

## TOKAT YEREL İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN GİRİŞİMCİLER: İSTİHDAMA KATILIM ÖZELLİKLERİ VE SORUNLARI

Serap BARIŞ<sup>1</sup>

Elif Özlem AŞKIN<sup>2</sup>

### Özet

Kadın girişimciliği hem dünya genelinde hem de Türkiye’de işsizlik, yoksullukla mücadele ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi için kadınları istihdama dahil etmede önemli bir yöntem olarak görülmektedir. Bu bağlamda araştırmada, kadın girişimciliğinin artırılması için Tokat yerel işgücü piyasasında kadın girişimcilerin konumunun incelenmesi; kadın girişimcilerin istihdama katılım özelliklerinin ve sorunlarının tanımlanması ve açıklanması; bu çerçevede, işgücü piyasasında kadın girişimciliği yoluyla istihdamın artırılması için önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Araştırmada kadın girişimcilerin eğitim düzeylerinin düşük olduğu, ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe faaliyet gösteren ve az sayıda eleman istihdam eden küçük ölçekli işletmelere sahip oldukları belirlenmiştir. Kadınların girişimci olmalarında en önemli faktör aile teşvikidir. Kadın girişimcilerin en çok mali konular (kredi alamama, borç ödemeleri, vergi ödemeleri gibi) ile ataerkil kültürel yapı ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden gelen ev içi sorumluluklarından kaynaklanan (aşırı yorgunluk, aile ile ilgili konular gibi) sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Yerel işgücü piyasasında kadın girişimcilerin niceliği ve niteliğinin artırılması için kadınlara yönelik politikalar uygulanması önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın istihdamı, Kadın girişimciliği, Cinsiyet temelli işbölümü, Tokat.

**Jel Kodları:** R23, J71, J16.

## WOMEN ENTREPRENEURS IN LOCAL LABOR MARKET OF TOKAT: THEIR PARTICIPATION TO EMPLOYMENT AND PROBLEMS

### Abstract

Women entrepreneur are viewed as an important factor in employment both in Turkey and worldwide in order to cope with unemployment and poverty and to foster economic growth. Within this context, this study aimed the following aspects to increase the women entrepreneurship: investigation of the place of women entrepreneurs in local labor market of Tokat; defining and explaining the women’s characteristics about employment and their problems; and making suggestions to increase the employment through women entrepreneur in labor market. In the study, it was determined that the women entrepreneur had low level of education and they had small scale businesses which operate in service industry and employ few employees. The most important factor to lead the women become entrepreneurs is the encouragement from the family. It was determined that women mostly had problems about financial issues (difficulty in getting loan, payments of debts, tax payments etc.) and other issues related to in-house responsibilities which derive from paternalistic cultural structure and gender-based division of labor. It is important to implement policies towards women in order to increase the quality and quantity of women entrepreneur in local labor market.

**Keywords:** Women employment, Women entrepreneurship, Gender-based division of labor, Tokat.

**Jel Codes:** R23, J71, J16.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, serap.baris@gop.edu.tr

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr

## GİRİŞ

Dünya genelinde gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması ekonomik büyümenin ve kalkınmanın sağlanması açısından önemlidir. Ülkelerin uzun dönemli potansiyel büyümesi ile kadınların işgücü-istihdama katılımı arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların istihdama katılımının doğrudan etkisi artan tasarruf oranları aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Kadınların çalıştığı ailelerde tasarruf oranları yükselmektedir. Dolaylı etkisi ise çalışan kadınlarda doğurganlık ve çocuk ölüm oranlarının düşmesi, çalışan kadınların kazançlarını daha çok çocuklarının eğitime ve sağlığına harcaması, dolayısıyla istihdama katılan kadın sayısının artmasının genç nesillerin daha iyi eğitilmesine ve sağlıklı yetişmesine olumlu katkı yapması şeklinde olmaktadır (Aktaş- Güner vd., 2010; Goldman, 2009). Kadınların istihdama katılımının bu türden olumlu sonuçlarına rağmen, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımı çok düşüktür. Bunun başlıca nedenleri; eğitim düzeyi düşüklüğü, ataerkil toplum yapısı, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, tarım sektörünün daralması, kırsal kesimden kentlere göç, özelleştirmeler, cinsiyetler arasındaki ücret farkları, kamu ve özel sektörde kreş ve bakım hizmetlerinin maliyetlerinin yüksekliği gibi faktörlerdir (Kılıç-Öztürk, 2011: 118; Uraz, 2010; Toksöz, 2007; Ecevit, 2008). 2015 yılı Kasım ayı itibariyle Türkiye genelinde kadın işsizliği %13,2 olup, erkeklerin işsizlik oranından (%9,5) daha yüksektir. Yine erkek istihdam oranı (%69,5), kadın istihdam oranından (%30,5) çok daha yüksek seviyededir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları %35,2 iken Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde bu oran %62,5’tir (EUROSTAT, 2014; TÜİK, 2016). Bununla birlikte Avrupa İstihdam Stratejisi’nde AB’nin 2020 yılı için kadın ve erkeklerde istihdam oranı hedefi %75 olarak belirlenmiştir (KEİG,2013). İşgücü piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için AB düzeyinde alınmış aktif ve pasif iş piyasası önlemlerinden oluşan Avrupa İstihdam Stratejisi’nde, kadın istihdamını artırmak için uygulanan temel politikalarından birisi kadın girişimciliğini özendirme, iş kurmayı kolaylaştırmaktır. Son yıllarda Türkiye’de de AB’ye katılım sürecinde, Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde kadınlar için etkili istihdam olanakları tasarlamak ve geliştirmek çabaları artmıştır. Bu doğrultuda yüksek kadın işsizliğinin azaltılmasında ve düşük düzeyde olan kadın işgücüne katılım oranının iyileştirilmesinde önemli politikalarından biri olarak, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ön plana çıkmıştır (Toksöz, 2007; KEİG, 2013; Germir, 2015). Aynı zamanda kadın girişimciliği, kadınların kendi kazançlarını elde ederek ekonomik bağımsızlık kazanmalarında bir araç olarak görülmekte, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının sınırlı kalmasında temel faktörlerden birisi olan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin engelleri, kendi işini kurmak yoluyla daha kolay aşabileceği düşüncesinden hareketle (Ecevit, 1993; Göküş-Özdemiray vd., 2013), desteklenen bir istihdam türü olmaktadır. Bunların yanı sıra kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşüklüğü kalkınma sürecinde önemli bir işgücü potansiyelinin kullanılmaması anlamına gelmekte, özellikle kentlerde yoksulluğun daha da derinleşmesine neden olmakta (Ecevit, 2007: 47) ve kadınların istihdama katılmasının ülkenin ekonomik büyümesine sağlayacağı olumlu katkılardan da yoksun kalınması sonucunu doğurmaktadır. Zira sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma için önemli bir insan kaynağı potansiyeli olan kadınlar, girişimcilik şeklindeki istihdam biçimi ile yenilikçilik, istihdam ve zenginliğin yaratılmasında büyük yararlar sağlamakta, ülke ekonomilerine katkıları artmaktadır (Brush-Bruin vd., 2009; Welsh-Memili vd., 2014). Bütün bu gerekçelerle ülkemizde kadın işgücünün niteliğinin yükseltilmesi, kadın istihdamının artırılması ve kadın girişimciliğini desteklenmesi özel bir önem taşımaktadır.

Bu tespitlerden hareketle çalışmanın amacı, Tokat yerel işgücü piyasasında kadın girişimcilerin konumunu incelemek; kadın girişimcilerin istihdama katılım özelliklerini ve sorunlarını tanımlamak ve açıklamaktır. Bununla birlikte Tokat ilinde kadınların girişimci olarak istihdama katılımını arttırıcı, istihdamdaki kadın girişimcilerin durumlarını iyileştirici önerilerde bulunmak da çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Tokat ilinde kadın girişimcilerle ilgili yapılmış bu tür bir araştırma bulunmadığından çalışma, bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlayacak olması açısından önemlidir. Araştırma bulgularının, Tokat ilinde faaliyette bulunan

kadın girişimcilerin özelliklerine yönelik -şimdiye kadar yapılmamış- bir veri tabanı oluşturulmasını sağlayacağı düşünülmekte, bu açıdan da yerel ve ulusal düzeyde politika yapıcılara, akademisyenlere ve araştırmacılara ışık tutması beklenmektedir.

## I. LİTERATÜR ÖZETİ

Kadın girişimcilerin özellikleri ve sorunlarıyla ilgili olarak dünyada ve Türkiye’de çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda kadınların işgücü piyasasına girişimci olarak katılmayı isteme nedenleri, genel olarak “itme ve çekme” faktörleri biçiminde gruplandırılmaktadır. Buna göre kadınları iş kurmaya iten faktörler; işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramaları, aile gelirinin yetersiz olması durumu, aile sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmek için iş saatlerinde esneklik arayışıdır. Buna karşın, kendini gerçekleştirme isteği, kendi işinin patronu olma, zengin olma isteği, sosyal statü edinme, bağımsızlık isteği de kadınları işgücü piyasasına girişimci olarak çeken faktörlerdir (Orhan-Scott, 2001; Hughes, 2003; Moore-Mueller, 2002; Morris-Miyasaki, 2006; Carter-Gartner, 2003; Chotkan, 2009; Charles-Gherman, 2013). Çelik ve Özdevecioğlu (2001) kadın girişimcilerin eğitim seviyelerinin düşük olduğunu, kadınları girişimci olmaya iten nedenlerin başında aileye ek gelir sağlama nedeninin geldiğini, geleneksel baskı, başarısızlık beklentisi, ortak bulmada güçlükler gibi sorunlar yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Çakıcı (2006)’da kadınların iş kurma nedenlerinin başında kazanç elde etmenin geldiğini, çoğunluğunun iş deneyimine sahip olmadığını, sermaye teminini aile ve akrabalarından elde ettiklerini gösteren bulgulara ulaşmıştır. Yağcı ve Bener (2005) ile Nayır (2008) kadınların girişimciliği seçme nedenleri olarak ev bütçesine katkı sağlamayı, bağımsızlık isteğini, iş saatlerini kendilerinin ayarlayabilmesini ve çocuklarına daha çok zaman ayırabilmelerini göstermişlerdir. Tan (2006) ise üretken olma, bağımsız çalışma arzusu, aile işini devam ettirme isteğini kadınların iş kurma nedenleri olarak belirlemiştir.

Kadın girişimcilerin kişisel özellikleri onların girişimci olmalarında önemli bir etkidir. Özen Kutanis (2006) ve Yetim (2002) istihdama katılan kadın girişimcilerin kişisel özellikleri açısından tutucu, dikkatli, risk alma konusunda ihtiyatlı, yaratıcı, hevesli, sezgilerine güvenen, esnek ve hoşgörülü olan, iyi iletişim kuran, problem çözmede yetenekli, orta düzeyde kendine güven duyan ve uzlaşma eğilimi yüksek kişiler olduklarını tespit etmişlerdir. Zhao (2005) kadın girişimcilerin kişisel özellikleri olarak risk alma, hırslı olma, kendi işini kontrol özelliklerinin ön planda olduğunu belirtmektedir. Burtner (1993) kadın girişimcilerin kişilik özelliklerini özerklik, bağımsızlık, atılgıncı olmak, amaca yönelik çalışmak şeklinde; Hoy ve Shan (1998) ise rekabetçilik, kendine güven, yaratıcı olmak, çabuk ve doğru kararlar almak olarak saptamışlardır. Delmar (2003), Yetim (2002), Nayır (2008) ve Soysal (2010) kadın girişimcilerin -toplumsal rollerine uygun olarak- hizmet sektöründe hazır-giyim, gıda, sigortacılık, temizlik eğitim, halkla ilişkiler, danışmanlık gibi işlerde yoğunlaştıklarını belirtmişlerdir. Yine DeMartino ve Barbato (2003), daha az sermaye ve donanım gerektirmesi nedeniyle kadınların hizmet ve ticaret sektörlerinde iş yaptıklarını, bu sektörde yürütülen faaliyetlerin kadınlara iş ve aile yaşamını dengeleme imkanı verdiğini belirtmiştir. Jennings ve Brush (2013), Chotkan (2009) ise kadın girişimcilerin düşük eğitim düzeyi, deneyimsizlik ve sermaye engelleri nedenleriyle az çalışanı olan, büyüme odaklı olmayan, küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaştıklarını ifade etmişlerdir.

Literatür kadın girişimcilerin iş kurma ve iş sürdürme aşamasında birtakım güçlüklerle karşılaştıklarını belirtmektedir. Sermaye yetersizliği, eğitim düzeyi düşüklüğü, bilgi-deneyim eksikliği, işyeri arama-kiralama, mal temini, kalifiye personel bulma zorluğu, müşteri temini, piyasa istikrarsızlığı, ödemelerde karşılaşılan sorunlar, pazar bulma ve pazarlama sıkıntıları, örgütlenme eksikliği, mevzuat ve bürokratik işlemlerin fazlalığı, cinsiyetten kaynaklanan sorunlar iş kurma ve işi sürdürme aşamasında yaşadıkları sorunlar olmaktadır (Karadal, 2014; Güney, 2006; DeMartino- Barbato, 2003). Yetim (2002), Petridou ve Glaveli (2008), Tambunan (2007) ve Soysal

(2010) bu aşamada yaşanan sorunlar olarak kadın girişimcilerin eğitim düzeylerinin düşüklüğünü; Bruni vd. (2004) ve Minniti (2010) de kredi bulmak ve finansal kuruluşlara ulaşmak konusunda yaşanan zorlukları göstermişlerdir.

Eğrican ve Karadeniz (2008) kadın girişimcilerin yeterli kredi olanağının bulunmadığını, aile ve kişisel birikimlerin finansman kaynağı olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir. Şekerler (2006) de kadın girişimcilerin kredi alamamalarının temel nedeni olarak, kredi almak için gerekli teminat varlıklarının tümünün erkekler üzerine olmasını belirtmekte; kadınların kültür ve geleneklerle sınırlandırılmış olmasının; onları işletme kurarken bürokratik engellerle baş etme, kalifiye eleman bulma konularında sıkıntıya düşürdüğünü ifade etmektedir. Tambunan (2007), İltar (2010) ve Bruni vd. (2004) kadınların eğitim ve iş tecrübesi yetersizliğini kadın girişimciliğini olumsuz etkileyen sorunlar olarak belirtmişlerdir.

Bunların yanı sıra kadın girişimciler için erkeklerden farklı olarak iş ve aile etkileşiminden kaynaklanan sorunları bulunmaktadır. Gren ve Cohen (1995), Jennings ve McDougald (2007), Kök (2007), Tambunan (2007), Charles ve Gherman (2013), Wells vd., (2014) Oyuryüz ve Gürel (2015), kadınların kendi işlerini kurarak istihdama katılsalar dahi, ev işleri ve çocuğun bakımından birinci derecede sorumlu tutulmalarının, girişimciliklerini zorlaştırdığını belirtmektedir. Dhaliwal (1998), Özen Kutanis (2006) ve Soysal (2010), kadın girişimcilerin çalışma yaşamının getirdiği rekabet ortamındaki mücadelenin yanı sıra evdeki rollerini aksatmamaya çalıştıklarını, bunun da onlara çok fazla yük getirdiğini tespit etmişlerdir.

## II. YEREL İŞGÜCÜ PİYASAINDA KADIN GİRİŞİMCİLERİN İSTİHDAMA KATILIM ÖZELLİKLERİ VE SORUNLARI: TOKAT İLİ ARAŞTIRMASI

### II. I. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, kadın girişimciliğinin artırılması için Tokat yerel işgücü piyasasında kadın girişimcilerin konumunu incelemek; kadın girişimcilerin istihdama katılım özelliklerini ve sorunlarını tanımlamak ve açıklamak; bu çerçevede, işgücü piyasasında kadın girişimciliği yoluyla istihdamın artırılması için önerilerde bulunmaktır. Bu amaçla, araştırmada kadın girişimcilerin istihdama katılım özellikleri ve sorunları kapsamında Tokat'taki kadın girişimcilerin sosyo-demografik ve kişisel özellikleri, iş kurma nedenleri, iş kurma ve sürdürme aşamasında yaşadıkları sorunları, iş-aile etkileşiminden kaynaklı sorunları, örgütlenme eğilimleri gibi özellikleri ele alınmıştır.

Araştırmada Tokat Sanayi ve Ticaret Odasına kayıtlı Tokat il merkezi ve ilçelerinde toplam 83 kadın üye olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki kadın girişimci tanımı<sup>3</sup> doğrultusunda bu üyelerden, kendi mesleğini icra eden avukat, eczacı, mimar gibi serbest meslek sahibi kadınlar ile işi erkek yaptığı halde oda kayıtlarında kadınların sahibi olduğu işyerleri, yüz yüze görüşme yöntemi ile yapılan araştırmada tespit edilmiş ve kapsam dışı bırakılmıştır. Bu şekilde 40 kadın üye yukarıda belirtilen kriterlere uymadığından, geriye kalanlar üzerinden tam sayım yapılarak 43

<sup>3</sup> Genel tanımla kadın girişimciler; ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temasa geçen, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancın, yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan, işletmesi adına tüm riski üstlenen kadındır (Ecevit, 1993: 20). Bu tanım çerçevesinde evinde iş yapan, eğitimini gördükleri alanda herhangi bir riske girmeden kendi mesleğini icra eden, kendi adına kayıtlı bir işletmesi olmakla birlikte ailenin erkek üyeleri tarafından işletilen ve bu işletmenin faaliyetlerine hiçbir şekilde katılmayan kadınlar, girişimci sayılmamaktadır.

kadın girişimcinin tamamına ulaşılmıştır. Bu kadın girişimciler ile 1 Haziran-9 Temmuz 2015 tarihleri arasında araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veriler yüz yüze görüşme tekniği ile yapılandırılmış anket formunun uygulanması ile elde edilmiştir. Araştırmada, Ufuk ve Özgen (2000) ve Kök (2007)'ün çalışmalarında kullandıkları anket temel alınmıştır. Araştırma verileri, sayı ve yüzdelik istatistikleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

## II.II. Araştırma Bulguları ve Tartışma

### a. Kadın Girişimcilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Sosyo-demografik özellikler, kadın girişimciliğini biçimlendiren önemli bir istihdama katılım özelliğidir. Araştırma kapsamındaki kadınların %18,6'sı 25-34 yaş grubu arasında, %65,1'i 35-44 yaş grubunda, %11,6'sı 45-54 yaş grubunda, %4,7'si 55-64 yaş grubundadır (Tablo 1). Araştırmada, kadın girişimcilerin yarısından fazlasının 35-44 yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Özellikle 36 yaş ve sonrasındaki kadın girişimcilerin çocuklarını büyütmiş olması, girişimci kadın yaşının orta yaş olarak belirginleşmesinin nedenidir (Ecevit ve Kaptanoğlu, 2015). Bunun gibi yapılan diğer araştırma sonuçlarına göre de istihdamdaki kadın girişimciler ağırlıklı olarak orta yaş dilimindedirler (Hisrich-Öztürk, 1999; Özen Kutanis, 2006; Soysal, 2010; Yalman-Gündoğdu, 2014).

Tablo 1. Demografik Özellikler

Yaş Aralığı	Yüzde(%) / Katılımcı Sayısı	Eğitim Durumu	Yüzde(%) / Katılımcı Sayısı	Medeni Durum	Yüzde(%) / Katılımcı Sayısı	Çocuk Sayısı	Yüzde(%) / Katılımcı Sayısı
25-34	18,6 (8)	İlkokul	23,2 (10)	Bekâr	20,9 (9)	Çocuk yok	25,6 (11)
35-44	65,1(28)	Ortaokul	30,2 (13)	Evli	67,4 (29)	1 çocuk	9,3 (4)
45-54	11,6 (5)	Lise	23,2 (10)	Dul/Boşanmış	11,6 (5)	2 çocuk	39,5 (17)
55-64	2 (4,7)	Yüksekokul Fakülte	4,7 (2) 18,7 (8)			3 çocuk 4 ve üstü	20,9 (9) 4,7 (2)
TOPLAM	100	TOPLAM	100	TOPLAM	100	TOPLAM	100

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin eğitim durumları incelendiğinde %23,2'si ilkökul mezunu, %30,2'si ortaokul mezunu, %23,2'si lise mezunudur. Yüksekokul mezunu kadınların oranı %4,7 ve fakülte mezunu olan kadın oranı %18,7'dir. Kadınların yarısından fazlası ilkökul ve ortaokul mezunudur (Tablo 1). Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin eğitim düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Oysa eğitim kadın girişimcilerin toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan geleneksel kadın iş alanları dışında yeni iş alanlarına (finans, teknik, imalatçılık veya inşaat gibi) yönelmesini sağlayacağı gibi, aynı zamanda toplumlarda yerleşmiş mesleki hiyerarşi konusundaki toplumsal cinsiyetçi yargıları da yıkararak, cinsiyetçi işbölümünün ortadan kalkmasını hızlandıracaktır (Moser'den aktaran Kök, 2007). Yine eğitim düzeyi yüksekliği kendi işinde çalışan kadınların, kazançlarını artıran önemli bir faktördür (Tansel, 2001). Kadın girişimcilerin eğitim düzeylerinin yüksekliği işletmelerinin hayatta kalmasında, yeni işlere başlamalarında, işletmelerinin performansını, başarısını artırmalarında olumlu etki yapmaktadır. Buna karşın düşük eğitim düzeyindeki kadın girişimciler bürokratik işlemler ve finansal sıkıntıları çözememekte; bu da işlerin devamlılığını olumsuz etkilemektedir (Kök, 2007; Woldie-Adersua, 2004; Tambunan, 2007).

Araştırmada kadın girişimcilerin %67,4'ünün evli, %20,9'nun bekâr, %11,6'sının boşanmış ya da eşi ölmüş olduğu görülmektedir (Tablo 1). Ankete katılan kadınların %25,6'sının çocuğu yoktur. Kadınların %9,3'ünün tek çocuğu, %39,5'inin iki çocuğu, %20,9'unun üç çocuğu ve % 4,7'sinin 4 ve daha fazla sayıda çocuğu bulunmaktadır (Tablo 1). Kadın girişimcilerin

çocuklarının yaş dağılımı incelendiğinde %25,6'sının (11 kadın) 0-3 yaş, %7'sinin (3 kadın) 4-7 yaş, %4,7'sinin (2 kadın) 8-11 yaş, %14'ünün (6 kadın) 12-15 yaş ve %23,2'sinin (10 kadın) 16 ve üstü yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda da kadın girişimcilerin genellikle evli ve çocuk sahibi oldukları bulgulanmıştır (Soysal, 2010; Özen Kutanis, 2006; Kök, 2007; Hisrich-Peters, 2002). Bunda evli ve/veya çocuk sahipliği durumunda kadınların aile sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmek için iş saatlerinde esneklik arayışı; iş saatlerini kendilerinin ayarlayabilmesi ve çocuklarına daha çok zaman ayırabilmeleri ile aile ve iş sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlama isteği gibi faktörler etkili olmaktadır. Kadın girişimcilerin daha çok evli ve çocuklu kadınlardan oluşması, ülkemizde işgücü piyasasına katılmak isteyen evli ve çocuklu kadınlar için bu istihdam biçiminin arttığını-artabileceğini göstermektedir.

Kadın girişimcilerin babalarının eğitim düzeyi incelendiğinde %44,2'sinin ilkokul, %20,9'unun ortaokul, %20,9'unun lise, %4,7'sinin yüksekokul ve %9,3'ünün fakülte mezunu olduğu belirlenmiştir. Annelerinin ise %14'ünün okur-yazar olmadığı, %9,3'ünün okur-yazar, %53,5'inin ilkokul, %11,6'sının ortaokul, %7'nin lise, %2,3'ünün yüksekokul ve %2,3'ünün fakülte mezunu olduğu tespit edilmiştir. Kadınların baba mesleği esnaf-sanatkâr (%20,9), işveren (%4,7) ile emekli (%48,8) kategorisinde yoğunlaşmaktadır. Emekli olan babaların %46,5'i esnaf-sanatkâr ile işveren olarak bağ-kur emeklisidir. Girişimci kadınların % 97,7'sinin annesi ev hanımıdır. Bu verilere göre kadınların annelerinin eğitim düzeyi oldukça düşüktür ve çoğunluğu ev hanımı statüsündedir. Literatür kadın girişimcilerin çoğunluğunun babalarının girişimci olduğunu, kadınların girişimcilik ruhlarının gelişmesinde ailede girişimci olarak çalışan bir ebeveynin varlığının etkili olduğu, bunun kadınlar için bir girişimci rol modeli oluşturduğu belirtilmektedir (Kök, 2007; Özen Kutanis, 2007; Hisrich-Peters, 2002). Bu çalışmada da kadınların babalarının çoğunluğunun esnaf-sanatkâr ve işveren olması bulgusu, girişimci rol modeli olarak babaların etkili olduğunu desteklemektedir.

Araştırma kapsamındaki evli kadın girişimcilerin eşlerinin %32,6'sının ilkokul, %11,6'sının ortaokul, %25,6'sının lise, %9,3'ünün yüksekokul ve %20,9'unun fakülte mezunu olduğu belirlenmiştir. Evli kadınların eşlerinin mesleği esnaf-sanatkâr (%30,2), memur (%14), işçi (%11,6), serbest meslek (%2,3) ile işveren (%4,7) kategorisinde yoğunlaşmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda da, kadın girişimcilerin daha çok kendi işini kurmuş ya da profesyonel mesleklerde çalışan erkeklerle evli oldukları görülmektedir (Hisrich-Öztürk, 1999; Yetim, 2002; Soysal, 2010).

## **b. Kadın Girişimcilerin Çalışma Yaşamı İle İlgili Bilgiler**

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin %34,9'u (15 kadın) ticaret sektöründe (konfeksiyon, butik, tuhafiyeye işi, çeyizlik eşya ticareti, el sanatları ve hediyelik eşya satımı gibi işler), % 55,9'u (24 kadın) hizmet sektöründe (güzellik salonu, lokanta, restoran, kafe gibi yiyecek işletmeciliği, yurt-pansiyon işletmeciliği, sigortacılık, danışmanlık, sürücü kursu, eğitim hizmetleri gibi işler), %9,2'si (4 kadın) imalat sektöründe (kapı-pencere üretim işi, un-yem üretimi, metal geri dönüşüm, oto-boya işi gibi) faaliyet göstermektedir (Tablo 2). Yapılan çalışmalarda da, kadın girişimcilerin -toplumsal rollerine uygun olarak- hizmet sektöründe hazır-giyim, tuhafiyecilik, güzellik salonu, gıda, sigortacılık, temizlik eğitim, halkla ilişkiler, danışmanlık gibi işlerde yoğunlaştıklarını belirtmişlerdir (Delmar, 2003; Yetim, 2002; Nayır, 2008; Welsh, 2014). Ayrıca daha az sermaye ve donanım gerektirmesi nedeniyle kadınların hizmet ve ticaret sektörlerinde iş yaptıkları, bu sektörde yürütülen faaliyetlerin kadınlara iş ve aile yaşamını dengeleme imkanı verdiği belirtilmektedir (DeMartino-Barbato, 2003).

**Tablo 2. Faaliyette Bulunulan Sektörler**

Faaliyette Bulunulan Sektör	Sayı	Yüzde (%)
Ticaret	15	34,9
Hizmet	24	55,9
İmalat	4	9,2
TOPLAM	43	100

Araştırmadaki kadınların %76,7'si (33 kadın) kendi hesabına, %23,3'ü (10 kadın) ortak ile çalışmaktadır. Kadın girişimcilerin %93'ü (40 kadın) işletmelerinde eleman istihdam etmektedir. Tablo 3'te görüldüğü gibi bu kadınların %55'i 1-4 arasında eleman çalıştırmakta, %22,5'i 6-10 arasında, %12,5'i de 11-15 arasında eleman çalıştırmaktadır. Kadın girişimcilerin çoğunluğu 4 ve daha az sayıda eleman çalıştırmaktadır. Bu bulgu kadın girişimcilerin istihdam ettikleri eleman sayısı bakımından küçük ölçekli işletmelere sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan diğer araştırma sonuçları da işgücü piyasasındaki kadın girişimcilerin işletme ölçeklerinin küçüklüğüne dikkat çekmektedir (Colletre-Aubry, 1990; Soysal, 2010; Welsh, 2014).

**Tablo 3. İstihdam Durumu**

İstihdam edilen eleman sayısı	1	2	3	4	5	6	8	10	15 ve üzeri	TOPLAM
Sayı	5	9	5	3	4	2	2	5	5	40
Yüzde (%)	12,5	22,5	12,5	7,5	10	5	5	12,5	12,5	100

Araştırma kapsamındaki kadınların %25,6'sı günlük 7,5-8 saat; %14'ü dokuz saat; %34,9'u 10 saat ve %25,5'i 11 ve daha fazla saat çalıştığını belirtmiştir. Yine kadınların %7'si haftanın beş günü, %74,4'ü altı günü ve %18,6'sı yedi günü çalıştığı tespit edilmiştir. Kadınlar hem haftalık hem de günlük olarak yoğun ve uzun sürelerle çalışmaktadır.

Kadınların sadece %37,2'si (16 kadın) işleriyle ilgili mesleki eğitim almışlardır. Bu da kadın girişimcilerin çoğunluğunun işlerini kurma ve sürdürme aşamasında bilgi, deneyim edinmede kurumsal kaynak olarak eğitim kurumlarından yararlanamadıklarını göstermektedir. Toplumdaki geleneksel rol dağılımından dolayı kadın girişimcilerin çıraklık ve mesleki eğitim gibi eğitimlerden yoksun kalmaları, kadınların beceri kazanmalarını engellemekte ya da geciktirmektedir (Özen Kutanis, 2006: 68). Oysa özellikle mesleki eğitime katılım, beşeri sermayeyi artırmaktadır. Bu faaliyetler sırasında kuracakları yeni bağlantı ve ilişkiler girişimcilerin başarısında önemlidir (Cansız, 2013).

Araştırmada kadın girişimcilerin %32,6'sı (14 kadın) girişimci olmadan önce çalıştıklarını, %67,4'ü (29 kadın) ise çalışmadıklarını belirtmiştir. Araştırma kapsamındaki kadınların yarısından fazlasının iş deneyimine sahip olmadığı tespit edilmiştir. Girişimcilerin iş deneyimine sahip olması, iş yapma biçimlerinin öğrenilmesi, teknik bilginin artması, kamunun ve diğer müşterilerin tanınması açısından önemli katkılar sağlamaktadır (Cansız, 2013: 125). Kadınlara nazaran, erkek girişimcilerin daha uzun süredir çalışma yaşamında olması, eğitim alma konusunda daha şanslı olmaları, toplum tarafından girişimciliğin erkeklere yüklenmesi, kadın girişimcileri çalışma yaşamında daha tecrübesiz duruma itmektedir (İlter, 2010; Bruni-Gherardi vd., 2004). Yapılan araştırmalarda kadınların eğitim ve iş tecrübesi yetersizliği kadın girişimciliğini olumsuz etkileyen sorunlar olarak ortaya koymuştur (Tambunan, 2007; İlter, 2010; Bruni-Gherardi vd., 2004). Girişimci olmadan önce çalıştıklarını belirten kadınların %64,3'ü şu anda yaptıkları işte ücretli olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Bunu sırası ile %21,4 memur, %7,1 işçi olan çalışanlar izlemektedir (Tablo 4).

**Tablo 4. Girişimci Olmadan Önceki Çalışma Durumu**

Girişimci olmadan önce çalışıyor muydunuz?	Memur	İşçi	Aynı işte ücretli çalışma	Yönetici	TOPLAM
Sayı	3	1	9	1	14
Yüzde (%)	21,4	7,1	64,3	7,1	100

Araştırmada kadınların girişimci olma nedenlerinin başında ailenin teşviki (%60,5) gelmektedir (Tablo 5). Bunu sırası ile ekonomik özgürlük (%44,2), çalışma hayatını sevmek (%41,9), üretken olma isteği (%37,2), aile gelirin katkı (%25,6), bağımsız çalışma isteği (%25,6), sosyal prestij (%18,6), ekonomik zorunluluk (%16,3), ücretli iş koşullarının kötü olması (%9,3), ücretli işte çalışmaya eşin/ailenin izin vermemesi (%7), eşin/babanın ölümünden sonra işin devralınması yani miras (%7), aile-iş sorumluluğu arasında dengeyi kurma isteği (%7) ve ücretli iş bulamamak (%2,3) izlenmektedir. Literatürde ailenin girişimciliği teşvik etmesi, aile gelirin katkı, ekonomik zorunluluk, ücretli iş koşullarının kötü olması, ücretli işte çalışmaya eşin/ailenin izin vermemesi, eşin/babanın ölümünden sonra işin devralınması, ücretli iş bulamamak kadın girişimcileri iş kurmaya iten faktörler olarak belirtilmektedir (Orhan-Scott, 2001; Hughes, 2003; Özen Kutanis, 2006; Chotkan, 2009; Charles-Gherman, 2013). Görüldüğü gibi kadınların yerel işgücü piyasasında girişimci olarak istihdama katılım nedenlerinin başında, itici faktörlerden biri olan ailenin teşviki gelmektedir.

**Tablo 5. Girişimci Olma Nedenleri**

Girişimci olma neden/nedenleriniz nelerdir?	Sayı	Yüzde (%)
Ekonomik zorunluluk	7	16,3
Ailenin teşviki	26	60,5
Çalışma hayatını sevmek	18	41,9
Sosyal prestij	8	18,6
Ücretli çalışmaya eşin/ailenin izin vermemesi	3	7,0
Eşin/babanın ölümünden sonra eşin devralınması	3	7,0
Ücretli iş koşullarının kötü olması	4	9,3
Aile gelirin katkı	11	25,6
Ekonomik özgürlük	19	44,2
Bağımsız çalışma isteği	11	25,6
Üretken olma isteği	16	37,2
Alınan eğitim	7	16,3
Ücretli iş bulamamak	1	2,3
Aile-iş sorumluluğu arasında dengeyi kurma isteği	3	7,0

Not: Birden fazla seçenek işaretlendiğinden frekans toplamı 43'ü, oranı da % 100'ü aşmaktadır.

Araştırmada yer alan kadın girişimcilerin %44,2'si iş kurma kararını kendisi almıştır. Kadınların % 41,8'i bu kararı eşleriyle birlikte almışken; %14'ü babaları ile birlikte almışlardır. (Tablo 6). Kadınların iş kurma kararını daha çok aileleriyle birlikte vermeleri, kadın girişimciliğinde ailenin önemini göstermektedir. Kadınlar ailelerinde kabul görmeden işgücü piyasasına katılamamaktadır. Kadınlar, işgücü piyasasına katılım ve meslek seçimi kararlarını özgür olarak verememekte, kültürel toplumsal rol ve önyargılar ve ailedeki işbölümü bu kararı biçimlendirmektedir (Abelda, 1997; Hartman, 2006). Kadının toplumsal alanda varlık gösterme süreci, özel alanda -ev içi alanda- kadın için belirlenmiş geleneksel roller nedeniyle ikincil olma durumunda kalmaktadır. Bu yapılanma, kadınların birey olarak kendilerini gerçekleştirmelerini ve özgürce karar vermelerini engellemektedir. Toplumdaki cinsiyet rolü ve çalışma konusundaki kültürel inanç ve değerler, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkilemekte, kadınların çalışma yaşamı ile ilgili kararları, örneğin kadın için çalışmanın ev dışında olup olmayacağı kararı, aile fertlerinin tutumuna, toplumda işletilen kültürel kurallara bağlı olarak şekillenmektedir.



**Tablo 6. İş Kurma Kararı**

Girişimci olarak çalışma kararını kim aldı?	Kendisi	Eşle birlikte	Anne-babamla birlikte	TOPLAM
Sayı	19	18	6	43
Yüzde (%)	44,2	41,8	14,0	100

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik “kendilerini hangi kişilik özellikleri ile tanımladıkları” sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde, kadınların %93’ü iyi iletişim kurma özelliğini kendilerini tanımlayan en önemli girişimcilik özelliği olarak belirtmişlerdir (Tablo7). Bunu sırası ile problemleri kolaylıkla çözebilme (%86), kendine güvenli olma (%86), çevresindeki kaynakları ve ilişkileri iyi değerlendirebilme (%83,7), akrabaların ve yakın çevrenin desteğini kazanmış olma (%81,4), işbirliğine yatkın olma (%76,7), sabırlı ve hoşgörülü olma (%69,8), duygusal olma (%67,4), özverili olma (%65,1), hırslı ve kararlı olma (%60,5), yenilikçilik (%58,1), risk alma (%44,2), yaratıcı olma (%44,2), bağımsızlık (%39,5), rekabetçi olma (%32,6) ve akılcılık (%32,6) özelliği izlemektedir. Literatürde istihdama katılan kadın girişimcilerin kişisel özellikleri açısından iyi iletişim kuran, problem çözmeye yetenekli, esnek ve hoşgörülü olan, orta düzeyde kendine güven duyan, uzlaşma eğilimi yüksek risk alma konusunda ihtiyatlı, yaratıcı, hevesli, sezgilerine güvenen kişiler oldukları belirtilmektedir (Kök, 2007; Özen Kutanis, 2006; Yetim, 2002). Girişimcilikte önemli bir kişilik özelliği olan mücadeleci karakter kadınlarda ön plana çıkan bir özellik olmasa da, kadın girişimcilerin dikkatleri, risk alma konusundaki ihtiyatlı davranışları özellikleriyle bu eksikliklerini giderdikleri ifade edilmektedir (Hatten, 1997). Araştırmada bu sonuçlarla paralellik gösterecek şekilde kadınların belirttikleri kişilik özellikleri olarak iyi iletişim kurma (%93), problemleri kolaylıkla çözebilme (%86), işbirliğine yatkın olma (%76,7), sabırlı ve hoşgörülü olma (%69,8) ön plana çıkmakta; buna karşın risk alma (%44,2) ise daha az önem verilen kişisel özellik olmaktadır. Yine girişimcilikte başarı için gerekli sayılan yaratıcı olma (%44,2), bağımsızlık (%39,5), rekabetçilik (%32,6) ve akılcı olma (%32,6) özellikleri ise kadınlar tarafından daha az önem verilen kişisel özellikler olmaktadır. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği, toplumda yerleşmiş olan, kadına ve erkeğe uygun bulunan kişilik özelliklerinin bir yansıması olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklere rekabet, ekonomik güç, atılganlık, hırslı ve yarışmacı olma gibi özellikleri; kadınlara ise şefkatli, merhametli, insan ilişkilerinde uyumlu, duyarlı olma özelliklerini yüklemektedir (Hofstede, 2005). Toplumsallaşma sürecinde küçük yaşlardan itibaren öğretilip, benimsenen bu kültürel değerlerin sonucunda, kadınlar istihdama katılsalar bile, kendilerini rekabetçilik, bağımsızlık, akılcılık gibi toplumda daha çok erkeklere atfedilen özellikler ile tanımlama eğiliminde olmamaktadırlar. Kadın ve erkek olmaya yüklenen kültürel ve toplumsal bu anlamlar, girişimcilikte kadın ve erkeklerin kişisel özelliklerinin farklı olmasına yol açmaktadır.

**Tablo 7. Kişisel Özellikleri**

<b>Kendinizi hangi kişisel özellikler ile tanımlıyor sunuz?</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İyi iletişim kurabilen	40	93,0
Problemleri kolaylıkla çözebilen	37	86,0
Kendine güvenli	37	86,0
Çevresindeki kaynakları ve ilişkileri iyi değerlendirebilen	36	83,7
Akrabalarının ve yakın çevresinin desteğini kazanmış	35	81,4
İşbirliğine yatkın	33	76,7
Sabırlı ve hoşgörülü	30	69,8
Duygusal	29	67,4
Özverili	28	65,1
Hırslı ve kararlı	26	60,5
Yenilikçi	25	58,1
Risk alan	19	44,2
Yaratıcı	19	44,2
Bağımsız	17	39,5
Rekabetçi	14	32,6
Akılcı	14	32,6

Not: Birden fazla seçenek işaretlendiğinden frekans toplamı 43'ü, oranı da % 100'ü aşmaktadır.

Araştırma kapsamındaki kadınların kendi aralarında bir örgütlenmeleri yoktur; tamamı meslek örgütü olarak, Tokat Sanayi ve Ticaret Odasına üyedir. Ancak bu üyelik kâğıt üzerinde kalan bir üyeliktir. Nitekim, görüşülen Ticaret ve Sanayi Odası yetkilileri düzenledikleri toplantı ve etkinliklere kadınların katılımının çok yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun dışında hemşehrilik gruplarına 1 kadın, kalkınma, geliştirme ve dayanışma derneklerine 4 kadın, diğer gruplara üyelik durumunda ise engelli derneğine 1 kadın üye bulunmaktadır. Kadın girişimcilerin kendi aralarında herhangi bir örgütlenmeleri olmadığı gibi yerel dernek veya gruplara, STK'lara üyelikleri de yok denecek kadar azdır. Kadın girişimciliğinin başarısında örgütlenme önemlidir. İş çevresiyle ilişkiler geliştirmek, kamusal kuruluşlardaki yetkililere ve iş örgütlerine yönelik taleplerini belirlemek, iş fikirlerini geliştirmek, yeni işlerde yönlendiricilik ve destek sağlanması için kadın girişimcilerin, iş ve mesleklerle ilgili örgütlere katılmaları gereklidir (Ecevit,2007).

Kadın girişimcilerin işlerinin geleceğiyle ilgili planları incelendiğinde %60,4'ü mevcut durumu devam ettirmeyi, %27,9'u işletmelerini büyütmeyi, %4,7'si ürün-hizmet çeşitlemesi yapmayı, %2,3'ü karı arttırmayı ve %4,7'si yapılan işi devretmeyi/bırakmayı düşündüklerini belirtmiştir (Tablo 8).

**Tablo 8. Gelecekle İlgili Plan**

<b>Gelecekle ilgili planlarımız nelerdir?</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kuruluşu büyütme	12	27,9
Mevcut durumu devam ettirmek	26	60,4
Ürün-hizmet çeşitleme	2	4,7
Karı arttırma	1	2,3
Yapılan işi bırakmak	2	4,7
TOPLAM	43	100

Yapılan araştırmalarda kadın girişimciler için kuruluşun geliştirilmesi, müşteri ve rakip firmalar karşısında olumlu bir imaj edinerek, saygın bir kuruluş haline getirilmesinin kar sağlama hedefinden daha önemli olduğu (Hatten, 1997); kadın girişimcilerin düşük eğitim düzeyi, deneyimsizlik ve sermaye engelleri nedenleriyle az çalışanı olan, büyüme odaklı olmayan, küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaştıkları tespit edilmiştir (Jenning-Brush, 2013; Chotkan, 2009). Bu araştırmada da kadınlar için işletmeyi büyütme, karı arttırmadan ziyade mevcut durumu devam ettirme düşüncesi ön planda olmaktadır.

### c. Kadın Girişimcilerin Yaşadıkları Sorunlar

Araştırmada kadın girişimcilerin yaşadıkları sorunlara ait bulgular iş kurma, işi sürdürme aşamasında yaşadıkları sorunları ile iş-aile hayatı etkileşiminden kaynaklanan sorunları; çocukların bakımına ilişkin konular, ev işlerinde yardım alma durumları, ev işlerine harcadıkları zaman, elde ettikleri gelirin kullanımından birinci derecede sorumlu olanlar, tasarruf yapma durumları, girişimci olarak çalışmalarının aile hayatlarına olumlu-olumsuz etkileri bağlamında ele alınmıştır.

Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin %91'i (39 kadın) işin kuruluşu aşamasında sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Tablo 9'da görüldüğü gibi, yerel işgücü piyasasında kadın girişimcilerin işlerini kurma aşamasında yaşadıkları sorunların başında sermaye temini (%72,1) gelmektedir. Bunu sırası ile prosedür zorlukları (%58,1), kiraların yüksek olması (%55,8), eleman temini (%51,2), kadın olmanın getirdiği zorluklar (%32,6), deneyimsizlik (%27,9), araç-gereç temini (%14) ve diğer kadın girişimcilerle dayanışma eksikliği (%11,6) konuları izlemektedir. Yapılan araştırmalarda da sermaye temini, krediye ulaşma, kredi temininde kadın girişimcilerin sıkıntıları yaşadığı, bu yüzden aile, yakın arkadaşlardan parasal destek bulmaya yöneldikleri, aile ve kişisel birikimlerin finansman kaynağı olarak kullanıldığı (Eğrican-Karadeniz, 2008; Karadal, 2014; Bruni-Gherardi vd., 2004; Minniti, 2010); kadınların kültür ve geleneklerle sınırlandırılmış olmasının, onları işletme kurarken bürokratik engellerle baş etme, kalifiye eleman bulma konularında sıkıntıya düşürdüğü (Şekerler, 2006), şirket kurma, ofis açma, vergiler gibi birçok etmenin işini yeni kurmakta olan kadın girişimcileri zorladığı, bürokratik zorlukların kadın girişimcilerin cesaretini kırdığı tespit edilmiştir.

**Tablo 9. İş Kurarken Karşılaşılan Sorunlar**

İşinizi kurarken karşılaştığınız sorunlar nelerdir?	Sayı	Yüzde (%)
Sermaye temini	31	72,1
Eleman temini	22	51,2
Deneyimsizlik	12	27,9
Araç-gereç temini	6	14,0
Diğer kadın girişimcilerle dayanışma eksikliği	5	11,6
Kiraların yüksek olması	24	55,8
Prosedür zorlukları	25	58,1
Kadın olmanın getirdiği zorluklar	14	32,6

Not: Birden fazla seçenek işaretlendiğinden frekans toplamı 43'ü, oranı da % 100'ü aşmaktadır.

Kadın girişimcilerin %95,3'ü (41 kadın) işlerini yürütürken sorunlar yaşamaktadır (Tablo 10). Borç ödemeleri, vergi ödemeleri, kredi alamama gibi mali konular (%88,4), aşırı yorgunluk (%76,7), aile ile ilgili sorunlar (%72,1), eleman temini (%69,8), ve prosedür zorlukları (%51,2) kadınlar için işlerini yürütürken karşılaştıkları en önemli sorunlar olmaktadır. Bu bulgular yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kök, 2007; Tambunan, 2007; Özen Kutanis, 2006; Ufuk-Özgen, 2000; Bruni-Gherardi vd., 2004; Minniti, 2010). Özellikle vergi ve kredi konusu kadın girişimciler için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kadın girişimciler, sermaye yokluğu durumunda kredi olanaklarına yönelmekte, ancak bankaların teminat olarak kabul edeceği varlığı olmayan ve kredi kurumlarınca kabul gören kefil bulma sıkıntısı yaşayan kadınlar için bankaların teminat ve kefil şartları ile alınan kredilerin getireceği faizler ve batmak ihtimali gibi nedenler yüzünden kredi almaktan çekinmektedirler (Batum vd. 2014). Yine makine, malzeme, işyeri, eleman gibi kalemler için belli bir para ayırmak zorunluluğu yanında bir o kadar da kazanç durumlarına bakılmaksızın ödedikleri yüksek miktarlardaki vergiler kadın girişimcileri zorlamaktadır (Batum vd., 2014). Araştırmada aşırı yorgunluk ve aile ile ilgili konularda yaşadıkları sorunlar da en az mali konular kadar kadın girişimcileri zorlayan diğer sorunlar olarak belirtilmiştir. Kadın girişimcilerin çalışma yaşamının getirdiği rekabet ortamındaki mücadelenin yanı sıra, evdeki rollerini aksatmamaya çalışmakta, bu da kadın girişimcilere çok fazla yük getirmekte; aşırı yorulmalarına neden olmaktadır (Dhaliwal, 1998; Özen Kutanis, 2006). Uzun çalışma saatleriyle birlikte evdeki işleri de yapmaya çalışmakta, aşırı yorulmakta, strese

girmektedirler. Kadınlar dışarıda çalışsa da, ev işleri, çocukların bakımı gibi işleri öncelikle yerine getirmeleri beklenmekte, ev içi rollerinde aksamalar olması, eşler arasında huzursuzluğa yol açmakta, aile içinde gerginliğe, tartışmalara neden olmaktadır (Hochschill-Machung, 2012). Bizim araştırmamızda da anketlerin yapılması esnasında kadınların çoğu evle ilgili işlerine zaman ayıramadıklarını, çocukları ile yeterince ilgilenemediklerini, ev işleri, çocuk bakımının aksaması yüzünden eşlerinin tepki gösterdiklerini ve eşleriyle bu yüzden tartıştıklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 10. İş Yürütürken Karşılaşılan Sorunlar**

<b>İşinizi yürütürken karşılaştığınız sorunlar nelerdir?</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Diğer kadın girişimcilerle dayanışma eksikliği	6	14
Eleman temini	30	69,8
Aile ile ilgili konular	31	72,1
Deneyimsizlik	5	11,6
Kadın olmanın getirdiği zorluklar	13	30,2
Mali konular (kredi alamama, borç ödemesi, vergi ödemesi gibi)	38	88,4
Araç, gereç temini	9	20,9
Prosedür zorlukları	22	51,2
Pazarlama sorunu	12	27,9
Aşırı yorgunluk	33	76,7

Not: Birden fazla seçenek işaretlendiğinden frekans toplamı 43'ü, oranı da % 100'ü aşmaktadır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin %74,4'ü (32 kadın) çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olan kadın girişimcilerin %34,9'u çocuklarının evde yalnız kaldıklarını, % 23,3'ü çocuklara annesinin baktığını, %11,6'sı ücret ile baktığını, %2,3'ü eşinin annesinin baktığını ve %2,3'ü kendisinin işyerinde baktığını belirtmiştir. Görüldüğü gibi kadınlar, çocuklarının bakım sorununu, akrabalık dayanışması içinde çözmeye çalışmaktadır. Kreş ve yuva gibi kurumların yaygınlaşması, kadının işgücü piyasasına katılımı açısından önemlidir.

Araştırmada ev işleri ile ilgili yardım almadığını belirten kadın girişimcilerin oranı %32,6 (14 kadın)'dır. Kadınların %51,2'si (22 kadın) ücretli yardım aldığını, %14'ü (6 kadın) ise annelerinden yardım aldığını belirtmiştir. İşgücü piyasasına katılsalar da ev işleri kadınların sorumluluğundadır. Kadınlar bu sorumluluklarının getirdiği yüke karşı bir strateji olarak ev işlerini kadın işçilere havale etmekte ya da işlerini kurmayı, çocuklarını büyüttükten sonra bırakmaktadır (Özen Kutanis, 2006).

Yapılan çoğu araştırmada ev işlerinde yardımcı aletler kullanılsa bile, kadınların ev işlerine harcadığı zaman miktarında önemli bir düşüş yaşanmadığını göstermektedir<sup>4</sup>. Araştırma bulguları da kadınların hafta içi ve hafta sonları ev işlerine harcadıkları zamanın yoğun olduğunu göstermektedir. Ankete katılan kadınların %25,6'sı günde bir saat, %51,2'si günde iki saat, %16,3'ü günde üç saat ve %6,9'u günde dört saat ve daha fazla süreyi hafta içi ev işi yaparak geçirmektedir. Hafta sonunda ise kadınların çoğunluğu (%39,6'sı) dört ve daha fazla süre ile ev işi yapmaktadır. Kadınların %4,7'si hafta sonu ev işlerine, günlük bir saat, %27,9'u iki saat, %27,9'u üç saat zaman ayırmaktadır. Görüldüğü gibi, kadınlar toplumsal cinsiyet temelli işbölümü nedeniyle birinci dereceden sorumlu tutuldukları ev işlerine çok zaman harcamaktadır ve evde de ikinci bir vardiya daha yapmaktadır.

Araştırmada kadınların %44,2'si girişimcilikten elde ettiği gelirin kullanımından birinci derecede kendilerinin sorumlu olduğunu, %4,9'u eşleri ve babalarının sorumlu olduğunu, %48,8'i kendileri ve eşlerinin birlikte sorumlu olduğunu, %2,3'de kendileri ve babalarının sorumlu olduğunu belirtmiştir. Görüldüğü gibi katılımcıların %44,2'si gelirin kullanımından bizzat kendileri sorumlu, %51,1'i ise eş, baba ile birlikte gelirin kullanımından ortaklaşa sorumludur. Kentlerde işgücü

<sup>4</sup> TÜİK'in yaptığı 2014-2015 Zaman Kullanım Araştırması sonuçlarına göre Türkiye'de çalışan kadınlar, hanehalkı ve aile bakımına günlük ortalama üç saat otuz bir dakika harcarken, erkeklerde bu süre 43 dakikadır (TÜİK, 2015).

piyahasına girişimci olarak katılma, sınırlı da olsa kadınları aile içinde ekonomik özgürlük bakımından daha etkili bir konuma getirmektedir.

Kadınların çoğunluğu (%81,4'ü) tasarruf yapamamaktadır. Bunun nedeni olarak, kadınların ağırlıklı toplumsal cinsiyet rollerine uygun, fazla sermaye gerektirmeyen, küçük ölçekli, az sayıda çalışmanı ve geliri düşük olan işlerde yoğunlaşmalarının etkisi olduğu söylenebilir. Elde edilen düşük gelirlerin yönetiminden ise araştırmamızda tespit edildiği gibi birinci derecede ağırlıklı tüm aile sorumludur. Bu durumda da kadının geliri tüm aile tarafından kullanılmaktadır. Kadın girişimciler yaptıkları işlerden elde ettikleri kazançlarından kar sağlayarak, tasarruf yaparak işlerini devam ettirebilirler. Araştırmada kadınların çoğunun tasarruf yapamadıkları ortaya çıkmaktadır.

Ankete katılan kadın girişimcilerin girişimci olarak çalışmalarının aile hayatlarına olumlu ve olumsuz etkilerine yönelik veriler Tablo 11'de görülmektedir. Buna göre kadın girişimcilerin %93'ü kadın çalıştığı için aile bütçesine katkı sağlandığını belirtmişlerdir. Bunun gibi çalışmanın yarar sağladığı görüşünde olanların %90,7'si hayat becerisi ve tecrübesinin arttığını, %88,4'ü kadının çalışması ile birlikte aile sorumluluklarını paylaştığını, %86'sı ev işlerini daha iyi programladığını, %79,1'i çocuklara verdiği eğitim ve terbiyenin olumlu yönde geliştiğini, %72,1'si evde daha uyumlu ve anlayışlı davrandığını belirtirken, kadınlardan sadece %44,2'si kadın çalıştığı için evde daha çok sözünün geçtiği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

**Tablo 11. Kadınların Girişimci Olarak Çalışmasının Olumlu ve Olumsuz Etkileri**

İfadeler	EVET		HAYIR	
	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)
Aile bütçesine katkı sağlanır.	40	93,0	3	7,0
Evlilik hayatında eşi ile anlaşmazlıkları daha çok olur.	36	83,7	7	16,3
İş ve ev işi nedeniyle daha stresli olur.	39	90,7	4	9,3
Eşi ve çocuklarıyla daha az ilgilenir.	38	88,4	5	11,6
Aile sorumluluklarını paylaşır.	38	88,4	5	11,6
Hayat tecrübesi ve becerisi artar.	39	90,7	4	9,3
Ev işlerini daha iyi programlar.	37	86,0	6	14,0
Çocuklara verdiği eğitim ve terbiye olumlu yönde gelişir.	34	79,1	9	20,9
Gereğinden fazla yorulur ve yıpranır.	41	95,3	2	4,7
Evde daha uyumlu ve anlayışlı davranır.	31	72,1	12	27,9
Evde daha çok sözü geçer.	19	44,2	24	55,8
İşyerindeki sıkıntılarını eve yansıtır.	32	74,4	11	25,6

Not: Birden fazla seçenek işaretlendiğinden frekans toplamı 43'ü, oranı da % 100'ü aşmaktadır.

Çalışma ile kadının ekonomik ve sosyal güvenceler kazanması, ailede ekonomik güce kavuşması, kadının evde kocası ve çocukları nezdinde itibarını arttırmakta ve aile içinde karar süreçlerinde etkinleşmesini sağlamaktadır. Çalışma hayatı kadın için ev dışına çıkarak hayat tecrübesini ve becerisini artırma fırsatı vermekte, çocuklarını bu anlamda daha iyi yetiştirmektedir. Aynı zamanda çalışmanın kadın için bir yararı da ev işlerini daha iyi düzenlemesine neden olmasıdır. Zamanı günler ve saatlere göre planlama modern insan olma özelliğidir. Kadınlar planlı, düzenli yaşama alışkanlığı kazanmaktadır. Kadınların çalışması bir zorunluluk ve yaşam biçimi haline geldikçe yavaş da olsa bir değişim ortaya çıkmaktadır ve kadın çalışmanın kendisine sağladığı yararları özümstedikçe, çalışmaya bakış açısı olumlu olmakta, işgücü piyasasına katılma eğilimi artmaktadır.

Kadın girişimcilerin girişimci olarak çalışmalarının olumsuz etkisi konusundaki görüşlerinin dağılımına bakıldığında; kadınların %88,4'ü eşi ve çocuklarıyla daha az ilgilenir görüşünü, %83,7'si evlilik hayatında eşi ile anlaşmazlıklarının daha çok olduğu, %90,7'si iş ve ev işi nedeniyle daha stresli olduğu, %95,3'ü gereğinden fazla yorulduğu ve yıprandığı, % 74,4'ü işyerindeki sıkıntılarını eve yansıttığı görüşünü belirtmektedir (Tablo 11). Kadınlar daha çok toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden kaynaklanan eş ve anne rolleri üzerinde çalışma hayatının olumsuz etkileri olduğunu belirtmektedir Toplumsal cinsiyet temelli işbölümü nedeniyle kadın eş

ve anne rollerinden birinci derecede sorumlu tutulmaktadır. Bu sorumluluklarına ek olarak çalışma ile kadın dışarıda da görevler yüklenmekte, kadın için sorumluluklar artmaktadır. Toplumsallaşma süreci içinde öncelikle eş olma ve analık rolü için eğitilen ve hazırlanan kadın, çalışma ile farklı roller üstlense de kadınlık ve annelik rollerinden vazgeçememektedir. Kadınlar çalışma yaşamını, geleneksel rollerini aksatması açısından olumsuz bulmaktadır. Yapılan araştırmalarda da (Kök, 2007; Özen Kutanis, 2006; Hochschill-Machung, 2012) kadınlar çalışsa da toplumsal cinsiyet rollerine göre ev işleri, çocuk bakımı kadının omuzlarındadır; uzun çalışma saatleriyle birlikte evdeki bu işleri de yapmaya çalışmakta, aşırı yorulmakta, strese girmektedirler. Evi içi sorumluluklarına yetişemedikleri zaman, aile içinde tartışmalar olmaktadır.

## SONUÇ

Dünya genelinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işsizlik, yoksullukla mücadele ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi için kadınların istihdama katılımının sağlanmasında kadın girişimciliği önemli bir istihdam biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda Tokat'ta yapılan alan araştırması ile kadın girişimciliğinin artırılması amacıyla yerel işgücü piyasasında kadın girişimcilerin istihdama katılım özellikleri ve sorunları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre Tokat'ta istihdama katılan kadın girişimcilerin çoğunluğu 35-44 yaş aralığındadır. Kadınların yarısından fazlası ilköğretim ve ortaokul mezunudur. Araştırmada kadın girişimcilerin daha çok evli ve çocuklu kadınlardan oluştuğu görülmüştür. Bu durum, Tokat'ta işgücü piyasasına katılmak isteyen evli ve çocuklu kadınlar için bu istihdam biçiminin arttığını-artabileceğini göstermektedir. Kadın girişimcilerin annelerinin eğitim düzeyi, babalarının eğitim düzeyine nazaran oldukça düşüktür ve çoğunluğu ev hanımı statüsündedir. Kadınların babalarının çoğunluğunun esnaf-sanatkâr ve işveren olması bulgusu, kadınların girişimci olmalarında, girişimci eğilimlerinde girişimci rol modeli olarak babaların etkili olduğunu desteklemektedir. Evli kadınların eşlerinin mesleği esnaf-sanatkâr- işveren ile memur, işçi kategorisinde yoğunlaşmaktadır. Kadın girişimcilerin daha çok kendi işini kurmuş ya da profesyonel mesleklerde çalışan erkeklerle evli oldukları görülmektedir.

Kadınların yarısından fazlası -toplumsal rollerinin uzantısı olarak- hizmet sektöründe (güzellik salonu, lokanta, restoran, kafe gibi yiyecek işletmeciliği, yurt-pansiyon işletmeciliği, sigortacılık, danışmanlık, sürücü kursu, eğitim hizmetleri gibi işler), buna karşın %9,2'si (4 kadın) imalat sektöründe (metal geri dönüşüm, oto-boya işi gibi) faaliyet göstermektedir. Kadın girişimcilerin istihdam ettikleri eleman sayısı bakımından küçük ölçekli işletmelere sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki kadınların yarısından fazlasının iş deneyimine sahip olmadığı tespit edilmiştir. Kadınların yerel işgücü piyasasında girişimci olarak istihdama katılım nedenlerinin başında, itici faktörlerden biri olan ailenin teşviki gelmektedir. Kadınların iş kurma kararını daha çok aileleriyle birlikte vermeleri, kadın girişimciliğinde ailenin önemini göstermektedir. Toplumdaki cinsiyet rolü ve çalışma konusundaki kültürel inanç ve değerler, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkilemekte, kadınların çalışma yaşamı ile ilgili kararları, örneğin kadın için çalışmanın ev dışında olup olmayacağı kararı, aile fertlerinin tutumuna, toplumda işletilen kültürel kurallara bağlı olarak şekillenmektedir.

Kadınlar hem haftalık hem de günlük olarak yoğun ve uzun sürelerle çalışmaktadır. Araştırmada kadınların belirttikleri kişilik özellikleri olarak iyi iletişim kurma, problemleri kolaylıkla çözebilme, işbirliğine yatkın olma, ön plana çıkmakta, buna karşın girişimcilikte başarı için gerekli sayılan yaratıcı olma, bağımsızlık, rekabetçilik ve akılcı olma özellikleri ise kadınlar tarafından daha az önem verilen kişisel özelliklerdir. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği, toplumda yerleşmiş olan, kadına ve erkeğe uygun bulunan kişilik özelliklerinin bir yansıması olmaktadır. Araştırma kapsamındaki kadınların kendi aralarında bir örgütlenmeleri yoktur. Kadınlar için işletmeyi büyütme, karı arttırmadan ziyade mevcut durumu devam ettirme düşüncesi ön plandadır.

Araştırmada aşırı yorgunluk, aile ile ilgili sorunlar da en az mali konular kadar kadın girişimcileri zorlayan bir diğer sorun olarak belirlenmiştir. Ev işleri, çocuk bakımı ile birlikte, çalışma yaşamının getirdiği uzun mesai saatlerinin yerel işgücü piyasasında istihdamda olan kadın girişimcilerin aşırı yorulmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları da kadınların hafta içi ve hafta sonları ev işlerine harcadıkları zamanın yoğun olduğunu göstermektedir. Elde edilen gelirlerin yönetiminden ise araştırmamızda tespit edildiği gibi birinci derecede ağırlıkla tüm aile sorumludur. Kadın girişimciler yaptıkları işlerden elde ettikleri kazançlarından kar sağlayarak, tasarruf yaparak, tasarruflarını işleriyle ilgili yatırıma dönüştürerek işlerini devam ettirebilirler. Araştırmada kadınların çoğunun bu imkânının olmadığı, tasarruf yapamadıkları ortaya çıkmıştır.

Kadınlar çalışma yaşamını, toplumsal cinsiyet rollerini aksatması açısından olumsuz bulmaktadır. Kadınların çoğunluğu girişimci olarak çalışmalarının olumsuz etkileri bakımından eşi ve çocuklarıyla daha az ilgilendiği, evlilik hayatında eşi ile anlaşmazlıklarının daha çok olduğu, iş ve ev işi nedeniyle daha stresli olduğu, gereğinden fazla yorulduğu ve yıprandığı, görüşünü belirtmektedir. Kadınlar çalışsa da toplumsal cinsiyet rollerine göre ev işleri, çocuk bakımı kadının omuzlarındadır; uzun çalışma saatleriyle birlikte evdeki bu işleri de yapmaya çalışırken aşırı yorulmakta, strese girmektedirler. Ev içi rollerinde aksamalar olması eşler arasında huzursuzluğa yol açmakta, bu yüzden aileden tepki görmektedirler.

Bu bulgular göstermektedir ki ilde kadın girişimciliğinin geliştirilmesi amacıyla çalışmalar yapılmalıdır. Kadın girişimcilerin iş kurma ve işlerini sürdürme aşamasında yaşadıkları sermaye temini sıkıntısının çözümü için, kadın girişimcilere yönelik mevcut teşvikler konusunda bilgilendirmeler yapılması önemlidir. Bu konularda Tokat Sanayi ve Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası gibi kuruluşlardan yararlanılabilir. Bu odalara bağlı olarak kurulacak birimler aracılığıyla kadın girişimcilerin bilgi, danışmanlık ihtiyaçlarına yardımcı olunabilir. Bunun gibi bürokratik işlemler, finansal konular, vergi, muhasebe, iş planı, iş geliştirme konusundaki eksikliklerini gidermek için danışmanlık desteği sağlanmalıdır. Kadın girişimcilerin özellikle teknik, hukuki, vergi, muhasebe gibi konularda profesyonel destek almalarını sağlama konusunda ilde bulunan üniversiteyle ilişkileri geliştirilmelidir. İlde kadın girişimciler için üniversite, STK'lar, odalar, KOSGEB tarafından girişimcilik eğitimleri, seminerler ve çalıştaylar düzenlenmelidir. Girişimcilik eğitimi kapsamında, kadınlara girişimciliğin gerektirdiği nitelikleri ortaya çıkarıcı, girişimcilik kişilik özelliklerini, yeteneklerini geliştirici, yenilikçilik, yaratıcılık gibi özelliklerin kazandırılmasına yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. İş çevresiyle ilişkiler geliştirilmesi, kamusal kuruluşlardaki yetkililere ve iş örgütlerine yönelik taleplerini belirlemesi, iş fikirlerini geliştirilmesi, yeni işlerde yönlendiricilik ve destek sağlaması için kadın girişimcilerin, yerel düzeyde kendi aralarında örgütlenmeleri sağlanmalıdır. Kadının dışarıda çalışması önündeki önemli engellerden biri olan ildeki sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan ataerkil zihniyet ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin değerlerin oluşturduğu engellerin azaltılması için toplumsal bilincin yükseltilmesine yönelik çalışmalar kapsamında; yerel TV'de kadının çalışmasını doğallaştıran, yerleştirici ve özendirici ve kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara ve bunların çözümüne eğilen programlar yapılarak kamuoyunda bu konulara dikkat çekilmesi de önemlidir. Kadınların ev ve işleri arasında denge kurabilmesi için, üzerlerindeki çocuk, hasta ve yaşlı bakım sorumluluklarının erkeklerinde eşit katılımını gerektiren toplumsal sorumluluklar olduğu anlayışıyla kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Yerel yönetimler (belediyeler) çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinde sorumluluklar üstlenmelidir.

Tokat ilinde yapılmış bu çalışma, yerel ölçekte kadın girişimcilerle ilgili niceliksel temelde bir ön çalışma niteliğindedir. Kadınların istihdama girişimci olarak katılımlarının artması açısından işgücü piyasasındaki niteliklerinin ve sorunlarının tespit edilip gündeme getirilmesi için daha fazla ve daha geniş kapsamlı (Tokat ilinin de içine bulunduğu TR83 Bölgesi) çalışmalar yapılması gereklidir. Bu bakımdan Tokat ilinde yapılmış bu çalışma, yerel ölçekte kadın girişimcilerle ilgili yapılacak başka araştırmalara ışık tutması, kaynaklık etmesi açısından önemlidir.



## KAYNAKLAR

- Abelda, R. (1997). *Economics and Feminism*. New York: Tweyne Publishers.
- Aktas, A., Güner, D., Gürsel, S., & Uysal, G. (2010). *Structural Determinants of Household Savings in Turkey: 2003-2008* (No. 007).
- Batum, U., B. Kalemci Tüzün, Tkay, B. A., Tüzün, İ. K., Kıral, S. & Çiftçi, S. (2014). *Ankara'da Kadın Girişimciliği: Örnekler ve Yol Haritası*, Ankara: Ankara Kalkınma Ajansı Araştırmalar Serisi-2.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-Mentality, Gender and the Study of Women Entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256-268.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A Gender-aware Framework for Women's Entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
- Burtner, H. (1993). Female Entrepreneurs: How Far have They Come?. *Business Horizons*, 36, 24-30.
- Cansız, M. (2013). *Türkiye'nin Yenilikçi Girişimcileri: Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği*. Yayın No.2850, Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The Career Reasons of Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 13-39.
- Chotkan, R. (2009). Female Entrepreneurship: Surinamese Women Acting Entrepreneurial. School of Management and Governance University of Twente, Master Thesis.
- Charles, V., & Gherman, T. (2013). Factors Influencing Peruvian Women to Become Entrepreneurs. *World Applied Sciences Journal*, 27(10), 1345-1354.
- Collerette, P., & Aubry, P. (1990). Socio-economic Evolution of Women Business Owners in Quebec (1987). *Journal of Business Ethics*, 9(4-5), 417-422.
- Çelik, C., & Özdevecioğlu, M. (2001). Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma. *1. Orta Anadolu Kongresi*, 487-498.
- Çakıcı, A. (2006). Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Yaşamını Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 54-78.
- Delmar, F. (2003). Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability and Future Needs. In *OECD Workshop on Improving Statistics on SME's and Entrepreneurship, Paris* (pp. 17-19).
- DeMartino, R., & Barbato, R. (2003). Differences between Women and Men MBA Entrepreneurs: Exploring Family Flexibility and Wealth Creation as Career Motivators. *Journal of business venturing*, 18(6), 815-832.
- Dhaliwal, S. (1998). Silent Contributors: Asian Female Entrepreneurs and Women in Business. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 21, No. 5, pp. 463-474). Pergamon.
- Ecevit, Y. (1993). Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi: Kadın Girişimciliğine Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler, *Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Semineri*, 30-35.
- Ecevit, Y., (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: Tüsiad-Kagider Yayını.

- Ecevit, Y. (2007). *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*, ILO, Ankara.
- Ecevit, Y. & Yüksel-Kaptanoğlu, İ. (2015). Kadın Girişimciler Araştırması, [Web: [www.garanti.com.tr/.../us201\\_garanti\\_kadin\\_girisimciler\\_rapor\\_201506](http://www.garanti.com.tr/.../us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_201506) Erişim Tarihi: 28.06.2015].
- Eğrican, N. & Karadeniz, E. (2008). *Entrepreneurship in Turkey: The Turkish Annual Report*. İstanbul: GEM Publishing.
- EUROSTAT (2014). AB Kadın İşgücü Verileri, [Web: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> Erişim Tarihi: 10.07.2015].
- Germir, H., N. (2015). AB’ye Uyum Sürecinde Kadın ve Engelli Girişimcilerin Desteklenmesine Yönelik İstihdam Politikaları. *UHEYAD*, 4, 216-238.
- Goldman, S. (2009). The Power of the Purse: Gender Equality and the Middle-Class Spending. *Global Markets Institute*.
- Göküş, M., Özdemiray, S. M., & Göksel, Z. S. (2013). Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29/2013, 87-97.
- Green, E., & Cohen, L. (1995). 'Women's business': Are Women Entrepreneurs Breaking New Ground or Simply Balancing the Demands of 'women's work' in a new way?. *Journal of Gender studies*, 4(3), 297-314.
- Güney, S. (2006). Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 25-43.
- Hartmann, H. (2006). *Marksizm’le Feminizm’in Mutsuz Evliliği*. Çeviren: Gülşat Aygen. İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Hatten, T. S. (1997). *Small Business Entrepreneurship and Beyond*. Prentice-Hall, USA.
- Hoy, F., & Shane, S. (1998). Franchising as an Entrepreneurial Venture form. *Journal of Business Venturing*, 13(2), 91-94.
- Hisrich, R. D., & Ayse Öztürk, S. (1999). Women Entrepreneurs in a Developing Economy. *Journal of Management Development*, 18(2), 114-125.
- Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship* (5th ed.). McGraw-Hill Irwin, USA
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Newyork: Penguin Books.
- Hofstede, G., (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, USA.
- Hughes, K. D. (2003). Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-employment and Small Business Ownership. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 433-454.
- İlter, B. (2010). *Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği*. Adalet Yayınları: Ankara
- Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). Work-family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760.
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature?. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 661-715.
- Karadal, H. (Eds.) & Kaygın, E. (2014). *Kadın Girişimciliği*. (içinde Girişimcilik), İstanbul: Beta Yayınları.

- KEİG (2013). *Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı, Sorun Alanları ve Politika Önerileri*, İstanbul.
- Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kök, S. (2007). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Kadın Girişimciliği*. Denizli Ticaret Odası Ekonomik Araştırma Serisi, Yayın No:1.
- Minniti, M. (2010). Female Entrepreneurship and Economic Activity. *European Journal of Development Research*, 22(3), 294-312.
- Moore, C. S., & Mueller, R. E. (2002). The Transition from Paid to Self-Employment in Canada: the Importance of Push Factors. *Applied Economics*, 34(6), 791-801.
- Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C. E., & Coombes, S. M. (2006). The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 221-244.
- Nayir, D. Z. (2008). İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 631-650.
- Oyuryüz, z., & Gürel, A. (2015). Girişimci Kadınlar ve İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi. *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 47-54.
- Orhan, M., & Scott, D. (2001). Why Women Enter into Entrepreneurship: An Explanatory Model. *Women in Management Review*, 16(5), 232-247.
- Özen Kutanis, R. (2006). *Girişimci Kadınlar*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Petridou, E., & Glaveli, N. (2008). Rural Women Entrepreneurship within Co-operatives: Training Support. *Gender in Management: An International Journal*, 23(4), 262-277.
- Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 71-95.
- Şekerler, H. (2006). Kadın Girişimciler; Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya.
- Tambunan, T. (2007). Development of SME and Women Entrepreneurs in a Developing Country: The Indonesian Story. *Small Enterprise Research*, 15(2), 31-51.
- Tan, F. Z. S. (2006). Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Erzurum.
- Tansel, A. (2001). Self-employment, Wage-employment, and Returns to Schooling by Gender in Turkey. *Labor and Human Capital in the Middle East: Studies of markets and household behavior*, 337-367.
- Toksöz, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, , ILO, Ankara
- TÜİK (2015). *Haber Bülteni*, Sayı: 18627, Aralık 2015, [Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> Erişim Tarihi: 08.02.2016].
- TÜİK (2016). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları, [Web: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) Erişim Tarihi: 03.03.2016].
- Ufuk, H. & Özgen, Ö. (2000). *Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili*. Ankara: KOSGEB.

- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoğlu, M., Şanalmiş, D. O., & Çapar, S. (2010). Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı 2, Ankara.
- Welsh, D. H., Memili, E., Kaciak, E., & Ochi, M. (2014). Japanese Women Entrepreneurs: Implications for Family Firms. *Journal of Small Business Management*, 52(2), 286-305.
- Woldie, A., & Adersua, A. (2004). Female Entrepreneurs in a Transitional Economy: Businesswomen in Nigeria. *International Journal of Social Economics*, 31(1/2), 78-93.
- Yagci, F., & Bener, Ö. (2005). Girişimci Kadınların Demografik ve Genel Karakteristikleri ile Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler [The Motivation Factors that Help Women Integrate in Entrepreneurship]. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 85-100.
- Yalman, i. N., & Gündoğdu, ö. (2014). Kadın Girişimciliği ve Bölgesel Kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) bölgesinde uygulama. *Girisimcilik ve Kalkinma Dergisi*, 9(1).
- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.
- Zhao, F. (2005). Exploring the Synergy between Entrepreneurship and Innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(1), 25-41.