara: Nika.
- Özel, A. P. (2022). Yeni Medya, Yeni Etkileyenler ve Etkileyenli Pazarlama: Sektörel Bakış Açısı. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi* , 21-49.
- Özerkek, Y. (2017). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili. A. G. Yılmaz, Y. Özerkek, & vd içinde, *Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Kadın* (s. 3-159). İstanbul: Marmara Üniversitesi .
- Öznur, B., & Füsun, Y. (2018). Girişimci Olma Yolunda Kadın Girişimcileri Anlamak: Kadınlar Ne İster. *Akademik Bakış Dergisi*.
- Öztan, E. (2010). Feminist Araştırmalarda Yöntem. F. Saygılıgil içinde, *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (s. 264-284). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Öztan, E. (tarih yok). Feminist Araştırmalarda Yöntem. F. Saygılıgil içinde, *Toplumsal Cinsiyet* (s. 269). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

- Öztürk, M. D. (2016). *Türkiye'de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönlten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: YÖK tez merkezi.
- Paslı, Y. (2019). *Kadın Sanayici Olmaz mı Dediniz?* İstanbul: Ceres.
- Rose, O. S. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Tarihçiliği Nedir*. İstanbul: Can.
- Sadi, B. (2020). *Türkiye'de Kadın İş Gücünün İstatiksel Olarak Görünümü Ve Kadın İstihdamının tespitine Yönelik Sorunlarının Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.
- Sallangül, S., & Altındal, Y. (2016). Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Serüveni : Başarı Mümkün mü? *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1361-1377.
- Sancar, S. (2016). *Erkeklik: imkansız iktidar Ailede, piyasada ve Sokakta Erkekler*. İstanbul: Metis.
- Savrul, B. K., & Akyüz, D. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın Girişimciler, n Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Çözüm Önerileri. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 165- 185.
- Scott, J. W. (1986). Gender; A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 1053-1075.
- Scott, J. W. (2010). Toplumsal Cinsiyet; Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, 112-134.
- Sirman, N. (2020). Sunuş. E. Erdoğan, & N. Gündoğdu içinde, *Türkiye'de Feminist Yöntem* (s. 10-11). İstanbul: Metis.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 84-114.
- Tekeli, Ş. (2011). *Kadınların Ev içi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme*. İstanbul: İletişim.
- Toffler, A. (2008). *Üçüncü Dalga*. İstanbul: Koridor.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*. Ankara: ILO Çalışma Ofisi.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık.
- Toksöz, G. (2014). *Türkiye de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Toksöz, G. (2020). Sayıların Kadın Micadelesindeki Yeri. E. Erdoğan, & N. Gündoğdu içinde, *Türkiye'de Feminsit Yöntem* (s. 127). İstanbul: Metis.
- Topateş, A. K., Topateş, H., & Kıdak, E. (2022). Güçlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini İnkileminde Kadın Girişimciliği. *Çalışma ve Toplum*, 1043-1074.

- Yağcı, F., & Bener, Ö. (2005). Girişimci Kadınların Demografik ve Genel Karakteristikleri İle Girişimciliğe Motive Eden Faktörler. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 85-100.
- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olark Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Dergipark*, 79-92.
- Yılmaz, T., & Şahin, N. H. (2008). İş- aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri. *İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 188-194.



EKLER

Ek -1 Görüşme Formu

İŞVEREN VE GİRİŞİMCİ KADINLAR ARAŞTIRMASI GÖRÜŞME REHBER FORMU

İzin ve Açıklama

Ben, Celal Bayar Üniversitesi Kadın Çalışmaları Bölümü yüksek lisans öğrencisi Semra Şahin. Burada bir araştırma nedeniyle bulunmaktayım. Bu araştırma işveren ve girişimci kadınları kapsayacaktır. Araştırma Kadın Sanayici ve İşverenler Derneği(KAİSDER) ve Ankara Girişimci Kadınlar Derneği (ANGİKAD) örneğinde işveren ve girişimci kadınlarla yapılacaktır. Bu kadınların, işe başlama, sürdürülebilirlik ve kriz süreçlerinde karşılaştıkları destekleri, engelleri anlama ve ortaya koyma amacını taşımaktadır. Sorularıma vereceğiniz cevaplarınız kesinlikle ve sadece bir araştırma raporunda kullanılacak, adınız tarafımdan saklı tutulacaktır. Araştırmada yer alan soruları sormak için izninizi rica ediyorum. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Görüşmeci Adı Soyadı:

Görüşülen Adı Soyadı:

Görüşme Tarihi:

Görüşme Süresi:

Görüşme ses kaydı bilgisi:

I. KİŞİSEL BİLGİLER

- 1- Biraz kendinizden bahseder misiniz? Kaç yaşındasınız, nerede doğdunuz?
Eğitim durumunuz ve medeni durumunuz nedir?

II. AİLE HAYATI

- 2- Biraz ailenizi anlatabilir misiniz?
3- Sizin dışınızda hanede çalışan var mı? Aynı işyerinde birlikte çalıştığınız aile üyesi var mı?
4- Hanenizde kim hangi işleri yapar?
5- Hane içinde alınan kararlar nasıl alınıyor?
6- Çalışma hayatı ve aile hayatı dengesi ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

III. SOSYAL YAŞAM

7-Ailenizle ya da ailenizden ayrı olarak ne gibi sosyal etkinlikleriniz var?

8- Çalışma hayatınız sosyal yaşamınızı nasıl etkiliyor?

9- (Katılımcı şu anda evli ise) Şimdi ve evlilik öncesinde katıldığınız sosyal etkinlikler bakımından bir değişim var mı? Varsa nasıl?

IV. ÇALIŞMA HAYATI

10- İş hayatına ilk başlama öykünüz nedir?

- (Ne zaman, nerede, nasıl bir görev ve pozisyonda başladı? Kaç sene çalıştı, ayrıldıysa neden?)

11- Şu anda yapmakta olduğunuz işi anlatır mısınız? Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz?

12- Bu işi yapmaya nasıl karar verdiniz? Ailenizin etkisi oldu mu?

13- Kadın işveren olarak işinizde karşılaştığınız engeller ve fırsatlar nelerdir? Sektörünüzdeki rekabet içinde kendi durumunuzu nasıl görüyorsunuz?

14- İş yaşamında çalışanlarınız ile ilişkiler hakkında düşünceleriniz nelerdir? Çalışanlarınıza karşı kendinizi ifade etmekte yaşadığınız zorluklar var mıdır? Anlatır mısınız?

15- Sermaye ve finansa ulaşma konusunda karşınıza çıkan destekler, engeller nelerdir?

16- Aile içinde çalışma hayatınıza rol model olan kadınlar var mıydı?

17- Kızınızın işveren veya girişimci olmasını ister miydiniz?

V. MESLEKİ ÖRGÜTLÜLÜK VE STK

18- Şu an bulunduğunuz KAİSDER (veya) ANGİKAD bünyesine ne zaman üye oldunuz? Neden üye olmak istediniz?

19- Bu sivil toplum kuruluşuna üye olurken beklentileriniz nelerdi, karşılandı mı?

20- Üye olduğunuz STK siz işveren ve girişimci kadınlara ne tür destekler sunuyor?

21- Üyesi olduğunuz STK’da aktif olarak neler yapılıyor ve siz aktif olarak yer alıyor musunuz?

VI. GELECEK HAKKINDAKİ DÜŞÜNCE BEKLENTİLER

22- İşiniz hakkında gelecek planlarınızı öğrenebilir miyiz?

23- Özel yaşamınızla ilgili gelecek beklentileriniz nelerdir?

24- Eğer imkanınız olsaydı işveren ve girişimci kadın olarak iş hayatında neleri değiştirmek isterdiniz?



Ek-2 Etik Kurul

Evrak Tarih ve Sayısı: 26/11/2020-E.89794



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın
Etik Kurulu



Sayı : -050.01.04-
Konu : Feyda SAYAN CENGİZ-Etik Kurul
Başvurumuz-Hk-

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Feyda SAYAN CENGİZ

İlgi : 15/10/2020 tarihli ve 34817 sayılı yazı.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Semra ŞAHİN'in "Türkiyede İşveren Kadın Deneyimlerinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi: Kaisder ve ANGİKAD Örneği " konulu başvurunuz kurulumuzun 19.11.2020 tarih ve 2020/11 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, tez araştırmasının etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Kurulumuzda alınan karar ekte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR
Kurul Başkanı

Ek: 2-Nolu Karar (1 sayfa)

Adres: Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Yerleşkesi 45140 - Yunusemre/Manisa
Telefon:(0 236) 2011000 Faks:(0 236) 2372442
Elektronik Adı: <http://www.cbu.edu.tr>

Bilgi İçin: Belent Tekeli
Unvanı: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-3 Özgeçmiş

