



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**COVID-19 PANDEMİSİNİN KADIN GİRİŞİMCİLERİN
ÇALIŞMA YAŞAMINA VE AİLE İÇİ İLİŞKİLERİNE
ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Güler ZEYTÜNLÜ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş Ümit YAZGAN

Nevşehir

Eylül 2021

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Güler ZEYTÜNLÜ

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Covid-19 Pandemisinin Kadın Girişimcilerin alışma Yaşamına ve Aile İçi İlişkilerine Etkileri” adlı Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Güler ZEYTÜNLÜ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi ağdaş Ümit YAZGAN

Sosyoloji Anabilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Hasan YAVUZER

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş Ümit YAZGAN danışmanlığında Güler ZEYTÜNLÜ tarafından hazırlanan “COVID-19 Pandemisinin Kadın Girişimcilerin Çalışma Yaşamına ve Aile İçi İlişkilerine Etkileri” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

24/08/2021

JÜRİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş Ümit YAZGAN

Üye: Doç. Dr. Hasan YAVUZER

Üye: Prof. Dr. Serap SUĞUR

İMZA

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun /..... / tarih ve sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

.....

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Pandemi döneminde kadın girişimcilerin değişen çalışma yaşamı ve aile yapıları üzerine odaklanan bu çalışmanın yapılmasında büyük emeği olan, bu çalışmayı yapmak için beni cesaretlendiren, bu zorlu süreçte daima emeği ve desteği ile yardımcı olan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş Ümit YAZGAN' a teşekkürlerimi borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerinden her daim faydalandığım, süreç içerisinde desteklerini esirgemeyen değerli Doç. Dr. Hasan YAVUZER hocama teşekkürlerimi sunarım.

Lisans eğitimimde büyük emeği olan, her türlü konuda yardımcı olmaya çalışan, bana sosyolojiyi sevdiren ve bu alanda ilerlememi sağlayan değerli Prof. Dr. Serap SUGUR hocama ve lisans eğitimime katkı sağlayan Anadolu Üniversitesi sosyoloji bölümü öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Erkeklerin sayıca fazla olduğu girişimcilik kültüründe her türlü zorluğa rağmen bu işi başarmış ve kadın girişimci olarak faaliyet gösteren bütün kadın girişimcilere ve aynı zamanda pandemi dönemi nedeniyle yüz yüze görüşemediğim fakat online bir şekilde kendi deneyimlerini anlatarak çalışmama katkı sağlayan kadın girişimcilere teşekkür ederim.

Kadın girişimcilik/ girişimciler üzerine çalışan onların sorunlarını anlatan, deneyimlerini aktaran, kadın girişimci sayısının az olması nedeniyle bu alanda çalışmanın zor olmasına rağmen çalışma yapmış ve yapacak olup literatüre katkı sağlayan bütün araştırmacılara teşekkür ederim.

Son olarak verdiğim her türlü kararda bana destek olan, desteklerini her zaman hissettiğim aileme teşekkür ederim. Çalışmam için kendi çalışmalarından feragat eden, her daim desteğini hissettiğim, fikirlerine daima güvendiğim, örneklemimin Ankara olmasında büyük desteği ve yardımı olan kardeşim Gönül ZEYTÜNLÜ' ye, çalışmamın sonuçlarını merak eden ve okumak için sabırsızlanan arkadaşlarıma ve bu çalışmada küçük veya büyük yardımını esirgemeyen herkese teşekkür ederim.

Covid-19 Pandemisinin Kadın Girişimcilerin Çalışma Yaşamına ve Aile İçi İlişkilerine Etkileri
Güler ZEYTÜNLÜ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Eylül 2021
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş Ümit YAZGAN

ÖZET

Kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde yer aldığı toplumların güçlü ve gelişmiş toplumlar olduğunu söylemek mümkündür. Buna rağmen kadınların çalışma hayatına katılmaları tüm toplumlarda istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Toplumsal önyargılar, toplumsal cinsiyet rolleri, cam tavan sendromu gibi nedenler kadınların çalışma hayatına katılımını niceliksel ve niteliksel açıdan olumsuz etkilemektedir. Çalışma hayatına katılım konusunda nicelik önemli bir sorun olsa da çalışan kadınların da çeşitli sorunlar yaşadığı söylenebilir. Bunlarla beraber küresel düzeydeki riskler de kadınların çalışma hayatında yeni problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Küresel düzeydeki bir risk olarak Aralık 2019’ da ortaya çıkan Covid-19 pandemisi çalışan kadınların yaşamlarında önemli değişimlere yol açmıştır. Bu araştırma Covid-19 döneminde kadın girişimcilerin çalışma hayatında ve aile ilişkilerinde meydana gelen değişimleri ortaya çıkarmayı ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada kadın girişimcilerin pandemi dönemindeki çalışma yaşamları ve aile yapılarında meydana gelen değişiklikleri daha iyi anlayabilmek için öncelikle kadın girişimcilerin genel özellikleri hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmada nitel araştırma yöntem ve teknikleri kullanıldı. Araştırmanın örneklem grubu belirlenirken kartopu ve amaçsal örneklem tekniğinden faydalandı. Örneklem, Ankara’da KOSGEB desteği alan 14 kadın girişimciden oluşmaktadır. Veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanıldı. Araştırma fenomenolojik desen ile tasarlanarak elde edilen veriler yorumlayıcı fenomenolojik analiz tekniği ile analiz edildi. Veriler kod, kategori ve temalara ayrılarak aktarıldı.

Araştırmada kadınların girişimci olurken sosyal sermayelerinden destek aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar girişimci olma sürecinde çoğunlukla sosyal çevrelerinin onaylama ve onaylamama eğilimlerinin etkisi altında kalmakta ve mevcut toplumsal sorumluluklarının üstesinden geldikten sonra çalışma hayatına katılabilmektedirler. Kadın girişimcilerin uzun çalışma saatlerine maruz kaldıkları, ev-iş dengesini sağlama konusunda zorluk yaşadıkları, iş hayatına başlarken malzeme temininde sorun yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu sorunlara rağmen çalışma hayatı kadın girişimcilere ekonomik özgürlüklerini elde etme ve özgüvenli olma imkânını sunmaktadır. Pandemi sürecinde kadın girişimcilerin çalışma hayatlarında önemli değişimler yaşandığı ortaya çıkmıştır. Bu süreçte kadın girişimcilerin çalışma saatlerindeki düzensizlikler olduğu, müşteri sayılarında azalma olduğu gözlemlenmiştir. Pandemi sürecinde kadın girişimcilerin işçilerin ücretlerini ödemede zorlandıkları, sosyal güvencelerini bir süreliğine dondurdıkları, belirli bir süre iş yerlerini kapatmak zorunda kaldıkları ve birikim yapamadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında yaşanan değişiklikler, çok fazla dinlenme fırsatı bulamayan kadın girişimcilerin evde daha fazla vakit geçirmelerine yol açmıştır. Aynı zamanda kadın girişimcilerin evdeki iş yüklerinin de arttığı ortaya çıkmıştır. Pandemi sürecinde evden çalışan kadın girişimcilerin iş yüklerinde artış olduğu

gözlemlenmiştir. Bazı kadınlar ise bu süreçte daha sinirli bir kişiliğe sahip olduklarını ve bu durumun aile içi ilişkilerde çatışmaya sebep olduğunu belirtmişlerdir. Zorlu biçimde çalışma hayatında tutunan ve kamusal alanda var olmaya çalışan kadın girişimciler, pandemi ile birlikte tekrardan özel alana dönmek durumunda kalmışlardır. Bu durumun pandemi bittiği zaman kadın girişimcilerin çalışma pratiklerinde zayıflamaya neden olabileceği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: aile, çalışma, kadın girişimci, KOSGEB, pandemi.



**Effects Of Covid-19 Pandemic On The Working Life and Family Relations Of
Female Entrepreneurs**

Güler ZEYTÜNLÜ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Department of Sociology, Master's Degree September 2021

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Çağdaş Ümit YAZGAN

ABSTRACT

It is possible to say that the societies in which women are actively involved in the working life are strong and developed societies. Despite this, women's participation in the work life has not reached the desired level in all societies. Reasons such as social prejudices, gender roles, glass ceiling syndrome affect women's participation in working life quantitatively and qualitatively. Although quantity is an important problem when it comes to participation in the work life, it can be said that working women also have various problems. In addition risks at the global level cause new problems in women's working life. The Covid-19 pandemic, which emerged in December 2019 as a global risk, has led to significant changes in the lives of working women. This research aims to reveal and evaluate the changes in the working life and family relations of women entrepreneurs during the Covid-19 period. In the study, information was given about the general characteristics of women entrepreneurs in order to better understand the changes in the working life and family structures of women entrepreneurs during the pandemic period.

Qualitative research methods and techniques were used in the research. Snowball and purpose sample technique were used when determining the sample group of the research. The sample consists of 14 female entrepreneurs who received KOSGEB support in Ankara. Semi-structured interview technique was used in the data collection process. The data obtained by designing the research phenomenological pattern were analyzed with interpretive phenomenological analysis technique. The data was transferred by decoding it into codes, categories and themes.

In the study, it was concluded that women receive support from their social capital while being entrepreneurs. In the process of becoming an entrepreneur, women are mostly under the influence of the approval and disapproval tendencies of their social environment, and they can participate in working life after overcoming their current social responsibilities. It has been revealed that women entrepreneurs are exposed to long working hours, have difficulties in maintaining home-work balance, and have problems in supplying materials when starting their business life. Despite these problems, working life offers female entrepreneurs the opportunity to gain their economic freedom and be confident. During the pandemic, it has emerged that there have been significant changes in the working lives of female entrepreneurs. In this process, it was observed that there were irregularities in the working hours of female entrepreneurs and there was a decrease in the number of customers. It has been revealed that during the pandemic process, women entrepreneurs had difficulties in paying the wages of workers, had frozen their social security for a while, had to close their workplaces for a certain period of time, and could not save. Changes in working life have led to more time at home for female entrepreneurs who do not have the opportunity to rest much. At the same time, it turns out that the workloads of female entrepreneurs at home have increased. During the pandemic process, it was observed that there was an increase in the workloads of female entrepreneurs working from

home. Some women stated that they had a more edgy personality in the process, which caused conflict in domestic relations. Women entrepreneurs, who hold on hard in working life and try to exist in the public sphere, had to return to the private sphere again with the pandemic. It is predicted that this may lead to a weakening of the working practices of female entrepreneurs when the pandemic is over.

Keywords: family, work, female entrepreneur, KOSGEB, pandemic.



İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------------------|------|
| BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK | ii |
| TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK | iii |
| KABUL VE ONAY SAYFASI | iv |
| TEŞEKKÜR..... | v |
| ABSTRACT..... | viii |
| KISALTMALAR | xiv |
| TABLolar LİSTESİ..... | xv |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN

| | |
|--|----|
| 1.1.Çalışma Kavramının Tanımı ve Çalışma Yaşamı..... | 3 |
| 1.1.1. Dünya’da Çalışma Hayatı ve Kadınların Çalışmaya Katılması..... | 3 |
| 1.1.2 Türkiye’de Çalışma Tarihi ve Kadınların Çalışmaya Katılması..... | 5 |
| 1.1.3. Kadınların Çalışma Hayatına Girişini Kolaylaştıran Etkenler..... | 10 |
| 1.1.4. Kadınların Çalışma Hayatına Katılmasının Önemi ve Sonuçları | 11 |
| 1.2. Girişim, Girişimci Kavramlarının Tanımları | 12 |
| 1.2.1. Kadın Girişimciliği Nedir?..... | 14 |
| 1.2.2. Tarihsel Süreçte Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği | 15 |
| 1.2.2.1. Dünyada Girişimciliğin ve Kadın Girişimciliğinin Tarihi | 15 |
| 1.2.2.2. Türkiye’de Girişimciliğin ve Kadın Girişimciliğinin Tarihi..... | 16 |
| 1.2.3. Girişimci ve Kadın Girişimci Türleri..... | 18 |
| 1.2.4. Kadın Girişimciliğinin Önemi | 19 |
| 1.2.5. Türkiye’de Kadınların Girişimci Olma Nedenleri ve Durumları..... | 21 |
| 1.2.6. Kadın Girişimcilerin Demografik ve Kişilik Özellikleri | 23 |
| 1.2.6.1. Girişimci ve Cinsiyet | 23 |
| 1.2.6.2. Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyi | 26 |

| | |
|--|----|
| 1.2.6.3. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu | 27 |
| 1.2.6.4. Kadın Girişimci ve Aile | 28 |
| 1.2.6.5. Kadın Girişimci ve Kişilik Özellikleri | 29 |
| 1.2.6.6. Kadın Girişimci ve Duygusal Zekâ..... | 29 |
| 1.2.7. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar | 30 |
| 1.2.7.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık | 30 |
| 1.2.7.2. Atipik ya da Enformel Çalışma ve Güvencesizlik | 32 |
| 1.2.7.3. Maddi Engeller..... | 33 |
| 1.2.7.4. Cam Tavan Sendromu..... | 34 |
| 1.2.7.5. Cinsel ve Psikolojik Şiddet | 35 |
| 1.2.7.6. Uzun Çalışma Saatleri..... | 36 |
| 1.2.7.7. Sendikaya Katılım Azlığı..... | 36 |
| 1.2.7.8. Ev- İş Dengesi | 37 |
| 1.2.7.9. İş-Aile Çatışması..... | 38 |
| 1.2.7.10. Rol Çatışması | 38 |
| 1.2.7.11. Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği | 39 |
| 1.2.7.12. Rol Model Eksikliği | 39 |
| 1.2.7.13. Toplumsal İnanç ve Yargılar..... | 40 |
| 1.2.8. Kadın Girişimciliğinin Gelişmesinde Etkili Olan Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar..... | 40 |
| 1.2.8.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü | 40 |
| 1.2.8. 2. KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği) | 41 |
| 1.2.8.3. TİKAD (Türkiye İş Kadınları Derneği) | 41 |
| 1.2.8.4. TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği)..... | 41 |
| 1.2.8.5. ANKİGAD (Ankara Girişimci İş Kadınları Derneği)..... | 42 |
| 1.2.8.6. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) | 42 |

| | |
|---|----|
| 1.2.8.7. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)..... | 42 |
| 1.3. Covid-19 Pandemisi..... | 43 |
| 1.3.1. Covid-19 Pandemisi Döneminde Dünya’da ve Türkiye’de ki Gelişmeler .. | 43 |
| 1.3.1.1. Dünyada Pandemi Dönemi | 43 |
| 1.3.1.2. Türkiye’de Pandemi Dönemi | 45 |
| 1.3.2. Pandemi Döneminde Kurumlarda Meydana Gelen Değişimler..... | 47 |
| 1.3.2.1. Covid-19’un Aile Kurumuna Etkisi | 47 |
| 1.3.2.2. Covid-19’un Çalışma Yaşamına Etkisi..... | 49 |
| 1.3.2.2.1. Covid-19’dan Etkilenen Sektörler | 49 |
| 1.3.2.2.2. Uzaktan / Evden Çalışma | 51 |
| 1.3.2.2.3.Uzaktan Çalışma ve İş Etiği..... | 52 |
| 1.3.2.2.4. Uzaktan Çalışmada Motivasyon ve İş Doyumu..... | 53 |
| 1.3.2.3.Covid-19’un Eğitim Yapısına Etkisi..... | 54 |
| 1.3.3. Covid-19 ve Kadın | 55 |
| 1.3.3.1. Covid-19 Döneminde Ailede Kadın..... | 55 |
| 1.3.3.2. Covid-19 ve Kadının Çalışma Hayatı | 56 |
| 1.3.3.3. Covid-19 ve Kadın Girişimciler..... | 58 |

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

| | |
|---|----|
| 2.1. Araştırmanın Amacı..... | 60 |
| 2.2. Araştırmanın Önemi..... | 60 |
| 2.3. Araştırmanın Modeli | 61 |
| 2.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları | 63 |
| 2.5. Örneklem Grubu | 64 |
| 2.6. Veri Toplama Tekniği ve Süreci..... | 66 |
| 2.7. Verilerin Analizi | 67 |
| 2.8. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği | 70 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 2.9. Verilerin Raporlaştırılması..... | 71 |
|---------------------------------------|----|

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

| | |
|--|-----|
| 3.1. Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Faktörler..... | 73 |
| 3.1.1. İtici Faktörler..... | 73 |
| 3.1.2. Çekici Faktörler..... | 79 |
| 3.2. Girişimci Kadınların Destek Mekanizmaları | 84 |
| 3.2.1. Girişimci Kadınlar için Maddi Destek | 84 |
| 3.2.2. Girişimci Kadınlar İçin Manevi Destek | 90 |
| 3.3. Kadın Girişimciler Açısından Çalışma Hayatı..... | 96 |
| 3.3.1. Çalışma Hayatının Olumlu Yönleri | 96 |
| 3.3.2. Çalışma Hayatının Olumsuz Yönleri | 98 |
| 3.4. Pandemi Sürecinde Kadın Girişimcilerin Çalışma Yaşamı ve Ekonomik Durumları | 106 |
| 3.4.1. Pandemi Dönemi Kadın Girişimcilerin Değişen Çalışma Yaşamı | 106 |
| 3.4.2. Kadın Girişimcilerin Pandemi Dönemi Ekonomik Durumları | 113 |
| 3.5. Pandemi Sürecinin Kadın Girişimcilerin Aile Yapısına Etkileri | 120 |
| 3.5.1. Pandemi Döneminin Aile Yapısına Olumlu Etkileri | 120 |
| 3.5.2. Pandemi Döneminin Aile Yapısına Olumsuz Etkileri | 124 |
| SONUÇ | 128 |
| KAYNAKÇA | 134 |
| ÖZ GEÇMİŞ | 160 |
| EKLER | 161 |

KISALTMALAR

| | |
|-----------------|--|
| ABD: | Amerika Birleşik Devletleri |
| ANKİGAD: | Ankara Girişimci İş Kadınları Derneği |
| BAĞ-KUR: | Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu |
| CEDAW: | Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi |
| DİSK: | Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| DSÖ: | Dünya Sağlık Örgütü |
| HAK-İŞ: | Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| HES: | Hayat Eve Sığar |
| ILO: | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| IMF: | Uluslararası Para Fonu |
| İŞGEM: | İş Geliştirme Merkezi |
| KAGİDER: | Türkiye Kadın Girişimciler Derneği |
| KAGİMER: | Kadın Girişimci Geliştirme Merkezi |
| KOSGEB: | Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| M.Ö.: | Milattan Önce |
| STK: | Sivil Toplum Kuruluşu |
| T.C.: | Türkiye Cumhuriyeti |
| TDK: | Türk Dil Kurumu |
| TESK: | Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu |
| THY: | Türk Hava Yolları |
| TİKAD: | Türkiye İş Kadınları Derneği |
| TOBB: | Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TTB: | Türk Tabipler Birliği |
| TÜİK: | Türkiye İstatistik Kurumu |
| TÜSİAD: | Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği |
| UNDP: | Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı |
| vb.: | ve benzeri |
| YKS: | Yükseköğretim Kurumları Sınavı |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1. 1. Ülkelere Göre İş Gücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları..... | 7 |
| Tablo 1. 2. Çocuklara ve Bakıma Muhtaç Kişilere Bakmak İçin İşten Ayrılan Kadın- Erkek Sayısı | 8 |
| Tablo 1. 3. Girişimci Tanımındaki Önemli Kavramlar | 12 |
| Tablo 1. 4. Girişimci ve Yönetici Arasındaki Farklar | 13 |
| Tablo 1. 5. Kadının Çalışma Hayatındaki Durumu | 18 |
| Tablo 1. 6. Son Dokuz Yılda Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Yüzdesi..... | 22 |
| Tablo 1. 7. Son Sekiz Yılda Dünya’da ve Türkiye’de Kadın Girişimci Sayısı..... | 22 |
| Tablo 1. 8. Ronstandt’a Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması | 24 |
| Tablo 1. 9. Hisrich’e Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması..... | 25 |
| Tablo 1. 10. Atipik Çalışma Şekilleri..... | 33 |
| Tablo 1. 11. Haftalık 45 Saatten Fazla Çalıştırılan Kadın Sayıları | 36 |
| Tablo 1. 12. İş-Aile Sınır Teorisi Kavramları | 38 |
| Tablo 1. 13. Covid-19 Salgınından Olumlu ve Olumsuz Etkilenen Sektörler | 50 |
| Tablo 1. 14. Tele Çalışma Türleri | 52 |
| Tablo 1. 15. Çalışma Yaşamında Yapılan İşe Göre Verimlilikte Değişme | 54 |
| Tablo 2. 1. Katılımcı Bilgileri | 66 |
| Tablo 2. 2. Bulguların Kod, Kategori ve Temaları..... | 69 |

GİRİŞ

Dünya üzerinde yer alan toplumlar sürekli bir değişim içerisinde. Bu değişimlerin yavaş olması değişimin fark edilmesini zorlaştırabilir. Sanayi Devrimi gibi bazı değişimler ise köklü değişiklikler yaratabilmektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte kırdan kente göçler artmış, çalışma yaşamında işçi sınıfı ortaya çıkmış, şehirlerde nüfus artışı yaşanmış, insan ve hayvan gücüne dayalı üretim tarzından makine gücüne dayanan bir üretim tarzına geçilmiştir. Makine gücüne dayalı üretim ile birlikte özel alan- kamusal alan ayrımı ortaya çıkmıştır.

Sanayi Devrimi ile birlikte değişen diğer bir olay ise kadınların ücretli bir şekilde çalışma hayatına dâhil olmasıdır. Tarihin her döneminde çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınlar Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli bir şekilde çalışma hayatına katılmaya başlamıştır ve dolayısıyla toplumsal görünürlükleri artmıştır. Kadınlar çalışma hayatında işçi veya girişimci olarak yer alabilmektedir. Türkiye özelinde kadınların çalışma hayatı içerisinde ki konumları incelendiği zaman girişimci kadın oranının işçi statüsünde yer alan kadın oranından daha az olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumun nedenleri arasında toplumun kadının çalışmasına karşı bakış açısı, cinsiyet rolleri, toplumsal önyargılar gösterilebilir. Kadınlar çalışma hayatına girdikten sonra dahi bu sorunların devam ettiği, çalışma hayatı içerisinde düşük ücret, iş yükünün artması, uzun çalışma saatleri, fiziksel ve psikolojik yorgunluk gibi sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Bu sorunlara ek olarak 2019 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan ve toplumsal yapıda köklü değişikliklere neden olan Covid-19 salgını da çalışma hayatında, aile içi ilişkilerde, eğitim sisteminde birçok soruna neden olmuştur. Pandemi döneminde çalışma hayatında kadınların daha fazla işten çıkartıldığı, düşük ücret aldığı, erkek işverenlere göre kadın işverenlerin daha fazla iş yerini kapattıkları bilinmektedir. Uzaktan eğitime geçilmesi, sokağa çıkma yasakları ile birlikte kadınların ev içi işlerinde artış yaşadıkları gözlenmiştir. Dolayısıyla kadınların pandemi sürecinden daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Pandemi döneminde kadın girişimcilerin çalışma hayatında ve aile yapılarında meydana gelen değişimleri incelemek ve bu değişimlerin kadın girişimciler açısından anlamını ortaya çıkarmak için bu araştırma yürütülmüştür. Araştırma Ankara'da KOSGEB desteği alan kadınları girişimci olmaya yönelten faktörler, girişimci olurken aldıkları desteklerin neler olduğu ve çalışma hayatının kadın girişimciler açısından yarattığı

olumlu ve olumsuz özelliklerin neler olduğunu genel hatları ile anlatıldıktan sonra kadın girişimcilerin pandemi döneminde çalışma hayatı ve aile yapıları hakkında bilgi verilmiştir. Bu araştırma pandemi döneminde kadın girişimciliği konusunda kısıtlı kaldığı düşünülen literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Çalışmanın birinci bölümü ilgili literatür taramasından oluşmaktadır. Bu bölüm kendi içinde üç ana başlık altında oluşmaktadır. İlk olarak çalışma kavramının tanımı, Dünya’da ve Türkiye’de çalışma hayatının tarihi, kadınların çalışma yaşamına geç katılmasının nedenleri, kadınların çalışma hayatına katılmasının sonuçları ve önemi anlatılmıştır. Daha sonra girişimcilik kavramına odaklanmaktadır. Girişimci ve kadın girişimcinin ne olduğu, kadın girişimci türleri, kadın ve erkek girişimci arasındaki farklar, kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorluklar anlatılmıştır. Girişimcilik başlığından sonra Covid-19 döneminde kadın girişimciler anlatılmıştır. Covid-19 döneminde gerçekleşen olaylar, toplumsal kurumlarda meydana gelen değişimler ve bu değişimlerin kadın açısından anlamı, önemi anlatılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın yöntemi başlığı altında; araştırmada kullanılan nitel araştırma yönteminin özellikleri, araştırmanın sınırlılıkları, örneklem grubu, veri toplama süreci ve veri analizi anlatılmıştır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özellikleri örneklem grubu başlığının altında tablo halinde verilmiştir. Veri analizi kısmında ise kadın girişimcilerden elde edilen veriler dâhilinde bulgular kısmında kullanılacak olan kod, kategori ve temalar belirlenmiş ve tablo halinde verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü olan bulgular ve tartışma kısmında KOSGEB girişimcilik belgesi ile iş kuran kadınlarla pandemi nedeniyle telefon üzerinden görüşmeler yapılarak elde edilen veriler ile analiz edilmeye, yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucundan elde edilen veriler kadınları girişimciliğe yönlendiren faktörler, girişimci kadınların destek mekanizmaları, kadın girişimciler açısından çalışma hayatının olumlu ve olumsuz özellikleri, pandemi sürecinde kadın girişimcilerin çalışma yaşamı ve ekonomik durumu ve pandemi sürecinin kadın girişimcilerin aile yapısına etkileri adı altında beş temaya ayrılarak anlatılmıştır. Bu bölümde kadın girişimcilerden elde edilen veriler literatür ile karşılaştırma yapılarak anlatılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN

1.1.Çalışma Kavramının Tanımı ve Çalışma Yaşamı

Çalışma, en basit anlamıyla çaba veya emek anlamına gelmektedir. Burada yer alan emek kavramı zihinsel ve fiziksel emeği içine almaktadır. Dolayısıyla çalışma zihinsel veya fiziksel emek kullanılarak yapılan her türlü eylemdir (Işık, 2013: 104). Günümüzde çalışma ücret karşılığında bir iş yapmak olarak bilinmektedir. Oysa çalışma karşılığı ödensin veya ödenmesin, insan gereksinimlerini karşılayan mal ve hizmetlerin üretilmesini sağlayan her türlü eylem olarak nitelendirilmektedir (Giddens, 2008: 792).

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre çalışma hayatı zihinsel ve fiziksel emeğin çalışan bir işçi tarafından mal veya hizmet üretmek için kullanıldığı süreçtir (<https://kelimeler.net>). Çalışma kavramının zaman içinde değiştiği gibi çalışma hayatı kavramı da süreç içerisinde değişiklik göstermiştir. Örneğin tarım toplumunda ki çalışma hayatında basit teknolojilerin ve uzmanlaşmanın çok az olduğu buna karşın sanayi toplumunda ki çalışma hayatında ücret karşılığı çalışan bir işçi sınıfı ve bunun karşısında yer alan işverenler bulunduğu bilinmektedir. Dolayısıyla sanayi toplumundaki çalışma hayatının yeni aktörleri işçi ve işverenlerdir (Yankın, 2019: 5-6). Buradan hareketle tarım toplumunda ve sanayi toplumunda ki çalışma hayatı kavramının içinde olan terimlerin birbirinden farklı olduğu söylenebilir.

1.1.1. Dünya'da Çalışma Hayatı ve Kadınların Çalışmaya Katılması

Çalışma insanlık tarihi ile birlikte var olan bir olgudur. İnsanlık tarihi boyunca süregelen çalışma hayatı çeşitli kırılma noktaları içermektedir. Çalışma hayatının tarihsel süreçte temel kırılma noktasının sanayileşme süreci olduğunu söylemek mümkündür. Sanayileşme hareketleri ile ortaya çıkan modern çalışma biçiminin modern öncesi dönemin çalışma biçiminden oldukça farklı olduğu bilinmektedir.

Modern öncesi çalışma hayatından kasıt Sanayi Devrimi'nden önceki çalışma hayatıdır. Bu dönem Milattan Önce (M.Ö.) 5000'li yıllara kadar uzanmaktadır. M.Ö. 5000'lerde çalışma hayatı takas usulüne dayanıyordu. İnsanlar eşyalarının takas edilmesi ile birlikte ekonomik bir düzen içinde var olmaya başlamışlardır. M.Ö. 3000'li yıllarda ise fiyata dayalı mübadele sistemi oluşmuş ve insanlar ürettiklerini

belli bir fiyat karşılığında satmaya başlamışlardır. M.Ö. 2000’li yıllarda altın ve gümüş para olarak bilinen metal paralar ilk defa alışverişte kullanılmış ve ticari hayatta bir takım değişiklikler olmuştur. Fakat bu paraları daha çok aristokrat zümre kullanmıştır. Ancak çalışanlar deyim yerindeyse karın tokluğuna çalışmıştır. 15. ve 16. yüzyılda keşiflerle birlikte sömürgecilik, kölelik, ham madde arayışı başlamış ve küreselleşmenin ilk adımları atılmıştır. Bu dönemde daha çok köleler, serfler, esirler sadece fizyolojik ihtiyaçları karşılayacak şekilde çalıştırılmıştır. 17. yüzyılda merkantilizm akımı ile birlikte değerli madenlerin miktarını gösteren banka notu şeklinde belgeler basılmıştır. Bu belgeler kâğıt para şeklinde insan hayatında yerini almıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 42-43).

Kapitalist üretim ilişkileri ile birlikte daha önce toprakta çalışan insanlar ücretli bir şekilde fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu dönem sanayi öncesi döneme göre daha fazla disiplin ve daha fazla kuralların olduğu dönemdir. Bu dönemde sadece çalışma tanımı, çalışma anlayışı değişmekle kalmayıp insanın da değiştiği görülmektedir. İnsanların çalışmaya ayırdıkları zaman artmıştır ve yabancılaşma çalışma hayatının temel duygusu haline gelmiştir. Yirminci yüzyıla gelindiğinde ise kapitalizm artık yeni arayışlar içine girmiştir. Bilgi kavramı ön plana çıkmıştır ve emek yoğun üretim yerini sermaye yoğun üretime bırakmıştır. Yeni koşullar karşısında toplumsal yapıda da değişim meydana gelmiştir ve artık yeni toplum enformasyon toplumu olma yolunda ilerlemiştir. Bu süreçte kadınlar iş gücünde ayrımcı koşullar içine dâhil edilmiştir (Samsun, 2017: 164-173). Buradan hareketle kadınların ücretli bir şekilde çalışma hayatına girmelerinin erkeklere göre çok daha geç bir tarihte olduğu söylenebilir. Tarihin ilk dönemlerinden itibaren çalışma hayatı içinde yer alan kadınlar ilk dönemlerde daha çok tarım sektöründe ve ücretsiz olarak çalışmışlardır. Geleneksel yapı içinde üreme ve ev ile sınırlanan kadın çalışma alanı daha çok aile işletmeleri ile sınırlı kalmıştır (Haşit ve Yaşar, 2015: 4). Ücretsiz aile ve tarım işçisi olan kadınların ücretli bir şekilde çalışma hayatına başlamasını sağlayan asıl etkenin 2. Dünya Savaşı olduğu bilinmektedir. Özellikle ABD ve İngiltere için savaş öncesi dönemde kadınlar rezerv iş gücü olarak görülmektedir. Kadınlar zorunlu haller dışında çalışmamaktadır. Bu dönemde İngiltere’de evli kadınların çalışması çok ender rastlanan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde evli kadının çalışması erkeğin kadına bakamadığı algısının yaratılmasına neden olmaktadır. 2. Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkan iş gücü açığı kadını

çalışma yaşamının içine dâhil etmiştir hatta kadınları çalışma hayatına dâhil edebilmek için bazı özendirici politikalar uygulanmıştır. Doğal olarak kadınların iş gücüne katılım oranlarında ciddi artışlar gerçekleşmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110-111).

1.1.2 Türkiye’de Çalışma Tarihi ve Kadınların Çalışmaya Katılması

Dünya’da çalışma tarihinin kırılma noktasının Sanayi Devrimi oluştururken Türkiye’de çalışma tarihinin kırılma noktasını Cumhuriyet’in ilan edilmesi oluşturmaktadır.

Osmanlı Devleti döneminde nüfusun en fazla istihdam edildiği sektör tarım sektörüdür. Sanayinin geliştiği bölgelerde dahi tarım hiçbir zaman önemini yitirmemiş ve başat sektör olmuştur. Tarım ekonomik ve sosyal hayatı çok net bir şekilde etkilemiştir. Sanayinin gelişmemesi ücret karşılığı işçi sınıfının gerek niceliksel gerekse niteliksel olarak gelişmediğini göstermektedir. Fakat 19. yüzyıldan sonra devlet ve özel sektör fabrikaların açılması, madencilikte yaşanan gelişmeler, sanayileşme hareketleri sonucunda hem nicel hem de nitel anlamda ücretli işçilik gelişmeye başlamıştır. Fabrikaların sayıca artarak üretim hayatına girmesi ücretli işçi sayısının artmasına da neden olmaktadır. İstanbul, Selanik, İzmir, Bursa gibi şehirler sanayileşmenin ve ücretli işçilerin arttığı şehirlerdir. Bu dönemde kurulan fabrikalar daha çok askeri ihtiyacı karşılamak için kurulmuştur fakat daha sonra tekstil, maden alanlarında da fabrikalar kurulmuştur. Fabrikaların yanında insanlar tarım sektöründe de çalışmaya devam etmektedirler (Yıldırım ve Kurt, 2003: 15-34).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş yıllarında sanayisi ve çalışma yaşamı olumsuz bir durumda bulunmaktaydı. Bu durumu düzeltmek için 1923 yılında İzmir’de bir kongre toplandı. Bu kongre iktisadi yapı ve çalışma hayatı yönünden olumlu bir adım niteliğindedir. Bu kongre asgari ücret, resmi ve tatil günlerinde ücret ödenmesi, hastalık izni gibi işçilerin isteklerini dile getirmek için düzenlenmiş bir kongredir. Cumhuriyet hükümetinin genel iktisadi yapısı bu kongre ile belirlenmiştir. Cumhuriyet hükümetinin iktisadi yapısı maddi koşulları sürekli iyileştirmek ve bu iyileştirmeden nüfusun geniş bir kısmının faydalanmasını sağlamaktır. Sermaye yönündeki birikimi hızlandırmak ve yurt içi üretimi artırmak asıl amaçları arasındadır. 1930’lu yıllarda olan ekonomik kriz çalışma hayatında bazı değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu krizden sonra karşılaşılan iktisadi

sorunların çözümünde devlet daha çok düzenleyici ve müdahaleci bir rol üstlenmiştir. 1930'lu yıllarda devletin liberal politikadan çok devletçi politikası ön plana çıkmıştır. Devletçi politikalar ile Sümerbank, Etibank, Madencilik Bankası gibi önemli bankalar ve şeker, dokuma, kâğıt sanayi gibi işletmeler kurulmuştur. 1930-1938 yılları arasında ise sanayide çalışan işçi sayısında artış yaşandı ve işçi sınıfı oluşmaya başlamıştır. 1928-1938 yılları arasında çalışanlar arasında uzmanlaşma gerçekleşmiştir ve çalışanlar yaptıkları işi meslek olarak görmeye başlamışlar ve çalıştıkları iş yeri ile kendilerini özdeşleştirmeye başladılar. Sanayi sonrası toplumda ise iş ve işçi anlayışının yeniden düzenlendiği görülmektedir (Deniz, 2007: 138-144). Sanayi sonrası toplumda yeni iş stratejisinde oluşturulan yöntem grup üretimidir. Buna göre bir işçi gün boyu aynı işi yapmak yerine bir işçi grubu üretim sürecinde işbirliği yaparak güdüleme artışı sağlanmaktadır. Sanayi sonrasında değişen diğer olgu ise tam gün çalışma yerini part time çalışmaya, standart çalışma yerini esnek çalışmaya bırakmış durumdadır. Değişen iş anlayışı işçi anlayışını da değiştirmiştir. Sanayi toplumunun mavi yakalı işçileri sanayi sonrasında beyaz yakalı işçilere doğru bir dönüşüm yaşamıştır (Şimşek, 2002: 157).

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların ücretli bir şekilde çalışma hayatına katılımının geç olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadınların çalışma hayatı incelenirken kadınların iş gücüne katılım oranının tarım toplumlarında yüksek fakat kentleşmeyle beraber azalışa geçtiği görülmektedir. Bunun temel nedeni tarım toplumunda ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatına katılan kadınların kırdan kente göç etmeleri ile birlikte düşük eğitim, mesleki eğitim eksikliği gibi nedenlerden dolayı üretimden uzak kalmak zorunda olmalarıdır (Karabıyık, 2012: 233). Kadının ücretli işçi statüsünü kazanması ise 19. yüzyılın başında atölyelerin ortaya çıkması ile gerçekleşmiştir. Bu dönemde Tanzimat Fermanı ile çalışanların haklarını korumak için mecelle oluşturulmuş fakat burada kadın işçileri koruyan bir hüküm yoktur (Deniz ve Kuloğlu, 2009: 351-352). Buradan hareketle çalışma hayatının asıl sahiplerinin erkekler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla Türkiye'de kadınların daha çok kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları ve çalışma hayatının asıl sahiplerinin erkekler olduğu söylenebilir.

Cumhuriyet döneminde ki kadın emeğine bakıldığında ise kadın emeğinin hem nicelik hem de nitelik olarak iyileşmelerin arttığı bir dönem olduğu görülmüştür. 1927 sayımlarına göre çalışan işçilerin %25'i kadındır yani her 4 işçide biri kadın

veya kızdır. İşveren statüsüne bakıldığı zaman ise 941 patronun sadece 155'inin kadın olduğu bilinmektedir. Bu oran 1937 -1943 yılları arasında %12 artmıştır. 1943 yılı itibari ile çalışan kadın ve kız çocuklarının sayısı %42'ye ulaşmıştır. Kadın ve kız çocuklarının yoğunlaştığı alanlara bakıldığı zaman ilk başta dokuma, ziraat, gıda ve benzeri (vb.) sanayi sektörlerinde çalıştıkları görülmektedir (Makal, 2010: 21-25). 1950'li yıllarda kentsel alanlardaki sanayi sektöründe çalışmak toplumsal itibar açısından hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve kadınlar zorunlu olmadıkça sanayide çalışmıyorlardı. Bu dönemde gelişen hizmet sektörü kadınlar açısından iş imkânı sunabilmektedir (Küçükali, 2014: 4). Günümüzde kadınların çalışma yaşamına bakıldığında ise 2000 yılı sonrasında yaşanan gelişmelerin önemli olduğu bilinmektedir. 2000 yılı sonrasında yaşanan ekonomik, siyasi ve sosyal olarak köklü dönüşümler ile birlikte tarımsal üretim önem kaybetmeye ve bununla birlikte işsizlik ve yoksulluk kendini göstermeye başlamıştır. Bu süreçten en çok etkilenen kesim ise hiç şüphesiz kadınlardır. Bu nedenle 2000 sonrasında çalışan kadın sayısında yaşanan artışın diğer yıllara göre az olduğu görülmektedir. 2010 yılı itibariyle çalışan kadın oranı %12 iken işveren kadın oranının %1 olduğu bilinmektedir. Yaşanan ekonomik krize, yoksulluk ve işsizliğe rağmen kadınların çalışma hayatına katılımlarının artış göstermesi olumlu bir süreç olarak yorumlanabilir (Karabıyık, 2012: 236-254). Fakat yine de Türkiye'de çalışma hayatında kadın istenilen düzeyde değildir.

Tablo 1. 1. Ülkelere Göre İş Gücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları

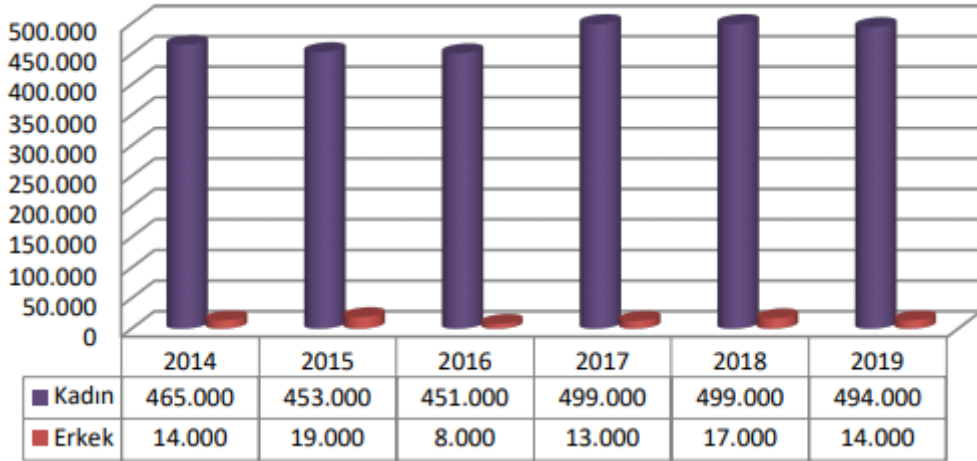
| ÜLKELER ³ | İşgücüne Katılma Oranı | | İstihdam | | İşsizlik | |
|----------------------|------------------------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| Türkiye | 34,2 | 72,7 | 29,4 | 65,7 | 13,9 | 9,5 |
| İtalya | 41,1 | 59,4 | 36,3 | 53,6 | 11,8 | 9,7 |
| Yunanistan | 44,3 | 60 | 33,6 | 50,8 | 24,2 | 15,4 |
| Meksika | 45,3 | 77,4 | 42 | 74,9 | 3,4 | 3,2 |
| Güney Afrika | 48,4 | 62,3 | 34,4 | 46,7 | 29 | 25,1 |
| Fransa | 51,8 | 60,5 | 47,2 | 55,2 | 8,7 | 8,7 |
| AB | 52,4 | 64,9 | 48,7 | 60,6 | 7,1 | 6,6 |
| OECD | 52,5 | 69 | 49,6 | 65,5 | 5,4 | 5,2 |
| İspanya | 53,1 | 54,6 | 44 | 55,7 | 17 | 13,7 |
| Portekiz | 54,5 | 64,4 | 50,4 | 60,2 | 7,4 | 6,6 |
| Macaristan | 55,1 | 70,3 | 52,9 | 67,9 | 4 | 3,5 |
| Almanya | 55,9 | 66,8 | 54,3 | 64,3 | 2,9 | 3,8 |

Kaynak: OECD. Ülkeler kadın işgücü oranının en düşükten en yüksek olduğu ülke sıralamasına göre dizilmiştir.

Kaynak: Disk Genel İş Sendikası, Türkiye'de Kadın Emeği, Mart 2020, 3.

Tablodan anlaşılacağı üzere işgücüne katılım oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranı açısından kadın ve erkek oranlarının arasındaki uçurumun Türkiye’de diğer ülkelere göre daha fazladır. Yukarıdaki tablo günümüzde kadının iş gücüne katılım oranının yetersiz olduğunu açıklamaktadır. Tabloya göre kadınların %13,9’ u erkeklerin ise %9,5’i işsiz durumdadır. Bu işsiz kesimin içinde bazı nedenlerden dolayı işten ayrılanlar da yer almaktadır. Kadınların işten ayrılma nedenlerinin başında evlenme ve nişanlanma olgusu yer almaktadır. Evlenme kadınların yaşamlarında bir statü ve rol değişimi meydana getirmektedir. Kadının evlenmesi kültürel bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve kadınların çalışma yaşamlarına ara vermelerine neden olmaktadır. Bu olguların yanında çocuklara ve yaşlılara bakmak için işten ayrıldıkları görülmektedir. Çocuk sayısından çok çocuğun varlığı kadının işten ayrılması için önemli bir etken olarak görülmektedir. Kreş ve anaokulunun az olması veya çocuğun çok küçük yaşta olması nedeniyle bu tür kurumlara alınamaması da toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının çocuğuna bakmasını zorunlu kıldığı şeklinde yorumlanabilir. Çocuk, yaşlı ve hastaya bakmak için işten ayrılan kadın sayısının erkek sayısından fazla olduğu bilinmektedir (Eyüboğlu, Özar ve Tufan, 1998: 8-9).

Tablo 1. 2. Çocuklara ve Bakıma Muhtaç Kişilere Bakmak İçin İşten Ayrılan Kadın- Erkek Sayısı



Kaynak: Disk Genel İş Sendikası, Türkiye’de Kadın Emeği, Mart 2020, 5.

Tablo 2’de yer alan veriler 2014-2019 yılları arasında çocuklara ve bakıma muhtaç kişilere bakmak için işinden ayrılan kadın sayısının erkek sayısından fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumun oluşmasında ki en büyük etmenin Türkiye’de kadının asıl görevinin çocuklara, yaşlıya ve hasta kişilere bakmak, onların bakımını sağlamak, ev işlerini yapmak olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle çoğu kadın

çalıştığı iş yerinden ayrılmakta ve toplumun ona biçtiği asıl görevi yerine getirmeye çalışmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına geç katılımını açıklayan, çalışma alanının daha çok erkeklere ait olmasının kuramsal temelleri bulunmaktadır.

Neoklasik kurama göre kadının iş gücündeki düşük konumu, kadınların erkeklere göre daha az beşeri sermayeye sahip olmalarından yani erkeğe göre daha az bilgi, vasıf ve beceri eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Beşeri sermaye eksikliğinin nedeni olarak kadının aile, ev işi ve çocuk bakımından sorumlulukları gösterilmektedir. Beşeri sermaye eksikliği nedeniyle kadınların daha düşük ücretli sektörlerde çalışması veya çalışma hayatından kendileri geri çekmelerini kadınların rasyonel tercihleri olarak gösterilmektedir.

Feminist kuram ise kadının çalışma yaşamındaki konumu sorgularken biyolojik ve toplumsal cinsiyete dikkat çeker. Biyolojik cinsiyet bireylerin kadın ve erkek olarak dünyaya gelmeleridir. Toplumsal cinsiyet ise cinsel kimliğin toplumsal kurgulanışı anlatır (Özçatal, 2011: 23-24). Kısaca toplumsal cinsiyet bireylerin kadın ve erkek olmalarından kaynaklanan toplumsal rolleri olarak yorumlanabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri çok küçük yaşlarda ailesi, çevresi tarafından öğretilmeye başlanır. Çocukların yaptıkları davranışların toplumda uygun olup olmaması ödül veya ceza yöntemiyle öğretilir. Eğer çocuğun yaptığı davranış o toplumda uygun ise çocuk ödüllendirilir eğer uygun değilse cezalandırılır. Örneğin erkek çocuklar aferin, sen cesur bir erkeksin şeklinde ödüllendirilirken, erkek çocuklar bebeklerle oynamaz şeklinde olumsuz yargılarla cezalandırılır (Giddens, 2008: 506). Toplumsal cinsiyet kavramı bir diğer önemli konu olan cinsiyete dayalı iş bölümünü de açıklamaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü en genel anlamıyla kadınların ve erkeklerin farklı işlerde çalışması olarak bilinmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Avcı toplayıcı toplumlarda kadınların toplayıcılıkla erkeklerin ise avcılıkla uğraşmaları mekânsal ayrışmaya ve cinsiyete dayalı iş bölümünün eskiye dayandığını göstermektedir. Bununla birlikte modern toplumda ev ve iş yerinin ayrışması da cinsiyete dayalı iş bölümünü daha da belirginleştirmiştir. Modern toplumda erkek dışarıda çalışan ve evin geçimini sağlayan bir rol üstlenirken kadın daha çok evde çocuklarına bakan, evin işini gören birey konumunda yer almaktadır (Bora, 2012: 4-5). Cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları toplumsal konum olarak ikincil bir konuma yerleştirdiği söylenebilir. Dolayısıyla kadınların ikincil

konumlarından kurtulup daha aktif olmaları için kamusal hayatta yer almaları gerekmektedir.

1.1.3. Kadınların Çalışma Hayatına Girişini Kolaylaştıran Etkenler

Kadınların çalışma hayatındaki konumu henüz istenilen seviyede olmasa dahi yaşanan bazı gelişmeler kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılımı kolaylaştıran nedenlerin toplumsal gelişmeler, ekonomik gelişmeler ve teknolojik ilerlemeler olduğu söylenebilir. Teknolojik gelişmeler yani endüstrileşme ile birlikte üretim anlayışının değişmesi, kas gücünün yerini makinelerin alması, yaş ve cinsiyet ayrımı olmadan insanların ücretli işçiye dönüşmesiyle birlikte işçiler eş ve çocukları ile birlikte çalışmışlardır. Bu nedenle teknolojik ilerleme ile birlikte kadın işi ve erkek işi ayrımındaki keskinlik azalmaya başlamış ve cinsiyete dayalı iş bölümü geçmişe kıyasla önemini yitirme sürecine girmiştir. Teknolojik gelişmeler ile birlikte kadınların ev işleri azalmakta ve dolayısıyla kadınlar çalışma hayatında daha kolay yer alabilmektedirler.

Bununla birlikte yaşanan sektörel değişimlerin diğer bir ifade ile tarım sektörünün gerilemesi ve hizmet sektörünün güçlenmesi kadının çalışma yaşamında yer almasını kolaylaştırmıştır.

Yaşanan hukuki gelişmeler de kadının çalışma yaşamına katılımını kolaylaştırmıştır. Kadına yönelik hukuk normları kadına karşı ayrımcılığını önlemeye çalışan ve kadını korumaya çalışan hukuk normları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kadın iş gücünü korumaya yönelik yapılan düzenlemeler kadınların istihdama katılımını desteklemeye ve istihdam edilenleri korumaya yöneliktir. Çalışma hayatındaki hukuki düzenlemeler kadınların istihdamının teşvik edilmesinden fırsat eşitliğine kadar her alanı kapsamaktadır. Bu kapsamda Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Eşit İşe Eşit Ücret Yasası hayata geçirilmiştir. Bütün bunlar kadının çalışma hayatını girişini ve kadının çalışma hayatını kolaylaştırmıştır.

Sosyokültürel hayatta yaşanan değişimler de kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır. Bazı gelenekler ve ön yargılı düşünceler kadınları evde tutmaya, dar bir alanın içine hapsedmeye çalışmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, kadına karşı ön yargıların kırılması, kentleşme, aile içi rollerde meydana gelen değişim, kreş- anaokulu hizmetlerinin yaygınlaşması ile birlikte toplumda

meydana gelen değişimler kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır (Yorgun, 2010: 170-183). Bütün bu verilerden hareketle yaşanan teknolojik gelişmelerin, sosyokültürel değişimlerin, hukuki gelişmelerin, ekonomik hayatta olan değişimlerin kadınların çalışma yaşamına daha kolay katılmasını sağladığı söylenebilir.

1.1.4. Kadınların Çalışma Hayatına Katılmasının Önemi ve Sonuçları

Kadınların çalışma hayatına katılmasının bireysel ve toplumsal bazı sonuçları bulunmaktadır. Kadınların çalışma hayatında yer alması toplumun gelişmişlik seviyesi ile yakından ilgilidir. Çünkü bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretken ise toplum o kadar gelişmiştir. Çalışma hayatında kadının yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanın ve emeğinin özgürleşmesinde büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatına katılması kadınların toplumsal statülerinin yükselmesi bakımından önemlidir (Karabıyık, 2012: 240). Kadınların çalışma hayatında yer alması yoksulluğun azalması açısından önemlidir. Kadın istihdamı aynı zamanda eve giren gelirin artmasına ve daha iyi yaşam standartlarına ulaşma konusunda önemlidir. Tüm bunlarla beraber kadınların çalışma hayatında yer almaları kendi gelirlerinin olmasını ve ekonomik bağımlılıklarını azaltacaktır (Ecevit, 2010: 2). Kadınların çalışma yaşamında yer alması beraberinde aile içi şiddet, ekonomik şiddet, taciz, erken evlenme, erken doğum gibi konularla baş etmelerine yardımcı olacaktır. Ev içinde her gün yapılan rutin hareketler kadınları durağan bir yaşama hapsedmektedir fakat kadınlar çalışma hayatına girmekle birlikte ilgi ve yaratıcılıklarını açığa çıkarma fırsatı bulabilecek ve bunları başkalarıyla paylaşabileceklerdir. Kadınların iş yaşamında yer almaları kadınları sosyal hayatta görünür kılacak ve güç dengelerini kadınların lehine dönüştüreceklerdir. Aile hayatında daha demokratik ve özgürlükçü olmaları sağlanacak ve beraberliklerinin nedenini maddi bir mecburiyetin yerini sevgi ve saygı anlayışı alacaktır (Karabıyık, 2012: 240).

Kadının istihdam edilmesinin bireysel sonuçları olabildiği gibi toplumsal sonuçları da olabilmektedir. Kadınların istihdam edilmeleri kadın erkek eşitliğini sağlama konusunda önemli bir adımdır. Kadının istihdam edilmesi bölgesel ve sosyal kalkınma açısından önemlidir. Kadınların katılmadığı bir ekonomik sektörde sağlıklı ve verimli bir büyüme düşünülemez. Kadınların iş gücüne katılımı

yoksulluğu azaltma konusunda önemli bir adımdır. Uluslararası deneyimlerin gösterdiği gibi kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik eşitlik sağlandıkça yoksulluk azalacak ve gayrisafi milli hâsılada artış olacaktır (Ecevit, 2010: 3).

1.2. Girişim, Girişimci Kavramlarının Tanımları

Girişim kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Literatürde yer alan tanımlar arasında bir tanımın toparlayıcı olduğu görülmektedir. Bu tanıma göre girişim insan ihtiyaçlarını giderebilecek mal ve hizmetlerin üretilmesini sağlamak amacıyla girişimciler tarafından oluşturulan organizasyon olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle girişim bireyin yer, sermaye, muhasebe ve organizasyon faaliyetlerini gerçekleştiren ve insanların ihtiyaçlarının karşılanması için devamlı olarak üretim faaliyetinde bulunan ekonomik birimdir (Şimşek ve Çelik, 2018: 19-20).

Girişimci ise üretim için gerekli faktörleri organize eden, toplumun ihtiyacı olan ürünleri üreten ve elde ettiği geliri kâra dönüştüren kişi olarak tanımlanmaktadır (Ballı, 2017: 146). Girişimci kişi çalışma hayatında ki diğer kişilerden farklı olarak bazı riskler üstlenmektedir. Girişimcinin aldığı riskler ekonomik, sosyal veya fiziksel olabilir. Ekonomik riskler mali kaynaklı riskler olarak bilinmektedir. Kâr/zarar riski, kredi olanaklarına erişme, ticari bilgiyle alakalı olan risklerdir. Sosyal riskler ise daha çok insanlarla çevrenin oluşturduğu risklerdir (Altındal ve Sallan Gül, 2016: 120).

Tablo 1. 3. Girişimci Tanımındaki Önemli Kavramlar

| Yazarlar | Girişimci Tanımındaki Vurgular |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| - Schumpeter | Yenilik Yapan |
| - Marshall, Say | Yönetici |
| - Menger, Kynnes, Mises | Karar Verici |
| - Cole, Cantillon, Say | İş organize Eden |
| - Smith | Kapitalist |
| - Kirzner, Kirchoff, Leibenstein | Piyasada Fırsat Yaratıcı |
| - Knight, Cantillon | Belirsizlikten Fırsat Yaratıcı |
| - Mil, Knight, Cantillon | Risk Alan |

Kaynak: Top, 2006: 6.

Marshall ve Say'ın girişimci tanımındaki kritik kavramın yönetici olduğu görülmektedir. Bu nedenle girişimci ve yönetici kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Girişimci kendi işletmesinde yönetici olabilir ama her yönetici girişimci değildir. Girişimci ve yönetici kavramları birbirinin yerine kullanılsa dahi bu iki kavram birbirinden farklıdır.

Tablo 1. 4. Girişimci ve Yönetici Arasındaki Farklar

| Girişimci | Yönetici |
|---|--|
| Sürekli geleceğe odaklanır. | Geçmişteki yaptıklarıyla yola devam eder. |
| Kontrolcüdür. | Düzen kurucudur. |
| Değişimi benimser ve ayak uydurur. | Değişime karşıdır, statükoya bağlıdır. |
| Fırsatları yakalar ve değerlendirir. | Problemleri ortaya çıkarır ve çözümü için uğraşır. |
| Bir planı gerçekleştirdikten sonra diğer planı düşünür. | Bir plan çerçevesinde hareket eder. İkinci planı pek düşünmez. |
| Girişimci yöneticinin belirlediği işleri sıraya koyar ve yapar. | Yönetici ise girişimcilerin yaptıklarını toplarlar. |
| Yenilikçidir. | Gelenekseldir. |
| Hayalcidir. | Planlayıcıdır. |
| Riski seven. | Güven arayandır. |

Kaynak: Müftüoğlu ve Ürper, 2004: 8.

Tablodan anlaşılacağı üzere girişimci daha çok yenilik arayan, risk peşinde olan, fırsatları değerlendiren kişi olarak bilinirken; yönetici mevcut statükoyu koruyan, geleneksel, planlı, düzen kurucu olarak bilinmektedir. Dolayısıyla bu iki kavram birbirinin yerine kullanılsa dahi aynı anlama gelmemektedir.

Girişimcilik doğuştan mı olur? Yoksa sonradan mı kazanılır? Tartışmasından hareketle yapılan bir çalışmada girişimcilik eğitiminin kişinin girişimci olmasına etkisi incelenmiştir. Girişimcilik eğitiminde amaç bireyde ki girişimci potansiyellerini ortaya çıkarmak ve kişinin bunun farkında olmasını sağlamaktır. Girişimci özelliklere sahip olan kişilerin yanlış işler yapmasını önlemek, kaynakları daha verimli kullanmak için girişimcilik eğitimi gereklidir. Yapılan bir çalışmaya göre katılımcıların yarısından fazlası aldıkları girişimcilik eğitimlerinin bireyin girişimcilik potansiyellerini açığa çıkarmasında ve geliştirmesinde olumlu katkısının olduğunu kabul etmektedir (Balaban ve Özdemir, 2008: 142-146). Kadın girişimci adayları Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından verilen ücretsiz eğitimlerden yararlanmaktadır. KOSGEB eğitimi dört ana modülden oluşur. Modül 1'de kursiyerlerin girişimcilik özellikleri sınanır, iş fikri geliştirilir. Modül 2'de iş planı

kavramı ve öğeleri öğretilir. Modül 3' de iş planı öğelerinin pekiştirilmesi için atölye çalışmaları yapılır. Modül 4'de iş planı hazırlanır. 60 saatlik bir eğitim ile KOSGEB girişimcilik belgesi alınır. Kadın girişimci adaylarının %91,4'ü aldıkları KOSGEB girişimcilik sertifikasının işe yaracağını, %78,6' sını da KOSGEB tarafından destekleneceğine inanıyor (Mutlu, 2014: 6-20).

Girişimcilik eğitiminin sadece kurumlarda değil üniversitelerde de verilmesi gerekmektedir. Üniversitelerde olan girişimcilik eğitimi lisans, lisansüstü ve yaşam boyu öğrenme şeklinde olmaktadır. Girişimcilik eğitimi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından açılan derslerde verilmektedir. Bu fakülte tarafından farklı bölümlere açılan girişimcilik dersleri ile girişimcilik eğitiminin lisans düzeyi tamamlanmaktadır. Yüksek lisans ve doktora döneminde verilen dersler ile girişimcilik kavramının akademik boyutu tamamlanacak ve kadınlara, engellilere, girişimcilik eğitimi yarıda kalmış kişilere ve özel öğrenci statüsündeki kişilere girişimcilik eğitimi verilerek yaşam boyu öğrenme boyutu tamamlanacaktır. Bu sayede girişimcilik eğitiminin mikro, mezo ve makro boyutu tamamlanmış olacaktır. Üniversite içinde verilen girişimcilik eğitiminin farklı içerik, kapsam ve düzeyde verilmesi ile birlikte girişimcilik habitatu oluşturulacaktır (Bulut ve Aslan, 2014: 4-15).

1.2.1. Kadın Girişimciliği Nedir?

Kadın girişimci kavramı çoğunlukla iş kadını kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bu durum bir tür anlam karmaşasına yol açmaktadır. Kadın girişimci ve iş kadını kavramları birbirinden farklı anlamlara gelmektedir. Kadın girişimci kendi adına iş yapar, iş kadını ise bir iş yerinde çalışan tüm kadınları ifade etmek için kullanılmaktadır (Keskin, 2014: 72). Diğer bir ifade ile kadın girişimci kadınlar tarafından kurularak yönetilen iş yeri veya işletmelerde yapılan girişimciliktir (Doğanalp ve Afşar, 2016: 99).

Bu tanımlarla birlikte en kapsayıcı ve en açıklayıcı tanımı Ecevit'in yaptığı görülmektedir. Kadın girişimci ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir iş yeri olan, bu iş yerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle birlikte çalışan, bir mal veya hizmetin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, işi ile ilgili olarak bütün ilişkileri kendi hesabına kuran ve yürüten, elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanlarında söz sahibi olan kadındır (Ecevit, 1993: 19-20). Başka bir tanıma göre ise

dinamik, risk alabilen, başarı odaklı, geleceğe odaklanan, rekabetçi, bağımsız, sabırsız, kendine güveni olan, disiplinli, cesur, kararlı kişilik özelliklere sahip kadınların kadın girişimci oldukları bilinmektedir (Halis, 2017: 421-422).

1.2.2. Tarihsel Süreçte Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği

Girişimciliğin insanlık tarihiyle birlikte var olduğu söylenebilir. İnsanlar yaşamlarını sürdürmek için bazı olumsuz koşullardan kurtulmanın yollarını aramışlardır. Dolayısıyla ortaya koydukları her yenilik bir girişim olarak adlandırılabilir. Kaba Taş Devri'nden Yontma Taş Devri'ne kadar, demirin icat edilmesi gibi bütün olayların risk alma faaliyeti ile oluştuğu söylenebilir. İnsanların yerleşik yaşama geçtikleri zaman ihtiyaç fazlası ürünleri takas yoluyla değiştirmesi ticari anlamda girişimcilik fikrini ortaya çıkarmıştır (Durukan, 2006: 26).

1.2.2.1. Dünyada Girişimciliğin ve Kadın Girişimciliğinin Tarihi

Girişimcilik ile birlikte insanoğlunun avcı toplayıcı yaşamı sona ermiş ve yerleşik hayata geçmişlerdir. Yerleşik hayata geçmekle birlikte insanlar iş yerleri kurmuşlar ve neticesinde ticari hayat başlamıştır. Yazının icadıyla birlikte ticaret farklı kıtalara yayılmıştır. İlk çağda Fenikelilerin girişimleri ile Orta ve Uzak Doğu'nun malları Akdeniz'e taşınmıştır. Eski Yunan devletlerinde ise girişimcilik erdemli bir iş olarak sayılmamakta, yabancıların yaptıkları iş olarak düşünülmektedir. Orta Çağ'da ise girişimciler kamu binalarının inşası, tarım sahası, feodal sistemin projelerinin yönetimini üstlenmişlerdir böylece Orta Çağ'da ki girişimciler bireysel risk almamışlardır. Girişimcilikte risk unsuru liberalizm ile ortaya çıkmıştır. Liberalizm ile akılcılık ön plana çıkmış, rekabet yaşanmıştır ve uluslararası ticaretin önemi artmıştır bu durum risk unsurunu ortaya çıkarmıştır. 1800 yılında sanayileşme ile birlikte girişimci ve risk sermayesi arasındaki fark artmıştır. Sanayi devriminden sonra girişimciler bilimden faydalanarak teknolojik ilerlemeye imza atmışlardır. Merkantilist dönem girişimcileri ise farklı ticaret yollarından elde ettikleri gelirler ile siyasi ve ekonomik güçlerini artırmışlardır. Bunun sonucunda özel sektör piyasa ekonomisinin hızla geliştiği ve girişimcilerin bu yönde desteklendiği kapitalizm ortaya çıkmıştır. Adam Smith' in serbest piyasa anlayışı girişimciliğin gelişmesinde etkili olmuştur ve girişimcilik hız kesmeden gelişmeye devam etmiştir. 21. yüzyılda toplumsal yapının değişmesiyle birlikte girişimcilik anlayışı da değişmiştir ve artık

girişimcilik bilgi toplumunun bir parçası haline gelmiştir (Ercan ve Gökdeniz, 2009: 64).

Kadınların girişimci olmalarının tarihsel başlangıcı erkeklere göre daha geç olmuştur. Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar emek piyasasının vazgeçilmez üretim unsuru olmasına rağmen emek piyasasında geçmişten günümüze erkeklerin gerisinde ikincil iş gücü statüsü ile çalışma hayatına sınırlı bir şekilde katılmışlardır. Kadının ücretli bir şekilde çalışma hayatına girmesi sanayileşme ile birlikte olmuştur. İkinci Dünya Savaşı da kadınların iş gücüne katılımını önemli ölçüde artırmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57-58). Kadınlar 1970'li yıllara kadar birçok kamu ve özel sektörde çalışan ve yönetici pozisyonlarda istihdam edilmiştir. Ancak kadınların kendi işyerlerini kurmaları da önem arz etmektedir. Bu nedenle Birleşmiş Milletler tarafından 1975-1985 yıllarının Kadın On Yılı olarak nitelendirilmesi kadın girişimciliğinin desteklenmesini sağlamıştır (Megginson, 2000: 38 aktaran Tahtalı, 2018: 73). Kadın girişimciliği kavramı 1970'li yıllarda kullanılmasına rağmen 1980'li yıllar kadın girişimciliği on yılı olarak adlandırılmıştır (Narin, Marşap ve Gürol, 2006: 70). Günümüzde küçük işletme sahibi olma kadına girişimcilik yoluyla kendini ifade etme olanağı vermiş ve bu sayede birçok kadın hayalleri gerçekleştirme imkânı bulmuştur (Gürol ve Marşap, 2007: 97).

1.2.2.2. Türkiye'de Girişimciliğin ve Kadın Girişimciliğinin Tarihi

Osmanlı Devleti'nde gerek sosyal yapı gerekse de geleneksel değerlerden dolayı girişimcilik ortamı gelişmemiştir. Burjuva sınıfının yabancıların elinde olması ve yerli bir burjuva sınıfının olmaması da girişimcilik konusunda bir eksiklik olarak kalmaktadır. Bu nedenle Osmanlı Devleti'nde ilk olarak yerli burjuva sınıfı aracılığıyla milli ekonomi oluşturulmak istenmiştir. Fakat bu yöndeki çabalar tam anlamıyla başarıya ulaşamamıştır. 1923-1930 yılları olarak nitelendirilen Cumhuriyet yıllarında ise milli bir burjuvazi oluşturulmuştur. 1927 Sanayi Teşvik Kanunu'ndan sonra ticaret politikaları kapsamında eğitilen asker kökenli bürokratlar devlet eliyle ekonomik faaliyetler yapmak için yönlendirilmiştir. Bu dönemde girişimcilik daha çok devlet eliyle yapılan bir eylemdir. 1950-1960 döneminde girişimi desteklemek için devlet ekonomiyeye müdahale etmiştir fakat bu durum uygulamada kısa vadeli planlara dönüşmekten kurtulamamıştır. Bu sorunun çözümü devlet müdahalesinin

artırılmasında görülmüş fakat bu durum giderek daha fazla çıkmaza girmiştir. Bu dönemde girişimci ruhu, girişimci profilinden ziyade girişimci ihtikâr (vurgunculuk) ruhunun ortaya çıktığı gözlenmiştir. 1960-1980 yılında Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (TÜSİAD) kurulması girişimcilik açısından olumlu bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. TÜSİAD'ın amacı Türkiye'yi dışarı açmak, içerideki rekabeti yoğunlaştırmak ve uzun vadede girişimcilik ortamı kurmaktan çok uzaktır. Temel amaç ithal ikameci bir modeli benimsemeyen ve bu süreçte mücadele eden kurumdur. 1980-2000 yılında yabancı sermayenin Türkiye'ye gelmesi, ihracatın artması, özel sermayenin güçlenmesi piyasa mekanizmalarını güçlendirmektedir. Bu durumda girişimcilerin önünü birazda olsa açmaktadır. 2000 yılı sonrasında ise girişimciler için istikrar sağlayan kurullar oluşmuştur. Bu kurul girişimcilik istikrarını bozacak durumlara karşı tedbir görevi üstlenmiştir (Candan, 2011: 161-168).

Türkiye'de kadın girişimciliği açısından yaşanan gelişmeler Batılı ülkelerde olduğu gibi hızlı bir şekilde gerçekleşmemiştir. Türkiye'de kadın girişimciliğinin tarihsel sürecine bakıldığı zaman Osmanlı'da kurulan Bacıyan-ı Rum'un kadın girişimciliğine bir örnek oluşturulabileceği söylenebilir. 16. yüzyılın ortalarında Ankara'da ve civar köylerinde bacı teşkilatlarına bağlı olan kadınlar tiftik eğiterek ipler elde ederek belli pazarlarda satmaktadırlar. Dolayısıyla gittikleri her yerde hem mahallelerde ki kadınlara bu sanatı öğretmeleri hem de ürettikleri ürünü satmalarıyla üretim faaliyetine destek olmaları sayesinde girişimci kadınların önünü açan bir görev üstlenmişlerdir (Sırım, 2015: 124). Türkiye'de 1950'li yıllarda çok az bir şekilde çalışma hayatında olan kadınlar son yirmi yıl içinde yoğun bir şekilde iş hayatına girmişlerdir (Öztürk, 2016: 33). 1970'lerden itibaren iş hayatında ağırlığını hissettiren kadınlar birçok engelle karşılaşmalarına rağmen sahip oldukları yetenek ve becerileri kullanarak, bağımsız olma, esnek çalışma gibi nedenlerden dolayı ücretli çalışan olmak yerine kendi girişimlerini kurmuşlardır (Altınel, 1993: 35). Türkiye'de kadınların girişimcilik faaliyetlerine bakıldığı zaman hane gelirine katılmak için geliştirilen kendi başlarına kurdukları küçük iş yeri kurma girişimlerinin olduğu görülmektedir. Türkiye'de ki girişimci kadınların üçte biri evde, çoğunlukla sigortalı olmayan işlerde ve kendi hesabına çalışmaktadır (Kılınç Savrul ve Akyüz, 2016: 182).

Tablo 1. 5. Kadının Çalışma Hayatındaki Durumu

| İŞTEKİ DURUM (TOPLAM İÇİNDEKİ)(%) | 2002 | 2018 |
|--|-------------|-------------|
| Ücretli veya yevmiyeli | 17,8 | 30,2 |
| İşveren | 5,1 | 8,7 |
| Kendi hesabına çalışan | 14,9 | 17,8 |
| Ücretsiz aile işçisi | 68,1 | 70,9 |

Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2020) Türkiye’de Kadın, Ankara.

Tablodaki verilere göre 2002 yılında % 14,9 olan kendi hesabına çalışan kadın oranı 2018 yılında %17,8’e çıkmıştır. Bununla birlikte işveren sayısı %5’den %8’e çıkmıştır. 2023 yılının sonuna kadar kendi hesabına çalışan kadın oranının %20’ye, işveren olarak çalışan kadın oranının ise %10’a çıkması beklenmektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2020: 37-39). Yaşanan bu artışa rağmen kadın girişimci sayısının erkek girişimci sayısından az olduğu görülmektedir. 2018 yılı itibari ile 100 işverenin 91,3’ ünü erkekler oluştururken geri kalanını kadınlar oluşturmaktadır. Diğer yandan çalışan kadın sayısı arttıkça kadın işverenlerin oranı da azalmaktadır (Erdem Emin, Yeni TÜİK Verileri Işığında Kadının Güçlendirilmesinde Neredeyiz?).

1.2.3. Girişimci ve Kadın Girişimci Türleri

Dünya üzerinde bütün toplumlar ve bireyler birbirinden farklı yani heterojen yapıda olduğu için bireylerin yaptıkları meslek gruplarının da heterojen yapıda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla tek bir girişimcilikten bahsetmenin mümkün olmayacağı söylenebilir.

Bir çalışmaya göre girişimci dört farklı girişimci türlerine ayrılmaktadır. Bunlar yönetici, taklitçi, stratejik ve idealist girişimcidir. Yönetici girişimci daha önce var olan, mevcut işletmeyi yöneten girişimcidir. Mevcut girişimciliği günün şartlarına uyduran, işi devam ettiren girişimcidir. Taklitçi girişimci mevcut teknolojiler ile işi yeniden kurgulamakta, işe yenilik ve gelişme sağlamaktadır. Stratejik girişimci ise fırsatları algılayan, yaratan, yakalayan ve onları gerçek hale getiren kişidir. İdealist girişimci hayalini, düşünüyü, umudunu kendine özgü bir iş fikrini girişime dönüştüren kişidir. Yaratıcı, yenilikçi, risk alan girişimcidir (İbicioğlu, Özdaşlı ve Alpaslan, 2009: 153-154).

Kadın girişimciler ise dört ana başlık altında sınıflandırılabilir. Bunlar yenilikçi girişimci, geleneksel girişimci, radikal girişimci ve evcil tüccarlardır. Yenilikçi girişimci kadınlar diğer her şeyi feda edecek düzeyde işleriyle ilgilenirler. Başarılı veya başarısız olmaları kişisel varlıklarıyla ilgilidir. Bu nedenle erkek girişimcilerde olan işe dalmanın aşırı bazı özellikleri bu kadınlarda da vardır. Bu kadınlar kendilerini tamamen başarılı olmaya adanmışlardır ve hedeflerinden birisini gerçekleştirdikleri anda kendilerine başka bir hedef bulurlar. Evlenmek yerine işletmelerini kurmaya önem verirler. İşletmelerini kurmaya çok fazla zaman ayırdıklarından kişisel ilişkilerini geliştirmeye fırsat bulamazlar. Gelenekçi iş kadınları ise kendi yeteneklerini geliştirmek ve aile gelirine katkıda bulunmak için işlerini kurmuşlardır. Bu iş kadınları genellikle ev ve aile sorumluluklarından dolayı düşük ücretli, yerleri kolayca doldurulabilecek, part time çalışabilen evli kadınları işçi olarak çalıştırmaktadır. Bu durumda işveren kadın, çalıştırdığı işçiyi toplumun doğru olarak belirlediği rolleriyle çalıştırdığı için kendilerini değerli bir hizmet veren kişi olarak görmektedir. Radikal iş kadınları ise girişimci ideallere ve geleneksel kadın rollerine fazla bağlı olmamalarıyla ayırt edilir. Yenilikçiler oyunu erkeklerin saptadığı kurallara göre oynarken radikaller bu oyunu kuralların üstesinden gelme ve değiştirme olarak oynar. Bu kadınların öncelikli amaçları artık değer elde etmek değil diğer kadınların ihtiyaç duyduğu hizmeti sunmak ve alternatif yaşam tarzı oluşturmaktır. Bu kadınların iş kurmadaki mali kaynaklarını aile ve yarı resmi kurumlar oluşturmaktadır. Daha çok orta zengin tabakadan gelen kadınlar radikal girişimci olarak bilinmektedir. Onlara göre evlilik ve aile kadınların erkeklere ve çocuklara bağımlı kılındığı ve cinsiyet rolleri içinde sosyalleşilen alanlar olarak değerlendirilir. Evcil tüccarlar açısından ise iş kurmak ücretli çalışma ile ulaşılamayacak birçok kişisel amaca ulaşmaktır. Aileye bağlılık ve coğrafi nedenlerden dolayı kariyer ile uğraşmazlar. Kendi yetenek ve el becerilerini kullanarak kendilerini geliştirmek için iş sahibi olmuşlardır (Goffee ve Scase, 1992: 88- 174).

1.2.4. Kadın Girişimciliğinin Önemi

Kadınlar üretimin her aşamasında emek harcayarak ekonomiye destek vermelerine rağmen ekonomik kalkınmadan yeterli payı alamamış hatta yoksulluktan en fazla etkilenen kesim olmuştur. Kadınların iş gücüne daha fazla katılımını sağlamak hem Türkiye'nin daha hızlı kalkınmasını hem de kadınların sosyoekonomik

durumlarındaki iyileşmeyi beraberinde getirecektir. Fakat kadınlar formel sektörde iş bulmada ve işe devam etme konusunda bazı sıkıntılar yaşamaktadır. Bu nedenle kadınlar açısından girişimcilik kadınların iş piyasasına girmelerini kolaylaştırmaktadır. Kadınlar kendi iş yerlerini kurarak istihdam hayatında karşılaştıkları sorunları en aza indirmeye çalışmakta ve iş gücü piyasasında daha aktif olmaktadır. Türkiye’de kadınların çoğu ailesiyle birlikte yaşamaktadır. Dolayısıyla kadın girişimciliği ile birlikte güçlenen kadınlar güçlenen aile modelini ortaya çıkartacaktır (Güleç, 2011: 21). Dolayısıyla kadın girişimciliği hem bölgesel kalkınmanın sağlanmasında hem kadınların bireysel olarak gelişiminde hem de Türkiye’de önemli bir kurum olan aile kurumunun güçlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Türkiye’de bölgeler arası ciddi düzeyde dengesizlikler mevcuttur dolayısıyla riske girmekten ve sorumluluk almaktan çekinmeyen kadınların ekonomik değer yaratmak üzere organize olmaları mevcut dengesizlikleri azaltmada bir rol oynayacaktır. Bu nedenle bölgesel kalkınmanın sağlanması için gereken unsurun girişimcilik hatta özellikle kadın girişimciliği olduğu söylenebilir (Göküş, Özdemiray ve Göksel, 2013: 91). Kadın girişimcilerin bölgesel kalkınmada etkili olabilmeleri için bölgenin kültürel yapısının bilinmesi önem arz etmektedir. Yapılan bir çalışmada Kayseri, Sivas ve Yozgat illerinde etkili olan kadın girişimcilerin bölgesel kalkınmadaki rolü araştırılmıştır. Araştırmaya katılan kadın girişimcileri için en uygun yatırım alanları tekstil ve hazır giyim sektörüdür. Bu bölgede yer alan kadın girişimcilerin işlerini büyütmeleri, kaliteyi artırmaları, yeni pazarlara ulaşmaları, dış ticaret yapmaları bölgesel kalkınma için önemli dinamiklerdir. Bu nedenle kadınların bu süreçte desteklenmesi ve kadınlara, eğitimler verilmesi gerekmektedir (Noyan Yalman ve Gündoğdu, 2014: 66).

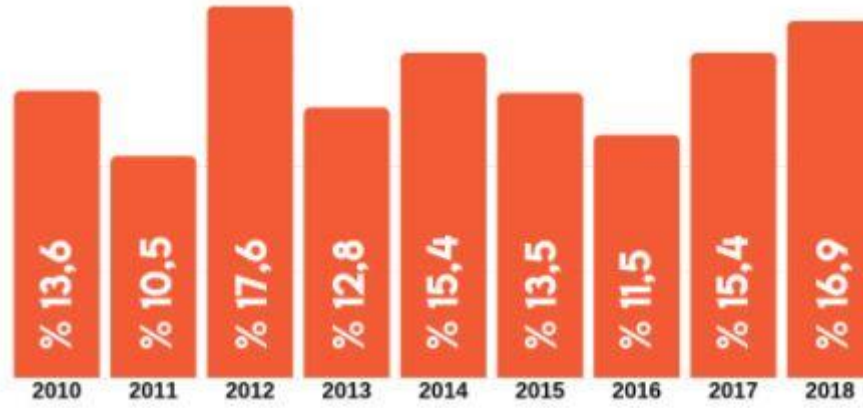
Kadın girişimciliği sadece kentlerde değil kırsal alanda da etkili olmaktadır. Kırsal alandaki girişimci kadınlar ülkenin makroekonomik koşullarının hane geliri üzerinde yarattığı olumsuz etkiyi azaltmanın bir aracı olarak girişimci olmuşlardır. Kırsal alandaki kadın girişimciliği daha çok kalkınma çalışmaları içinde yer alan ve kadını bireysel olarak geliştirmeyi hedefleyen uygulamalarda kendini göstermektedir (Soysal, 2013: 170).

1.2.5. Türkiye’de Kadınların Girişimci Olma Nedenleri ve Durumları

Son zamanlarda hızla artış gösteren kadın girişimciliği, kadınlar için istihdam alanı yaratırken aileler için gelir kaynağı olarak görülmektedir. Kadınların iş sahibi olarak çalışmaları çok eskilere uzanırken, bir ülkenin gayri safi ve yurtiçi hâsılasına katkıları ağırlıklı olarak son otuz yılda, bazı ülkelerde ise son beş yılda ön plana çıkmıştır. Dünya’da son on yılda ekonomik büyümenin yaklaşık yarısını kadın girişimcilerin katkıları oluşturmaktadır (Arıkan, 2016: 139).

Kadınların girişimci olma nedenlerine bakıldığı zaman itme ve çekme faktörleri devreye girdiği görülmektedir. Kadınları girişimciliğe iten nedenler negatif faktörler olarak değerlendirilir. Bunlar ekonomik zorunluluk, yetersiz aile geliri, aile yapısı, gelir eşitsizliği, mesleki ayırım, çalışanlar arasındaki ücret farklılığı gibi zorunlu nedenlerdir. Dünyada kadınları girişimciliğe iten en önemli faktör gelir elde etme isteğidir. Kadınları girişimci olmaya yönelten çekici faktörler ise pozitif faktörlerdir. Bunlar kısaca yaşam memnuniyetini artırma, başarı, kendini gerçekleştirme, kendi işinin patronu olma, pazar deneyimi, hırs gibi faktörler olarak sıralanabilir (Keskin, 2014: 74). Yapılan bir çalışmada kadınların girişimci olmaya ilgi duymalarının nedenleri arasında kendi işinin patronu olma isteğinin yer alması, bağımsız çalışma, risk almaya yatkınlık, yenilik ve değişiklik arzusunu tatmin etme isteklerinin yer aldığı görülmektedir (Güney, 2006: 30). Bütün bunlarla birlikte yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre kadın avukatların kendi işyerlerini kurmaya motive eden unsurlar arasında en çok kabul gören seçeneğin %37,25 oranla ekonomik bağımsızlık kazanma isteği olduğu görülmüştür (Sinanoğlu Koç, 2005: 111). Kadınların girişimci olma nedenleri çok çeşitli olmasına rağmen kadın girişimci sayısının erkek girişimci sayısından az olduğu bilinmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2015 verilerine göre işverenlerin %92’sinin erkek, %8’inin kadın olduğu görülmektedir (Koparan ve Kahraman, 2016: 40).

Tablo 1. 6. Son Dokuz Yılda Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Yüzdesi



Kaynak: <https://images.app.goo.gl/GcxsZtu4Ck3wPa7T9>.

Tablodaki verilerden anlaşılacağı üzere 2010-2018 yılları arasında kadın girişimci sayısında sürekli artış ya da azalış gerçekleşmediği bazı dönemlerde artış yaşandığı bazı dönemlerde azalış yaşandığı bilinmektedir. Kadın girişimci yüzdesinin en fazla %16,9 olduğu dikkat çekmektedir. Buradan hareketle kadın girişimci sayısının az olduğu bilinmektedir.

Tablo 1. 7. Son Sekiz Yılda Dünya’da ve Türkiye’de Kadın Girişimci Sayısı



Kaynak: <https://images.app.goo.gl/jvromgMvhC4Ez8S27>

Tablodaki verilerden anlaşılacağı üzere 2010 ve 2012 yılında dünyadaki kadın girişimci sayısının Türkiye’de ki kadın girişimci sayısına oranla daha düşük olduğu fakat diğer bütün yıllarda kadın girişimci oranlarının Türkiye’de ki oranlardan fazla olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye’de ki kadın girişimci sayısının yetersiz olduğu şeklinde yorumlanabilir.

1.2.6. Kadın Girişimcilerin Demografik ve Kişilik Özellikleri

Bu bölümde girişimci kadınların aile yapıları, medeni durumları, kişilik özellikleri, kadın ve erkek girişimciler arasındaki farklar anlatılmaktadır.

1.2.6.1. Girişimci ve Cinsiyet

Girişimci ve cinsiyet başlığı altında kadın ve erkek girişimcilerin farkları, işe başlama yaşları gibi durumlarla ilgili yapılan çalışmalar anlatılacaktır. Yapılan çalışmalara bakıldığı zaman girişimci erkek sayısının kadın sayısından fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Sönmez ve Toksoy, 2014: 48-50). Erkek girişimci sayısının kadın girişimci sayısından fazla veya eşit olmasında ülkelerin gelişmişlik oranlarının etkili olduğu söylenebilir. Örneğin Amerika'da kadın ve erkek girişimci sayısı birbirine eşit iken Singapur ve Türkiye'de erkek girişimci oranının kadın girişimci oranından daha yüksek olduğu söylenebilir (Uluköy ve Demireli, 2014: 48). Bu durum girişimciliğin daha çok erkek cinsiyetine özgü olduğu anlamına geldiği söylenebilir. Yapılan bir çalışmada Ukraynalı birkaç erkek girişimci kadınların girişimcilik yeteneklerine inanmadığını bu durumun erkeklere özgü olduğunu belirtmiş ve bu durumu *“Yalnızca başarılı bir kadın girişimci tanıyordum. Ama o bir erkek gibiydi, bir erkek gibi konuşur ve kötü sözler kullanırdı. Bence o hiç çekici bir kadın değildi. Eteği olan bir erkekti. Ama işi geliyordu.”* şeklinde belirtmişlerdir (Solesvik, Lakovleva ve Trifilova, 2019: 691).

Girişimci ve cinsiyet konusunda yapılan bir çalışmaya göre kadın ve erkek girişimcilerin farklı motivasyonlara sahip olduğu belirtilmiştir. Kadın ve erkek girişimciler demografik özellikler bakımından benzerlik göstermektedir fakat motivasyon, organizasyon, risk yönetimi, sorunların çözümü ve kaynaklara ulaşım konusunda farklı bakış açılarına sahiptirler (Palaz ve Turgut, 2009: 102). Erkekler, yüksek oranda refah ve ekonomik başarı elde etmek için girişimci olmayı tercih ederken kadınlar daha çok iş ve aile hayatını dengelemek için girişimci olmayı tercih etmektedirler (Gorki ve Rahimian, 2011: 33 aktaran Halis Öztürk ve Bozkurt, 2020: 485).

Cinsiyet ve risk alma konusunda yapılan bir çalışmaya göre cinsiyet ve risk alma, vizyon, yüksek başarı ve iletişim becerisi gibi konularda anlamlı bir fark bulunmadığı yani kadın ve erkek girişimcilerin bu konularda farklılaşmadıkları ancak kadın ve erkek girişimciler arasında özgüven, bağımsızlık, içsel kontrol ve

belirsizliğe tolerans konularında kadınların daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Uluköy ve Demireli, 2014: 53).

Girişimci ve cinsiyet konusunda yapılan bir diğer çalışmaya göre erkek ve kadın girişimcilerin yenilikçi yapıları arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve erkek girişimcilerin kadın girişimcilere göre daha yenilikçi bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Kılıç, Keklik ve Çalış, 2012: 431).

Kadın ve erkek girişimcilerin özerklik algısında anlamlı bir farklılık olduğu fakat kişisel kontrol ve fırsatçılık olguları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı gözlemlenmiştir (Kaya, Güzel ve Çubukçu, 2011: 86).

Kadın girişimciler erkek girişimcilere nazaran daha geç yaşta girişimci olmaktadır. Kadın girişimciler girişimciliğe daha çok 35-45 yaş arasında başlarken erkek girişimcilerde bu yaş 25-35 arasında değişmektedir. Her iki cinsiyetinde girişimcilikte yoğunlaştığı yaşlar 25-34 yaşlarıdır (Çeliköz, 2017: 36). Elazığ'da yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan girişimcilerin 26-35, 36-45 yaş aralığında yoğunlaştığı, Elazığ'da genç ve orta yaşında olan girişimcilerin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumda Elazığ'da girişimciliğin köklü bir geçmişinin olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte genç ve orta yaş girişimcilerin oranının fazla olması gelecek nesil açısından olumlu bir adım olarak düşünülmektedir. (İlhan, 2005: 220). Bir diğer çalışmada ise kadın ve erkek girişimcilerin deneyim, çevresel faktörler gibi farklılıklarına odaklanılmıştır.

Tablo 1. 8. Ronstandt'a Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması

| KATEGORİLER | AÇIKLAMALAR |
|----------------------------|--|
| KİŞİSEL KATEGORİLER | Arada farklar olmakla birlikte, bunlar girişimci olmayanlar ile karşılaştırıldığında çok küçüktür. |
| DENEYİM | Pek çok araştırma, kadınların işlerini kurmadan önce o alanda erkeklere göre daha çok doğrudan deneyim edinmiş olduklarını göstermiş; aynı zamanda kadınların işlerini kurduktan sonra erkeklere göre o iş için haftada daha az vakit ayırdıkları tespit edilmiştir. |
| HEDEFLER | Kadınlar erkeklere göre işin yaşam tarzına daha çok, karlılığına ise daha az önem vermektedir. |
| İŞ FAKTÖRLERİ | Kadınlar, daha küçük ve daha rutin iş alanlarında iş kurmaktadır. Bir çalışmada bunun nedeninin çevresel engeller olduğu belirtilmiştir. |
| ÇEVRESEL FAKTÖRLER | Burada, kadın ve erkekler girişimciler arasında kesin bir farklılık söz konusudur. Tüm araştırmalar, mali kaynak konusunda banker ve diğer mali araçlarla etkileşimde kadınların özel sorunları olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda kadın girişimciler, erkeklere oranla daha çok perakende ticaret ve hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. |

Kaynak: Çelebi, 1997: 21

Tabloda ki verilerden anlaşılacağı üzere Ronstandt kadın ve erkek girişimcileri karşılaştırırken deneyim, hedef, iş faktörü ve çevresel faktörleri, kişisel faktörleri temel olarak ele almaktadır ve bu beş kategori üzerinden kadın ve erkek girişimcileri ayırmaktadır. Deneyim konusunda girişimci olan kadınların erkeklere göre o iş alanında daha tecrübeli ve deneyim sahibi olduğu görülmektedir. Hedefler kısmında ise kadınların daha çok yaşam tarzına, erkeklerin ise daha çok karlılığa önem verdiği görülmüştür. Kadınların girişimcilikteki asıl hedefinin yaşam tarzının değişimi olduğu söylenebilir. İş faktörlerine bakıldığı zaman kadınların daha çok küçük işletmelerde, rutin iş alanlarında yoğunlaştığı bilinmektedir. Kadın ve erkek girişimcilerin arasındaki farklar konusunda en belirgin olan farkların çevresel faktörler olduğu görülmektedir. Çevresel faktörler ile kastedilen aile, çevrenin desteği, mali kaynaklardır. Kadın girişimciler bu işe başladıkları zaman aile ve çevrelerinden erkeklere kıyasla çok daha fazla olumsuz geri dönüt almakta ve finansman konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Yine aynı şekilde iş hayatına girdikten sonra da cam tavan sendromu, uzun çalışma saatleri, fiziksel ve zihinsel yorgunluk gibi olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedir.

Tablo 1. 9. Hisrich'e Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması

| ÖZELLİKLER | ERKEK GİRİŞİMCİLER | KADIN GİRİŞİMCİLER |
|-------------------------------|---|--|
| Motivasyon | <ul style="list-style-type: none"> *İşleri bitirme sonucu elde edilen başarı *Kişisel bağımsızlık *Kontrolü elde bulundurmaktan kaynaklanan iş tatmini | <ul style="list-style-type: none"> *Bir amacı gerçekleştirmekten dolayı elde edilen başarı *Bir işi yalnız yapmaktan kaynaklanan bağımsızlık |
| Hareket Noktası | <ul style="list-style-type: none"> *Mevcut işten duyulan tatminsizlik *Okulda ve mevcut işte yeni işle ilgilenmiş olma *İşten çıkarılma ya da işi bırakma Bir şeyler elde etme isteği | <ul style="list-style-type: none"> *İşten kaynaklanan hayal kırıklığı *Alandaki fırsatı görme |
| Fon Kaynakları | <ul style="list-style-type: none"> *Kişisel varlık ve birikimler *Bankalar *Yatırımcılar *Arkadaş ve aileden alınan borçlar | <ul style="list-style-type: none"> *Kişisel varlık ve birikimler *Kişisel borçlar |
| Mesleki Geçmiş | <ul style="list-style-type: none"> *Ücretli iş deneyimi *Tanınmış bir uzman veya o alanda büyük başarılar kazanmış biri olmak *Çeşitli iş alanlarında uzman olma | <ul style="list-style-type: none"> *İş alanında deneyim *Alanda orta düzey yönetici olmak *Hizmet sektöründe iş geçmişi |
| Kişisel Özellikler | <ul style="list-style-type: none"> *İkna edici olmak *Amaç odaklı olmak *Yenilikçi ve idealist olmak *Yüksek düzeyde özgüven sahibi *Şevkli ve enerjik olmak *Kendi kendisinin patronu olma zorunluluğu | <ul style="list-style-type: none"> *Esnek ve toleranslı olmak *Amaç odaklı olmak *Yaratıcı ve gerçekçi olmak *Orta düzeyde özgüven sahibi *Şevkli ve enerjik olmak *Sosyal ve ekonomik çevre ile uğraşabilme yeteneğine sahip olma |
| Özgeçmiş | <ul style="list-style-type: none"> *25-35 yaş arasında işletme kurma *İş sahibi bir babasının olması *Üniversite mezunu olmak *Ailenin ilk çocuğu olmak | <ul style="list-style-type: none"> *35-45 yaş arasında işletme kurma *İş sahibi bir babasının olması *Üniversite mezunu olmak *Ailenin ilk çocuğu olmak |
| Destek Grupları | <ul style="list-style-type: none"> *Arkadaş, avukat, muhasebeciler *İş dünyasından arkadaşlar *Eş | <ul style="list-style-type: none"> *Yakın arkadaşlar *Eş ve aile *Profesyonel kadın grupları |
| Kurdukları İlk İş Türü | <ul style="list-style-type: none"> *Üretim ya da inşaat | <ul style="list-style-type: none"> *Hizmet sektörü |

Kaynak: Çelebi, 1997: 20.

Hisrich'e göre kadın ve erkek girişimcileri girişimciliğe yönelten, motivasyonunu sağlayan etmenin bağımsızlık, başarılı olma isteğidir. Erkek girişimcilerin hareket noktasının mevcut işi beğenmemeleri iken kadın girişimcilerin hareket noktasının alandaki fırsatı görme, değişme içgüdüsünün olduğu bilinmektedir. Fon kaynakları konusunda erkek girişimciler banka ve yatırımcılardan mali destek alırken kadın girişimciler sadece kişisel birikimlerini ve kişisel borçlarını kullanmaktadır. Bu durumda kadın girişimcilere banka ve yatırımcılar tarafından destek verilmediği şeklinde yorum yapılabilir. Her iki cinsiyetinde mesleki geçmişinde deneyim olduğu görülmektedir. Kişilik özelliklerinde ise kadın girişimcilerde hoşgörü, orta düzey kendine güven ve sosyoekonomik çevre ile mücadele ön plana çıkarken erkek girişimcilerin kişilik özelliklerinde hedef donanımlı, üst düzey kendine güven ve yenilikçi/ idealist özelliği ortaya çıkmaktadır. Erkek girişimcilerin kadın girişimcilere nazaran biraz daha üstte yer aldığı şeklinde yorum yapılabilir. Erkek girişimcilerin 25-35 yaşlarında iş sahibi oldukları fakat kadın girişimcilerin 35-45 yaşında girişimci oldukları bilinmektedir. Erkek girişimcilerin destek gruplarında arkadaşlar, profesyonel yakınlar yer alırken kadın girişimcilerin destek gruplarında aile, kadın grupları yer almaktadır. Kadın ve erkek girişimcilerin farklılaştıkları diğer bir alanda kurdukları ilk iş tipi olarak gösterilebilir. Erkek girişimciler ilk olarak inşaat veya imalat sektöründe iş kurarken kadınlar daha çok hizmet sektörü, danışmanlık, halkla ilişkiler gibi sektörlerde yer almaktadır. Bu durum kadınların insanlarla iletişiminin daha iyi olduğu dolayısıyla iletişim odaklı sektörlerde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Bu durumun oluşmasında ikinci bir etmenin ise toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının olduğu söylenebilir. Toplumsal cinsiyet yargılarına göre inşaat, mühendislik gibi sektörlerdeki işlerin daha çok erkekler tarafından yapıldığı ve bu tür işlerin“erkek işi” olduğu düşüncesinin öne çıktığı söylenebilir.

1.2.6.2. Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyi

Türkiye’de ki eğitim yapısına bakıldığı zaman ilk olarak sadece ilkokulun zorunlu eğitim olduğu ardından zorunlu eğitim süresinin giderek arttığı bilinmektedir. Günümüz eğitim siteminde zorunlu eğitimin süresi 12 yıldır. Daha sonra bireyler kendi istekleri ve başarıları temelinde yükseköğretime devam edebilir. Eğitim hayatları bittikten sonra ise bir işte çalışmaya başlar ve hayatlarını devam ettirmeye çalışırlar.

Yapılan bir çalışma sonucuna göre işveren kadınların yedi bini ilkokul mezunu, iki bini ortaokul, yedi bini lise, iki bini lise dengi meslek lisesi mezunu, on sekiz bini ise yüksekokul ve fakülte mezunudur (Yetim, 2002: 82).

Nevşehir’de yapılan bir çalışmada kadın girişimcilerin %40’lık bir kesiminin lise ve dengi okul mezunu, %24’ünün ortaokul, %16’sının ise üniversite mezunu olduğu gözlemlenmiştir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2001: 490).

Muğla’da yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan kadın girişimcilerin %15,9’u ilkokul, %11,4’ü ortaokul, %45,4’ü lise, %6,8’i yüksekokul ve %20,5’i lisans mezunudur. Bu oranlar Muğla’da kadın girişimcilerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu oranlar eğitim seviyesi ve kadınların çalışma hayatında ki konumu arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi desteklemektedir (Can ve Karataş, 2007: 256).

Eğitim ve belirlenen değişkenler üzerinden yapılan bir çalışmaya göre ilkokul mezunu kadın girişimciler ortaokul mezunlarına göre, lisans mezunları da lise mezunlarına göre daha güçlüdür. İlkokul ve lisans mezunu girişimcilerin hazcılık değerleri ortaokul mezunu girişimcilere göre daha güçlüdür. Ortaokul mezunu girişimcilerin evrensellik değerleri ilkokul ve lisans mezunlarına göre daha güçlüdür. İlkokul ve ortaokul mezunu girişimcilerin lise ve lisans mezunlarına göre daha gelenekçi olduğu gözlemlenmiştir (Yirik, 2014: 376).

Eğitim ile ilgili diğer bir konu da finansal okuryazarlıktır. Finansal okuryazarlık ülke ekonomisi hakkında fikir sahibi olmayı sağlamaktadır. Bu sayede kriz zamanlarında ve ülke ekonomisinin kötü olduğu zamanlarda bu krizden kolay bir şekilde kurtulabilmek mümkün hale gelmektedir. Yapılan bir çalışmada kadınların finansal okuryazarlık oranının düşük olduğu gösterilmiştir. Finansal okuryazarlığı düşük olan kadınlar işletmeleri zarara uğratabilir ve başarısız olabilirler (Kutukız ve Özden, 2018: 355).

1.2.6.3. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu

Girişimci olma ve medeni durum konusunda yapılan çalışmalara bakıldığı zaman bir çalışmada kadınların %50’ sinin evli, %45’ inin bekâr, %5’inin boşanmış olduğu saptanmıştır (Soysal, 2010: 80). Yapılan başka bir çalışmada kadın girişimcilerin %16,5’inin bekâr, %71,9’unun evli, %10,3’ünün boşanmış olduğu ve %1,4’ ünün eşinin ölmüş olduğu görülmektedir (Özyılmaz, 2016: 74).

Kadın girişimcilerin medeni durumlarının girişimci kültürü üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışmada bekâr öğrencilerin daha yüksek düzeyde girişimci özellikler gösterme eğiliminde oldukları kaydedilmiştir (Adewele, 2016: 10 aktaran Türko ve Tulan, 2018: 381).

Yapılan bir çalışmada da kadın girişimcilerin medeni durumu ve risk alma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre evli kadın girişimcilerin risk alma eğilimi ve kendilerine duydukları güven, bekâr kadın girişimcilere kıyasla daha yüksektir (Erdun, 2011: 80-83).

Kadın girişimcilerin medeni durumunun iş-yaşam dengesi üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre boşanmış kadın girişimcilerin iş yükü, evli ve bekâr kadın girişimcilere göre daha fazladır ve boşanmış kadın girişimciler iş yaşam dengesini sağlayamamaktadırlar. İş yaşam dengesini en iyi sağlayanlar ise bekâr girişimcilerdir (Ödemiş, 2018: 121-122).

1.2.6.4. Kadın Girişimci ve Aile

Aile kurumunun çocukların büyütülmesi, kültürün aktarılması gibi birçok işlevi vardır (Sayın, 2011: 49). Bireylerin seçtiği mesleklerde ya da yaptıkları işlerde ailenin etkisi görülmektedir. Girişimci ailelerden gelen bireylerin benzer işler kurmaya ya da aile işletmelerini büyütme yönelik tutumlarının olduğu görülmektedir. Benzer şekilde memur ya da işçi sınıfından gelen ailelerin çocuklarının benzer işleri veya meslekleri edinmeye çalıştıkları görülmektedir (Bridge, 1998: 135).

Yapılan bir çalışmada kadın girişimcilerin baba ve eşlerinin mesleklerine yönelik sorgulama yapılmıştır. Buna göre kadın girişimcilerin babalarının %44'ünün serbest meslek, %21'inin emekli, %18'inin memur, %11'inin işçi, %6'sının işsiz olduğu tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin eşlerinin de %59'unun serbest meslek sahibi olup çeşitli sektörlerde girişimci oldukları tespit edilmiştir (Boyacıoğlu, 2014: 86).

İngiliz girişimciler üzerinde yapılan bir çalışmada girişimcilerin büyük bir kısmının ebeveynlerinin ya da akrabalarının girişimci oldukları ve aynı eğilimi sürdürme ya da büyütme eğiliminde oldukları görülmüştür (Bridge vd, 1998: 54-55). Türkiye'de öğrenciler üzerine yapılan bir çalışmada ailelerine ait işletmeleri bulunan öğrencilerin girişimcilik düzeylerinin çok yüksek, ailelerine ait işletmeleri

bulunmayan öğrencilerin ise girişimcilik düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir (Keleş vd., 2012: 115).

1.2.6.5. Kadın Girişimci ve Kişilik Özellikleri

Girişimci kişilikleri ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında zaman kişiliği oluşturan birden fazla nedenin olduğu ortaya çıkmıştır. Aile, genetik yapılar, sosyal çevre, coğrafi faktörler kişiliği etkilemektedir.

Girişimci bireylerin kişilik özelliklerine bakıldığında zaman risk alma eğiliminin yüksek olduğu, belirsizliklere karşı toleransın daha üst seviyede olduğu, başarı ihtiyacı duyan, başarmak için diğer kişilerle rekabetten kaçınmayan, yaşamındaki olayları kontrol eden, yeniliğe açık ve kendine güveni yüksek bireyler olduğu bilinmektedir (Bozkurt, 2006: 97-101). Yapılan bir çalışmada ise girişimci kişilerde azim, başarı motivasyonu, özerk olma, merak ve öğrenme isteği, risk alma gibi özellikler öne çıkmaktadır. Bu özellikler girişimcilik yönü yüksek ve düşük bireyleri ayırmaktadır (Uygun, Mete ve Güner, 2012: 147).

Kadın girişimcilere özgü bazı becerilerde bulunmaktadır. Bu beceriler kişisel girişimci becerileri, yönetim becerileri ve teknik becerilerdir. Kişisel gelişim becerileri yenilikçi olma, değişime uyum sağlama, disiplinli, anlayışlı ve hoşgörülü olma gibi becerilerdir. Yönetim becerileri ise etkili karar verebilme, iyi insan ilişkileri kurabilme, etkili yönetim modelini sergileme, mali konularda yeterlilik gibi becerilerdir. Teknik beceriler ise etkili yazı yazma ve raporlama tekniklerini bilme, mesleki yeterliliğe sahip olma, teknik donanıma sahip olma, sosyal ilişkileri geliştirme, etkili iletişim kurma becerileridir (Kaya, 2007: 73).

1.2.6.6. Kadın Girişimci ve Duygusal Zekâ

Girişimci özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalarda öne çıkan bir diğer konu ise duygusal zekâdır. Duygusal zekâ kavramı kendi duyguların değerlendirilmesi, başkasının duygularının değerlendirilmesi, duyguların kullanımı ve düzenlenmesi gibi birçok olguyu içeren çok boyutlu bir kavramdır. Literatürde duygusal zekâ kavramı kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek; hisleri, düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmek olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2001: 140). Başka bir tanıma göre duygusal zekâ bireyin kendini tanımasında, hedeflerine ulaşmasında, duygularının farkında olmasında, kendini motive etmesinde, empati kurmasında, problemleri çözmesinde etkili olan

dolayısıyla bireyin zekâsının sosyal boyutunu içeren bir kavram olarak bilinmektedir (Avcı, 2019: 197). Yapılan çalışmada girişimci kişi ve duygusal zekâ arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu kanıtlanmıştır. Duygusal zekâyâ sahip olmak girişimcilikte olumlu bir etki yaratmaktadır (Çakanel, 2018: 78-80) .

1.2.7. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar

Toplumun her alanında çeşitli sorunlar yaşanabilmektedir. Buna paralel biçimde çalışma yaşamında da çeşitli sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunlar çalışmaya başlamadan önce karşılaşılan sorunlar olabileceği gibi çalışma hayatına başladıktan sonra ya da çalışma hayatı bittikten sonra da devam edebilir. Sorunların nedenine bakıldığı zaman bazı sorunların bireysel nitelikte olduğu bazı sorunların ise toplumsal nitelikte olduğu söylenebilir. Kadınların özellikle çalışma hayatına katılım konusunda çeşitli zorluklar yaşadıkları ileri sürülebilir kadınlar açısından çalışmaya başlamanın başlı başına bir zorluk olduğu çalışma hayatına katılım konusundaki araştırmalarda sıklıkla vurgulanmaktadır. Fakat bu zorlukların çalışma hayatına giriş ile sınırlı sorunlar olmadığını belirtmek gerekir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları şu alt başlıklar altında toplamak mümkündür:

- Cinsiyete dayalı ayrımcılık
- Enformel çalışma
- Maddi engeller
- Cam tavan sendromu
- Sendikaya katılım azlığı
- Ev-iş dengesi
- İş-aile çatışması
- Rol çatışması
- Sosyal pozisyon ve iletişim eksikliği
- Rol model eksikliği
- Toplumsal inanç ve yargılar

1.2.7.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın iş ortamında; işe alınma, terfi etme, işten çıkarılma gibi durumlarda ortaya çıktığı söylenebilir. İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı açık ve örtük olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Açık cinsiyet

ayrımcılığında cinsiyete dayalı doğrudan ve somut ayrımcılık söz konusudur. Personel ihtiyacı için verilen ilanda yalnızca erkek adayların başvurmasının istenmesi, ücretlerin erkeklerin lehine düzenlenmesi, kadınların hamilelik sürecinin gerekçe gösterilerek işten çıkarılması açık cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak gösterilebilir. Örtülü cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak ise yeni işe alınacak kişiler arasından küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, işten çıkarılacaklar listesinde ilk sırada yarı zamanlı işçi kadınların yer alması, çok fazla seyahat gerektiren işlerde bekâr kadınların tercih edilmesi verilebilir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015: 68-69).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık çalışma hayatında kadının ve erkeğin yaptığı işlerde ortaya çıkabilmektedir. Çalışma hayatında ki sektörel yapıya bakıldığında zaman kadınların %57'sinin hizmet sektöründe yer aldığı, %24'ünün bilimsel ve teknik alanlarda çalıştığı bilinmektedir. Bu oranlar işlerin cinsiyet temelinde kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştığını göstermektedir (Öneren, Çiftçi ve Özder, 2014: 332).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın kuramsal bir boyutu da bulunmaktadır. Neoklasik kuram, iş piyasasında bireylerin rasyonel davrandığını varsayar. Bu kuramın altında pek çok model vardır. En yaygın olanı beşeri sermaye modelidir. Bu model kadınların beşeri sermayesini işe girmeden önce ve işe girdikten sonra olmak üzere ele alır. Bu modele göre beşeri sermayesi düşük olan iş gücünün daha düşük statülü mesleklerde yoğun olarak çalıştığı varsayılır. Neoklasik teoriler kadınların çoğu zaman sadece ev işi ve çocuk bakımıyla ilgilendiğini belirtir. Bu sorumluluklar kadınların geçici bir süre veya tamamen iş gücü piyasasından ayrılmasına neden olur. Bu teoriye göre işverenin kadın veya erkeği işe almasında bazı kriterler mevcuttur. Kadın ve erkek aynı eğitim seviyesine mensup olsa dâhi işverenler erkekleri seçmektedirler. Teoriye göre kadınların toplumsal sorumluluklarından dolayı iş hayatında geçirdikleri sürenin görece daha kısa olduğunu varsayar ve bu nedenle işverenler tarafından kadınlar verimliliği düşük, maliyeti yüksek işçiler olarak tanımlanmaktadır (Özçatal, 2011: 22).

Kurumsal iktisat ve ayrımcılık teorisi piyasaları ayrıştırarak inceler ve kurama göre iş gücü piyasası kadın meslekleri ve erkek meslekleri olarak bölünür. Teoriye göre çok sayıda kadın az sayıda kadın mesleklerinde çalışmak ister ve bunun sonucunda rekabet artar ve ücretler düşer. Diğer taraftan erkekler daha geniş meslek grubu

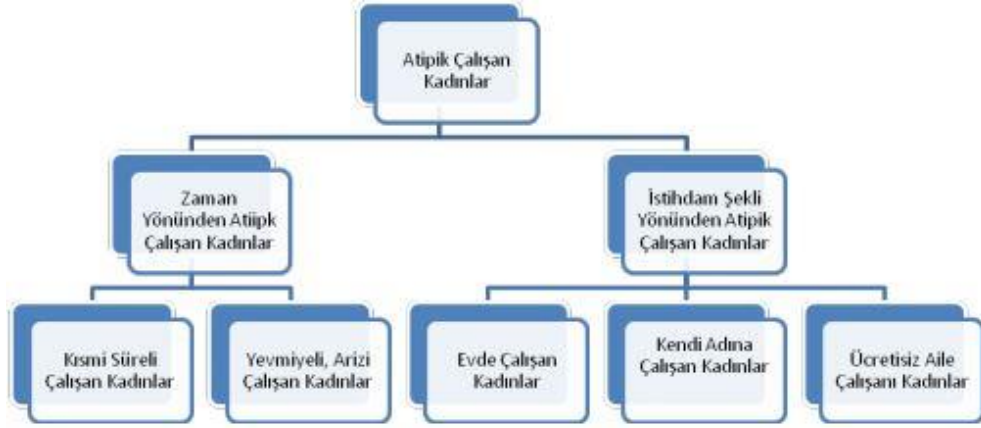
içinde yer aldıkları için daha az rekabetle karşılaşır ve bu sayede ücretler yüksektir (Durmaz, 2016: 47).

Feminist teori ise neoklasik teori ve kurumsal iktisat ve ayrımcılık teorisini iş gücü piyasasına odaklandığı için eleştirir. Bu kuramın bakış açısını toplumsal önyargı ve değerler oluşturur. Ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı cinsiyet ayrımcılığına sebep olur. Feminist iktisat teorisi ilk önce cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımını ortaya koyar ve buradan hareketle kadının iş gücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu patriarkal sisteme ve kadının toplum ve aile içindeki ikincil konumuna dayandırır. Patriarkal sistemlerde kadının asıl görevi ailesine bakmak ve çocuklarıyla ilgilenmek olduğu için kadının eğitimine çok fazla önem verilmez. Bu durum iş gücü piyasasında mesleki tabakalaşmayı meydana getirir. Mesleklerdeki katmanlaşma yatay ve dikey düzeydedir. Mesleklerin kadın işleri ve erkek işleri olarak ayrılması yatay katmanlaşmaya, aynı meslekteki kadın ve erkeklerin farklı pozisyonlarda yer almaları ise dikey katmanlaşmaya örnektir. Erkekler daha üst pozisyonlarda yer alırken kadınlar daha çok tekdüze mesleklerde ve daha az maddi kazanç sağlayan mesleklerde çalışmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1218-1220).

1.2.7.2. Atipik ya da Enformel Çalışma ve Güvencesizlik

Atipik çalışma; düzenli, güvenceli ve sürekli istihdamın dışında kalan tüm çalışma biçimlerini ifade eder. Atipik çalışmalar işin yapıldığı yer, çalışma süresi gibi hususlarda tipik çalışmadan ayrılmaktadır (Yamakoğlu ve Karaçöp, 2019: 1464). Atipik çalışma şekilleri aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi zaman yönünden ve istihdam yönünden atipik çalışanlar olarak ikiye ayrılmaktadır (Karadeniz, 2011: 91). Kısmi çalışanlar, yevmiyeli çalışanlar, ücretsiz aile işçileri, evden çalışan kadınlar atipik çalışma şekline girmektedir.

Tablo 1. 10. Atipik Çalışma Şekilleri



Enformel çalışma en genel tanımıyla kayıt dışı çalışma yerine kullanılmaktadır. Kayıt dışı çalışma yapılan faaliyetin ve çalışanların ilgili kuruluşlara bildirilmediği, iş sözleşmesinin olmadığı, düşük ücretin ödendiği, genellikle sosyal güvencenin olmadığı çalışma şeklidir. Bu sektörde daha çok kadınlar yer almaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, onların kendi ayakları üzerinde durmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla enformel sektör çalışma şekillerinden bir tanesi olan evden çalışma hem kadınlara kendi ayakları üzerinde durma imkanı sağlamakta hem de kadınlar bu sayede iş-aile dengesini daha kolay kurabilmektedir. Bu nedenle enformel sektörde kadınlar erkeklere göre daha fazla istihdam edilmektedir (Bayat, 2015: 57-58). Enformel sektör sosyal güvencenin olmadığı bir sektör olarak bilinmektedir. Zorunlu sigortalıların ortalama %85'ini daimi çalışanlar oluştururken %15'ini mevsimlik işçiler oluşturmaktadır. Mevsimlik işçiler daha çok tarım, maden ve inşaat alanında çalışmaktadır. Sosyal güvence konusuna cinsiyet açısından bakıldığında zaman sigortalı işçilerin %80'i erkeklerden %20'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (Bağ-Kur)'na kayıtlı kadın sayısı %14, Emekli Sandığı'na bağlı kadın sayısı ise %32'dir (Türkan, 2005: 35-44). Verilerden de görüldüğü üzere çalışma hayatında yer alan kadınların herhangi bir sosyal güvenceden faydalanma oranlarının erkeklere göre daha düşük bir düzeydedir.

1.2.7.3. Maddi Engeller

Kadınların çalışma hayatında en çok karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri ise maddi engellerdir. Maddi engeller hem çalışan kadınların düşük ücretle çalıştırılması hem

de girişimci kadınların girişimci olabilmek için gerekli sermayeye sahip olamama durumlarını ifade etmektedir.

Girişimci olabilmek için maddi olarak belli bir bütçeye sahip olmak gereklidir. Maddi birikim ise Türkiye’de kadınlara nazaran erkeklerde yoğunlaşmaktadır. Erkek bireyin girişimci olmak istediği zaman maddi engelleri çözüme kavuşturma olasılığı kadınlardan daha yüksektir. Dolayısıyla maddi birikimin olmaması kadınların girişimci olma sürecinde büyük bir engele dönüşebilmektedir (Marangoz ve Aydın, 2018: 71). Üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada kadınların girişimci olmalarının önündeki en büyük engelin sermaye olduğu belirlenmiştir (Eryılmaz ve Dirik, 2016: 7).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları diğer ekonomik engel ise ekonomik şiddet olgusudur. Ekonomik şiddet; ekonomik kaynakların ve paranın kadın üzerinde bir yaptırım ve tehdit aracı olarak kullanılmasıdır. Ekonomik şiddet davranışları kadının çalışmasına izin vermeme, çalıştığı zaman parasına el koyma, istemediği işte zorla çalıştırma, çeşitli bahanelerle işe girmesine engel olma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kazanılan paranın harcanmasına karar verme konusunda kadının sözünün dikkate alınmaması da ekonomik şiddete örnek gösterilebilir. Bir araştırmaya göre Türkiye’de elde edilen kazancın harcanmasında kadınların %38’i kendisi, %50’si kocası veya başka kişilerle karar vermekte, %10’u ise elde edilen kazancın harcanması konusunda söz hakkına sahip değildir (Can Gürkan ve Coşar, 2009: 125-126). Bir başka araştırmada ekonomik şiddetin eğitim ile ilişkisine bakılmış ve Türkiye’de ilkokul mezunu kadınların %57’sinin ekonomik şiddete maruz kaldığı gözlemlenmiştir (Tanrıverdi ve Şıpkın, 2008: 186).

1.2.7.4. Cam Tavan Sendromu

Çalışma hayatı sürekli olarak kariyeri, yükselmeyi hedefleyen bir süreçtir. Bu süreçte erkekler kadınlara göre kariyerinde daha hızlı bir ilerleme kaydetmektedirler. Kadınların çalışma yaşamında hızlı ilerleyememelerinin nedeni olarak toplumsal kalıp yargılar ve roller gösterilebilir. Kadınlar meslek hayatında yükselmeye çalışsalar dahi bazı engellerle karşılaşmaktadırlar. Kısaca cam tavan, kadınların yetenek ve başarılarının göz ardı edilerek kadınları işletme içerisinde daha üst basamaklara çıkmaktan alıkoyan, görünmez ve kırılmaz bir engeldir (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008: 116).

Türkiye’de 1961 ve 1982 Anayasaları’nda çalışma hakkı ve ödevinde çalışmanın bireysel bir hak olmanın yanında toplumsal bir görev olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle kadın özel sektörde çalışan bir işçi olmakla birlikte kamu sektöründe çalışan bir memur olmak da kadına tanınmış bir haktır. Kadınların özel sektörde vasıflı veya vasıfsız işçi olarak çalışmasının yanında yargıç, avukat, öğretim üyesi gibi üst düzey kamu görevlisi de olabilir. Fakat kamu bürokrasisinin en üst iki kademesindeki kadınların oranı Avrupa Birliği genelinde %30, Orta ve Doğu Avrupa’da %40, Türkiye’de ise sıfır düzeyindedir (Demir, 2008: 15).

1.2.7.5. Cinsel ve Psikolojik Şiddet

Şiddet en genel tanımıyla zarar veren bir davranışları ifade etmektedir. Ekonomik, cinsel, fiziksel ve psikolojik şiddetin olmak üzere farklı şiddet türleri vardır. Psikolojik şiddet diğer şiddet türlerine göre herhangi bir fiziki acı hissettirmeden yapılan ama insanı en çok yıpratıcı şiddet türü olduğu söylenebilir. İş yerlerinde çalışan kişilere psikolojik şiddet uygulanması yolu ile genelde çalışan bireyler özelden ise kadınlar işlerini bırakabilmektedir.

Psikolojik şiddet taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen ve kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla, kasıtlı olarak yapılan saldırıları ifade etmektedir (Şahin ve Türk, 2010: 2). Psikolojik-duygusal şiddet işyerinde çalışan bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan iş arkadaşları veya astları tarafından sistematik olarak yapılan her türlü aşağılama, sindirme, tehdit gibi davranışları içermektedir. Avrupa Dördüncü Çalışma Koşulları anketine göre kadınlar bu tür eylemlere erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yaşanan bu sorunların çeşitli nedenlerle gizli tutulduğu, rapor edilmediği bilinmektedir (Çakır, 2008: 35-36). Yapılan araştırmalarda kadınların iş yerinde karşılaştıkları sorunlara verdikleri ilk cevabın cinsel taciz olduğu belirtilmiştir. Çoğu kadın duygusal veya cinsel tacize uğradığı halde işsiz kalma korkusuyla bu durumu açıklayamamakta ve işine devam etmek zorunda kalmaktadır. Cinsel tacizin en önemli nedeni çalışılan kurumun bu duruma müsamaha göstermesi olarak düşünülebilir. Kadınların yaşadıkları cinsel tacizi bastırdıkları ve bunu ifade etmekte, anlatmakta zorlandıkları görülmektedir. Bu nedenle sayısal olarak net verinin elde edilmesinin zor olduğu bilinmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 212).

1.2.7.6. Uzun Çalışma Saatleri

Uzun çalışma saatleri kapitalizmin ilk zamanlarından itibaren gündemde olan bir olgudur. Genellikle vasıfsız ve yeri kolayca doldurulabilir eleman olarak görülen kadınlar uzun saatlerde düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) raporunda yıllara göre haftalık 45 saatten fazla çalışan kadınların sayıları aşağıda yer alan tabloda görülmektedir.

Tablo 1. 11. Haftalık 45 Saatten Fazla Çalıştırılan Kadın Sayıları

| Yıllar (11.ay) | Haftalık 45 saatten fazla çalıştırılan kadın sayısı | | |
|-------------------|---|------------------|-----------------|
| | Toplam | Kayıtlı | Kayıt Dışı |
| 2014 | 2 milyon 602 bin | 1 milyon 651 bin | 951 bin |
| 2015 | 3 milyon 074 bin | 1 milyon 902 bin | 1 milyon 172 |
| 2016 | 2 milyon 899 bin | 1 milyon 941 bin | 958 bin |
| 2017 | 3 milyon 099 bin | 2 milyon 73 bin | 1 milyon 26 bin |
| 2018 | 2 milyon 866 bin | 1 milyon 916 bin | 950 bin |
| 2019 | 2 milyon 932 bin | 1 milyon 923 bin | 1 milyon 9 bin |

Kaynak: Disk Genel İş Sendikası, Türkiye’de Kadın Emeği, Mart 2020, 9.

Tablodan anlaşılacağı üzere son verilere göre toplam da 2 milyondan fazla kişi haftalık 45 saatin üzerinde çalışmaktadır. Yine tabloya göre bunların 1 milyonu kayıtlı, 1 milyonu ise kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Kadınların iş hayatında en çok karşılaştıkları sorunların çalışma saatlerinin uzun olması, çalışma saatlerinin dışında hafta sonu da çalıştırılması ve fazla mesaiden dolayı yaşanan ağır yorgunluk olduğu gözlemlenmiştir (Küçük, 2015: 7).

1.2.7.7. Sendikaya Katılım Azlığı

Sendika çalışan bireylerin toplumsal yaşama katılmaları için önemli bir olgu olarak görülmektedir. Kadınların çok büyük bir kısmı kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışmaktadır ve bu durumda kadınların sendikalardan uzak kalmasına neden olmaktadır. Kadınların önemli bir kısmının kayıt dışı ekonomide çalışmaları ve sendikadan uzak durmaları, kadınları mevcut örgütlenmeden uzak tutarak sadece kadınları örgütleyen sendikalarda bir araya gelmelerinde etkili olmaktadır. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) yönetim kurulunda kadın yoktur. Her üç konfederasyonda kadınların yoğun olarak çalıştığı gıda, tekstil, hizmet sektöründe örgütlenmesine rağmen yönetimde kadın sayısı yok denecek kadar azdır (Çakır, 2008: 41-42).

1.2.7.8. Ev- İş Dengesi

Çalışma hayatında yer alan bireylerin sorumluluklarının ikiye katlandığı söylenebilir. Bu nedenle kadının ve erkeğin iş ve ailedeki sorumluluklarını eksiksiz yerine getirme arzusu iş-ev arasında denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir. İş ve aile dengesi bireylerin çalışma hayatı ve çalışma hayatı dışındaki roller arasındaki çatışmanın en aza indirilmesini ifade eder (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

İş ve yaşam dengesinin sağlanması her iki birey için zorunlu olsa da bu dengeyi sağlama konusunda kadınların daha çok zorlandıkları bilinmektedir. Kadınların ev ve iş dengesini kurmalarında zorlanmalarının nedeni olarak kadınların üstlendiği toplumsal cinsiyet rolleri gösterilebilir. Çalışan kadınların en çok zorlandıkları olay ev ve iş dengesini sağlamalarıdır. Çalışan kadınlar hem çalışma hayatının getirdiği sorumlulukları hem de toplumsal rollerin getirdiği sorumlulukları yerine getirmek zorundadır. Kadınların eşleri kendilerine ev işlerinde çok fazla yardım etmediği için kadınlar kendilerinden fedakârlık yaparak iş ve aile dengesini sağlamaya çalışmaktadır (Can, 2015: 22).

Literatürde iş-aile dengesini sağlayan bir kuram olan sınır teorisi bulunmaktadır. Bu teoriye göre toplum sosyal bir sistemdir ve iş ve aile ise bu sistemin alt sistemidir. İş ve aile sisteminin sınırları olmasına rağmen bu sistemler birbiri ile ilişki içindedir. Ev ve iş alanları birbirinden farklı alanlardır bireyler gelir sağlamak için iş alanına, kişisel mutlulukları için ev alanına dâhil olurlar. Ev ve iş alanının bazı sınırları vardır. Bunlar fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlardır. Fiziksel sınırlar ev ve iş alanıyla ilgili davranış kalıplarıdır. Zamansal sınırlar ise aile sorumlulukları ve çalışma saatlerinin ayrılmasıdır. Psikolojik sınırlar ise bireylerin duygu, davranış ve düşünce kurallarıdır. Sınırlar esnek, geçirgendir. Bu geçirgen yapılara rağmen iş ve aile alanını koruyan bazı öğeler mevcuttur. Bu öğeler sayesinde iş ve aile sınırları korunmaktadır ve bu durumda iş aile dengesi sağlanmaktadır (Özen Kapız, 2002: 146-148). Kısaca bireyler iş ve aile sınırlarını, bu alanlardaki sorumluluklarını bilerek ve buna yönelik hareket ederek ev-iş dengesini sağlamaktadırlar (Bayramoğlu, 2018: 1725).

Tablo 1. 12. İş-Aile Sınır Teorisi Kavramları

| İŞ ALANI | | AİLE ALANI |
|--|--|---|
| Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri | Sınır Alanı (sınırların bulanıklaştığı bölge) Sınır Geçiciler | Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Müşteri telefonları - İşten gelen görüşler - Eve getirilen iş |

Kaynak: Özen Kapız, 2002: 149.

1.2.7.9. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması bireyin işteki ve ailedeki rollerinin birbirine uyumsuz olması durumunda ortaya çıkar. İş ve aile rolleri eş zamanlı olarak ortaya çıktığında yaşanan uyumsuzluktur. İş- aile yaşam çatışması iş- aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki boyutta incelenmektedir. İş aile çatışması bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün aile sorumluluklarını yerine getiremediği zaman ortaya çıkan uyumsuzluk, rahatsızlıktan çıkan çatışmadır. Aile iş çatışması ise işin beklentileri ve ailenin beklentileri ile ortaya çıkan ve zaman darlığı sebebiyle oluşan çatışma alanıdır. Ailevi sorumluluklar iş yerindeki sorumlulukları yerine getirmeyi engellemektedir. İş aile çatışması veya aile iş çatışması aile içi rollerin ve iş gereklerinin arasındaki çatışmadır (Çelik ve Turunç, 2011: 229).

1.2.7.10. Rol Çatışması

Rol bireyin toplum içinde nasıl davranması gerektiğini belirleyen kalıplardır. Roller kültürel kodlara göre belirlenir. Roller iç içe ve bir bütün halindedir. Örneğin bir kadın hem öğretmen hem anne hem eş hem de komşu olabilir (Bahar, 2009: 58). Bazı durumlarda bu roller arasında bir gerilim yaşanabilir. İşte bu olaya rol çatışması denir.

Rol çatışması bir çalışanın iş yerinde birbirinin zıddı olan taleplerle karşı karşıya kalması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışan bireyin çalışma hayatındaki rolü ve toplumsal yaşamdaki rollerinin birbirinin zıddı olduğu durumda da ortaya çıkmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48-49). Rol çatışmasının birkaç tanımı bulunmaktadır. Bir tanıma göre rol çatışması kişinin üstlenmiş olduğu birden

fazla rolün eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyumlu olması sonucunda diğer rolü ile uyum içinde olmasının zorlaşmasıdır. Bu süreç içerisinde kararsızlık, zorlanma, bunalım gibi davranışlar ortaya çıkmakta ve kişi bir rolünü ihmal edebilmektedir. İş hayatında yer alan kadınlar hem çalışma hayatının gereklerini hem de özel alanın gereklerini yerine getirmektedir. Dolayısıyla kadın iş hayatında girişimci, işveren rolünü evde eş, anne rolünü üstlenebilmektedir. Bazı durumlarda bu roller karışmakta örneğin girişimci kadın evde de işveren rolünde davranmaktadır. Bu durumda rol karmaşası yaşanmakta ve ortaya rol çatışması olarak adlandırılan durum çıkmaktadır. Rol çatışmasının sonucunda bazı kadınlar işi bırakma eğilimi göstermektedirler (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 155).

1.2.7.11. Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği

Yapılan bir çalışmaya göre ise girişimcilik faaliyeti hedef kitle ile ilişkileri temel almaktadır ve bu nedenle iletişim, ikna kabiliyeti, anlayış, iş birliği önemlidir. Bu süreçte hedef kitleyi çok iyi tanımak gerekmektedir. Bu çalışmada iletişimin ve güler yüzlü olmanın önemli olduğunu belirtilmekte ve iyi bir girişimcinin insanlarla ilişkilerinin iyi olması gerektiği vurgulanmaktadır (Çalışır, 2016: 100).

Yapılan çalışmada bir iş kurarken kadınların bilgi, destek ve kaynağa ulaşmalarında erkeklere göre daha az başarılı oldukları söylenmektedir. Kadınların iletişim ve sosyal ağlarının erkeklerin ki kadar geniş olmadığına rastlanmıştır. Kadınların iş yaşamına başladıktan sonra iş-aile çatışması gibi nedenlerden dolayı iş yerinde olan pozisyonlardan haberlerinin olmadığı açıklanmıştır (Soysal, 2010: 101).

1.2.7.12. Rol Model Eksikliği

Türkiye’de girişimci olmaya aday kadınların kendilerine rol model alacak kişilerin olmaması bu konuda girişimciliğe yeni başlayacak kadınları olumsuz etkilemektedir. Bu kadınlara yol gösterecek, örnek olacak birilerinin olmaması kadın girişimcilerin işini daha da zorlaştırmaktadır.

Girişimci kadınların rol model aldıkları kişilerin yine kendi çevrelerinden bilhassa anne ve babaları olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte gazetelerde, sosyal medyada karşılına çıkan başarılı kadın haberlerini okumaları da kadın girişimciler için bir rol model desteği sayılabilir. Girişimcilik ruhu ve fikri olan kadınlara yol gösterecek, işletmelerini kurmalarını sağlayacak, karşılaştıkları engelleri aşmalarında onlara

yardımcı olacak girişimci kadınların olması bu açıdan çok önemlidir (Yavuz Özgül, 2019: 71).

1.2.7.13. Toplumsal İnanç ve Yargılar

Kadınlar çalışma hayatında yer alırken ailelerin, eşlerinin, akrabalarının düşünceleri çok önem kazanmaktadır. Türkiye örneği üzerinden düşünüldüğü zaman kadın girişimcilerin ve çalışan kadınların çok fazla desteklenmediği bilinmektedir. Girişimcilik olgusunun risk faktörü içermesi bu durumun oluşmasının en önemli nedeni olarak düşünülebilir. Girişimcilik kültüründe bir iş oluşturulurken sonucunun ne olacağı bilinmemektedir. Bu işin sonunda kâr veya zarar edileceği dolayısıyla bu şekilde muğlâk bir işi kadının yapamayacağı düşünülmekte ve dolayısıyla kadınlar desteklenmemektedir. Kadının yerinin evi olduğu, ailesine ve çocuklarına bakması gerektiği düşünceleri de etkili olabilmektedir (Gökçil, 2019: 46).

1.2.8. Kadın Girişimciliğinin Gelişmesinde Etkili Olan Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar

Kadın girişimci sayısını artırmak ve var olan kadın girişimcilerin durumunu iyileştirmek ve daha nitelikli hale getirmek için bazı kurum ve kuruluşlar kadın girişimcilere yönelik destek vermektedir. Kadın girişimciliğinin gelişiminde etkili olan kurumlar aşağıda anlatılmıştır (Takay vd., 2014: 39-43).

1.2.8.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Kadın girişimciliğine yönelik en büyük adımlar 90'lı yıllarda gerçekleşmiştir. Bu yıllarda kadın girişimciliği konusunda yapılan ilk girişim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıdır. Bugün bu müdürlük Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı olarak görevine devam etmektedir. Bu birim, kadın girişimcilere finansman konusunda katkı sağlayan projelere destek vermekte ve girişimci kadınlarda dâhil olmak üzere bütün kadınların sosyal yaşamda güçlenmesi hedefiyle birçok çalışmaya destek vermektedir. 1995 yılında Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ile 2002-2004 yılı arasında kadın girişimcilerin desteklenmesi projesini uygulamışlardır. Aynı projenin ikincisi ise 2007-2009 yılında gerçekleşmiştir.

1.2.8. 2. KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)

KAGİDER 2002 yılında 38 kadın girişimci ile kurulmuştur. Kurulduğu günden bu yana toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için birçok projelerde yer almıştır. Bu projelere örnek olarak Avrupa Birliği Kadın projesi, İstanbul'daki kadın girişimcileri desteklemek için Kadın Girişimci Geliştirme Merkezi (KAGİMER), üniversitede ki kadın öğrencileri iş hayatına hazırlamak ve girişimciliğe özendirmek için Genç Kadınlar Staj Projesi ve Kadın Fonu gibi çalışmalar yürütülmüştür. Türkiye' de kadın girişimciliğine dikkat çekmek için Kadın Girişimcilik ve Liderlik Zirvesi, Geleceğe Yatırım Yapın, Avrupa Kadın Girişimciler Mentor Ağı gibi çalışmalar yapmışlardır. 2007'den beri kadın girişimcilerin ekonomik ve sosyal girişimci ruhunu ortaya çıkartarak Türkiye'deki tüm kadınlara rol model olacak başarı hikâyelerinin duyurulmasını sağlayan Türkiye'nin Kadın Girişimci Yarışması' da kadın girişimciliği konusunda önemli bir aşama kaydedilmesini sağlamıştır. KAGİDER yaptığı çalışmalarda sivil toplum kuruluşu (STK), özel ve kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte çalışmaktadır.

1.2.8.3. TİKAD (Türkiye İş Kadınları Derneği)

TİKAD Mart 2004 yılında iş kadınlarını ve çalışan kadınları bir araya getirerek kamuoyunda etkisini artırmak ve tüm dünyayı ilgilendiren olaylara karşı kadınların söz sahibi olmasını sağlamak için kurulmuştur. Bu birim kadın çalışanların iş hayatındaki statülerini sağlamlaştırmaya çalışmakta ve kadın girişimcilerin de bilgi, tecrübe ve deneyimini alarak girişimci sayısını artırmaya çalışmaktadır. Dernek sadece belli konularda değil sanat, spor ve siyaset gibi birçok alanda Türkiye'deki kadınlar adına açıklamalarda bulunmakta ve çözüm önerileri geliştirmektedir.

1.2.8.4. TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği)

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu ülkedeki potansiyel haldeki kadın girişimcilerin nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi ve donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika üretmeyi ve girişimcilik kültürünün kadınlar tarafından benimsenmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu birim kadın işsizliğini ve kadınların yaşadığı sosyal ayrımcılığı önlemeye ve kadının iş yaşamına katılımını artırmak için politikalar geliştirmeye çalışmaktadır. İllerde bulunan ticaret ve sanayi odaları ile birlikte kadınlara girişimcilik ve farklı alanlarda eğitim vermektedir.

1.2.8.5. ANKİGAD (Ankara Girişimci İş Kadınları Derneği)

2007 yılında kurulmuştur. Tarım, ticaret, reklamcılık sektörü gibi farklı alanlardaki kadınlara çalışma yaşamında ve girişimcilik sürecinde rehberlik ederek kadın girişimciliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Kadın girişimciliğini güçlendirecek rol model alanı yaratmayı amaçlamaktadır. Üniversiteli genç kız öğrencileri girişimciliğe özendirmek için ANKİGAD Kardelenler Girişimcilik Kampı projesi vardır.

1.2.8.6. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı)

KOSGEB küçük ve orta ölçekli işletmecilerin sanayideki pay ve etkisini artırmak amacıyla hayata geçirilmiştir. Kadın girişimciliğini artırmak için kadınlara girişimcilik eğitimleri vermekte, kadın girişimcilere maddi olarak destek sağlamaktadır. Kadın girişimci sayısını artırmak, kadınlara özel program sayısını artırmak için strateji planı gerçekleştirmiştir. Bu strateji planını İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) ile gerçekleştirmiştir. İŞGEM' in amacı girişimcilik ekosisteminde yer alan aktörlerin iş birliğini geliştirmek ve ulusal plan doğrultusunda işletmelerin kurulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktadır.

1.2.8.7. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)

ILO ülkelerindeki çalışma yasalarına ve bu alanlara ilişkin uygulamaları standart hale getirmek, geliştirmek ve daha ileriye götürmek için oluşturulmuş bir kuruluştur. Merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde yer almaktadır. Tam anlamıyla çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine odaklanan ILO, insana yakışır iş anlayışının yaygınlaştırılması için uğraşmaktadır. ILO' nun kadınların çalışma yaşamına girişini kolaylaştıran hukuki ve sosyal düzenlemeleri iş gücü piyasasının çeşitli iş kollarında kadın girişimci sayısının artmasını sağlamıştır. Bu durumda ülkelerin kalkınmasını, gelişmesini ve refahını artırdığı şeklinde yorumlanabilir. Girişimcilik konusunda yaptığı bazı çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

ILO tarafından yürütülen Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler projesinde girişimcilik eğitimi alarak Bursa'da kendi işini kuran Measure Laçın mobilya ihracat firması kurdu. Kurduğu firmada yedi kişiyi istihdam etmektedir ve bunların dört tanesi kadındır. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler projesi İşte Evde Her

Yerde Eşitiz Beraberiz sloganı ile ortaya çıktı ve 2013 yılında uygulamaya başlandı. Bu proje ile beş yılda yüzlerce kadına ulaşıldı. Ankara, Bursa, Konya ve İstanbul olan pilot illerde başlandı. Bu proje Türkiye'nin ilk Kadın istihdam Eylem Planı'dır. Buna ilave olarak 800 kadına girişimcilik ve cinsiyet eşitliği konularında eğitim verdiler. İş Planı Yarışması yoluyla seçilen 28 adaya mikro hibe desteği verildi ve 3 ay süre ile danışmanlık hizmeti verildi. 400 kadından 50'ye yakını kendi işini kurdu (www. 1lo.org). Aynı proje kapsamında 2017 yılında veteriner kliniği, sıva işleri, ütü evi, pastacılık, gelinlik tasarımı gibi iş planları olan 50 girişimci kadın adayı Konya'da girişimcilik ve montörlük eğitimi aldı. Girişimcilik eğitimin Konya'da 50, Bursa'da 150, İstanbul'da 100, Ankara'da 100 kişi almıştır (Esitizberaberiz.org). Verilere göre kadın girişimciler ulusal ve uluslararası düzeyde kadın girişimciler kamu, özel ve STK tarafından desteklenmektedir.

1.3. Covid-19 Pandemisi

Pandemi; dünyada birden fazla ülkede ve kıtada çok geniş bir alana yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalık olarak adlandırılmaktadır.

İlk kez Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde canlı hayvan pazarında çıktığı düşünülen Covid-19 hastalığı kısa sürede epidemik bir hal aldı ve yapılan çalışmalar hastalığı geçiren bireylerin burayla teması olduğunu ortaya çıkardı. Daha sonra tüm dünyada etkisini göstermekle birlikte eğitim, ekonomi, sağlık, aile gibi kurumları etkilemeye ve değiştirmeye başlamıştır (Üstün ve Özçiftçi, 2020: 143-149).

1.3.1. Covid-19 Pandemisi Döneminde Dünya'da ve Türkiye'de ki Gelişmeler

Covid-19 virüsü Çin'de ortaya çıktıktan kısa bir süre sonra diğer ülkelerde görülmeye başlamıştır. Ülkeler gerek ulusal gerek uluslararası alanda virüsün yayılmasını önlemek için bazı önlemler almışlardır. Dünya'da ve Türkiye'de Covid-19 ortaya çıktıktan sonra yapılan önlemler aşağıda kısaca anlatılmaktadır.

1.3.1.1. Dünyada Pandemi Dönemi

Covid-19 virüsünün ortaya çıkışı ve dünyaya yayılım göstermesi ana hatlarıyla şöyle maddelendirilebilir: (Budak ve Korkmaz, 2020: 66-70).

- 31 Aralık 2019'da Çin'de ortaya çıkan veriler Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) bildirildi.
- 5 Ocak 2020'de DSÖ bu yeni hastalığı salgın olarak adlandırdı.

- 10 Ocak ayında virüsle ilgili rehber yayınlandı.
- 11 Ocak Çin virüsle ilgili genetik bulguları yayınladı ve virüsten ilk ölüm Çin'de gerçekleşti.
- 13 Ocak'ta Tayland'da görüldü.
- 21 Ocak'ta ABD'de ilk virüs vakası oldu.
- 31 Ocak'ta ABD 14 gün içinde Çin'e gidip gelenlere seyahat yasağı uyguladı.
- 7 Şubat'ta meslektaşlarını salgın konusunda uyararak LiWenliang, virüs nedeniyle hayatını kaybetti.
- 11 Şubat'ta hastalık Covid-19 olarak adlandırıldı.
- 17 Şubat DSÖ insanları toplu alanlarda bir araya gelinmemesi konusunda uyardı.
- 19 Şubat'ta İran'da ilk Covid-19 vakası oldu.
- 24 Şubat'ta Avrupa'da virüsten en çok etkilenen ülkenin İtalya olduğu açıklandı.
- 29 Şubat ABD uçuş yasakları getirdi.
- 11 Mart virüs Türkiye'de görüldü ve DSÖ virüsün pandemi olduğunu açıkladı.
- 14 Mart İspanya'da karantina kararı alındı.
- 15 Mart ABD 50 kişi ve üzeri etkinliklerin sekiz hafta boyunca yasaklandığını duyurdu.
- 16 Mart sınır kapıları kapandı ve deneysel aşı yapıldı.
- 23 Mart'ta Birleşik Arap Emirlikleri, Güney Afrika ve Birleşik Krallıkta sokağa çıkma yasağı ilan edildi.
- 24 Mart Hindistan ve Mısır sokağa çıkma yasağı ilan etti.
- 29 Mart dünya geneli ölümlerin sayısı 30 bini aştı.
- 30 Mart Nijerya ve Rusya sokağa çıkma yasağı ilan etti.
- 2 Nisan Avrupa genelinde, sağlık otoritelerinin pandemiyi nasıl yönettiğine dair izleme amaçlı Sağlık Sistemi Müdahale Monitörü devreye sokuldu.
- 9 Nisan Uluslararası Para Fonu (IMF) Covid-19 nedeniyle küresel büyümenin negatif yönlü olacağını bildirdi.
- 14 Nisan DSÖ tarafından Afrika ülkelerine tıbbi malzeme sağlandı.

- 24 Nisan Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Ofisi alınan önlemlerin kademeli olarak azaltılmasına yönelik bir rehber yayınladı.
- 25 Nisan Hindistan ve Pakistan küçük işletmelerin kısmen açılmasına karar verdi.
- 27 Nisan İtalyan hükümeti 4 Mayıs'tan başlayarak küçük iş yerlerinin, parkların ve restoranların açılmasına karar verdi.
- 30 Nisan Güney Kore vakasız ilk gününü yaşadı.
- 1 Mayıs'ta Çin'de parklar ve müzeler ziyarete açılırken sosyal mesafe ve ateş ölçümlerine dikkat etmeleri gerektiğini duyurdu.
- 3 Mayıs'ta Çin, ABD, İngiltere ve Almanya Covid-19'a yönelik 11'e yakın aşı çalışmasının deney aşamasında olduğunu duyurdu.
- 6 Mayıs Polonya, cumhurbaşkanlığı seçimlerini erteledi.

1.3.1.2. Türkiye'de Pandemi Dönemi

Tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgını Türkiye'de de yayılım göstermiş ve toplumsal kurumları derinden etkilemiştir. Yapılan bir çalışmaya göre Türkiye'de ilk virüs 11 Mart 2020'de ilk ölüm ise 17 Mart 2020'de gerçekleşmiştir. 11 Mart'tan itibaren Sağlık Bakanlığı günlük olarak virüsten ölen kişi ve vaka sayılarını bildirmiştir. 1 Temmuz 2020'de Covid-19 Türkiye Durum Raporu Türkçe ve İngilizce olarak yayımlanmaya başlamıştır (Pala, 2020: 106). Türkiye'de Covid-19 döneminde yapılan uygulamalar tarihsel olarak aşağıda yer almaktadır (Türk Tabipler Birliği Covid-19 Pandemisi İki Aylık Değerlendirme Raporu, 2020: 18-20).

- 10 Ocak Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulu oluşturdu.
- 24 Ocak Sağlık Bakanlığı "2019-nCoV Hastalığı Sağlık Çalışanları Rehberi" yayımlandı.
- 31 Ocak Wuhan'daki vatandaşlar Türkiye'ye getirildi.
- 23 Şubat İran sınır kapısı kapatıldı.
- 23 Şubat Türk Tabipleri Birliği (TTB) Covid-19 İzleme Grubu kuruldu.
- 29 Şubat Irak sınır kapısı kapatıldı.
- 10 Mart Türkiye'de ilk Covid vakası bildirildi.
- 16 Mart okullarda ve üniversitelerde eğitime ara verildi, spor müsabakaları seyircisiz izlendi.

- 20 Mart Cumhurbaşkanlığı genelgesiyle her türlü bilimsel, sportif, kültürel vb. toplantılar iptal edildi. Aynı tarihte enfeksiyon hastalıkları, klinik mikrobiyoloji, göğüs hastalıkları ve iç hastalıkları uzmanı hekimlerinden en az ikisinin olduğu 3. seviye erişkin yoğun bakım yatağı olan tüm hastaneler pandemi hastanesi ilan edildi.
- 21 Mart asker uğurlama töreni, kuaför, güzellik merkezleri, lokanta ve pastane gibi yerler kapatıldı. 65 yaş üstü sokağa çıkma yasağı geldi.
- 22 Mart Cumhurbaşkanlığı kararı ile kamu kurum ve kuruluşlarında dönüşümlü ve uzaktan çalışmaya geçildi.
- 23 Mart favipravir Türkiye’de kullanılmaya başlandı.
- 3 Nisan Türk Hava Yolları (THY) iç hat seferlerini durdurdu. Aynı tarihte 1 Ocak 2000 ve üzeri doğumlu kişilere sokağa çıkma yasağı getirildi.
- 6 Nisan parayla maske satışının yasaklandığı ve maskelerin ücretsiz dağıtılmasına karar verildi.
- 9 Nisan Covid-19’lu hastalar tedavisi acil hal kapsamına alındı.
- 10 Nisan tarihinde İç İşleri Bakanlığı 11 Nisan’da iki gün sürecek sokağa çıkma yasağının olduğu duyuruldu ve ardından market ve fırınlarda kalabalık yaşanmaya başlandı.
- 14 Nisan Cumhurbaşkanı Covid-19’lu hastaların tedavisinin ücretsiz olarak yapılacağını Resmi Gazete’de yayınladı.
- 4 Mayıs’ta normalleşme takvimi açıklandı.
- 5 Mayıs’ta Cumhurbaşkanı Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) haziran ayı sonunda yapılacağını açıkladı.
- 8 Mayıs’ta ücretli maske dağıtımına başlandı.
- 11 Mayıs’ta berber, kuaför ve alışveriş merkezleri açıldı.

Verilerden anlaşılacağı üzere Türkiye’de korona virüsün yayılmasını önlemek için bazı tedbirler alınmıştır. Bu tedbirlere örnek olarak gıda ve güzellik merkezlerinin kapatılması, sokağa çıkma yasakları, maske takmanın zorunlu olması gösterilebilir. Covid-19 ile mücadele de Hayat Eve Sığar (HES) uygulamasının da etkili olduğu söylenebilir. Bu uygulama sayesinde bireyler virüsün fazla olduğu bölgeleri ve alanları görebilmekte dolayısıyla virüsün fazla olduğu yerlere gitmekten kaçınmaktadır. Bu uygulama virüsle mücadelede olumlu bir etkiye sahip olmuştur

(Sertdemir, 2020: 21-22). Pandemi döneminin toplumsal kurumlarda bazı değişikliklere yol açtığı söylenebilir. Şimdi bu kurumlarda meydana gelen değişiklikler anlatılacaktır.

1.3.2. Pandemi Döneminde Kurumlarda Meydana Gelen Değişimler

Toplumsal yapı toplumsal kurum ve bireylerin karşılıklı etkileşimden meydana gelir. Toplumsal kurumlardan kastedilen aile, ekonomi, siyaset, din gibi kurumlardır. Kurum kelimesi Türkçede kurmak kelimesinden türeyen eski Türkçede müessese kavramı ile eş anlamlı olan bir şeyleri düzenli, devamlı ve kurallı hale getirme olarak bilinmektedir. Kurumlaşma ise bütünlük arz eden bir yapıya kavuşma olarak tanımlanmaktadır. (Türkkahraman, 2009: 26-28). Buradan hareketle toplumsal kurumların toplumun yapısını oluşturduğu söylenebilir.

Toplumsal kurumlar aralarında bir ilişki bulunan yapılardan meydana gelirler. Bağlı oldukları diğer yapılardan etkilenir, değişir ve gelişirler. Toplumsal kurumlar toplumun ihtiyaçlarından doğmuştur dolayısıyla toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Toplumun ihtiyacını karşılamak için ortaya çıkan kurumlar toplumun ihtiyaçları ve değerleri bağlamında değişmektedir. Toplumsal olgular, olaylar, toplumda meydana gelen değişimler, teknolojik yenilikler kurumların yapısının değişmesine neden olmuştur. Dolayısıyla toplumsal kurumların sabit, değişmez bir özelliğinden söz edilemez aksine dinamik, değişime açık bir yapıdadırlar. Aralık 2019'da ortaya çıkan Covid-19 salgını da temel toplumsal kurumların yapısını derinden etkilemiştir. Bu etkilerin alt başlıklar halinde ele alınmasının faydalı olabileceği söylenebilir.

1.3.2.1. Covid-19'un Aile Kurumuna Etkisi

Toplumun en küçük birimi olan ailenin farklı rol ve işlevlere sahip olsa da genel olarak bütün toplumlarda var olduğu söylenebilir. Aile kurumu toplumsallaşmanın birincil aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültürün aktarılması, beslenme, barınma gibi temel işlevler aile ortamında gerçekleşmektedir.

Covid-19 ile birlikte aile kurumunda değişimler ortaya çıkmıştır. İlk olarak bu dönemde evlilik sayısında artış buna karşın boşanma sayısında azalış olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin Moskova'da Mart 2020'de olan boşanmaların sayısı Mart 2019'a göre %26 azalmıştır (Kalabikhina, 2020: 110). Bu durumun aile sayısında bir artışa neden olduğu söylenebilir.

Covid-19 aile içindeki rol ve sorumlulukları da etkilemiştir. Okulların ve çalışma alanlarının kapatılması ve uzaktan eğitim ve uzaktan çalışmaya geçilmesi sonucunda kadınların evde bakım sorumlulukların arttığı görülmektedir (Öztürk vd., 2020: 299). Özellikle çalışan annelerde bu durumun daha zor olduğu söylenebilir.

Pandemiyle birlikte kamusal alandaki faaliyetlerin evde yapılması hane halkında beraberlik duygusu oluşturduğu gibi çeşitli çatışmalara da yol açmıştır. Pandemi döneminde kişisel temizlik/ hijyen (doktora gitme, ilaçları zamanında alma, zamanında yemek yeme), ev işleri (yemek yapmak, ütü yapmak, çamaşır yıkamak) konusunda yaşanan çatışmaların pandemi öncesine göre yarı yarıya artış gösterdiği görülmektedir. Pandemi döneminde hane halkı bireylerinin boş zamanı birlikte geçirme, ev işlerini paylaşma ve birbirine yardım etme ve sohbete katılmada artış yaşanırken sevgi/şefkat gösterme (sarılma), fiziksel yakınlık, birlikte egzersiz yapma durumlarında pandemi öncesine göre düşüş yaşadığı bilinmektedir. (Öztürk vd., 2020: 311).

Pandemi döneminde çalışan ebeveynler eve geldikleri zaman çocuklarına ve eşlerine virüsü bulaştırma korkusuyla sarılamamaktadır. Dolayısıyla yetişkinler kendi gereksinimlerini karşılayamamaktadır. Çocukların evdeki bakımı ve güvenliğinin sağlanması, sağlık sorunları olan bireylerin olması aileyi krize sürüklemektedir (Aylaz ve Yıldız, 2020: 136-138). Bu krizi biraz olsun çözebilmek için aile içi ilişkilerin kuvvetlenmesi gerekmektedir. Bu durumda çocuklarla oyun oynamanın aile içi ilişkileri artırdığı söylenebilir. Pandemi döneminde çocukların oyun oynama olasılıkları ile ilgili yapılan çalışmaya göre çocukların anneleriyle oynama sayısı %19,1, kardeşleriyle oynama sayısının %11,3, babalarıyla oynama sayısının %25,4 yükseldiği buna karşılık büyükanne ve büyük babayla oynamanın %28 oranında arkadaşlarıyla oynamanın ise %80,5 oranında düştüğü görülmektedir. Çocuklar bu dönemde ebeveynlerle oynamakla birlikte sanal oyunları da tercih etmektedirler. Sanal oyun oynama oranlarına bakıldığı zaman pandemi öncesi 0-2 saat arasında sanal oyun oynayan çocukların pandemi döneminde sanal oyun oynama saatlerinde düşüş yaşadığı buna karşılık pandemi öncesi 2-5 saat sanal oyun oynayan çocukların pandemi döneminde daha fazla saat sanal oyun oynadıkları görülmektedir. Sanal oyun oynama süresinin arttığı gözlenmektedir (Mart ve Kesicioğlu, 2020: 956-957). Bu durumun çocuklarda teknoloji bağımlılığına yol açtığı ileri sürülebilir. Artan teknoloji bağımlılığın da bireyselleşme ve iletişim azalmasına dolayısıyla aileyi bir

arada tutan bağların zayıflamasına neden olduğu söylenebilir. Diğer yandan bu kadar fazla teknoloji bağımlılığının intihar, depresyon, kaygı durumları artırabileceği ileri sürülebilir.

Pandemi bir yandan aile içi ilişkileri değiştirirken aynı zamanda ailenin içinde yaşayan bireyin kişilik özelliklerini de değiştirmektedir. Okulların kapatılması ve eğitimin uzaktan devam etmesi, sosyal düzende meydana gelen kısıtlamalar, iletişimi kuvvetlendiren sosyal ağların zayıflaması ebeveynlerin yanında çocuk ve ergenlerin de daha sinirli olmalarına ve aynı zamanda sorunlarla başa çıkma yeteneğinin azalmasına neden olmuştur (Marques vd., 2020: 3). Yapılan bir çalışmaya göre görüşme yapılan 6 kişi pandeminin ilk döneminde yoğun kaygılar yaşadıkları fakat zamanla bu durumu kabullendikleri, 2 kişi ise sıkılmışlık ve panik hissini sürekli olarak deneyimlediklerini belirtmişlerdir. Görüşme yapılan kişilerin gün içinde duygu değişimleri yaşadıkları ve bu süreci çok keskin olarak hissettikleri görülmüştür. Bu durum aynı zamanda kalp çarpıntısı, kaşıntı, göğüs ağrısı gibi olaylara neden olmuştur (Öztürk, Üstünelan ve Metin, 2020: 207-208). Kısaca bu durum kişilerin yaşadıkları duygu durumları kişilerin bedeninde bir sorun olarak ortaya çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

1.3.2.2. Covid-19'un Çalışma Yaşamına Etkisi

Covid-19 dolayısıyla değişime uğrayan diğer bir kurumun ekonomi olduğu görülmektedir. Ekonomi hayatına bakıldığı zaman Covid-19 virüsünden bazı sektörlerin olumlu etkilendiği görülürken bazı sektörlerin olumsuz etkilendiği görülmektedir.

1.3.2.2.1. Covid-19'dan Etkilenen Sektörler

Toplumların hayatlarını devam ettirebilmeleri için tarım, sanayi, hizmet gibi ekonomik faaliyetlere gereksinimleri vardır. Covid-19 nedeniyle tarım ve hizmet sektörünün bu durumdan olumlu etkilendiği, sanayi sektörünün olumsuz etkilendiği söylenebilir.

Tablo 1. 13. Covid-19 Salgınından Olumlu ve Olumsuz Etkilenen Sektörler



Kaynak: Akça ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 74.

Tarihte meydana gelen ekonomik dalgalanmalar sonuçları öngörülemez bir şekilde erkek egemen meslekleri etkilemektedir (Bariola ve Collins, 2021: 5). Covid-19 pandemisinden olumsuz olarak etkilenen sektörler bakıldığında zaman otomotiv, giyim, eğitim gibi sektörlerin yer aldığı görülmektedir. Olumlu olarak etkilenen sektörler bakıldığında zaman tarım, e-ticaret, wifi, gıda ve temizlik sektörünün yer aldığı görülmektedir. Covid-19 ile birlikte uzmanların “ellerinizi sık sık yıkayın” uyarıları kapsamında bireylerin temizlik maddelerine ilgi gösterdikleri ve bu sektörün Covid-19’den olumlu olarak etkilendiği söylenebilir. Toplumdaki kişiler uzmanların “evde kal” çağrısına uydukları için bu süreçte dışarıya çıkmamaya ve dışarıdan herhangi bir yiyecek tüketmemeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla insanlar evde kaldıkları için daha fazla internetle vakit geçirmeye ve neredeyse bütün işlemlerini internet üzerinden yaptıkları söylenebilir. Bu durumda e-ticaret olgusunu gündeme gelmeye başlamıştır. Uzmanların “evde kal” çağrıları ulaşım sektörünü de sekteye uğratmıştır. Bu nedenle ulaşım, turizm, seyahat gibi sektörlerdeki küçülmenin ekonomik olarak aksamalara neden olduğu bilinmektedir. Covid-19’a bağlı olarak turist hareketliliği %1-3 oranında azaldığı bilinmektedir. Konaklama, yiyecek-içecek sektörlerinde küçük işletmelerde düşük ücretli işçi çalıştıranların daha fazla etkilendiği bilinmektedir. Bu durum gelirin düşmesine ve yoksulluğun hızla artmasına neden olmuştur. Bu durumu hafifletmek için kısa çalışma ödeneği, işsizlik maaşı, emeklilere ve düşük gelirli ailelere ek gelir desteği sağlanmıştır (Nakipoğlu ve Işık, 2020: 774-775).

Covid-19 salgınından etkilenen diğer bir sektörün ise gıda sektörü olduğu bilinmektedir. Gıda sektörü içinde yemek firmalarının daha çok etkilendiği söylenebilir. Yemek firmalarında personelin yemek dağıtım sırasında solunum yoluyla hizmet sunulan kişilere virüs bulaştırma riski vardır. Yapılan çalışmada yemek firmalarının toplam kaybı %62,3 olarak görülmektedir. Virüsü önlemenin en önemli yolu temastan kaçınmaktır. Temastan kaçınmak için yemek dağıtım firmaları toplu yemek yerine yoğurt, ekme, salata gibi kişiye özel ambalajlarda sunulmaya başlamıştır. Virüsün yayılmasını önlemek için toplu yemek yenilen alanların kapatılması da yemek firmalarını olumsuz etkilemiştir (Şen, 2020: 98). Covid-19 salgını gıda sektörünün çalışanları olan aşçıları da etkilemektedir. Türkiye’de aşçılar genel olarak otellerde, lokantalarda ve fabrikalarda istihdam edilmektedir. Dünya Ticaret Örgütü’ne göre turizm sektörü %50 -%70 oranında daralma yaşayacaktır. Bu daralma da birçok aşçının işsiz kalmasına neden olmaktadır. Yapılan bir çalışmada Kars’ta bulunan işletmelerin iş hacminin %70-90 oranında azaldığı belirtilmektedir (Zengin, Topçuoğlu ve Kaygın, 2020: 14).

1.3.2.2.2. Uzaktan / Evden Çalışma

Uzaktan çalışma esnek çalışma modeli içinde yer alan bir çalışma biçimidir. Tele çalışma olarak da bilinen uzaktan çalışma evrensel bir tanımının olmamasına rağmen bilgisayar ve telematik teknolojileri kullanarak uzaktan ve çevrimiçi yürütülen bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir. Tele çalışma ilk olarak 1970’lerin başında petrol krizi sırasında ev ve iş yerine gidiş gelişlerin azaltılması ile tasarruf yapılabileceği fikrinden doğmuştur (Görmüş, 2020: 484-485). Buradan hareketle uzaktan çalışmanın yeni bir olgu olmadığı Covid-19 döneminin uzaktan çalışma modelini ön plana çıkartan bir süreç olduğu söylenebilir. Covid-19 salgınından önce geleneksel çalışma modelinde daha fazla insan çalışıyordu. Covid-19 döneminde ise teknoloji sanal çalışmayı daha fazla artırmıştır. Ulusal İstatistik Ofisi İşgücü anketine göre 2019’da Birleşik Krallıkta 1,5 milyondan fazla kişi uzaktan çalışma yöntemiyle çalışmaktadır (Gao ve Sai, 2020: 3).

Tablo 1. 14. Tele Çalışma Türleri

| Yöntem | Teknoloji kullanımı | Çalışma Yeri |
|---|------------------------------------|---|
| Düzenli ev eksenli tele-çalışma: BİT kullanarak düzenli olarak evden çalışanlar. | Her zaman veya neredeyse her zaman | Ayda en az birkaç kez evden ve (işverenin fiili işyerleri hariç) ayda birkaç defadan daha az sıklıkta diğer yerlerden çalışma. |
| Yüksek mobil tele-çalışma: Yüksek hareket kabiliyeti ve BİT kullanımı ile düzenli bir şekilde farklı yerlerde çalışanlar. | | Ayda birkaç kez işverenin fiili işyerlerinden başka bir yerde çalışmak. |
| Kısmi tele-çalışma: Yüksek mobil gruba göre çok daha düşük hareketlilik derecesi ile ve yalnızca ara sıra fiili işyeri dışındaki bir veya daha fazla yerde çalışanlar. | | Haftada en az birkaç kez fiili işyeri dışında en az iki yerde çalışma veya en azından başka bir yerde günlük çalışma. Yüksek mobil tele-çalışmadan daha az sıklıkta ve/veya daha az yerde çalışma. |

Kaynak: Görmüş, 2020: 486.

Tablodan anlaşılacağı üzere birden fazla tele çalışma şekli vardır. Sürekli olarak evden çalışma, yüksek hareketlilik ile düzenli olarak farklı yerlerde çalışanlar, düşük hareketlilik ile ara sıra iş yerinden farklı yerde çalışanlar olarak üç gruba ayrılmaktadırlar. Pandemi döneminde bireyler düzenli ev eksenli tele çalışmayı kullandıkları bilinmektedir. Bireyler düzenli olarak evden çalışarak virüsün yayılmasını önlenmeye çalıştıkları söylenebilir.

Covid-19 döneminde uzaktan çalışma yapılmayan mesleklerde çalışan bireyler normal bir şekilde iş yerine gidip çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Aksi durumda işlerini kaybetme tehlikesi bulunmaktadır. Bu nedenle Covid-19 bulaşma riski olsa dahi işe gidip çalışmak durumundadır (Powell, 2020: 643).

1.3.2.2.3. Uzaktan Çalışma ve İş Etiği

Covid-19 ile birlikte insanlar evden çalışmaya başladıkları zaman iş etiği kavramı daha da ön plana çıkmaktadır. Yapılan bir araştırma evde çalışmanın iş etiğine negatif etkisinin olduğunu bildirmektedir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248). Yapılan başka bir çalışmaya göre ise evden çalışmanın iş etiğine hem olumlu hem de olumsuz etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. Evden çalışmanın iş etiğine getirdiği olumlu boyutlar şu şekilde belirtilebilir. Evden çalışma ile birlikte çalışanlar iş ortamında olmadığı için iş ortamının oluşturduğu stresten etkilenmeyeceklerdir. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalması önlenebilir. İşi iş yerinde bitirme zorunluluğu olmadığı için işi acele ve özensiz bitirme gibi etik dışı davranış ortadan kalkacaktır. Bütün bu olumlu özellikler ile birlikte uzaktan çalışmanın iş etiğine olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Uzaktan çalışma ortamında teknolojik aletler

kullanıldığı için bazı gizli bilgilerin ağ üzerinden gönderilmesi sırasında güvenlik sorunları ortaya çıkabilir. Ev ortamındaki bilgisayarlarda lisanssız veya kopya yazılımların kullanılması da etik olmayan bir durumdur. Evden çalışma sıkı bir disiplin gerektirmektedir. Evdeki diğer işlere daha fazla zaman ayırma, dışarı çıkma gibi durumlar asıl işi aksatabilir. Dolayısıyla etik dışı bir çalışmaya neden olmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 81-84).

1.3.2.2.4. Uzaktan Çalışmada Motivasyon ve İş Doyumu

Motivasyon bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli iç ve dış faktörlerdir. Bir hedefe ulaşma noktasında bu faktörlerin birini ya da birkaçını kullanarak kararlı bir şekilde hedefe ulaşmaya çalışılır. Motivasyon o hedefe varırken ki hissedilen istek olarak da tanımlanabilir.

Uzaktan çalışmada ise motivasyonu artıran veya düşüren etmenler vardır. Yapılan çalışmalar ev ortamının çalışmaya uygun olmaması, evdeki iş yükünün artması, iş yerindeki düzenin bozulması, işe dair belirsizlik, gelecek kaygısı, işten çıkarılma korkusunun motivasyonu düşüren etmenler olduğu kanıtlanmıştır. Motivasyonu artıran etmenlerin ise maddi avantaj, zaman tasarrufu, evde rahat ve esnek çalışma, sağlıklı ve güvenli ortamdır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3256). Motivasyonu artıran ve düşüren etmenlerin kadın ve erkeklere göre farklı olduğu söylenebilir. Çalışan kadınlar açısından pandemi sürecinde çalışmanın daha zor olduğu ve iş yükünü artırdığı ileri sürülebilir.

Çalışma yaşamında diğer bir konu ise iş yerinde verimlilik ile ilgilidir. İş verimliliği en genel tanımıyla bir üretim sisteminin çıktısı ve bu çıktıyı işe yaramak için gerekli olan girdi arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir. İş verimliliği emek, sermaye ve arazi gibi kaynakların etkin kullanılması olarak da düşünülebilir. İş verimliliğini etkileyen birden çok faktörün olduğu söylenebilir. Bunlara örnek olarak işçinin kendisi, işveren, çalışma ortamının verimliliği artırmada veya azaltmada rol aldığı söylenebilir. Kötü çalışma ortamı, baskıcı bir işveren ve işini sevmeden yapan bir işçinin çalıştığı bir çalışma ortamında verimliliğin düşük olduğu söylenebilir. Çalışma şeklinin de iş verimliliğini artırmada veya azaltmada etkili olduğu bilinmektedir. Pandemi dönemiyle birlikte toplumlar uzaktan çalışma sürecine başladılar ve insanlar bu yeni sürece adapte olmaya ve iş hayatını evden devam

ettirmeye başladılar. Hiç kuşkusuz bu durumun çalışma hayatındaki verimi etkileyeceği yadsınamaz.

Tablo 1. 15. Çalışma Yaşamında Yapılan İşe Göre Verimlilikte Değişme

| Tablo 10. Yaptığı İşe Göre Verimlilikte Değişme | | | | |
|---|-----------------------|---------------|-----------------------|------------|
| Online çalışanlarda verimlilik | Kendi işimi yapıyorum | Kamuda maaşlı | Özel sektörde ücretli | Toplam |
| Verimlilik azaldı | 52,1 | 56 | 48,9 | 52,9 |
| Değişmedi | 34,9 | 30 | 32,7 | 31,7 |
| Arttı | 13 | 14,1 | 18,4 | 15,4 |
| Toplam | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tablodaki verilere göre uzaktan çalışma döneminde verimlilik konusunda en çok düşüşün yaşandığı kurumun kamuda çalışanlar olduğu görülmüştür. Bu durumu sırasıyla kendi işinde çalışanlar ve özel sektörde çalışanlar takip etmektedir (Bozkurt, 2020: 126).

1.3.2.3. Covid-19'un Eğitim Yapısına Etkisi

Covid-19'un etkilediği diğer bir kurumda eğitim kurumudur. Covid-19 nedeniyle Türkiye 16 Mart tarihinde tüm okulları ve üniversiteleri kapatarak uzaktan eğitim sürecine geçti. Uzaktan eğitim en genel tanımıyla eğitim işlevinin ev ortamında çevrimiçi yapılmasıdır. Okulların kapanmasıyla birlikte eğitim sürecinin kesintiye uğramasını önlemek için uygulanan uzaktan eğitim bazı sorunları da beraberinde getirdi. Bunlara örnek olarak eğitimde fırsat eşitsizliğinin ortaya çıkması, çevrimiçi sınavların güvenilirliğinin olmaması gibi sorunlar gösterilebilir. Uzaktan eğitime geçişle birlikte çocukları ilkokula giden ebeveynlerin eğitimini takip etmekte zorlandıkları ve uzaktan eğitim için kullanılan teknolojik aletler ile genellikle oyun oynadıkları görülmüştür. Ebeveynlerin çocukların uzaktan eğitimini takip edememelerinin nedenleri arasında ailenin teknolojik okuryazarlığının düşük olması gösterilebilir. Ailenin sosyoekonomik özelliklerinin de uzaktan eğitim sürecinde etkili olduğu görülmektedir. Sosyoekonomik yapısı daha düşük olan ailelerin çocukların bu durumdan daha fazla etkilendiği ve akademik başarılarının daha düşük olduğu, sosyoekonomik yapısı daha iyi olan ailelerin çocuklarının ise başarılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda çocuklar arasında ki akademik başarı durumunu daha da belirgin hale getirmektedir (Başaran ve Aksoy, 2020: 676).

1.3.3. Covid-19 ve Kadın

Toplumda meydana gelen değişimlerden toplumun bütün üyeleri etkilenmekle birlikte en fazla etkilenen kesimin dezavantajlı kesim olduğu bilinmektedir. Bu dezavantajlı grubun içinde çocuklar, yaşlılar, işsizler, göçmenler ve kadınlar yer almaktadır (Ünalp Çepel, 2020: 36-37). Covid-19 salgını ve etkileri hakkındaki endişelerden kadınların (%36) erkeklere (%27) kıyasla daha fazla etkilendiği bilinmektedir. Covid- 19 döneminde aileden birinin işinin kaybetmesi veya hastalığa yakalanması konusunda daha endişeli oldukları ortaya çıkmıştır (Vroman ve Danko, 2020: 863). Feminist araştırmacılara göre Covid-19 toplumsal eşitsizlikleri belirgin bir şekilde ortaya çıkarmıştır. Covid-19'un cinsiyete dayalı eşitsizliğini görmezden gelmek, ekonomik toparlanmayı engelleyecek ve krizi uzatacaktır (Özkanç Pan ve Pullen, 2020: 675).

1.3.3.1. Covid-19 Döneminde Ailede Kadın

Covid-19 sürecinde sağlık, ekonomi, sosyal korunma açısından yaşanan olumsuzlukların kadınlar tarafından yoğun şekilde hissedildiği görülmektedir. Dünya üzerinde örneğin İspanya'da hem ücretli emek hem de ev içi emek konusunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin salgından önce de çok yüksek olduğu bilinmektedir. Fakat salgınla beraber bakım alanında hizmet veren sektörlerin çok fazla etkilenmesi sonucunda çocuk bakımı ve ev işlerinde kısmen erkeklerin rol aldığı görülse de bu işlerin en büyük sorumluluğu kadınların omuzlarına binmektedir (Farre vd., 2020: 15-16). Yapılan başka bir çalışmada pandemi döneminde kadınların geleneksel ev işlerinin üstüne çocukların ödevi de eklenmiştir. Kadınlar artık hem geleneksel ev işlerini yapmakta hem de çocukların ev ödevleriyle ilgilenmektedirler (Adisa, Aiyenitaju ve Adekoya, 2020: 8).

Türkiye'de de durumun değişmediği bilinmektedir. Covid-19 pandemisi kadınların aile ve iş yaşamını etkilemiştir. Salgın sebebiyle çocukların okula gitmeyip evde kalmaları, yaşlıların artan bakım ihtiyaçları kadının hane içi sorumluluklara ayırdıkları zamanı artırmaktadır (Kara, 2020: 30). Pandemi döneminde kadınların %77,6'sı ev temizliğine, %28,7'si yaşlılara destek vermeye, %60'ı yemek yapmaya ve %41'i ev alışverişine pandemi öncesi döneme göre daha fazla zaman ayırmaktadır. Erkeklerin ev işlerine kadınlardan daha az vakit harcadıkları ve yine erkek çocukların kız çocuklara göre ev işlerini daha az yaptıkları ortaya çıkmıştır ve

bu durum pandeminin ev işlerinde ve bakım işlerinde yaşanan eşitsizliği derinleştirdiğini gösteriyor (Aygüneş ve Ok, 2020: 38-39). Toplumsal cinsiyet algıları gereği ev ortamındaki görev ve sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlardan beklenmesi pandemi döneminde kadınların daha yüksek anksiyete ortalamalarına sebep olmaktadır (Erdoğan, Koçoğlu ve Sevim, 2020: 10).

Pandemi döneminde kadının aile içi sorumlulukları artmakla birlikte kadına yönelik şiddette de artış yaşandığı bilinmektedir. 2020 Mart ayında bir önceki yıla göre fiziksel şiddet %80, psikolojik şiddet %93, sığınma evi talebi %78 oranında artmıştır. 28 kentte yaşayan 1873 kadın üzerinde yapılan anket çalışmasının sonucuna göre kadına şiddet %27,8 oranında artmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Servis'ine 2020 yılı Mart ve Nisan aylarında ev içi şiddete maruz kalarak başvuran kadın sayısı 2019 yılına göre üç kat artmıştır. Çoğunluğu kadın olan sağlık sektörü de bu süreçte hem iş yerinde hem de evde şiddet riski altındadır. Bu şekilde uzun bir süre şiddete maruz kalan kadınların bundan sonraki süreçte sağlıklı bir şekilde yaşama devam etmeleri çok zor olmaktadır. Sürekli korku ve tehdit altında kalan kadınlar sonraki dönemde karın ağrıları, uyku sorunları, depresif duygu durum bozuklukları yaşayabilmektedir (Ergöner, Biçen ve Ersoy, 2020: 50). Covid-19 pandemisi kadınların sadece aile hayatını değil ekonomik hayatını, iş gücüne katılımını da etkilemektedir.

1.3.3.2. Covid-19 ve Kadının Çalışma Hayatı

Çalışma hayatında kadın ve erkek beraber yer almış olsa dâhi salgın sürecinde değişen çalışma yaşamlarından hem dünyada hem Türkiye'de kadınlar erkeklere göre daha fazla etkilenmişlerdir (Baysal, 2020: 52). Covid-19 salgınından önce gerçekleşen 2008 ekonomik krizinden daha çok imalat ve inşaat sektörü etkilenirken ve bu sektörde yoğun olarak istihdam edilen erkekler işsiz kalırken Covid-19 salgını daha çok hizmet, eğitim ve sağlık gibi kadınların daha fazla istihdam edildiği alanları etkilemektedir. Bu nedenle Covid-19 salgını nedeniyle iş kaybı yaşayan grubun daha çok kadınlar olduğu görülmektedir (Alon vd., 2020: 4).

Pandemi döneminde kadının çalışma yaşamında karşılaştığı bazı zorluklar bulunmaktadır. Bu zorluklar şu şekilde sıralanabilir. Uzaktan çalışmanın nasıl yapılacağı konusunda olan bilgi eksikliği, evden çalışma olduğu için çalışma saatleri dışında da çalışılması ve artan iş yüküdür. Eğer ki işçiler uzaktan çalışma yöntemine

dair eğitimler alırsa evden çalışma daha kolay olabilmektedir. Fakat kadın çalışanlar için her ne kadar eğitim verilse dahi kadınların evden çalışması ve aynı zamanda ev işlerini yapmaları kadın çalışanların iş yüklerini artırmaktadır (Kaur ve Sharma, 2020: 1402). Covid-19'un etkisiyle birlikte ortaya çıkan "evde kal" çağrıları evin yapısını, kişilerin rollerini ve aile içi ilişkileri derinden etkilemiştir. Çalışma hayatının ve eğitimin ev ortamında devam etmesi Türkiye özelinde kadınların sorumluluklarını artırmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında ev işleri ve çocukların bakımından sorumlu olarak görülen kadınlar ev içi rollerinin yanı sıra çocukların uzaktan eğitimiyle ilgilenmek durumunda kalmıştır. Olaya çalışan anneler dâhilinde bakıldığı zaman çalışan annelerin kamusal alandaki sorumluluklarını da özel alana sığdırmaya çalıştıkları görülmektedir. Dolayısıyla hem ev işlerini yapmak hem çocukların eğitimlerini takip etmek hem de çalışan kadınlar açısından kamusal alandaki sorumluluklarını yerine getirmek zorunda olmak kadınların hayatını daha da zorlaştırdığı şeklinde düşünülebilir (Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, 2020: 89).

Okulların kapatılması ve sokağa çıkma yasakları ile birlikte çocukların bakımı ücretli ve formel sektörden ev içi ücretsiz emeğe dönüşmüştür. Her iki ebeveynin de çalıştığı durumda çocuğun bakımı bir yardımcı tarafından sağlanırken salgın nedeniyle eşlerden biri genellikle kadın olanı iş gücü piyasasından çekilmek durumunda kalmıştır. Yalnız yaşayan ebeveynler ise eve başka gelir getiren olmadığı için çalışmak zorundadır ve bu durumda çocuğun bakım sorumluluğunu tam anlamıyla yerine getirememektedir. Çocuğun bakımını gerçekleştirmek için iş hayatından çıktığında ise evin idaresini gerçekleştirmek mümkün değildir. Bu ikilemi daha çok kadınlar yaşamaktadır. Covid-19 salgını öncesinde yaşanan salgınlarda da kadınlar erkeklere göre daha fazla etkilenmekte ve ücretlerinde düşüş gerçekleşmektedir. Salgın sonrasında erkeklerin ücretleri eski haline dönüşürken kadınların düşük ücretinde bir değişim olmamaktadır (Lewis, 2020).

Salgın ile birlikte çalışma pratiklerinde değişim olmaktadır ve uzaktan çalışma, evden çalışma gibi çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır. ABD, Almanya ve Singapur örneklemleri üzerinde yapılan çalışmada pandemi döneminde kadınların ve erkeklerin iş gücü piyasasından farklı düzeyde etkilendikleri kadınların erkeklere göre evden çalışma, çalışma saatlerini azaltma ve işsiz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Reichelt, Makovi ve Sargsyan, 2020: 13). Bir araştırmaya göre kadınların evden çalışma pratiklerinde değişiklik görülmüştür. Görüşme yapılan

kadınlar evden çalışmanın zor olduğunu özellikle çocukları olan kadınların gece çocukları uyuduğu zaman çalıştıklarını anlatmışlardır (Işık, 2020: 229).

Kayıt dışı çalışan kişilerde Covid-19 sürecinden etkilenmiştir. Kayıt dışı çalışanlar işteki durum, gelir ve sektör açısından farklılaşmaktadır. Kayıt dışı istihdam edilenler hem kayıt dışı sektörde hem de kayıtlı sektörde ücretli çalışanları içerdiği gibi kendi hesabına çalışanları, ücretsiz aile işçilerini, günlük yevmiyeli çalışanları içermektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerde kadınlar erkeklere oranla daha fazla kayıt dışı sektörde çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın güvencesiz doğası, bir sözleşme veya gelir korumasının yokluğu nedeniyle ülkelerin iş yeri kapatma ve kısıtlama uyguladıkları dönemde kayıt dışı çalışanların geçim kaynakları daha büyük ölçüde etkilenmektedir. Ailelerini geçindirmek için çalışmaya mecbur olduklarından dolayı çalışmamak, evde kalmak bir gelir kaybı olarak görülmektedir. Türkiye’de kayıt dışı çalışan kesime bakıldığı zaman kadınların ve gençlerin yoğun olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam alanında pandemiden en fazla etkilenen sektörlerin başında ticaret, imalat, emlak ve konaklama/ yiyecek hizmetleri gelmektedir yani üretim alanının daha fazla etkilendiği bilinmektedir. Bu sektörlerde kadınlar ve gençler daha fazla istihdam edilmektedir (Kara, 2020: 607-610).

1.3.3.3. Covid-19 ve Kadın Girişimciler

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını birçok değişime yol açmaktadır. Salgının ekonomik boyutu üzerindeki etkilerine bakıldığı zaman ise iki husus dikkat çekmektedir. İlk olarak insanların salgına yakalanması ve ölümleri iş gücü arzında azalışa neden olmaktadır. İkinci etkisi ise insanlar salgına karşı davranışsal değişim yaşamaktadır ve insanlar virüs bulaşma tehlikesine karşılık iş gücüne katılmak istememektedir (Sarioğlu, 2020: 58).

Covid-19 salgını küresel ekonomiyi iki açıdan etkilemiştir. İlk virüsün yayılması, piyasaların, şirket ofislerinin, işletmelerin kapanmasına yol açmıştır. İkincisi virüsün yayılma oranı ve durumun ne kadar kötü olacağına dair belirsizlik tüketim ve yatırım güvenliğinde büyük kaçamaklara yol açmıştır (Ozili, 2020: 15). Kriz döneminde kapanan şirket sayıları belirgin bir oranda artmakta ve yeni kurulan şirket sayılarında azalış meydana gelmektedir. Bu durumda piyasaya yeni girecek olan girişimci sayısında azalma, girişimci olma kararlarında ertelenme olmaktadır (Coşkun, 2011: 130).

Krizin girişimcilik üzerindeki etkisi ise üç açıdan değerlendirilebilir. İlki ve en yaygın kabul edileni krize çözüm olarak girişimcilik önerilmektedir. İkincisi kriz girişimcilik fırsatlarının temeli olarak görülür. Üçüncüsü kriz yönetiminde girişimciliğin rolüdür (Mert ve Alan, 2020: 1048).

Kriz karşısında girişimci insanlar bazı davranışlarda bulunurlar. Girişimcilik ve yöneticilik kavramlarının aynı kişiye yüklendiği ülkelerde kişiler kriz karşısında öğrenilmiş çaresizlik ya da öğrenilmiş güçlülük örneği gösterirler. Girişimci ya da yöneticiler krizden çıkmak için öğrenilmiş güçlülük stratejisini benimseyebilir (Erturgut ve Soyşekerci, 2010: 42). Öğrenilmiş çaresizlik kavramı sürekli olarak kontrol edilemeyen durum ve olaylar karşısında kalan organizmanın içinde bulunduğu durumu değiştirebileceğine dair inancını yitirmesinden dolayı, olaylar karşısında hareketsiz kalmasını ifade eder (Gül ve Oktay, 2009: 422). Öğrenilmiş çaresizlik anlayışına cinsiyet açısından bakıldığında zaman ise sosyalleşme sürecinde toplumdaki pek çok unsurdan dolayı erkeklere göre tanımlanan, onlar tarafından ötekileştirilen, güçsüz, bağımlı olarak görülen kadın kendi hayatıyla ilgili karar verme sürecinde kontrolü bırakıyor ve kadercilik anlayışı geliştiriyor. Çevresindeki şartları kontrol edemeyeceğini öğrenen kadın kendini bırakmakta ve şartların onu kontrol edebileceği bir hale gelmektedir. Dolayısıyla olayların kendi kontrolü altında bulunmadığını düşünen kadın öğrenilmiş çaresizlik ile karşı karşıya gelmektedir (Bilican Gökaya, 2015: 64). Öğrenilmiş güçlülük kavramı ise öz kontrol kavramı yerine kullanılmaya başlanan ve temelde bilişsel başa çıkma stratejilerini ifade eder. Kısaca bireylerin stresle karşılaştıkları ortamda bilinçli olarak bu durumdan nasıl kendi başarılarıyla kurtulabildiklerini anlatır (Dağ, 1992: 1-2). Girişimciler kriz sırasında ortaya çıkan problemlere ilişkin çözüm olarak borçların ertelenmesi, stokları azaltmak, marka olma avantajını korumaya çalışmak, mevcut müşteriye kaybetmemeye çalışmak, mali fedakârlıkta bulunmak, işçi çıkarmak gibi stratejiler uygulamışlardır (Mert ve Alan, 2020: 1056). Buradan hareketle kadın girişimcilerin daha çok öğrenilmiş güçlülük kavramına göre hareket ettikleri söylenebilir. Kadın girişimciler pandemi döneminden olabildiğince en az zarar ile çıkmaya çalışsa dahi olumsuz olarak da etkilendikleri görülmektedir. Türkiye’de %55 oranla liderleri kadın olan sosyal girişimciler ilk olarak evden çalışmaya başlamakla birlikte motivasyon düşüklüğü yaşadıkları, gelirlerinde azalma olduğu, evde iş, çocuk bakımı ve ev işleri ile birlikte daha çok zorlandıkları görülmektedir (koçkam.ku.edu.tr).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, araştırmada hangi yöntemin kullanıldığı, araştırmanın sınırlılıklarının neler olduğu, örneklem grubunun kimlerden oluştuğu, bu araştırmada örneklem grubuna nasıl ulaşıldığı, veri toplama süreci, verilerin nasıl analiz edildiği ve raporlaştırıldığı anlatılmaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma pandemi sürecinin kadın girişimcilerin çalışma yaşamına ve aile yapılarına etkilerini ele almaktadır. Bu araştırma, Ankara ili sınırları içerisinde KOSGEB girişimcilik belgesi alan kadın girişimcilerin pandemi sürecinde çalışma yaşamlarında ve aile yapılarında ne tür değişikliklerin ortaya çıktığını anlamayı ve yorumlamayı amaçlamaktadır. Araştırmada kadın girişimcilerin genel özellikleri hakkında bilgi verildikten sonra pandemi döneminde değişen çalışma yaşamları ve aile ilişkilerine ait bulguların sunulması araştırmaya bütüncül bir bakış açısı ile bakılmasını sağlamaktadır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Sağlıklı, güçlü ve gelişmiş bir toplum olabilmenin ilk şartının çalışma hayatında kadınların görünürlüğünün artması olduğu söylenebilir. Kadın girişimciliği de kadınlara istihdam alanı yaratarak kadınların çalışma hayatı içinde görünür olmalarını sağlamaktadır. Çalışma hayatı içinde yer alan kadın girişimciler birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Pandemi dönemi ise bütün toplumun yapısını etkilemiştir. Bu süreçte en fazla etkilenen kesimin kadınlar olduğu söylenebilir. Hem aile hayatında hem de çalışma hayatında kadınların birçok sorunla karşılaştığı bilinmektedir. İş yerlerinin kapatılması, eğitimin uzaktan devam etmesi, sokağa çıkma yasakları ile birlikte evde kalınan sürenin uzaması sonucunda kadınların iş yükünde artış yaşandığı bilinmektedir. Çalışma hayatı içerisinde yer alan kadın girişimcilerin ekonomik olarak olumsuz etkilenmesine yol açmış ve kadın girişimcilerin çalışma hayatında önemli değişiklikler oluşturmuştur. İş yerlerini bir süre kapatmak zorunda kalan kadın girişimcilerin bu süreçte evde kalarak ailesi ve çocukları ile birlikte vakit geçirdiği, toplumsal rollerine geri döndüğü ve bu nedenle girişimcilik potansiyellerinde gerileme yaşandığı, iş kadını rolünden tekrar ev kadını

rolüne geri dönüş yaptığı söylenebilir. Dolayısıyla Covid-19'un kadın girişimciler açısından olumsuz bir durum olduğu söylenebilir.

Kadın girişimcilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, kadınların girişimci olma nedenleri, girişimci olurken aldıkları maddi ve manevi desteklerin neler olduğu ile ilgili literatürde mevcut çalışmalar bulunmaktadır. Fakat bu çalışmaların çoğunlukla nicel yöntemlerden faydalanılarak yapılması kadınların çalışma hayatında ki durumunu anlatma, kadın girişimcilerin deneyimleri öğrenme konusunda çeşitli sınırlılıklar getirebilmektedir. Dolayısıyla pandemi döneminde yaşanan köklü değişikliklerin kadın girişimcilerin aile yapısı ve çalışma hayatı üzerinde ki etkilerini öğrenmek için nitel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılan bu çalışma literatürde yer alan eksikliği kapatma konusunda önemli bir yere sahiptir. Araştırmanın nitel yöntemle yapılması ise kadın girişimcilerin bu süreçte yaşadıkları zorlukları, kendi deneyimlerini anlatma konusunda daha etkili olduğu söylenebilir. Covid-19 ile birlikte ortaya çıkan bazı durumların da görünürde olumlu sonuçlar doğurduğunu fakat bu olumlu sonuçların altında olumsuz sonuçlarında var olduğunu göstermek ve Covid-19'un var olan eşitsizlikleri daha da derinleştirdiğini göstermek açısından da önemlidir.

2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nitel araştırma insan doğasının derinliklerine odaklanır ve insana özgü bireysel özelliklerin araştırılmasını hedef alır. Bu nedenle nitel araştırma insanın kendi potansiyel yapısını anlamak ve kendi çabaları sonucunda inşa edilen sosyal yapı ve sistemlerin derinliklerini keşfetmek için geliştirilen bilgi üretme biçimidir. Nitel araştırmalar ele aldığı problemi yorumlayıcı biçimde inceler ve problemi yorumlarken bireyin ona atfettiği anlama odaklanır. Ele aldığı problemi yorumlarken kendi öznel duygu ve düşüncelerini, deneyimlerini araştırmaya dâhil edebilir. Araştırmacı problemi yorumlarken olay ve olguları kendi gerçekliğinden, bağlamından koparmadan inceler ve olay ve olguları kendi gerçekliği içinde bozmadan sunmaya çalışır. Nitel araştırma yöntemi araştırmacıya esnek bir çalışma alanı sunar ve araştırmacı, araştırma sürecinin her basamağında bu esneklik hakkını kullanarak araştırmaya yeni bir düzenleme getirebilir (Baltacı, 2019: 368-371).

Nitel araştırmanın temel amacı, insanların yaşadıkları deneyimlerin altında yatanları anlamaktır. Bu çalışmada da kadın girişimcilerin genel özellikleri ve pandeminin kadın girişimcilerin çalışma yaşamına ve aile içi ilişkilerine etkileri nitel araştırma yöntemleri kullanılarak incelenmektedir. Araştırmada kadın girişimcilerinin pandemi dönemindeki çalışma ve aile içi ilişkilerinin derinliklerine inebilmek ve deneyimlerini anlamak ve yorumlamak için nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Sosyal bilimlerde pozitivist, yorumlayıcı, eleştirel ve feminist yaklaşım olmak üzere dört ana yaklaşım bulunmaktadır. Pozitivist yaklaşım toplumu determinist yaklaşımla ele almış ve ampirik incelemelere tabi tutmuşlardır. Ampirik incelemeler sonucu elde edilen sonuçları değişmez, evrensel yasalar olarak kabul etmişlerdir (Karataş, 2015: 62). 20. yüzyılın başlarında pozitivist yaklaşım etkisini yitirmeye başlamıştır ve yerini yorumlayıcı yaklaşım almıştır. Yorumlayıcı yaklaşım doğal gerçeklik ile toplumsal gerçekliğin aynı yöntem ile incelenemeyeceğini, doğal dünyanın insan etkileşiminden bağımsız olduğunu fakat toplumsal gerçekliğin temelinde insanların toplumsal ve kültürel ilişkilerin yer aldığını bu nedenle durağan değil sürekli değiştiğini ve sürekli olarak yeniden inşa edildiğini savunur (Özer, 2003: 8). Eleştirel yaklaşım ise gerçekliğin katmanlı olduğunu ve bu gerçeğe akıl yolu ile ulaşılabilceğini savunur (İşman, 1998: 414). Feminist yaklaşım ise kadınların farklı durumlardaki sorunları ve bu durumları çevreleyen kuramları ele alarak çalışmalar yapar. Feminist yaklaşım, sosyal bilimlerde araştırılmamış, dışarıda kalmış konuları ele almaları gerektiğini, kimlik, cinsiyet, aile içi şiddet gibi konuların yanı sıra sosyal değersizleştirme, aile içi güçsüzlük gibi konuları da ele almaları gerektiğini belirtir (Aydın, 2013: 29-30). Pandemi döneminin kadın girişimcilerin çalışma yaşamına ve aile yapılarına etkilerinin nitel araştırma yöntemleri kullanılarak incelendiği bu çalışmada yorumlamacı yaklaşım kullanılmıştır. Kadın girişimcileri girişimci olmaya yönelten faktörler, çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar, aile yapılarında ve çalışma hayatında meydana gelen değişimler kadın girişimcilerin sahip olduğu toplumsal ve kültürel yapı içerisinde ele alınarak incelenmiştir ve böylece araştırma sonucunda ortaya çıkan veriler yorumlayıcı yaklaşım esas alınarak değerlendirilmiştir.

Bu araştırma fenomenolojik desenle tasarlanmıştır. Fenomenolojik desende araştırmalarda aslında farkında olduğumuz ama derinlemesine bilgi sahibi

olmadığımız olgular üzerine odaklanılır. Bu desende bireylerin olguları nasıl deneyimledikleri, yorumladıkları, olguların birey için ne anlama geldiği önemlidir. Olgular daha kapsamlı ve eleştirel bakış açısıyla ele alınır ve olguların özüne inilir. Fenomenolojik desen bilgiye ulaşmada iki temel yöntemi gerektirir. Bunlardan birisi olgusal düzeltme diğeri olgusal yansıtmadır. Olgusal düzeltmede varlığın özüne ulaşmak için bunun dışındaki olguları paranteze almayı anlatır. Olgusal yansıtma ise ulaşılan özün incelenerek açıklanması hedeflenir (Şimşek, 2018: 97). Olgu bilim ya da diğeri adıyla fenomenolojik yaklaşım olayları bireysel tecrübeler açısından ele alarak yaşanmışlıkların özüne inmeyi amaçlar (Üstün, Bayar ve Bozkurt, 2017: 749). Bu araştırmada da fenomenolojik desenin doğasına uygun biçimde kadın girişimcilerin pandemi sürecinde çalışma ve aile içi ilişkilerinin özüne ulaşmaya çalışılmıştır. Kadın girişimcilerin pandemi döneminde çalışma hayatı ve aile kurumu içerisinde ne tür deneyimlere sahip oldukları incelenmiştir. Bu sayede kadın girişimcilerin Covid-19 döneminde daha da belirgin hale gelen toplumsal cinsiyet rolleri derinlemesine incelenmiştir. Kadın girişimcilerin toplumsal rollerine geri dönmelerinin altında yatan olumsuz sonuçlarına odaklanılmıştır. Her türlü zorluğa rağmen girişimci olarak çalışma hayatında yer alan kadın girişimcilerin Covid-19 döneminde bir statü kaybı yaşadıkları, bir süreliğine çalışan kadın kimliklerinden sıyrıldıkları ve toplumsal sorumluluklarını yerine getiren kadın olarak hayatlarına devam ettikleri söylenebilir. Bu statü kaybının ve yeni bir kimliğe bürünmenin kadın girişimciler açısından anlamı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

2.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bilimsel bir araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları vardır. Bu kapsam ve sınırlılıklar çalışmaya göre değişmektedir. Bilimsel bir çalışmada kuramsal ve yöntemsel sınırlılıklar olmaktadır. Kuramsal sınırlılıklar birden fazla şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak kuramsal sınırlılık araştırmanın amacının, hipotezlerinin, kuramsal ve kavramsal ilişkisinin açık olmaması eksik veya yanlış olmasıdır. İkinci olarak konuyla ilgili araştırmaların, bilimsel verilerin eksikliğinden kaynaklanan sınırlılık durumunun olmasıdır. Üçüncü olarak mevcut kaynakların bilim dünyasına hâkim olan dilin dışında olması durumudur. Yöntemsel sınırlılıklar ise genel olarak araştırma tekniği, örneklem grubu, veri toplama veya veri analizinden kaynaklanan sınırlılıktır. Araştırma yaparken gerekli örnekleme ulaşmakta zorlanmak, araştırma için zamanın çok uzun ya da çok kısa olması, gerekli bütçe desteğinin sağlanmaması,

araştırma yapabilmek için gerekli yerlerden izinlerin alınamamış ya da çok geç alınmış olması da araştırmanın yöntemsel sınırlılıklarıdır (Özkan ve Şermet Kaya, 2015: 500-502). Yapılan bu araştırmanın sınırlılıkları ise aşağıda belirtilmektedir.

- Araştırma sadece Ankara'da KOSGEB girişimcilik belgesi alan kadın girişimciler ile sınırlıdır. Dolayısıyla diğer illerde ki KOSGEB girişimcilik belgesi alan kadınlar araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.
- Ayrıca araştırma sonuçlarının sadece görüşme yapılan kadın girişimcilere ait olduğunu ve dolayısıyla evrene genelleneme yapılamayacağını belirtmek gerekir.
- Elde edilen veriler sadece araştırma yapılan zaman ile sınırlıdır.
- KOSGEB kurumundan kadın girişimcilere ait iletişim bilgilerinin verilmemesi örneklem grubuna ulaşmada güçlük yaratmaktadır.
- Pandemi nedeniyle örneklem grubu ile yüz yüze görüşme yapmak riskli bir durumu içerdiği için görüşmelerin telefon aracılığıyla yapılması da bir tür sınırlılık olarak kabul edilebilir.

2.5. Örneklem Grubu

Araştırmada evren, soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği canlı veya cansız varlıklardan oluşan gruptur. Hedef evren ve ulaşılabilir evren olmak üzere iki tür evrenden söz edilir. Hedef evren ulaşılması imkânsız olan ideal evrendir. Ulaşılabilir evren ise ulaşılması mümkün olan, gerçekçi bir evrendir. Örneklem ise evrenin sınırlı bir parçasıdır. Örnekleme ise evrenin özelliklerini belirlemek amacıyla uygun örneklem grubunu seçmeye yönelik yapılan tüm işlemlere örnekleme denir (Akgün vd., 2020: 82-103).

Olasılığa dayalı olmayan örneklemede örneklemin evreni temsil etme koşulu aranmaz. Bu örneklem grubunda araştırmacı kendi amacına uygun bulduğu bireylerden veri toplama yoluna gider. Olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniğinin içinde gelişigüzel örneklem, amaçlı örneklem, kota örneklem, kartopu örneklem, kolaylı örneklem, gönüllü örneklem ve çok düzeyli örneklem tekniği yer almaktadır. Amaçlı örneklem tekniği araştırmacı kendi hedefi doğrultusunda, araştırma sorununa en uygun kişileri seçer. Örneklem belirli bir amaç doğrultusunda seçildiği için evreni temsil etme gücü az olur ve bu nedenle araştırma sonuçları seçilen örnekleme göre yorumlanır. Kartopu örneklem ise başlangıçta örnekleme seçilen bireylerden

toplanan bilgiler ve yardımlar ile başka bireylere ulaşılır ve onlar da örnekleme katılarak veriş toplama işlemleri devam eder. Araştırmanın başında belirsiz olan örneklem grubu gittikçe daha da netleşir (Şimşek, 2018: 116-123).

Bu araştırmada olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerinden amaçlı ve kartopu örneklem tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın amacı pandemi döneminin KOSGEB desteği alan kadın girişimcilerin çalışma hayatında ve aile yapılarına etkisini incelemektir. Bu amaca uygun örneklem grubu KOSGEB desteği alan kadın girişimcilerdir. Araştırmada KOSGEB desteği alan kadın girişimcilerle görüşme yapıldığı için amaçlı örneklem tekniği kullanılmıştır. Görüşme yapılan kadın girişimcilerin verdiği bilgiler dâhilinde KOSGEB desteği alan başka kadın girişimcilere ulaşıldığı için kartopu örneklem tekniği de kullanılmıştır.

Pandemi sürecinden her sektör farklı düzeylerde etkilenmektedir. Kimi sektörler bu dönemden olumsuz etkilenirken kimisi olumlu etkilenmektedir. KOSGEB desteği alan kadın girişimciler birbirlerinden farklı sektörlerde yer aldıkları için çalışma hayatına başlama durumları, çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar ve pandemi döneminde çalışma hayatında ve aile yapılarında oluşan yenilikler, bu süreçten ekonomik olarak etkilenme düzeyleri birbirlerinden farklıdır. Bu nedenle genel olarak kadın girişimciliğinin yer aldığı çoğu sektörün pandemi döneminden nasıl etkilendiği anlamak ve ortaya çıkarmak için örneklem grubu olarak KOSGEB desteği alan kadın girişimciler seçilmiştir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik bilgileri tablo 2.1' de belirtilmiştir.

Tablo 2. 1. Katılımcı Bilgileri

| Kod | Yaş | Medeni Durum | Çocuk Sayısı | Eğitim Durumu | Çalıştığı Yıl | İşletme Türü |
|--------------|-----|--------------|--------------|---------------|---------------|-----------------------|
| Katılımcı 1 | 58 | Evli | 2 | Lise | 11 | Lokanta |
| Katılımcı 2 | 43 | Evli | 2 | Yüksek Lisans | 23 | Güzellik merkezi |
| Katılımcı 3 | 42 | Evli | 2 | Önlisans | 11 | İş makine parçası |
| Katılımcı 4 | 32 | Evli | 1 | Üniversite | 12 | Mimar |
| Katılımcı 5 | 43 | Evli | 2 | Önlisans | 7 | Terzi |
| Katılımcı 6 | 45 | Evli | 3 | Lise | 27 | Kırtasiye-kantin |
| Katılımcı 7 | 49 | Evli | 1 | Lise | 3 | Çeyiz evi |
| Katılımcı 8 | 53 | Evli | 2 | İlköğretim | 5 | Yöresel yemek/bazlama |
| Katılımcı 9 | 56 | Evli | 2 | Lise | 27 | Yöresel yemek |
| Katılımcı 10 | 47 | Evli | 2 | Üniversite | 24 | Güzellik merkezi |
| Katılımcı 11 | 45 | Evli | 2 | Üniversite | 10 | Bebek kıyafeti |
| Katılımcı 12 | 46 | Evli | 3 | Lise | 26 | Bebek malzemeleri |
| Katılımcı 13 | 45 | Bekâr | 3 | Ortaöğretim | 8 | Doğal ev yemekleri |
| Katılımcı 14 | 41 | Evli | 3 | Lise | 20 | Güzellik merkezi |

2.6. Veri Toplama Tekniği ve Süreci

Nitel araştırmalarda kullanılan veri toplama teknikleri arasında derinlemesine görüşme, odak grup görüşmesi, gözlem (katılımlı, kısmi katılımlı, dışarıdan dolaylı katılımlı), görüşme (yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış), doküman incelemesi yer almaktadır (Seggie ve Bayyurt, 2021: 192-238).

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde ise görüşme sürecinde ortaya çıkarılması planlanan veriler için soru veya başlıkların bir listesi çıkarılması ile bir form düzenlenir. Bu form sayesinde bir grup insandan aynı sorularla belirli bir sistematik içinde bilgi toplanır. Bu form görüşme sırasında unutulması mümkün olabilecek soruları hatırlatır. Kelimelerin ve soruların ardılığı her görüşme için değiştiği için esnek bir formdur bu nedenle yapılandırılmış görüşmeden ayrılır (Kümbetoğlu, 2019: 71-131).

Bu çalışmada nitel veri toplama tekniklerinden birisi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme soruları görüşme yapılan kişilerin sosyo-demografik verileri, çalışma hayatına başlama ve girişimci olma nedenleri, çalışma

hayatında karşılaştıkları zorlukları, aldıkları maddi ve manevi destekleri, pandemi döneminde çalışma hayatında ve aile yapılarında meydana gelen değişimler üzerinedir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak hazırlanarak oluşturulan sorular 14 tane KOSGEB girişimcilik belgesi almış kadına sorulmuştur. Görüşme sorularının sırası görüşme yapılan kişiye, görüşme ortamına göre değişmektedir. Görüşme sırasında görüşme sorularının sırası değişmekte fakat görüşmenin amacı dışında sorular sorulmamaktadır. Ankara'da KOSGEB belgesi alan kadın girişimciler ile ilgili yapılan haberler üzerinden kişilerin isimleri veya iş yerlerinin adları üzerinden iletişim bilgilerine ulaşılmıştır. Pandemi şartlarından dolayı kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğu ile telefonda görüşme yapılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırma verileri 23.01.2021- 18.02.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Görüşme süreleri ortalama 30 dakika sürmüştür. Görüşme öncesinde ses kaydı için izin istenmiş ve izin veren katılımcıların ses kaydı alınmıştır. İzin vermeyen görüşmecilerin verileri ise görüşme esnasında not tutularak elde edilmiştir. Yapılan her bir görüşmenin transkriptleri aynı gün yapılmıştır ve her bir görüşmecinin transkripti farklı bir word dosyasında yer almaktadır.

2.7. Verilerin Analizi

Bu çalışmanın verileri analiz edilirken yorumlayıcı fenomenolojik analiz tekniğinden faydalanılmıştır. Yorumlayıcı fenomenolojik analiz yönteminde günlük yaşamda karşılaşılabilecek kavram ve olgular deneyim temelinde ayrıntılı incelenir (Canbolat ve Ergin, 2019: 56). Dolayısıyla yorumlayıcı fenomenolojik analiz olaylara ve sonuçlara odaklanmak yerine kişinin olaylara atfettiği anlama odaklanır. Önemli olan deneyimin katılımcı için ne anlama geldiğidir (Saklı Demirbaş ve Gençöz, 2020: 234). Yorumlayıcı fenomenolojik analiz katılımcının öznel dünyasına doğrudan erişilemez ancak araştırmacı, katılımcının içsel dünyasını anlamlandırmak için yorum bilimsel bağlantıyı kurması ile katılımcının öznel dünyasına erişebilir. Katılımcı kendi deneyimlerini anlamlandırmaya çalışmakta, araştırmacı ise katılımcının yaşadığı bu süreçten anlam çıkarmaya çalışmaktadır (Erdemgil, 2018: 41).

Çalışma verileri analiz edilirken görüşme notları üzerinde anlama ve kavrama okumalarından sonra yorumlayıcı okuma yapılmıştır. Görüşmecinin ifadelerinde yer alan kavramlar üzerinden kodlar belirlenmiştir. Daha sonra elde edilen kodların

birkaç tanesi birleştirilerek kategoriler belirlenmiştir. En sonda bu kategori ve kodları kapsayan tema belirlenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen kod, kategori ve temalar aşağıda yer almaktadır. Elde edilen veriler bulgular kısmında sunulurken veriler arasında karşılaştırma yapılarak, aralarındaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya çıkarılarak verildiği için sistematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen kod, kategori ve temalar tablo 2.2.' de belirtilmiştir.



Tablo 2. 2. Bulguların Kod, Kategori ve Temaları

| Kod | Kategori | Tema | |
|-----------------------------|-------------------|--|--------------------|
| Rol model olma | Çekici faktörler | Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Faktörler | |
| Kendi işinin patronu olma | | | |
| Girişimcilik hayali | | | |
| Ekonomik neden | İtici faktörler | | |
| Evde çalışmanın zorluğu | | | |
| Özel sektör zorluğu | | | |
| İşletme eksikliği | | | |
| Aile desteği | Maddi destek | Girişimci Kadınların Destek Mekanizmaları | |
| Kişisel birikim | | | |
| Arsa, ev satma | | | |
| Eşi ile birlikte birikim | | | |
| Çevreden borç | | | |
| KOSGEB | Manevi destek | | |
| Aile olumlu çevre olumsuz | | | |
| Aile ve çevre olumlu | | | |
| Aile ve çevre olumsuz | Olumlu özellikler | Kadın Girişimciler Açısından Çalışma Hayatının Olumlu ve Olumsuz Özellikleri | |
| Özgüven | | | |
| Ekonomik özgürlük | | | |
| Sosyal güvence | | | |
| Cinsiyetçi meslekler | | | Olumsuz özellikler |
| Malzeme temini sıkıntı | | | |
| Uzun çalışma saatleri | | | |
| Gelir azlığı | | | |
| İş yükünün artması | | | |
| Ev iş dengesi | | | |
| Çocuklarla ilgilenememek | | | |
| Fedakârlık | | | |
| Fiziksel-zihinsel yorgunluk | | | |
| Çalışma arkadaşları ilişki | | | |
| Müşteri sayısında azalış | | | |
| Üretimin azalması | | | |
| İşçi çıkarma | | | |
| Çalışma saatleri değişimi | | | |
| Paket servis | | | |
| Sosyal medya | | | |
| Gelir azalması | Ekonomik durum | | |
| Birikim yapamamak | | | |
| İşçi çıkarma | | | |
| İş saati değişimi | | | |
| Ücretleri ödemekte zorluk | | | |
| Sosyal güvence ödenmemesi | | | |
| Gelir desteği | | | |
| Covid dönemi çalışma | | | |
| Dinlenme alanı olan ev | Olumlu etkileri | Pandemi Sürecinin Kadın Girişimcilerin Aile Yapısına Etkileri | |
| Aile etkileşiminin artması | | | |
| Ev işlerinde paylaşım | | | |
| İş yükünde artış | Olumsuz etkileri | | |
| Evden çalışma | | | |
| Duyguların değişimi | | | |
| Çatışma | | | |

2.8. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Geçerlilik ve güvenilirlik nitel ve nicel araştırmalarda ortak olmasına rağmen her iki yaklaşımda da ölçüm şekli farklıdır. Güvenilirlik tutarlılık, sağlamlık demektir. Nitel araştırmalarda tek bir güvenilirlikten söz etmek mümkün değildir. İnsanların toplumsal yaşama bakış açısı, düşünceleri farklı olduğu için birden fazla güvenilirlik benimsenir. Geçerlilik ise ölçümün ve sonucun doğru olması ile alakalıdır (Neuman, 2006: 285-289).

Nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik inandırıcılık, aktarabilirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirlik ile sağlanmaktadır. Nitel araştırmada inandırıcılık, araştırmada elde edilen verilerin okuyucuya ne ölçüde doğru ve anlaşılır aktarılmasıyla ilgilidir. İnandırıcılığı artırmanın ilk yolu uygun yöntem kullanımınıdır. Uygun yöntem ile araştırılan konudan elde edilen sonuçlar inandırıcılığı artırmaktadır. İnandırıcılık için gerekli diğer bir ölçüt ise uygun örneklem grubunun seçilmesidir. Araştırmacının farklı kaynaklardan elde ettiği bulguların birbiriyle tutarlılık göstermesi de inandırıcılıkta etkilidir. Bir diğer nokta ise katılımcılara sorulan soruların yinelenerek sorulması cevapların güvenilirliğini ve katılımcıların dürüst olmalarını etkilemektedir. Aktarılabilirlik ise araştırma sonucunda elde edilen bulguların bir gruptan diğerine aktarılmasıdır. Araştırmacı okuyucunun benzer araştırmayı yapabilmesini sağlayacak şekilde araştırmanın gerçekleştiği bağlamsal durum hakkında yeterli bilgi vermelidir. Tutarlılık araştırmanın aynı ya da benzer katılımcılarla yapılması durumunda benzer sonuçların elde edilmesidir. Bu nedenle araştırmada kullanılacak olan çalışma tasarımı detaylı bir şekilde anlatılmalıdır. Doğrulanabilirlik ise araştırmacının tarafsız olması ile ilgilidir. Bunu sağlamak için de birkaç strateji mevcuttur. Araştırmanın başında öngörülen sonuçlar belirtilmeli ve bulgular kısmında bu sonuçlara ulaşıp ulaşılmadığı belirtilmelidir. Araştırmacı yöntemlerin sınırlılıklarını ve bunların etkilerini anlatmalıdır (Şener vd., 2017: 9-13). Bu araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik aşağıda belirtildiği şekilde sağlanmıştır.

- Çalışmanın veri toplama süreci ayrıntılı bir şekilde anlatılmış ve görüşmeden elde edilen veriler doğrudan alıntı şeklinde sunulmuştur.
- Araştırmanın konusuna uygun yöntem ve örneklem grubunun seçilmesi de araştırma sonucunda elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamada etkilidir.

- Araştırmaya katılan kişilerin kendi istekleri ile katılması kişilerin kendilerini rahat hissetmesine ve dürüst bir şekilde cevap vermesine yol açmıştır. Bu durumda araştırma sonucunda elde edilen verilerin güvenilir olmasını sağlamaktadır.
- Araştırma sonucunda elde edilen verilerin olumlu ve olumsuz özellikleri birbirinden ayrılarak tutarlı bir şekilde sunulması araştırmanın güvenilirliğini artırmaktadır.
- Araştırmada elde edilen verilerin başka araştırmalarla desteklenmesi durumu da araştırmanın geçerliliğini artırmaktadır.
- Yapılan bu çalışmada uzman görüşünün alınması da çalışmanın güvenilirliğini artırmaktadır.
- Görüşme yapılan kadın girişimcilerin gerçek isimleri yerine rumuz kullanılması da araştırmanın güvenilirliğini artırmaktadır.

2.9. Verilerin Raporlaştırılması

Bulguların yorumlanması ve raporlaştırma nicel ve nitel çalışmalarda farklılık göstermektedir. Raporlaştırma yapılırken nitel araştırmalarda amaçlar, nicel araştırmalarda hipotezler göz önünde bulundurulur. Nitel araştırmalar yorumlanırken katılımcılar hakkında bilgi verilir, katılımcıların söyledikleri tırnak işareti şeklinde verilir. Bulgular raporlaştırılırken olabildiğince nesnel davranılmalıdır (Horzum vd., 2016: 505-508). Nitel veriler raporlanırken genelleme yapmak yerine araştırmaya katılan kişilerin görüşleri, sosyal hayata dair algıları bütüncül bir şekilde benzerlikleri ve farklılıkları ile raporda yer alır. Verilerin analizi kısmında belirlenen kod, kategori ve temalar araştırmacının yorumundan geçerek yeniden kurgulanır. Araştırma sorunu, olgusu bu başlıklar altında görüşülen kişilerin anlatılarından sunularak anlatılır (Kümbetoğlu, 2019: 169-172).

Bu çalışmada ise elde edilen verilerin kod, kategori ve temaları belirlendikten sonra bulgular ve tartışma bölümünde kategoriler arasında karşılaştırma yapılarak ve görüşülen kişilerden anlatılar sunularak araştırma sonucunda elde edilen verilerin okuyucu ile karşılaşması yapıldı. Görüşülen kişilerin anlatılarından önce kodlarla alakalı literatürdeki bilgilerden hareketle bir giriş yapıldıktan sonra görüşmecinin anlatıları verildi ve hemen ardından yapılan çalışma sonucunu destekleyecek veya yapılan çalışma sonucundan farklı bir sonuç ortaya koyan çalışmalar verildi. Böylece

yapılan çalışma ile diğer çalışmaların karşılaştırılması yapılmıştır. Yapılan bu çalışma ve diğer çalışmalar karşılaştırmalı olarak anlatıldıktan sonra veriler sosyolojik olarak yorumlandı ve çalışmanın özgün değeri ortaya çıkarılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde Ankara’da KOSGEB girişimcilik belgesi alan ve çalışma hayatına devam eden kadınlar ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler belli tema ve alt temalar altında verilmektedir. Yapılan görüşmelerden elde edilen veriler diğer çalışmalardan elde edilen veriler ile birlikte karşılaştırma yapılarak anlatılmaktadır.

3.1. Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Faktörler

Bu bölümde yapılan görüşmeler sonucunda kadın girişimcilerin girişimci olmalarına etki eden itici ve çekici faktörlerin neler oldukları, bu süreçte KOSGEB’den nasıl haberdar olduklarına yönelik bulgular sunularak yorumlanmakta ve tartışılmaktadır.

3.1.1. İtici Faktörler

Kadınları girişimci olmaya yönelten faktörler itici faktörler ve çekici faktörler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Buna göre çekici faktörler kişileri girişimciliğe çeken ve girişim başlatmaya yönelten faktörlerdir. İtici faktörler ise kişileri girişimciliğe iten zorlayıcı faktörlerdir (Sezer, 2013: 54). Yapılan bu çalışmada bazı kadın girişimcilerin (Katılımcı 3, Katılımcı 4 ve Katılımcı 6) ekonomik nedenlerden kaynaklı olarak çalışma hayatına başladıkları daha sonra ise devletin verdiği destek sayesinde işletmelerini kurdukları ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan bazıları girişimci olamaya yönelten itici faktörlerden şöyle söz etmektedir.

İlk önce ekonomik nedenlerden dolayı başladım zaten lise terktim hani sonrasında açık öğretimden liseyi açık öğretimden üniversiteyi okudum. İşte bu şekilde de çalışma hayatına girdim. Sonra işte sanayi sektörüne girdim eşimin işinden dolayı yani. Kendim araştırdım eşimde zaten bu sektörde çalışıyordu hani bende dedim ikimiz bir olalım kendi işimizi kuralım 2 sene önceydi öyle o şekilde KOSGEB girişimcilik sertifikasını aldım hani şeylere desteklere başvurulum dedik ama bu makine teçhizatı yaş sınırı felan vardı ondan dolayı ona başvuru yapamadık. Kendi imkânlarımızla açtık. Hatta belgeyi almak için gerekli evrakları tamamlayıp KOSGEB’e gittiğimde ve sanayi sektörü olduğunu söylediğimde hani onlarda çok şaşırды yani. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Üniversiteyi bitirdikten sonra ekonomik nedenlerden dolayı para kazanmak için başladım. Burdan önce farklı yerlerde başkasının yanın da işçi olarak çalıştım. Daha sonra kendi işimin patronu olmak ve kendi işimi kurmak istedim. Tabi bunun

için bir destek gerekiyordu. Bu şekilde kendim araştırmalarım sonucunda KOSGEB'i öğrendim. Üzerinde detaylı araştırma yaptım hani nedir ne değildir gibi. Sonra destek alabileceğim yerlere başvuru yaptım öyle sonra Ankara Sanayi Odasının kursuna gittim ve belgeyi o şekilde aldım. Ülkemizde kentsel dönüşümler faaliyetlerinin hızlanması sonucunda iç mimarlığa yönelik ihtiyacın daha fazla olacağını düşündüğüm için bu iş fikrini hayata geçirmeye karar verdim. (Katılımcı 4, Mimar)

Neden başladım şimdi bundan önceki ilk çalışma yaşamıma ekonomik nedenlerden dolayı başladım. Babam vefat ettiği için evde kimse yoktu çalışacak ben çalıştım o şekilde de devam ettim. Devlet destek veriyor dediler. Yani çevremden böyle duyular aldım. Devlet destek veriyorsa hani neden benimde işim olmasın dedim ondan sonra eğitimlere katıldım ve böyle bir şeye başladım ama çok zor. Yani ilk önce hani bu kadar sene başkasının yanında çalıştım kendi işim olsun dedim ben patron oluyum daha rahat olur dedim ama çok zorlandım (Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)

Görüşmeler değerlendirildiğinde kadınları girişimci olmaya yönelten itici faktörlerin başında ekonomik kaynaklı nedenlerin yer aldığı ortaya çıkmıştır. Nitekim zaman içinde kadınların çalışma nedenlerine bakıldığında ilk olarak ekonomik nedenlerden dolayı iş hayatına katıldıkları, ekonomik özgürlüğün kendilerine kazandırdığı kimlik ile çalışma hayatında var oldukları görülmektedir (Pekel, 2019: 30-31). Yapılan başka bir çalışmada kadınların girişimci olma nedenlerine bakıldığı zaman yaşanan ekonomik sorunları çözmek için girişimci olmaya karar verdikleri gözlemlenmiştir (Parsova ve Eroğlu, 2017: 158). Bir başka araştırmada araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş kurma nedenlerine bakıldığında 27 kişi ekonomik kaynaklı olarak işe başladığını, 2 kişi zamanını değerlendirmek için, 1 kişi ise çocukların velayetini alabilmek için iş yerlerini açtıklarını belirtmişlerdir (Doğramacı, 2006: 45). Yapılan başka bir çalışmaya göre kadınları girişimciliğe yönelten faktörler incelendiği zaman %42,2 oranda aileye ek gelir sağlamak, %23,1 oranında ise ekonomik bağımsızlık ve %10,9 oranında patron olmak ve ideallerimi gerçekleştirmek düşüncesi ile girişimci olduklarını gözlemlenmiştir (Mukovic, 2018: 64). Yapılan görüşme verilerinden anlaşılacağı üzere kadınların çalışma hayatına başlama nedenlerinin daha çok ekonomik kaynaklı olduğu görülmektedir. Kadınlar kendi ekonomik özgürlüklerini kazanmak için çalışma hayatına başlamaktadır. Bu durumda yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar literatürdeki araştırmalarla benzerlik göstermektedir.

Kadınların girişimci olmasına neden olan bir diğer itici faktörün evden çalışmanın zor bir durum olmasıdır. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 5) çalışma hayatına evden çalışarak başlamışlardır fakat ev ortamının çalışma hayatındaki zorluğu nedeniyle devletten destek alarak işletmesini kurmuştur. Bir katılımcı bu süreci şöyle anlatmaktadır.

Yani ben daha önce de iş yerimi açmadan önce de uzun yıllar evde dikiyordum ama tabi evde bizim işimiz ayrı olduğu için birde evde ev ortamı çocuklar falan daha zor oluyor. Uzun yıllar böyle diki diki daha sonra yavaş yavaş düşünme aşamasını geçirdikten sonra böyle bir şey yapmaya karar verdim. Girişimcilik kurslarını duydum KOSGEB'in. Komşularımdan duydum KOSGEB'i. Sonra kurslara katıldım orda tabi çok güzel yönlendiriyorlar, bilgilendiriyorlar işte hem ekonomik anlamda nasıl davranmamız lazım işte işin resmi boyutu yani her anlamda bize orda yardımcı oluyorlar. Ben kursa gideli sekiz sene felan oldu o zaman daha uzundu kurslar şimdi daha kısa. Orda bizi yönlendirdiler bende böyle bir şey yapmayı düşünüyordum zaten kendi çapımızda ahlama birlikte böyle bir şey açtık. Başkasının yanında çalışmaktansa kendi birlikteliğimizle kendi işimizi yapmak en güzeli dedik ve bu sektörde işe başladık. Biraz riskleri var onun için her şeyi çok düşünerek, dikkatli yapmak zorundasın. Hani çok açılmak yerine böyle küçük bir işletme yeterliydi bizim için. Kendi işinin patronu olmak tabii ki de güzel bir duygu. Çalışmak zaten olumlu bir süreç yani kendi parayı kazanmak, eve katkı sağlamak yani bunlar güzel şeyler birde kendi iş yerin olduğunda daha güzel. Kimseye hesap vermeden hani çalışma saatlerini felan sen belirleyerek çalışıyorsun. (Katılımcı 5, Terzi)

Evde çalışma durumuna bakıldığında zaman bazı işlerin evden yapılabileceği görülmektedir. Makineyle dikiş dikme, eldiven yapma, el örmesi, kart veya zarf paketlenme, makyaj takımı yerleştirme, oyuncak boyama, daktilo işi, süsleme işlerinin daha çok evde çalışma yönteminde tercih edilen işler olduğu bilinmektedir (Tan, 2007: 29). Kadınların evden çalışma olasılığı erkeklere göre daha yüksektir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınlar evden çalışmaktadır. Evde çalışmanın farkı ücretli olmasıdır. Uygulamada evde çalışanların herhangi bir statüsü yoktur. Yasal anlamda kendi hesabına iş gördükleri halde kayıt dışı/ enformel olarak çalışmaktadırlar. Kadınların evden çalışmalarının temel gerekçesi ev işleri, çocuk, hasta bakımı gibi geleneksel rolleri ve gelir getirici faaliyetleri birlikte yürütebilmesidir (Erdut, 2011: 57-58). Elde edilen verilerden hareketle kadınların resmi bir şekilde iş yeri açmadan önce evde kendileri dikiş dikerek ya da örgü örerek

bu işi yaptıkları ve ekonomik olarak aileye ekonomik katılım sağladıkları bilinmektedir. Çocuklarının küçük yaşta olması nedeniyle evde çalışmanın daha uygun olduğunu bu şekilde hem çocuklarının bakımını yaptıklarını, onları ihmal etmediklerini aynı zamanda ev işlerini de yaptıklarını hem de çalışarak evin geçimini sağladıklarını belirtmişlerdir. Kadın girişimciler evden çalışarak hem evin geçimini sağlamakta hem de toplumsal rollerini ihmal etmemektedir. Dolayısıyla bu şekilde çalışan kadınların ailesi ve toplum tarafından hiçbir baskı görmeden çalışma hayatına rahat bir şekilde katıldıkları söylenebilir. Fakat katılımcılardan bazıları evden çalışmanın bazı olumsuz taraflarının da olduğunu belirtmektedir. Örneğin görüşme yapılan kadın girişimci (Katılımcı 7) bazı olumsuzlukları şu şekilde dile getirmiştir:

Ben zaten evde çalışıyordum yani 25 yıldır bu işi evden yapıyordum. Bu KOSGEB'i duyduktan sonra da dedim yani niye evde çalışıyorum hani bir iş yerim olsun, resmi görünür bir şey olsun sonra kursuna gittim, belgemi aldım ve o şekilde gelişti olaylar. Bir dükkân sahibi olmak istedim, kendi işimin patronu olmak istedim ve o şekilde başladık aslında. Tabi bu birazda yaşla alakalı 40 yaşına kadar böyle istekli olmadım başka önceliklerim vardı ondan sonra dedim hani ben bu işi yapıyorsam neden evde yapıyorum yani hem ev işine hem bu işe kendimi mahkûm ediyorum. Dedim bir iş yerim olsun bu şekilde yol alıyım dedim. Yaş çok etkili oldu yani ben 40 yaşında karar verdim hani daha erken cesaret edemezdim yani. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Evde çalışma ile birlikte iş ve boş zaman algısı birbirine karışmakta ve aslında iş bütün bir güne yayılmaktadır ve bu durum evden çalışan kişilerin iş yükünü artırmaktadır (Baydar, 2012: 74). Kadınların evden çalışmasının sonucunda iş yükünün artması iş-aile çatışmasına da neden olmaktadır. Çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla iş yükü hissettiği ve iş aile çatışmasını yönetmede öz yeterliliklerinin düşük olduğu bilinmektedir. Geleneksel aile yapısında kadınlar çalışsalar dahi hem ev taleplerini hem de iş taleplerini karşılamak durumunda kalmaktadırlar ve bu durumda kadınlar daha fazla yorgunluk yaşamaktadır (Güran ve Kümbül Güler, 2019: 171). Bu nedenle görüşme yapılan kadın girişimcilerin bir kısmı bir süre evde çalıştıktan sonra kendi iş yerlerini açmaya karar vermiştir. Görüşme yapılan kadın girişimciler kendi çocuklarını büyüttükten sonra formel bir şekilde çalışma hayatına başladıklarını belirtmişlerdir. Bu durum kadınların formel olarak çalışma hayatına başlaması için kadının önce özel alandaki sorumluluklarını yerine getirmesi daha sonra toplumsal baskıyı aşması gerektiğini

kanıtlamaktadır. Kadınlar toplumsal rolleri gereği çocuklarının bakımını sağlayıp büyüttükten ve belirli bir yaşa geldikten sonra çalışma hayatında görünür olabilmektedir.

Kadınları kendi işletmelerini kurmaya yönelten bir diğer faktör de özel sektörde çalışmanın zor olmasıdır. Görüşme yapılan kadınlardan (Katılımcı 13, Katılımcı 14) özel sektörde yaşadığı sıkıntılardan ve özel sektörün zorlu iş hayatı nedeniyle kendi işinin patronu olmak istediklerini belirtmiştir:

Biraz yaşam şartları nedeniyle başladım çalışma hayatına. Evliydim o zamanlar. Eşim cezaevine girmişti üç tane çocukla kalınca hani işte hayat şeyi zaten hani benim bir çalışma şeyim vardı ama hep bastırılıyordum. Ama çok zorluklar çektim çok ağır çalıştım mesela sigortasız olarak temizlik yapıyordum, temizlik işlerine gidiyordum. Orda yaptığım iş çok ağırdı. (...). Hep böyle kendim böyle mantı, pasta yaptım evde dolmuş otobüsle götürüyordum pazarda satıyordum. Sonra dedim işte uzak yerlerle gidiyorum hep hani asgari ücret veriyorlardı. İki saat gidiş iki saat geliş dört saat yolda geçiyor, yol parası veriyordun, çok erken saatlerde gidiyordum işe birde sağlık sorunları olunca çok zor oluyordu. Eline üç kuruş bir para kalıyordu yani. Sonra ben düşündüm dedim ya sen bu parayı uzağa gitmeden de kazanırsın. Bu parayı sen her şekilde kazanırsın. Ondan sonra bizim bu Altındağ Belediyesi'ne gittim durumu bildirdim. Sağolsun onlarda yardımcı oldular. (...).Ama imkânlarım olmadığı için ben desteği alamadım. Ben eşimden dolayı borçlu olduğum için, kimse de destek çıkmadığı için makine tesisatını alamadım. Ondan sonra ama yine de pes etmedim. Ayaklarımın üzerinde durdum. Kimseye muhtaç olmadan üçüncü yılımı doldurdum. (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Ben zaten ev hanımı olmaya müsait birisi değilim. Yani hayatım boyunca sürekli olarak çalıştım yani bundan önce özel bir sektörde çalıştım ardından hamile kaldıktan sonra zorunlu olarak iş yerimden ayrılmak zorunda kaldım. Özel sektörde yaşanan bazı zor durumlardan dolayı mesela izin almakta zorluk çektiğim için kendi işimi kurmak istedim. Ardından eşim KOSGEP desteğini araştırdı, bilgi edindi. En büyük destekçim olan eşim sayesinde KOSGEB'in eğitimlerine katıldım, girişimcilik belgemi aldım ve kendi iş yerimi açtım. Eğer ki bir iş yapılacaksa bunu benim yapmam lazım dedim ve kendi iş yerimi açtım. Üç yıldır kendi iş yerimi çalıştırıyorum. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Özel sektörün çalışma koşulları ağırdır, değişkendir. Özel sektör rekabetin yoğun olduğu bir sektördür (Özdevecioğlu, 2002: 120). İşte bu yoğun rekabet, ağır çalışma koşulları da özel sektörde çalışan kadınları çalıştıkları işlerinden ayrılmalara ve

işletmelerini kurmaya yönelmektedir. Yapılan bir çalışmaya göre öğrencilerin büyük bir kısmı mezun olduktan sonra özel veya kamu sektöründe çalışmayı istemektedir. Fakat aynı öğrencilerin büyük çoğunluğu (%62) ellerine fırsat geçtiği zaman kendi işlerini kurmak istediklerini belirtmişlerdir (Kayalar ve Ömürbek, 2007: 194). Tabii bu durumun temelinde özel sektörün çalışma şartlarının zor olması ve kendi işinin patronu olma isteğinin olduğu düşünülebilir. Elde edilen verilerden anlaşılacağı üzere kadınların özel sektörde çalışırken yaşadığı zorluklar da kadınları kendi işlerini kurmaya yöneltmiştir. Bu zorluklar arasında sigortasız, ağır şartlarda çalışma, izin almakta güçlük çekme gibi durumların olduğu bilinmektedir.

Kadınları girişimciliğe yönelten bir diğer etken de işletme eksikliğinin olmasıdır. Girişimciler hangi sektörde iş kuracağına karar verdikten ve yeterli kaynaklara sahip olduktan sonra girişimci olmaktadır (Üzülmez, 2008: 23). Kadın girişimcilerin kurmak istedikleri çalışma alanının yaygın olmaması da kadınları o sektörde girişimci olmaya iten nedenler arasında gösterilebilir. Görüşme yapılan kadınlardan Katılımcı 11’de bu şekilde işe başladığını belirtmiştir.

Şimdi ben ilk olarak özel bir bankada çalıştım yedi yıl kadar sonra bir yıl projede çalıştım. İki yıldır da kendi işletmemde çalışıyorum. Tasarıma olan ilgim hep vardı. Çocuklarım olduktan sonrada bebek giyimine çok ilgim arttı. Birde Türkiye’de şey yoktu ya kumaş olarak hammadde var ülkemizde ama bebek kıyafetlerinde tarsım eksikliği var hani bununla ilgili bir eksiklik var yani. Kumaş kalitesi iyi ama desenleri falan çok kötüydü ben hiç beğenmiyordum. Kendi çocuklarıma da hep ithal giydirdim o yüzden moda tasarım dersi aldım. Kalıplarını kendim hazırladım. Beğendiğim kalıpları inceledim ve kendi kalıplarımı oluşturdum. (...).O sırada KOSGEB’den faydalanarak atölyemi açtım. Bu kumaşlar çok özel olduğu için başka yerlere, atölyelere vermek istemedim kendim yapmak istedim. Kendi gözümün önünde dikilsin istedim. Bu çalıştığım ustayla birlikte yani birlikte değil o benim yanımda çalışıyor da onu yanıma aldım. İşte o birde bayan çalışan var ben kalıplarını yapıyorum, tasarlıyorum onlarda dikiyor. KOSGEB belgesini projeden ayrıldıktan sonra aldım ben ondan sonra fırsat olmadı zaten ikinci oğlum oldu o sırada o yüzden bir süre çalışma hayatına ara verdim. İlk oğlum olunca da ara verdim o zaman bankadaydım ayrıldım iki sene ben baktım oğluma onu da büyütünce zaten istiyordum bunu hani kafama koymuştum bunu. Zaten moda tasarım dersi alınca bebek elbiseleri yapmayı yani bunu kafama koymuştum, bu işi yapmayı. Onun üzerine ilerledim öyle oldu. O yüzden KOSGEB’in avantajlarını bildiğim için

belgeyi aldım ve kullandım yani. İş yeri açarken faydalandım hani. (Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)

Girişimcilik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için istihdam yaratma, teknolojik ilerleme, ekonomik büyüme ve kalkınmanın itici gücü olarak bilinmektedir (Keskin, 2018: 186). Kadın girişimciler gerekli çalışma alanı olmaması nedeniyle işletmelerini kurma yolunda ilerlemektedirler bu şekilde kadınlar kendi işlerini kurarak kendilerine bir istihdam alanı yaratmaktadır. Bu durum kadın girişimcilerin kişisel tatminlerini artırmalarına ve kendilerine güvenmelerini sağlamaktadır (Alpşahin, 2011: 71).

Bütün bu verilerden hareketle kadınları girişimci olmaya yönelten faktörlerin başında ekonomik ihtiyaçlar, özel sektörde çalışmanın ağır koşulları, ev ortamının çalışmaya uygun olmaması ve istihdam alanı yetersizliğinin çalışma sonucunda açığa çıkmıştır.

3.1.2. Çekici Faktörler

Kadınları girişimciliğe yönelten faktörler incelendiği zaman çekici faktörlerin de olduğu görülmektedir. Kadınları girişimciliğe yönelten çekici faktörler kısaca çalışma alanına duyulan ilgi, mücadele ruhu, istek ve pazarlama fırsatı yakalamak, özgürlük ve bağımsızlık isteği, kendi işinin patronu olma durumları sayılabilir (Arslan ve Toksoy, 2017: 130-132).

Girişimcilik kavramı çeşitli risk faktörlerini barındırması nedeniyle kadınların girişimci olma ihtimalini kısıtlayabilmektedir. Kadın girişimcilerin görece az olması kadınların iş hayatına geç katılımı girişimci kavramının uzun bir dönem tek cinsiyetli olarak algılanmasına yol açmaktadır (Öğüt, 2006: 60). Dolayısıyla kadın girişimcilerin rol model eksikliği ve girişimcilik kavramının daha çok erkekler üzerinden öğretilmesi bu alanda kadınların da kendilerini ispat etme zorunluluğunu ortaya çıkardığı söylenebilir. Bu amaçla görüşme yapılan kadın girişimcilerin (Katılımcı 1, Katılımcı 9) bu sektöre öncü olmak için başladıkları görülmektedir.

Ben ilk olarak takı yaptım takı işlerinin satışını yaptım. İğne oyalarını satıyordum gelen gruplara, turistlere orda ticareti öğrendim. Sonra da KOSGEB kursuna gittim ordan belgemi aldım. Belgemi aldıktan sonra esnaf olmaya karar verdim öylelikle başladım. Dükkân açtım işte kendime. O sene de 2014 de Nallıhan'da öyle bir eksiklik vardı. Gelen gruplara özel yemekler ve ürünleri satış yeri yoktu onun üzerine açtım. Belediye açtı kursu aynı zamanda belediye meclis üyeliği yapıyordum o zamanda. Belediye Başkanı dedi bu kursa dedi girin dedi bizde turizmle

ilgilendiğimiz için öncelikle turizm ile ilgilenen gruplar aldı işte bende meclis üyesi olduğum için bende turizmle ilgilendiğim için oraya girdim. Siz dedi hani ön ayak olun girin belge alın diğer vatandaşlarda dedi şey yapar hani bakar size onlarda gelirler dedi. O zamanlar işte altmış kişi mi yüzde elli üçü mü ne gitti. Öyle bir şey oldu. Belgeyi aldıktan sonra işte KOSGEB'dir devlettir destekliyor desteklemiyor devlet para veriyor vermiyor derken biz dedik versin vermesin biz projeyi hazırlayalım başvuralım dedik öyle şey oldu yani. Belediye açtı kursu ondan sonra gruplarda geldi bizden sonra öyle işte aldık belgeyi. (Katılımcı 1, Lokanta)

Çalışma hayatına aslında emekli öğretmenim halk eğitimden. Usta öğretici olarak 27 yıl orda çalıştım. Orda çalışırken evimden aynı zamanda yaprak sarması, börek, baklava yapıyordum hani Kaymakamlık ya da Belediye açılışlarında toplu yemeklere, törenlere sonra işte 2015'de Belediye Başkanı beni Ankara'da şeye gönderdi bir baklava yarışmasına gönderdi. Tabi aynı zamanda halk eğitimde öğretmenliğe devam ediyordum. Yarışmada ikinci oldum, ikinci olduktan sonra işte Belediye Başkanımız şey dedi. Niye dedi şey dedi Han'da dükkânlarımız var kooperatiflere ait ordan dedi bir dükkân turalım oranın kirası ucuz hani her zaman elimizin altında olursun gibi dedi. Açsam mı açmasam mı derken hem öğretmenliği devam ettirdim bir buçuk yıl hem öğretmenliği devam ettirdim öylelikle yani baklava da aldığım ödülünden dolayı başladım. Yoksa hayalimde çeyiz evi açmak vardı yani. İşte belediyenin açtığı kursla bir ay devam ettim. Bir aylık kurstu o zaman ilk KOSGEB'in çıktığı zamanlardı. Daha o zaman halk eğitimde öğretmendim ama akşam kurslarına katıldım. Bir ay kurs aldım. Kurstan sonra belgeleri hallettim sonrasında da dükkân açmaya teşebbüs edince bu KOSGEB belgesini değerlendirdim. KOSGEB'den destek aldım yani. Yüzde 30 hibe ile açtım yani. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Elde edilen verilerden anlaşılacağı üzere girişimcilik alanında kadın girişimci sayısının az olması kadınları bu alana yöneltmiştir. Yapılan bir çalışmaya göre bireyin çevresinde girişimci kişilerin olması, daha önceden bu deneyimi yaşayan kişilerin varlığı girişimcilik potansiyelini olumlu etkilemektedir. Çevresinde girişimci kişilerin olması durumunda daha az kadercilik anlayışının hâkim olduğu bilinmektedir (Orhan, 2017: 152). Kadın girişimciler rol model olmak, öncü olmak için girişimcilik faaliyetlerine başladıktan sonra bu alanda ki kadın girişimci sayısında da bir artış yaşanacaktır. Kadınlar çevrelerinde başarılı kendilerine rol model olabilecek kadın girişimcileri gördükleri ve onları örnek aldıkları zaman kadın girişimci sayısı giderek artabilir (Emer, 2019: 38). Dolayısıyla kadınlar bu sektörde

yer aldıkları zaman başka kadın girişimcilerinde girişimcilik sektöründe yer almasına ön ayak olmaktadır ve onları cesaretlendirmektedir. Kadın girişimciler ile ilgili haberler üzerinden araştırma yapılan bir çalışmada bazı kadınların rol model olmak için girişimci oldukları anlatılmıştır (Çalışır ve Çakmak Kılıçaslan, 2017: 137). Erkekleri girişimciliğe çeken nedenler arasında öncü olmak gibi bir faktörün olmadığı bu durumun sadece kadın girişimcilerde olduğu bilinmektedir. Kadınlar öncü olmak için girişimci olduktan sonra çalışma hayatında girişimci kadın sayısının artacağı yorumlanabilir bu sayede girişimciliğin tek cinsiyetli olarak algılanmayacağı söylenebilir. Bu durumda toplumsal cinsiyet rollerinin yavaş yavaş önemini kaybetmesine ve çalışma hayatında kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan birisi olan cinsiyetçi mesleklerin çalışma hayatına hâkim olmayacağı şeklinde bir yorum yapılabilir. Yapılan bu çalışmada başkalarına rol model olmak için girişimci olan kadınların kamusal alanları etkili kullandıkları bu durumun onlar için bir avantaj olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla girişimci olmak isteyen kadınlar arasında bir sınıf farkının olduğu, her kadının rol model olmak için girişimci olamayacağı söylenebilir.

Bazı kadın girişimciler öncü olmak, başkalarına rol model olmak için girişimci olurken bazıları da çok uzun yıllar başka sektörlerde çalışan kadın konumunda yer aldıktan sonra girişimci olabilmektedir. Kadınlar işçi konumundan işveren konumuna geçmek istemektedirler. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 2, Katılımcı 12) ise başka sektörde çalıştıktan sonra kendi iş yerini açmaya karar verdikleri görülmektedir ve bu durumu şu şekilde açıklamaktadırlar.

20 yaşından beri çalışıyorum yani üniversiteyi bitirdikten sonra çalışma hayatına başladım ve bu mesleği yapana kadar daha önce bir işte çalıştım. Bundan önce medikal kozmetik uzmanı olarak çalıştım. Daha sonra iş yeri açmaya karar verdim. Eğitimi tamamladıktan sonra çalışma hayatına başladım. İş yeri açmaya karar verdim ve iş yeri açacağım zaman birileri söyledi bir tanıdıklarım yani bende müracaat ettim KOSGEB belgesine işte dosyayı oluşturdum sonra da işte müracaat ettim. Eğitimi aldıktan sonra iş yerini açtım ve altı yıldır kendi iş yerimde çalışıyorum. (Katılımcı 2, Güzellik merkezi)

Ben zaten 20 yaşından beri çalışıyorum. Liseden çıktım çalışmaya başladım hep eve katkı olsun diye hani çalışma hayatına alışık biriyim yani. Daha önceden de çalıştım. Ardından KOSGEB'in ilanını gördüm sonradan bizi sınava tabi tuttular daha sonra yeterlilik gösterdiğimizizi söylediler ortalama bir buçuk ya da iki ay

sanırım o kurstan sonra ortalama üç dört ay sonra iş yerimizi açtık ve çalışmaya başladık. Altı yıldır kendi iş yerimde çalışıyorum. (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Görüşme yapılan kadın girişimcilerden elde edilen verilere göre kadınlar artık kendi işinin patronu olmak istemektedirler. Bu istek durumu kadınları girişimciliğe yöneltmektedir. Yapılan bir çalışmaya göre kadınları kendi işletmelerini kurmaya yöneltten faktörler arasında bağımsız olma, esnek çalışma saatleri, kendi yetenek ve becerilerini kullanma durumu vardır (Yağcı ve Bener, 2005: 92). Başka bir çalışmada kadınlara neden girişimci olmak istedikleri sorulduğu zaman % 18,2 oranla kendi işinin patronu olmak cevabını vermişlerdir (Öztürk, 2016: 79). Yapılan bir başka çalışmada ise kadınların bağımsız olma, kendi işini yapma isteği, sosyal prestij gibi benzer nedenlerle kendi işlerini kurmaya yöneldikleri gözlemlenmiştir (Onay Özkaya, 2009: 63). Kadın girişimciler kendi işinin patronu oldukları zaman sosyal statülerinde yükselme olduğunu, başkalarından bir eksiği olmadığını kanıtladıklarını ve insanların saygısını kazandıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınlar bu şekilde çevresel motivasyon kaynakları ile girişimci olmaya yönelmektedirler (Aksoy, Koçancı ve Namal, 2019: 119). Çalışma hayatında kendi işinin patronu olarak yer alan kadın girişimciler bu şekilde bir statü kazandıklarını, ev hanımı olmadıklarını ve bu şekilde toplumsal konumlarında değişim olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınların toplumda birey olarak var olabilmek için çalışma hayatında yer aldıkları söylenebilir.

Girişimciliğin başlangıcında girişimcilik fikri ile birlikte girişimcilik kişiliğinin de olması gerekmektedir. Vizyon sahibi, değişim ajanı, hayalci, gelecekte yaşayan ve olası fırsatları gören kişinin vizyon sahibi olma olasılığı artmaktadır. Dolayısıyla girişimci kişi bu işi hayal eden, gelecekte olası fırsatları gören kişidir (Doğaner, 2014: 13). Görüşme yapılan kadınlardan (Katılımcı 8 ve Katılımcı 10) daha önce başka bir işte çalıştığını ve girişimci olmayı, kendi işinin patronu olma düşüncesini kafasında tasarladığı, girişimcilik hayaline sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma hayatıma önce burada bir fabrikada çalıştım bir buçuk yıl kadar fabrikada çalıştım sonra ordan çıktım bir fırına girdim. Bir buçuk yıl falan da fırında çalıştım. Zaten bu işi kafamda tasarlıyordum önceden yani bu işi yapmayı düşünüyordum sonra karar verdim dükkân açtım. Daha öncede KOSGEB kursuna gitmiştim ben. Eşim araştırmış KOSGEB'i hani böyle böyle bir kurs var sende git dedi. Bende gittim belgeyi aldım. Baya bir önce almıştım belgeyi dükkân açmadan önce. Onu da dükkân açarken değerlendirdik. (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Şimdi ben üniversiteden mezun olduktan sonra kendi isteğimle çalışmaya karar verdim ve yirmi dört yıldır çalışıyorum. Bu sektörde ise altı yıldır çalışıyorum. Bundan önce başka yerlerde işçi olarak çalıştım daha sonra kendi iş yerimi açtım ve burada çalışmaya başladım. Kendime ait bir iş yeri açmak istedim ve elimde birikmiş bir param yoktu hayalleri gerçekleştirmek için KOSGEB'e başvurduğum eğitimi tamamladım. Belli bir miktar destek aldım ve çalışmaya başladım. Ben hep kendime ait bir iş yerim olmasını istiyordum tabi bunun için biraz zaman geçmesi gerekiyor. Erken yaşlarda zor bu iş. 41 yaşında benim kendi iş yerim oldu. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Elde edilen verilerden hareketle bazı kadın girişimcilerin hayallerini gerçekleştirmek için girişimci oldukları ortaya çıkmıştır. Girişimcilik hayali ve yaşam biçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya göre yaşam amaçlarının girişimcilik düşüncesi üzerinde manidar bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir (Demirel, 2013: 140). Öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada katılımcıların %36,5'i kendi işini kurmak istemediğini, %42,2'si ise kendi işini kurmak istediğini belirtmiştir. İşini kurmak isteyenler arasında işletmesini teknolojik aletlerle donatmayı isteyen kişilerin kırsal alandaki oranı %46,3 iken kentsel alandaki oranı %72, 8'dir. Kırsal kesimden gelen öğrencilerin %68,7'si işletme kurmada dini inançların etkili olduğunu belirtmiştir (Ersoy, 2010: 75). Dolayısıyla sahip olunan inançların, yaşam biçimlerinin, yeterli zaman ve maddi birikim gibi olguların girişimcilik hayalinde etkili olduğu görülmektedir. Girişimcilik düşüncesinin kişilerin yaşamları ile ilişkisini inceleyen çalışmaların yanı sıra kişilerin girişimcilik kişiliklerinin olup olmamasının girişimcilik niyetine etkisi araştırılmıştır. Girişimcilik niyeti, girişimciliğin istenebilir ve yapılabilir olmasıyla ilgili algı ve fırsatlardan istifade etme eğilimidir. Kişilerin girişimcilik konusunda kendilerini yeterli görebilme ve kişisel kararlarını uygulama kapasitesidir. Öğrencilerin %74'ü girişimci kişiliğe sahip olduklarını düşündüklerini %26'sı ise girişimci kişiliğe sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Girişimci kişiliğe sahip olan öğrencilerin %76'sı gelecekte kendi işletmelerini kurmak istediklerini belirtmiştir (Barutçu ve İrmiş, 2012: 8). Girişimcilik hayali olan kişilerden elde edilen verilere göre bu kişilerin girişimcilik kişiliklerine sahip olduğu ve bu nedenle kendi iş yerlerini kurmak istedikleri görülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen veriler yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Yapılan bu çalışma sonucunda kadınları girişimciliğe yönelten çekici faktörler içerisinde rol model olma, patron olma isteği ve girişimcilik hayalinin olduğu görülmektedir. Kadınları girişimciliğe yönelten faktörler ile ilgili yapılan çalışmalar bu çalışmada da desteklenmektedir.

3.2. Girişimci Kadınların Destek Mekanizmaları

Bu bölümde kadın girişimcilerin girişimci olma sürecinde ortaya çıkan destek mekanizmaları, yapılan görüşmeler sonunda ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede bulguların bu kısmında girişimci kadınların girişimci olmaya karar verme sürecinde sahip oldukları ekonomik sermayeden, sosyal çevreden, aileden, akrabalarından ne tür destek aldıkları incelenmektedir.

3.2.1. Girişimci Kadınlar için Maddi Destek

Girişimci olabilmek için ilk önce belli bir sermayenin olması gerekmektedir. Yapılan bir çalışmada ekonomik sermayenin girişimcilik konusunda çok önemli bir faktör olduğu, bu süreçte insanların yerinin kolay ikame edilebildiği fakat işin mali boyutunun, ekonomik sermayenin kazanılması için uzun bir süre geçmesi gerektiği anlatılmıştır (Akın, 2010: 18). Dolayısıyla girişimciler açısından mali destek önemli bir kavramdır. Aynı zamanda kadın girişimcilerin karşılaştıkları en önemli sorunun sermaye temini olduğu görülmektedir ve bu nedenle kadın girişimci sayısının az olduğu bilinmektedir (Aşkın ve Barış, 2016: 65). Görüşme yapılan kadın girişimcilerden bazılarının (Katılımcı 1 ve Katılımcı 11) ailelerinden destek almak suretiyle birer kadın girişimci olarak çalışma hayatına atıldıklarını belirttikleri görülmektedir:

Hiç yoktu dedim ya biraz şey yaptık oğlum destek oldu. Daha sonra KOSGEB destek kredisi olarak o zamanlar benim zamanımda 30 bin liraydı. 10 bin lira destek aldım. Hibe aldım. Daha sonra da iki sene sadece şeyi elektriğimi, suyum, yakıtımı ödediler. Eğer eleman çalıştırsam elemanımın %60 mı 70 mi ne ödeyecekti maaşının. Elemanda çalıştırmadım. Kendim idare ettim. Eşim idare etti. Şey ama 100 bin almadım o geri ödemeliydi 10 bin lira aldık o hibeydi. 10 bin lira hibe olduğu için sadece ona girdim. Biraz da tabi kendimiz şey yaptık. Dükkânın açılışı 20-25 milyara mal oldu. (Katılımcı 1, Lokanta)

Yok benim kendi birikimim hiç yoktu hani eşim o anlamda destekledi. Yani manevi olarak desteklemedi ama maddi olarak destekledi. Eşimden o desteği gördüm yoksa

*şey yapamazdım ama KOSGEB desteği olmasaydı ben açamazdım işletmeyi.
(Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)*

Kadın ve erkek girişimciler işletmelerini kurarken farklı kaynakları kullanmaktadır. Erkek girişimciler işletme kurarken daha çok bankalardan kredi çekme yolunu kullanırlarken kadın girişimciler daha çok eşlerinden maddi destek alma, çevreden borç alma veya kendi birikimlerini kullanma gibi yolları kullanmaktadırlar (Tahtalı, 2018: 87-88). Başka bir çalışmaya göre ise kadın girişimcilerin sermaye temini konusunda %22 oranla en büyük desteği ailesinden aldıkları belirtilmiştir (Şahin, 2009: 296). Aile desteği veya herhangi bir ekonomik desteği olmayan girişimcilerin bu süreçte zorlandıkları söylenebilir. Kadın girişimciler yeterli sermayeyi bulamadıkları zaman bu durum bir soruna dönüşmektedir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise girişimci olmak istememe nedenleri arasında %21'lik bir oranla yeterli sermaye bulamama durumu bulunmaktadır. Aynı çalışmada girişimciliği engelleyen sorunlarına bakıldığı zaman %56 oranında ekonomik istikrarsızlık, finansman darlığı, vergi yükünde artış gibi ekonomik kaynaklı sorunlar sıralanmıştır (Akpınar ve Küçükgösel, 2015: 17).

Kadın girişimcilerin sermaye konusundaki ikinci en önemli destekleri ise kişisel ekonomik birikimleridir. Yapılan görüşmelerde bazı kadın girişimciler (Katılımcı 2, Katılımcı 4 ve Katılımcı 6) kendi kişisel birikimleri ile iş yerlerini açtıkları görülmektedir:

Birikimimiz vardı. Ben daha öncede başka yerlerde çalıştım oradan birikimim vardı. Kişisel olarak birikimim vardı. Daha öncede çalıştığım için birikim sıkıntı olmadı tabi bu işlerde birikim gerekli yani. Bir yerden destek önemli yoksa çok zor. Kendi birikimim dışında birde KOSGEB hibe desteği vardı bir miktar onu aldım. İşte bu desteklerle kurdum iş yerimi. (Katılımcı 2, Güzellik merkezi)

Tabi kendi kişisel birikimim var. Burada çalışmadan önce çalıştığım yerde hani birikim yapıyordum onu kullandım. Bunun dışında KOSGEB ekonomik olarak destek veriyor maddi anlamda onu aldım. Geri ödemesiz olan bir miktar destek verdi onu aldım ve iş yerimi açtım. (Katılımcı 4, Mimar)

Devlet destek vermedi hani ben her şeyi kuralına göre yaptım ama destek alamadım, olmadı. Tabii ki kendi birikimim vardı. Yani 18 yaşımdan beri çalışıyorum bu süreç içerisinde kenara belli bir miktar hep ayırdım onu kullandım. Zaten bir desteğiniz olması gerekiyor piyasaya çıkmak için. Diğer türlü devlet size hemen kursa katılınca destek vermiyor. Onun için ben zaten geç yaşta girişimci oldum çünkü belirli bir

*miktar gerekli bunun içinde bir süre hani çalışmak gerekiyor başka desteğiniz yoksa.
(Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)*

Küçük ve orta büyüklükte iş kurmak isteyen girişimciler başlangıç sermayesini kendi kişisel birikimleri ile karşılamak isterler. Girişimci kişilerin kendi kişisel tasarrufları işletmenin alacakları için bir güvence oluşturmaktadır (Karayılan, 2019: 85). Kendi kişisel birikimleri ile işletme açan kadın girişimci oranı %7,6'ya tekabül etmektedir ve bu durum çok az sayıda kadın girişimcinin kendi kişisel birikimleri ile girişimci olduklarını göstermektedir (Şahin, 2009: 296). Bu durumun nedeni olarak maddi sermayenin kadından çok erkeklerde toplanması gösterilebilir. Maddi sermayenin erkeklerin elinde toplanması çok az kadının kendi maddi sermayesi ile iş yerini açmasına neden olmaktadır.

Aile birikimi de kadın girişimciler için önemli bir sermaye kaynağıdır. Yapılan bu çalışmada görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı 5, Katılımcı 12 ve Katılımcı 14) eşi ile birlikte birikim yaparak bu işletmeyi açtıklarını belirtmişlerdir:

Şöyle bir miktar birikiminiz olması gerekiyor. Çünkü KOSGEB şöyle yani öncesinde iş yeri açmadan önce para vermediği için gerekiyor. Hani ben tabii kendim böyle piyasayı araştırdım hem dükkân tutarken olsun hem malzeme alırken olsun bütçemi aşmayacak kadar diyelim ki bu iş yürümedi böyle çok zarara uğratmayacak kadar işte elimizde ufak bir birikimimiz vardı onunla başlayıp bir kısmını aldım bir kısmını KOSGEB'e almak üzere yazdım o şekilde. Yani elimdeki çok küçük bir miktar ile açtım yani çok büyük miktar değil öyle. Bu birikimi de işte ben evde kendim iş yaparken işte eşimiz kendi aldığı ücretten biraz artırarak biriktirdik. (Katılımcı 5, Terzi)

Yani bizim öyle maddi desteğimiz yoktu yani biz kimseden maddi destek almadık. Akrabalardan ya da tanıdıklardan hiç maddi destek almadık. Kendi birikimimiz, kendi çalıştığımızdan birikmiş paramız vardı onu kullandık bu işletmeyi büyütürken. Birde KOSGEB desteği vardı işte ama o işletmeyi açıp bir süre işlettikten sonra verdiler. (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Bu iş yerini ilk olarak kendimiz açtık yani kendi maddi birikimimiz ile açtık. Eşim ve kendimin birikimi vardı. İkimiz de çalışırken kenarda biraz birikim yapıyorduk. Sonra ben işten çıktıktan sonra KOSGEB belgesini aldık ve o birikim ile iş yerimizi açtık. Ardından KOSGEB'den aldığımız imkânlar doğrultusunda işletmemizi büyüttük. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Elde edilen verilere göre kişiler girişimci olurken aile birikimlerini kullanmaktadırlar. Yapılan bir çalışmaya göre şirketlerin kuruluş/gelişme

aşamalarında girişimcilerin %66,6'sı aile birikiminin etkili olduğunu bildirmektedir (Uçkun ve Girginer, 2012: 101). Kayseri, Yozgat ve Sivas ilinde kadın girişimciler üzerine yapılan bir çalışmada kadınların iş kurarken kullandıkları sermaye kaynaklarının aile birikimi, kendi birikimleri ve banka kredileri olduğu tespit edilmiştir. %54 oranla kadınlar aile birikimlerinden faydalanmaktadır. Bununla birlikte kadın girişimcilerin kendi işletmelerini kurarken kullandıkları kaynağın en fazla banka kredileri olduğu ortaya çıkmıştır (Filizöz ve Yaraş, 2020: 190). Yapılan bu çalışmada kadınların banka kredilerini kullanmadıkları daha çok aile birikimleri ile girişimci oldukları ortaya çıkmıştır. Kadın girişimcilerin banka gibi kamusal alanları kullanmaktan çok kendi enformel sosyal ağlarını kullandıkları ortaya çıkmıştır. Kadın girişimcilerin bankadan kredi çekmekte zorlanmaları, bankaların girişimcilere yeteri kadar kredi vermemeleri de kadın girişimcileri başka alternatifleri bulmaya yönlendirmiştir. Bu durumu atılımcı 3 şu şekilde açıklamaktadır.

Yok hayır maddi desteğimiz yoktu. Ufak bir birikimimiz vardı küçük bir arsamız vardı orayı sattık o şekilde başladık yani. KOSGEB'den de işte dediğim gibi yaş nedeniyle destek alamadık kendi aile birikimimiz ile başladık. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Sermaye temini konusunda diğer bir yöntem ise çevreden borç almaktır. Yapılan bu çalışmada sadece bir kişi (Katılımcı 9) çevresinden borç alarak girişimci olduğunu belirtmiştir.

Benim hiç maddi desteğim yoktu hep çevreden falan borç alarak açtım bu işi sonrada işte KOSGEB desteği o zaman çabuk sonuçlanıyordu üç ayda falan çıktı ama ben zaten başlamıştım. 2015 Mayıs ayında açtım ben başladım. Zaten böyle iş yeri açabilmek için hani kendin harcamayı yapıp faturaları bekletiyorsun işleme geçip çalışmaya başlatıyorsun sonra seni kontrol ediyorlar, dosyanı projeni hazırlayıp sunuyorsun onlara eğer onlar kabul ederse incelemeye geliyorlar ve ödemeyi yapıyorlar. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Yapılan bir çalışmada %12 oranının da kadın girişimciler çevreden borç alarak kadın girişimci olmayı başarabildiklerini belirtmişlerdir. Tabii bu oran sermaye temin etme yollarında en düşük orana sahip olarak bilinmektedir (Şahin, 2009: 296). Başka bir çalışmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin sermayelerini temin etme durumları en fazladan en aza göre şu şekilde sıralanmaktadır. %28,8 oranla kendi tasarruflarından, %18,9 oranla eşlerinden, %13,5 oranla anne

babalarından, %10,8 oranla çevrelerinden borç alarak ve %1,8 oranla kardeşlerinden temin ettiklerini belirtmişlerdir (Celepli, 2011: 78). Çevresinden, akrabalarından borç alarak iş yeri açan kadın girişimcilerin sayısının az olduğu bilinmektedir. Bu durum yapılan bu çalışmada kanıtlanmıştır. Görüşme yapılan 14 kadın girişimciden sadece bir tanesi çevresinden borç alarak açtığını ifade etmiştir. Bu durumun oluşmasında toplumun kadınların bu işi yapamayacaklarına inanmalarının da etkisinin bulunduğu söylenebilir. Toplum kadının girişimcilikte başarılı olamayacağına inandığı için kadın girişimcilere borç verme konusunda çekinceli davrandıkları şeklinde bir yorum yapılabilir.

Kadın girişimcilerin sermaye temini konusunda en büyük desteği KOSGEB'in verdiği bilinmektedir. KOSGEB kadın girişimci işletme kuruluş desteği altında 2.000, makine, teçhizat desteği altında 18.000 ve işletme giderleri desteği altında 30.000 olmak üzere toplamda 50.000 geri ödemesiz maddi destek, 100.000 ise geri ödemeli destek sağlamaktadır (Namal, Koçancı ve Aksoy, 2018: 100). Yapılan bir çalışmada girişimci adaylarının %73,5'i finans kaynakları hakkında en çok banka kredisi, devlet yardımları, proje destekleri, kredi fonları hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Girişimci adaylarının %41,5'i devlet desteklerinden KOSGEB'i, %20'si ise hazine yatırım desteklerini bildiklerini ve %23,1'i ise bunlardan hiçbirini bilmediklerini belirtmişlerdir (Gözek ve Akbay, 2012: 56). Bu çalışmada hiçbir maddi desteği olmayan kadın girişimcilerin (Katılımcı 7, Katılımcı 8, Katılımcı 10 ve Katılımcı 13) KOSGEB'den destek alarak işletmesini kurdukları ortaya çıkmıştır.

Direkt maddi destek almadım hani şey yaparken KOSGEB'li olduğum için her şeyimi belgeledim KOSGEB bana vaat ettiği hibeyi ödedi. Aldığım malzemeyi ödedi bana düşen kısmını ben ödedim onlara düşen kısmını onlar ödedi. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Yok hiçbir yerden maddi destek almadım. Sadece KOSGEB'den destek aldım. Çevremden maddi destek almadım. Hani zaten kendi imkânlarımla açtım. Biraz kendi birikimim vardı bu birikimi eşim ve ben daha önce çalışırken biriktirmiştik. Çocuklarda yardımcı oldular birikime. Ben ilk küçük bir yer olarak açtım yani kendi yapabildiğim kendi maddi imkânımla açtım sonra destek aldıktan sonra biraz daha geliştirdim. (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Benim maddi desteğim hiç yoktu sıfırdı. Ee çevremdeki kişiler, akrabalarım, yakınlarım manevi destek vermediler ki kalmış ki maddi destek versinler. Hiçbir

şekilde birikimim yoktu benim KOSGEB'den destek alarak açtım yani. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Şöyle biz bu yola çıkarken bir akrabam vardı bana destek olacaktı maddi olarak ben de KOSGEB'den destek alınca ona borcumu ödeyecektim. Baktı iş ciddiye bindi beni yarı yolda bıraktı. Onun yüzünden iki ay üç ay dükkâna boş yere kira ödedim. Onun dışında elimde beş kuruş para yoktu. Ve ben şu şekilde düşündüm. Ben köyde doğup büyüdüm 13 yaşında ekmek yapmaya başladım. Mesela sac ile ekmek yapardık. Sonra dedim bak köyde makine teçhizat hiçbir şey yok onlar yoktu. Bir leğen ekmeği sac ile yapardın şimdi niye yapmıyon. Evde eski ocağım, fırınım vardı gittim iş yerinin boya badana yaptım fırını falan da götürdüm iş yerine ve başladım. (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Yapılan bir çalışmada kadınların KOSGEB eğitimlerine katılma nedenlerine bakıldığı zaman KOSGEB teşviklerinden faydalanmak için katıldıkları görülmektedir. Kadınların girişimci olmalarındaki en büyük engel sermaye eksikliği olarak bilindiği için kadın girişimciler KOSGEB eğitimlerine katılarak bu eksikliği kapatmak ve buradan faydalanmak istemektedirler (Koca Ballı, 2017: 50). Yapılan başka bir çalışmada ise iş yeri açmada faydalanılan maddi destek sıralamasında sırasıyla şahsi birikim, eş desteği ve KOSGEB desteği yer almaktadır (Gül ve Gül, 2018: 89). Yapılan başka bir çalışmada ise 140 girişimcinin KOSGEB'den aldıkları desteğin amaçlarına ulaşmaları konusunda işlerini kolaylaştırdıklarını ve destek türleri arasında en çok makine, teçhizat gibi destek türlerini tercih ettiklerini bildirmişlerdir (Örenç, Dönmez Kara ve Uğur, 2020: 422). Bu çalışmada elde edilen veriler daha önce yapılan çalışmalar ile desteklenmektedir. Görüşme yapılan kadın girişimciler girişimci olabilmek için hiçbir desteklerinin olmadığını, tek desteğinin KOSGEB desteği olduğunu ve bu destek ile iş yerlerine makine, teçhizat ve gerekli alet aldıklarını belirtmişlerdir.

Bu araştırmada kadın girişimcilerin girişimciliğe başlama sürecinde aile desteği, kişisel birikim, aile birikimi, çevreden borç alma ve KOSGEB desteklerinden faydalandıkları ortaya çıkmaktadır. Kadınlar bu şekilde maddi sermaye temin ederek girişimci olmaya yönelmişlerdir. Bu durum kadın girişimcilerin enformel yollar ile destek alarak girişimci olduklarını göstermektedir. Erkek girişimcilerin daha çok formal alanları yani kamusal alanları kullandıkları kadın girişimcilerin ise bu süreçte aile, eş, akraba gibi enformel iletişim ağlarını kullandıkları görülmektedir. Bu

durumda kadınların sosyal sermaye alanlarından destek almadan çalışma hayatında yer alamayacakları şeklinde bir yorum yapılabilir.

3.2.2. Girişimci Kadınlar İçin Manevi Destek

Kadın girişimciler girişimci olma sürecinde aileden, çevreden, akrabalarından olumlu veya olumsuz çeşitli geri bildirimler alabilmektedir. Bu bölümde araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda kadın girişimcilerin manevi destekleri tartışılacaktır.

Aile, akraba, arkadaşlar kadın girişimciler açısından bir sosyal sermaye niteliği taşımaktadır. Girişimci kadınların çevrelerinden aldıkları olumlu geri dönütler girişimcilik sürecinde önemlidir ve çevresinden olumlu dönütler alan kadın girişimciler daha özgüvenli, başarılı ve kendini geliştiren kadın girişimci profilinde olmaktadır (Yılmaz ve Karaçelebi, 2020: 290).

Kadınların sosyal sermayelerinin güçlü olması kadınları girişimcilik alanlarında daha fazla teşvik etmekte olduğu söylenebilir. Bu çalışmada kadın girişimcilerin (Katılımcı 1, Katılımcı 13, Katılımcı 14) ailelerinden çok büyük bir manevi destek aldıkları ama arkadaşları, komşuları tarafından desteklenmediklerini belirtenler olmuştur:

Valla şimdi işte eşimle birlikte yaptık ailemden işte oğlum benim öğretmen o çok destek oldu yani dedi şeyde araştırdım devlet veriyor dedi yani böyle şeyler oluyor dedi. Biraz cesaret işte yani. Oğlum dedi olursa da olmasa da bu işe girelim yaparız dedi. Çevremden dediler çok yani akıl yok sende böyle bir şeye devlet destek vermez yarı yolda kalırsın diye hep şey oldu yani. Mesela malzeme alırken esnaf bile dedi biz inanmıyoz biz güvence veremeyiz peşin verseydi şeyi dediler. Biz dedik KOSGEB'den para gelince vereceğiz dedik inanmadılar. Daha sonra açtıktan sonra Nallıhan'da bir sürü esnaf KOSGEB belgesi alış arttı. Şimdi Nallıhan'ın % 95 i bayan. Esnafların %95 bayan ve hepsi KOSGEB destekli yani. Şimdi herkes şey yani devletin vereceğine inanıyor. Tabi ben açtıktan sonra iş yerini şimdi benim bulunduğum ilçe modern bir ilçe yani bayan girişimci olarak herkes tebrik etti. Bir örnek oldu birde bizim burada bayan erkek çalışır çalışmaz diye bir şey yok modern ilçe olduğu için herkes çalışıyor. Herkes destekliyor. Müşterilerden bilhassa memurlardan çok rağbet gördüm. İşletmeyi açtıktan sonra müşterilerim, buranın esnafı çok destekledi beni, tebrik etti. (Katılımcı 1, Lokanta)

İlk başta sadece çocuklarım çalışıyordu kızım diyordu mesela anne yapabilirsin diye destekliyordu. Onun dışında kimse desteklemiyordu. Zaten hani kimsem yoktu ki etrafımda da kimsem yoktu. Bizim memlekette öyle oluyor düşenin dostu olmuyor ya

zorda kaldığınızda hemen engel oluyorlar. Hele birde kadınsanız güçlü durmaya çalışıyorsanız herkes önünüze destek yerine engel oluyorlar. Etrafınızda sizi alkışlayacak kimse olmuyor. Zaten bizde beklemiyoruz. Bir kızım birde belediyede çalışan kişiler yardımcı oldular. Bana güvendiklerini hissettirdiler. (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Öncesinde çok girmemi istemediler. Ne yapacan o işin altında çok büyük bir yük dediler. Desteklemedikler yani ama tabi ben kimseyi dinlemedim. İdealleri olan bir insan olduğum için hiç kimsenin fikrini dikkate almadım. Olumsuz düşüncelerden çok etkilenmedim. Şu anda kimseyi dinlemediğim için çok mutluyum. İyi ki bu işi yapmışım yani kendi iş yerimi çalıştırmak çok güzel bir duygu. Buna karşılık tabi eşim çok destekledi. En büyük destekçim o oldu. KOSGEB belgesini, desteğini falan o araştırdı hep. Beni çok teşvik etti bu iş yerini açmam için. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Kadın girişimciler açısından sosyal sermaye, iş kurma ve işi sürdürme aşamalarında kullanılan sosyokültürel ilişkiler yoluyla elde edilmiş kaynaklar bütünüdür. İşte bu sosyal sermaye ağı kadın girişimcilere finansal destek, manevi destek, bilgi sağlama gibi konularda yardımcı olmakta ve kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulabilmektedirler. Yapılan bir çalışmada katılımcıların %41,9'u eşlerinden, %30,2'si ise aileden iş kurarken bilgi veya destek aldıklarını belirtmişlerdir (Aşkın ve Barış, 2016: 67-73). Başka bir çalışmada ise kadın girişimcilerin bu süreçte en fazla manevi destek aldıkları kişilerin eşleri (%41,3) çocukları (%28,4), ebeveynleri (%16,8) ve kardeşlerinin (%13,5) olduğu kanıtlanmıştır (Çabuk, Doğan Südaş ve Köksal Araç, 2015: 435). Çalışma sonucunda elde edilen verilerin diğer çalışma sonuçlarıyla uyumlu olduğu, benzerlik gösterdiği görülmektedir. Kadın girişimcilerin arkadaşları, çevreleri tarafından desteklenmemesi kadınların çalışma hayatına girmesini daha da zorlaştırdığı söylenebilir. Toplumsal rolleri gereği özel alan ile sınırlı kalan kadınlar çalışma hayatına girebilmek için toplumsal baskıyı aşmaları gerekmektedir. Yapılan görüşmede (Katılımcı 3) bu durum şu şekilde dile getirilmektedir:

Ya sen bir bayansın sanayi sektöründe ne yapacaksın dediler ilk önce. Ben zaten bunun öncesinde altı-yedi yıllık bir muhasebe işleri işte hukuk bürosunda kâtiplik zaten adalet bölümü mezunuyum kâtiplik, evrak işleri ile ilgileniyordum. Ben dedim muhasebe işini ön büro elemanı olarak o işleri hallederim zaten bu konuda tecrübem var dedim hani OSTİM sanayi sektörünü zaten biliyorsun o şekilde yürütür gideriz dedim. Burada da hani eşime bu şekilde yardım ederim dedim. Malzemenin vidası

sıkılacaktır ya da boyası yapılacaktır yani ufak tefek işlerde o konuda da yardımcı oluyorum. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Çevresi tarafından desteklenmemenin bir nedeni toplum tarafından üretilen değer yargıları olabilmektedir. Yapılan bir çalışmada kadınların %14,4'ü toplumsal değer yargılarından etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bu değer yargıları içerisinde kadının kocasından fazla kazanç elde etmesini hazmedilememesi, kontrol altında tutma eğilimi, yakın çevrenin kocaya baskı yapması gibi faktörler yer almaktadır (Çakıcı, 2006: 68). Bu kalıp yargılar içerisinde mesleklerin cinsiyetlendirilmesi de yer almaktadır. Toplum kadının yüklediği cinsiyet rolleri kadınların evdeki sorumluluklarının bir parçası olarak düşünülmesine yol açabilmektedir. Kadınların bakım ve temizlik gibi işlerde çalışabileceği fakat sanayi, makine gibi toplumda erkek işi olarak görülen işlerde çalışamayacağı fikri güçlenebilmektedir (Bektaş, 2021: 47-48). Yapılan bu çalışmada kadın girişimcilerin çevresinden olumsuz dönütler almalarına rağmen yaptıkları işte başarılı oldukları, girişimcilik kararından vazgeçemedikleri gözlemlenmiştir. Bu durum kadın girişimcilerin kararlı kişilik yapısına sahip oldukları görüşünü desteklemektedir (Yüksel, Cevher ve Yüksel, 2015: 150).

Bazı kadın girişimciler ise ailesi ve çevresi tarafından olumsuz geri dönütler alabilmektedirler. Görüşme yapılan bazı kadın girişimciler (Katılımcı 6, Katılımcı 7, Katılımcı 9, Katılımcı 10) bu durumu şu şekilde açıklamışlardır:

Çok da olumlu geri dönütler almadım açıkçası eşim bile ya boşver napacaksın. Normal çalış dedi herhangi bir işte. Ya napacaksın bu saatten sonra dediler çevremdeki insanlar ama ben hani yinede girdim ve katıldım. Biraz inat ve ne istediğini bilen, kararlı bir kişiliğim var benim. Biraz bu da etkiledi sanırım bu işletmeyi açmamı. Ama yani dediğim gibi çok küçük yaşta çalışma hayatının içinde olduğum için çalışmayı, piyasayı biliyordum ve çalışmak bir nevi özgüven de kazandırıyor size işte bu özgüvenle birlikte girişimci olmaya karar verdim. Zaten bu hayatta ne yapsanız bir şey söylerler bir şekilde eleştirirler ben dinlemedim ve katıldım, açtım işletmemi. Yani zorlukları olmasına rağmen mutluyum. (Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)

Hep destekleyici tepkiler aldım. Ama şöyle bir şey de var bizim toplumumuz kadının çalışmasını istemeyen bir toplum. Toplum kadının ayakta olmasını isteyen bir toplum değil. Hani benim eşimde lise mezunu destek vermedi ilk başta yok dedi yapamazsın dedi içinden çıkmazsın dedi esnaflık farklı dedi. Tamam zor ama önemli olan zoru

başarmak yani. Zor kazanılan şeyler daha kıymetli yani ben kimseye boyun eğmedim. Sabah olsun da dükkânıma gidiyim diye bekliyorum çok güzel bir duygu yani çalışmak, kendi işini, kurup çalışmak. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Çok tepki verdiler, desteklemediler. Yapamazsın olmaz ne işin var zaten bir mesleğin, işin var. İşletme açıp ne yapacaksın hani çok riskli devam ettiremezsin falan dediler. Destek olmadılar yani ama ben inat edince kararlı durunca tamam o zaman dediler Kaymakam'da böyle bir şey istiyorsa yap o zaman dediler. Hani senin aklında zaten bir dükkân açmak vardı dediler ve kabul ettiler. Zaten evin en büyüğü benim kardeşler içinde. Benim annem rahatsız olduğu için ben mutfağa erken yaşta girdim yani mutfak kültürüm iyidir benim. Pratik, tecrübem vardı benim. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Para vermezler dediler. Boşuna başvurma, hibe vermez dediler. Daha çok olumsuz yönde geri dönüt verdiler. Ama ben hep inandım bu mülakatlarda felan hep inandım bunun sonucunda hayalim gerçek oldu. Yani kimse inanmaz size sizden başka. Kendinize inandıktan sonra her şey olur. Ben çok olumlu yönde destek almadım. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Kadının meslek hayatında desteklenmemesinin nedeni olarak toplum tarafından kadına atfedilen aile içi roller, çocuk ve yaşlı bakım sorumlulukları gösterilebilir. Kadının çalışma hayatına katılması ile birlikte evdeki sorumlulukları aksatılacağı düşünülmektedir ve bu durumda kadının aile içindeki sorumluluklarının daha önemli olduğu şeklinde bir düşünceye yol açmaktadır (Türko, 2016: 57). Yapılan bir çalışmada ise evli olan katılımcıların eşleri tarafından mesleki anlamda saygı görmedikleri ve kariyer sürecinin her anında bu durumun hissedildiği ortaya çıkmıştır (Halaçlı, 2018: 77). Kadın girişimciler işletme kurmayı düşündükleri zaman çevrelerinden sosyal baskı görebilmektedir. Kadın girişimciler ise bu sosyal baskıyı kendilerine aşılması gereken bir engel olarak belirleyebilmektedir (Yılmaz ve Karaçelebi, 2020: 287-288). Dolayısıyla kadınlar çalışma hayatında girişimci olarak yer alabilmek için ilk önce özel alandaki sorunları, çatışmayı çözmeli ardından toplumsal baskıyı aşmalı ve ondan sonra çalışma hayatı içerisinde yerini almalıdır. Evli kadın girişimciler işletmelerini kurmaya başladıkları veya bu durumu düşündüklerinde eşleri tarafından bekâr olanlar ise babaları tarafından ilk başta ılımlı tepkiler almış olsa dahi kadın girişimcilerin ciddi olarak işe başlamalarından sonra kendilerini, çocuklarını ve ailelerini ihmal etmeleri gerekçesiyle baskı görebilmektedir (Gökalp, 2008: 29-30). Kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri gereği bu

baskıyı aştıktan sonra çalışma hayatında yerini almaktadırlar. Bu toplumsal baskıyı aşamayan özel alandaki çatışmaları çözemeyen kadın girişimcilerin çalışma hayatında yer almadıkları, kadınların çalışma hayatından kendilerini geri çektikleri söylenebilir. Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 11) şu şekilde açıklamaktadır:

Eşim çok desteklemedi yani başlangıçta bir şey söylemedi ama sonrasında çok desteklemedi. Yakınlarım da yani aslında şöyle arkadaşlarım da çok yakın arkadaşlarım bile hani niye uğraşıyorsun bu kadar gibi tepkiler aldım halen bile alıyorum ama ben bunu çok istiyorum. Hani şöyle herkesin bu dünyaya bir geliş amacı var. Ben de bu dünyadan bir şey yapmadan gitmek istemedim. Bir şeyler üretmek, yapmak, başka insanların hayatlarına dokunmak istiyorum. Şu anda iki kişi çalıştırabiliyorum daha sonra daha fazla kişi hani bir kazanç kapısı olabilirim diye düşünüyorum. Bir de bu işe başlarken şöyle bir amacım vardı bir Türk markasını Dünya markası yapmak istiyorum. Dünya çapında duyulur bir marka olmasını çok istiyorum bunu. Ya bir şey başarmak istiyorum ben. (Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)

Her ne kadar kadın girişimciler bu süreçte aile, eş, çevreden olumsuz destek almış olsalar dahi bazı kadın girişimciler olumlu geri dönütler almışlardır. Yapılan bu çalışmada görüşme aileden ve çevreden olumlu geri dönüt alan kadın girişimcilerin (Katılımcı 2, Katılımcı 4, Katılımcı 5, Katılımcı 8, Katılımcı 12) eğitim seviyelerinin yüksek olduğu ve yaptıkları işlerin genelde çevreleri tarafından kabul edilebilir işler olduğu görülmektedir. Katılımcılar aileleri ve çevrelerinden aldıkları olumlu tepkileri şu şekilde açıklamışlardır:

Genelde olumlu oldu benim için. Zaten yüksek lisans mezunuyum hani bir işte çalışmama kötü ya da olumsuz olarak bakılmadı. Zaten eşim çok destek oldu. Tanıdıklar sayesinde KOSGEB öğrendim onun desteği oldu. Çevremdekilerde bunu olumlu olarak karşıladı. Hani daha öncede çalıştığım için zaten çalışma hayatının içinde olduğumdan dolayı ailem ve çevremdekiler de kendi işimin başında olmamı istediler. Alanım zaten cilt bakım, kalıcı makyaj, cilt hastalıkları olduğu için kendi uzmanlık alanımda bir iş yeri sahibi olmama kimse olumsuz olarak bakmadı. Herkes destek verdi olumlu anlamda. (Katılımcı 2, Güzellik merkezi)

Genel olarak olumlu yönde destek aldım. Artık birinin yanında çalışmaktansa kendi işimin patronu olmayı hani olumlu, güzel bir şey olarak değerlendirdiler ve destek verdiler tabi. Hiçbiri de yapamazsın, ne işin var boş ver demediler. Ben ne karar verdiğem yanımda oldular hep. (Katılımcı 4, Mimar)

Eşim çok destek oldu yani hele ki evde çocuklar var eşim destek olmasa öyle bir şey yapmak zaten mümkün değil. Çocuklarda büyüdüler tabii. Yani onlar küçükken evde idare ediyorduk ama onlar büyüdükten sonra böyle bir şey açmaya karar verdik. Çocuklarda çok sevindi. Eşimde destek oldu. O şekilde başladık. (Katılımcı 5, Terzi)
Yani destek oldular genel olarak böyle bir şey yaptığım için destek oldular. Çok olumsuz bir şey görmedim. Zaten eşim araştırdı bu kursları falan ondan çok destek aldım. O araştırdı benim yerime, belgeleri ayarladı yardımcı oldu hani bana destek oldu. (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Yani ben hep çalıştığım için zaten çok olumsuz tepkiler almadım. Zaten eşimle çalışıyordum hani ortak çalışıyorduk. Sonra dedik biz bu iş yerini büyütelim öyle bir karar aldık ve hani zaten var olan bir işletmeyi büyüttük. Yeni baştan tek başıma bir işletme açmadım. Eşimle birlikte çalıştığımız işletmeyi büyüttük o kadar. Ondan dolayı çok olumsuz geri almadım. (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Kadın girişimciler açısından çalışma hayatı zor olmakla birlikte çalıştıkları sektörün kadınlar açısından uygun olduğunu ve kendilerini büyütmek için uygun fırsatlar yakaladıklarını düşündükleri zaman çevrelerinden olumlu geri dönüt aldıkları bilinmektedir (Tulan ve Türko, 2018: 297). Algılanan sosyal destek alt boyutlarının sosyal girişimcilik davranışına etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada girişimcilere en büyük desteği ailelerinin verildiği görülmektedir (Çavuş ve Pekkan, 2017: 529). Yapılan başka bir çalışmada erkek girişimcilerin avukat, muhasebeci gibi danışmalardan destek alırken kadın girişimcilerin en büyük desteğinin ailesi olduğu bilinmektedir. Aileler kadın girişimciler için önemli bir destek mekanizması olarak görülmektedir (Buttner, 1993: 6).

Bulgular incelendiğinde kadın girişimcilerin sosyal destek mekanizmalarının aile, eş ve çevre olduğu ortaya çıkmıştır. Bu süreçte kadın girişimciler ailelerinden olumlu çevrelerinden olumsuz geri dönütler aldıkları bazılarının aile ve çevreleri tarafından olumlu dönüt aldıkları bazı kadın girişimcilerin ise aile ve çevrelerinden olumsuz geri dönütler aldıkları ortaya çıkmıştır. Kadın girişimciler her ne kadar olumsuz tepkiler almış olsalar dahi kararlı davranarak girişimci kadın olma yolunda ilerlemişlerdir. Bütün bu verilerden hareketle kadın girişimcilerin başarılı olmasında sosyal sermayelerinden aldıkları olumlu desteğin önemli olduğu, destek olmadan çalışma hayatında var olmanın oldukça zor olduğu söylenebilir.

3.3. Kadın Girişimciler Açısından Çalışma Hayatı

Bu bölümde görüşme yapılan kadın girişimciler açısından çalışma hayatının olumlu ve olumsuz yanları, çalışma hayatında bir kadın olarak ne tür sorunlarla karşılaştıkları incelenmektedir.

3.3.1. Çalışma Hayatının Olumlu Yönleri

Çalışma hayatının kadın açısından bazı olumlu özellikleri vardır. Yapılan bir çalışmada bu olumlu özellikler aile bütçesine katılım sağlamak, erkeğin ekonomik yükünün azalması ve aile birliğinin güçlenmesi şeklinde ifade edilmiştir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 48). Bunlarla birlikte çalışma hayatı bireye özgüven sağlamaktadır ve bu durumu görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 7, Katılımcı 10 ve Katılımcı 14) şu şekilde dile getirmektedir:

Şimdi bir kere olumlu yönleri kendinize güveniniz artıyor, kendi ayakları üzerinde duran birey olabiliyorsunuz. Başka insanlara yardım edebilmek gibi elinize imkân geçiyor yani sizin iş yerinizden başka insanlar evlerine ekmek götürüyor. Bu sizi çok mutlu ediyor. Zaten çalıştığım işi çok sevdiğim için bana çalışmak çok zevk veriyor (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Olumlu olarak kendine özgüvenin oluyor. Eksikleri kendin belirleyip alıyorsun, kafana göre yaşıyorsun. Ekonomik planı iyi yapman gerekiyor bütün yük sırtına biniyor, hani bir ticarethane çalıştırıyorsun onun girdisi, çıktısı, eksiği, personeli derken çok sağlam bir psikolojinin olması gerekiyor. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Çalışma hayatı bir kere insana özgüven getiriyor. Kendine güvenen her kadının çalışması taraftarıyım. Mutlaka bir kadının ekonomik özgürlüğü olması gerektiğini düşünüyorum. Kendi ayakları üstünde duran, özgüvenli, kimseye bağımlı, muhtaç olmayan bir kişi oluyor. Birey oluyor yani (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Yönetici ve çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada çalışma hayatının getirdiği özgüvenin kadın ve erkek açısından farklılaşmadığı her iki cinsiyette ve konumda da çalışma hayatının bireye özgüven kazandırdığı kanıtlanmıştır (Okyay, 2012: 43). Özel ve kamu kurumunda yönetici olan kadınlar üzerinde yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan kadınların %11,4'ü çalışmanın kendileri için özgüven olduğunu belirtmişlerdir (Olaş, 2006: 98). Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı özel alan ile sınırlandırılan kadınların söz hakkının olmadığı, erkeklere göre ikincil planda kaldıkları bilinmektedir. Bu nedenle kadınların özgüvenlerinin düşük olduğu

söylenbilir. Girişimcilik sayesinde çalışma hayatına katılan kadınlar toplumsal cinsiyet rollerinden biraz da olsa kurtulmaya ve birey olarak toplumsal hayatta yerini almaya başlamıştır. Çalışma hayatına katılmakla birlikte özgüven kazanan kadınlar toplumsal anlamda daha güçlü bireyler olabilmektedir.

Çalışma hayatı kadınlara özgüven sağlamakla birlikte kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanmalarını da sağlamaktadır. Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 12 ve Katılımcı 13) şu şekilde belirtmektedir:

Olumlu yönleri daha çok. Ekonomik özgürlüğünüz oluyor, istediğiniz gibi karar verebiliyorsunuz, söz hakkınız oluyor. Çocuklarınıza daha çok yeterlilik sağlıyorsunuz (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Çalışmanın olumlu yönü şu hani paramı kazanıyorum, kendi ayaklarımın üzerinde duruyorum, çoluğuma çocuğuma faydam var. Topluma faydalı olmak bana kendimi iyi hissettiriyor. Hastayım ama hastayım deyip bütün gün evde yatmıyorum çalışınca bana iyi geliyor (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Yapılan bir çalışmada görüşme yapılan kadınlardan bir tanesi kadınların asıl amaçlarının ekonomik özgürlüklerini kazanması gerektiğini belirtmiştir. Bu şekilde kadınların psikolojik açıdan daha sağlam ve özgüveni yüksek bireyler haline geleceği ortaya çıkmıştır (İnci, 2019: 197). Yapılan başka bir çalışmada ise kadınların çalışma hayatına katılma nedenleri kısmına 35 kişi (%41,7) ekonomik özgürlük cevabını vermiştir (Palabıyık, 2018: 263). Ekonomik özgürlüklerini kazanan kadınlar eşlerine ve babalarına ekonomik anlamda bağımlı olmamaktadır ve bu durum da kadının güçlenmesini sağlamaktadır.

Kadın girişimciler çalışma hayatında yer alarak hem ekonomik özgürlüklerini kazanıp özgüven sahibi olmaktadır hem de kendi geleceklerini garanti altına almakta oldukları görülmektedir. Bu durumu (Katılımcı 8) şu şekilde açıklamaktadır:

Yani olumlu olarak bir gelir kaynağı oluyor ek bir gelir oluyor, yaşam şartımız daha farklı oluyor. Bağ-kur'umu yatıyorum, sigortamı yatırıyorum mesela olumlu olarak. Daha insan yani daha topluma karışıyor daha iyi oluyor. Müşteri ile iç içe oluyorsunuz bir nevi (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Sosyal güvenlik gelecekteki risk kaygılarına karşı rahatlama ve riskin tehlikeye dönüşmesi karşısında ortaya çıkan tehlikenin etkilerini hafifletmeye hatta yok etmeye yönelik önlemleri içermektedir (Aydın, 2016: 251). Kadınlar üzerine yapılan başka bir çalışmada araştırmaya katılan kadınların %89,7'sinin sosyal güvencesinin olduğu, %10,3'ünün sosyal güvencesinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum kadınların

geleceklerini garanti altına aldıklarını göstermektedir (Yılmaz ve Avcı, 2015: 185). Bu verilerden hareketle kadınların geleceğe daha güvenli baktıkları ve kimseye muhtaç olmayacakları anlamına geldiği söylenebilir. Çalışma hayatına girmekle birlikte sosyal güvencelerini kazanan kadın girişimciler sadece bugünlerini değil geleceklerini de garanti altına almaktadırlar.

Görüşme yapılan kadın girişimcilerden bir tanesi (Katılımcı 7) ise kadın olduklarından dolayı daha çok rahat ettikleri bu durumun olumlu olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

Ne biliyim hani çok fazla esnaf insanın ticaret ortamına girdiğiniz zaman bile erkek kadar size güvenleri olmuyor ama mesela tam tersi olarak kadınlar daha disiplinli, hanımlarla çalışmayı seviyoruz diyorlar yani dükkân tutarken bana öyle oldu. Bir erkekle çalışmaktansa bir bayan kiracının olması daha iyi dediler. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Yapılan bir çalışmada kadın girişimcilerin %40'ı çalışma hayatında ayrımcılığa uğramaktan uzak olduğunu ve kadın olmanın kendileri için bir avantaj olduğunu belirtmişlerdir (Bırley, 1988: 13).

3.3.2. Çalışma Hayatının Olumsuz Yönleri

Çalışma hayatı kadınlar açısından gelir güvencesi, özgüven kazanma, kimseye bağımlı olmama gibi olumlu özellikler kazandırırken bazı zorlukları da içinde barındırmaktadır.

Çalışma hayatının en başta cinsiyetçi bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Cinsiyetçi yapının egemen olduğu çalışma hayatında kadınlar ve erkekler farklı sektörlerde yoğunlaşmaktadır (Alp, 2007: 54). Çalışma hayatında yaşanan cinsiyetçi meslekleri görüşme yapılan kadınlardan (Katılımcı 3) şu şekilde açıklamaktadır.

Yani şimdi bir bayan olarak sanayi sektörü şimdi sıkıntılı olarak görülüyor. Yani şimdi eşim dışarıya gidiyor ölçü almaya, malzeme teslimatı yapmaya gidiyor. O sırada da mesela malzeme gelmesi gerekiyor. İş yerine bunu almam gerekiyor. Burada vinç var mesela o vinci falan kullanıp o getiren kişide yardımcı oluyor buraya gelen parçalar demir parçalar, büyük parçalar hep hani mesela erkek eleman bekliyorlar. Ben bayanım malzemenin alınması gerekiyor abla diyorlar. Eee tamam ben alırım diyorum böyle bir şaşkınlıkla bakıyorlar hani sanayi sektöründe bir bayan olunca şaşkınlıkla bakıyorlar. Hani ya da abla sen dur biz alırız deyip yardımcı oluyorlar sağ olsunlar. Hani öyle bir zorluğu var. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Sağlık hizmetleri kapsamında yapılan işlerin niteliğinin kadın işlerine benzerlik gösterdiği ve bu nedenle sağlık sektöründe hemşirelik, ebelik gibi mesleklerde kadınların yoğun istihdam edildiği buna karşın cerrahlık, klinisyenlik gibi alanlarda erkeklerin daha ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir (Urhan ve Etiler, 2011: 212). Başa bir çalışmada ise araştırmanın yapıldığı tekstil fabrikasında kadınların yoğun olarak çalıştığı gözlemlenmektedir (Suğur, 2005: 51). Otomotiv sektörü üzerinde yapılan bir çalışmada erkekler kadınlarla çalışmaya alışık olmadıklarını, kadın tasarımcılarla iletişim kurarken zorlandıklarını belirtmişlerdir. Yine kadın tasarımcılar mezun olduktan sonra erkek egemen olan bir mesleki kültürde daha fazla zorlanmayı bekliyorlar (Kaygan, 2018: 10-14). Yapılan bir çalışmada erkek girişimcilerin baskın yapısının kadın girişimcileri olumsuz etkilediğini düşünen kadın girişimci oranı %61,8'dir (Sayın, 2011: 27). Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlardan birisi olan cinsiyetçi mesleklerin oluşmasının nedeni olarak toplumsal cinsiyet rolleri gösterilebilir. Bu durum erkeklerin yoğun olduğu sektörde kadınların çalışmasını, kadınların yoğun olduğu meslekte erkeklerin çalışmasının zor olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bazı kadınların çalışma yaşamına katılmadıkları, bu durumun kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Kadın girişimciler çalışma yaşamına dâhil olduktan sonra bazı sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu sorunlar malzeme temini, uzun çalışma saatleri, ev-iş dengesini sağlama, rol çatışması, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, stres şeklinde sayılabilir (Polat Özbay, 2016: 55-57). Yapılan çalışmada görüşülen kadın girişimci (Katılımcı 1) bu süreçte en çok malzeme temininde sorun yaşadığını belirtmiştir:

Valla sorun olarak çok fazla sorun yaşamadım çünkü şöyle dedim ya burası modern bir ilçe öyle herkes saygılıdır çalışan kişilere o yönden bir sıkıntım yok. Müşterilerle aile gibiyiz zaten, bir aile ortamı gibi. Ama başta tabi zorluk çektim hani esnaf falan güvende malzeme alırken yani malzeme temin ederken zorluk yaşadık tabi.
(Katılımcı 1, Lokanta)

Yapılan bir çalışmada işletmelerin yaşadıkları temel sorunların %58,7 oranla sermaye yetersizliği, %17,4 oranla talep yetersizliği ve %15,2 oranla hammadde temin edememe olduğu gözlemlenmiştir (Bilici, 2007: 390). Yapılan başka bir çalışmada Türkiye'de ki kadın girişimcilerin karşılaştığı sorunların iş yeri kiralama, mal temini, araç temini, ucuz veya kaliteli hammadde temini gibi sorunlar yaşadığı ortaya çıkmıştır (Yılmaz Gündüz, 2018: 549). Kırgızistan'da yiyecek içecek

sektöründe yer alan girişimciler üzerine yapılan bir çalışmada başlıca sorunların insan kaynakları, hammadde ve malzeme temini, pazarlama ve talep sorunları olduğu ortaya çıkmıştır (Vural, 2020: 53).

Yapılan çalışmalarda malzeme temini sorununun sadece kadın girişimcilere özgü bir sorun olduğu, erkek girişimcilerin bu tür sorunlarla karşılaşmadıkları görülmektedir. Toplumsal yargılar gereği kadınları girişimci olup bu işte başarılı olma ihtimalinin düşük olduğu düşünüldüğü için bu süreçte esnafın kadın girişimcilere malzeme temini konusunda yardımcı olmadıkları söylenebilir.

Kadın girişimcilerin çalışma hayatında karşılaştıkları diğer bir sorun ise uzun çalışma saatleridir. Yapılan çalışmada kadın girişimciler (Katılımcı 7 ve Katılımcı 9) bu durumu şu şekilde anlatmıştır:

Bir kadın olarak var olmak da bu düzenin içinde gerçekten çok zor. Şimdi benim işimde çalışırken uzun saatler çalışmak zorundasın yani çalışmadığın zaman iş yetiştiriyor bu nedenle mesai saatleri dışında çalışmayı göze alacaksınız. Öyle bir çalışmayı göze alamazsan girmeyeceksin ilk başta. Bu nedenle uzun saatler çalışınca tabi dengeyi sağlamak bazen zor oluyor ama biz çok kalabalık bir aile değiliz zaten. Hafta sonları yapıyorum daha çok işleri. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Bu işe biraz daha 35-40'lı yaşlarda başlamak lazım hani belirli zamanlarda yoruluyorsun. Ben artık bu yıl yorulmaya başladım sürekli ayaküstü ayak üstü. Yani beden gücü veya gücünün erken olması daha iyi. Geç yaşlarda başlamanın böyle bir olumsuz yönü var. Ama tabi bunun için bir fedakârlık yapmak gerekiyor yani çok uzun saatler çalışıyoruz dolayısıyla eve az zaman ayırıyoruz. Biz kalabalık bir aileyiz işte ev işlerine gelinim falan yardım ediyor tabi yoksa hem dükkân işi hem ev işi çok zor yani hafta içi hafta sonu hep çalışıyorduk biz. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Yapılan bir çalışmada görüşmecilerin iş yerlerinden geç saatte kadar çalışmalarını. Kadınların hem uzun saatler boyunca çalışması hem de geç saatte eve dönmeleri kadınlar açısından bir sorun teşkil etmektedir (Gazioğlu Terzi ve Kurt, 2015: 134). Yapılan başka bir çalışmada ise eğitim düzeyi liseden düşük olan kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olduğu ve bunun nedeninin uzun çalışma saatleri olduğu açığa çıkmıştır (Bozkaya, 2013: 86). Buradan hareketle çalışma hayatında önemli bir sorun teşkil eden uzun çalışma saatlerinin kadınları iş gücünden uzaklaştırdığı söylenebilir.

Kadın girişimcilerin çalışma hayatında karşılaştığı başka bir sorun ise düşük ücretlerdir. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 6 ve Katılımcı 13) bu durumu şu şekilde ifade etmektedir.

Olumsuz yönü çocuklar tamamen yani onlara her istediğini veremiyorsunuz. Yani çocuğunuzla beraber bir vakit geçiremiyorsunuz zaten çocuklar için yaşıyorsunuz her şeyi çocuklar için yapıyorsunuz sözde ama çocukların yanında değilsiniz. O yüzden çalışmanın en büyük dezavantajı bu. Onun dışında maddiyat elinde oluyor ama o da geldiği gibi gidiyor yani. Zaten her şey çok pahalı yani anca yetiyor. Kira, malzeme derken alışveriş, geçim yani elinde yine kalmıyor. Hem anne hem çalışan kadın olmak zor tabi şöyle her yere yetişmek zorundasın her şeyi sen yapmak zorundasın ee bu da seni hem psikolojik hem fiziksel olarak yoruyor. Sürekli bir çalışma hayatı yoğunluğu var. (Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)

Olumsuzluk yönü şu mesela maddi olarak çok iyi bir durumda değilim. Maddi olarak iyi olsam başka bir çalışan alırım, daha az yorulurum. Başkasına da katkım olur. Büyük bir gelire sahip değilim. Gelirin düşük olması sıkıntı yani. Bunun dışında işe erken gidip eve geç gelmek çok uzun süre ayakta çalışmak sıkıntı yaratıyor tabi. Fiziksel olarak çok yoruluyorsunuz. Müşterilerle arada sıkıntı oluyor bunları düşünüyorsun, üzülüyorsun yani psikolojin kötü etkileniyor. (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Erkeklerle kıyasla daha fazla çalışan kadın girişimciler ücret olarak da erkeklerden daha az kazandıkları bilinmektedir. Dolayısıyla kadın girişimcilerin çalışma hayatında karşılaştıkları diğer bir sorun olarak ücretlerin düşük olması gösterilebilir. Yapılan bir çalışmaya göre Amerikan işletmelerinin yönetim kademelerinde 1995-2000 yılları arasında araştırma kapsamında on endüstriden yedisinde tam gün çalışan kadın ve erkek yöneticiler arasındaki ücret farkı fiilen artmıştır (Öğüt, 2006: 61). Türkiye’de Özel sektörde çalışan kadınların erkeklerden düşük ücret aldıkları ve kendi hesabına çalışan kadın kazançlarının erkek girişimcilerden düşük olduğu gözlemlenmiştir (Demirgöz Bal, 2014: 22).

Kadınlar çalışma hayatına dâhil oldukları zaman iş yüklerinde artış olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum kadınlar açısından bir sorun teşkil etmektedir. Bu sorunu (Katılımcı 4 ve Katılımcı 10) şu şekilde açıklamaktadır:

Şimdi şöyle kendi işinin patronu olmak güzel ama bu ekstra sorumluluk gerektiriyor. Yani gerçi pandemi öncesi ve sonra değişmedi hani sürekli bir toplantı oluyor bazen sen bir plan yapıyorsun boş vaktinde son anda bir toplantı oluyor ve plan iptal oluyor tabii ki de. Kısaca bütün hayatın iş oluyor her şeyini işe göre ayarlamak

zorunda kalıyorsun. Yoğun toplantıların ardından eve gidiyorsun orda da sorumlulukların var ev işi, çocuk tabi eşim yardımcı oluyor sağ olsun ama yine de çoğunluk sende oluyor ev işlerinin. (Katılımcı 4, Mimar)

Bir kadın çalışmalı ama bir kadın anneyse çalışmamalı. Ben çok zorlanmadım ama çok iyi bir geliri olması gerekiyor ki çocuklarını bırakıp işe gitmesi için. Çocuk olunca zor olur tabi. İşte çalışıyorsun eve gidiyorsun çocuk senden ilgi istiyor, yemek, bulaşık işleri yine sende oluyor biraz zorluk oluyor (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Müslüman kadın girişimciler üzerine yapılan bir araştırmada kadınların çalışma hayatında en çok karşılaştıkları sorunların iş yerinde ve evde üstlenmiş oldukları iki rol olduğu ortaya çıkmıştır (Altuntepe, 2019: 121). Yapılan başka bir çalışmada ise araştırmaya katılan kadın çalışanların çoğu ev-iş dengesini sağlamakta zorlandıklarını, eve ve çocuklarına daha az vakit ayırdıklarını ve iş yüküne ilave olarak ev yükünün de olmasının kendilerini zorladıklarını belirtmişlerdir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 169). Kadınların çalışma hayatına katıldıktan sonra iş yüklerinde artışın olması kadınların hem çalışma hayatındaki sorumlulukları hem de ev içindeki sorumluluklarını yerine getiriyor olmasıdır. Kadınlar çalışma hayatına katılsa dâhi toplumsal sorumluluklarının devam ettiği bu nedenle çalışma hayatının kadınlar açısından sorumluluklarını iki katına çıkarttığı söylenebilir.

Kadının çalışma hayatına katıldıktan sonra iş yükünün artması ile birlikte ev iş dengesini sağlamakta zorlandıkları söylenebilir. Bu durumu bir kadın girişimci (Katılımcı 5) şu şekilde açıklamaktadır:

Yani çok zorluk yaşamadım. Böyle iyi ki açmışım dedi hani. Şu dönemde bile iyi ki açmışız o zorlukla kapatmamışız dedim. Belki doğru zamanda açtığım için yani çocuklarım küçükken açsaydım tabi zorlanırdım ama ben belli bir zamandan sonra açtığım için hani çok zorlanmadım. Ev iş dengesini kurarken bazı dönemler zorlandım mesela yaz aylarında çok fazla iş oluyordu bu sefer dükkâna erken gelme ya da eve iş götürme oluyordu illaki. Evde işler var siparişler var derken zorlandım ama eşim ve çocuklarım yardımcı oldular sağ olsunlar. Pandemiden önce o uzun çalışma saatleri yorucuydu tabi pandemi ile yine hafta sonları kapalı oluyoruz biraz dinlenme, kendimize vakit ayırma imkânı buluyoruz. (Katılımcı 5, Terzi)

Kadınlar çalışma hayatına dâhil olsa bile hem özel alandaki sorumluluklarını hem de kamusal alanın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmek durumundadır. Dolayısıyla ev-iş dengesini sağlamaları gerekmektedir. İş-aile dengesi girişimci

kadınların iş ve aile hayatı rollerine eşit zaman ayırabilmesi, enerji, zaman ve bağlılığı dengeli paylaşırması demektir. İş-aile dengesi zaman, bağlılık ve tatmin dengesinden oluşmaktadır. Zaman dengesi iş ve aile rollerine eşit zaman ayırma anlamına gelmektedir. Bağlılık dengesi iş ve aile rollerine eşit düzeyde bağlı olma ve son olarak tatmin dengesi ise iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin olmayı tanımlamaktadır (Tosun ve Keskin, 2017: 4). Girişimci kadın bu dengeyi sağladığı zaman işe bağlılığı ve motivasyonu artacaktır. İş- yaşam dengesini kurabilmiş kadın, zamanı yönetmeyi, kontrol etmeyi ve etkin kullanmayı öğrenmiş ve işletmesini büyütmeyle hazır hale gelen kadındır. Çünkü yapılan çalışmalarda işletmesi daha büyük olan kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini daha kolay sağladıkları görülmüştür (Oyuryüz ve Gürel, 2015: 53). Ev-iş dengesini sağlayamayan kadın girişimcilerin bu durumu düzeltebilmek hem ailesine hem de çalışma hayatına verimli bir şekilde katılabilmek için bazı fedakârlıklar yapmak durumunda kalmaktadır. Bu fedakârlıkların erkeklere oranla kadınların daha fazla yaptığı bilinmektedir. Kadınlar toplumsal rolleri gereği olarak ilk önce ailesi ve çocukları ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar özel alandaki sorumluluklarını yerine getirdikten sonra kamusal alandaki sorumluluklarını yerine getirmektedirler. İş-aile dengesini sağlamayan veya sağlamakta zorluk çeken bir kadın girişimci çocukları ile daha az ilgilendiğini şöyle belirtmektedir:

Sürekli çalıştığı için kendime ve sosyal çevreme çok fazla zaman ayıramıyorum. Evli ve çocuklarım olduğu için çocuklarıma zaman ayıramıyorum. Çünkü çok uzun saatler çalışıyorum yani çok geç eve gidiyorum gittiğim zaman ister istemez bir yorgunluk oluyor. Yemek ye dinlen derken çocuklarla ilgilenemiyorsun, çocuklarla ilgilenen kendine vakit ayıramıyorsun. İş yerinin gelir gider hesapları var mesela bunları düşünmek psikolojik olarak yoruyor. Bu tür zorlukları var biraz fedakârlık gerektiriyor. Ama yine de çalışmak insanı her zaman dinç tutar. Yani zorluklar var ama insan sevdiği işi yapınca bir şekilde halloluyor her şey. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Çalıştığı için toplumsal rollerinin gereği olan ailesi ve çocukları ile ilgilenemeyen kadın girişimciler çevrelerinden toplumsal baskı görmektedirler. Yapılan bir çalışmada mahalle- çevre baskısının kadın girişimcilerin karşısına çıkan bir engel olarak saptamakta çocuk sahibi olmanın da girişimci kadınlar açısından sorun teşkil ettiğini ifade etmektedir (Ayaz, 1993: 181). Bu çalışmada ise çocuklar kadınların girişimci olmaya karar verme aşamasında bir sorun teşkil etmedikleri fakat girişimci

olduktan sonra yoğun iş hayatı nedeniyle kadın girişimcilerin çocukları ile ilgilenemedikleri, çok fazla vakit geçiremedikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bazı kadın girişimcilerin toplumsal sorumluluklarını yerine getiremediklerinden dolayı çevrelerinden baskı gördükleri ve kendilerini suçlu hissettikleri söylenebilir. Erkek girişimcilerin ailesi ve çocukları ile ilgilenmek gibi toplumsal bir baskı hissetmediği için bu konuda kadın girişimcilere göre daha rahat oldukları, bir sorun yaşamadıkları söylenebilir.

Kadın girişimciler ev iş dengesini kurarken bazı stratejiler kullanmaktadırlar. Bu stratejiler rol azaltma, rol paylaşma, rol çatışmasının ertelenmesidir. Rol azaltma girişimci kadınların çocuk sayısını az tutmak, sosyal ilişkilerini kısıtlamak gibi önlemler alır. Rol paylaşma evdeki işlerde yardım alarak, işteki sorumluluklarını ise çalışanlara devrederek iş aile performansın artması anlamını taşır. Rol çatışmasının ertelenmesi ise çocuk sahibi olan kadın girişimcilerin belirli bir süre girişimcilik mesleğine ara vermesidir. Girişimci kadınlar iş-aile dengesini sağlamak için bu faktörlerden birini seçmek durumunda kalabilmektedir (Bozoğlu, Batıl ve İnel, 2015: 109). Araştırmada kadın girişimcilerin ev iş dengesini sağlamak için rol azaltma faktörüne yöneldikleri görülmektedir. Bu durumu katılımcı 11 şu şekilde açıklamaktadır:

Bir kadın olarak çalışma hayatında yer almak istiyorsanız tabii birçok şeyden fedakârlık etmeniz gerekmektedir. Mesela ben rahatımdan uykularımdan fedakârlık ettim. İkinci oğlum dört yaşına girmek üzere yani onu ihmal etmemek için sabah erken kalkıyordum. Sabah namazına kalkınca tekrar uyumuyordum mesela çok çalışıyordum. Yeri geldi uykularımdan feragat ettim yeri geldi hani arkadaşlarımla oturup sohbet etmekten feragat ettim. Zaten hiçbir şeyde emeksiz olmuyor. İnşallah karşılığını da görürüm. Bir anne olmanın verdiği sorumluluk ile çalışmak çok zor. Evde işler oluyor çocuklar oluyor yani kadın için çalışma hayatı erkeğe göre daha zor tabii. Olumlu yönleri ise maddi kazanç oluyor eve sizde destek veriyorsunuz her şeyi ortak kazanıyorsunuz, harcıyorsunuz sizin de sözünüz geçerli oluyor ev içinde.
(Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)

Katılımcı 11'in verilerinden anlaşılacağı üzere ev-iş dengesini sağlamak için daha erken uyandığı ve böylece hem evdeki işlerini hem de çalışma hayatında işlerini yetiştirebildiği ancak bu şekilde ev-iş dengesini sağlayabildiği görülmektedir.

Kadın girişimcilerin iş hayatında karşılaştıkları başka bir sorun ise fiziksel ve zihinsel yorgunluk durumudur. Bu durumu araştırmaya katılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 8 ve Katılımcı 12) şu şekilde açıklamıştır:

Olumsuz yönleri de evde çok fazla kalamıyorsun, kendine daha fazla zaman ayıramıyorsun. Çok erken kalkıyorsunuz hani işin sorumluluğu var ev işleri oluyor derken eve çok vakit ayıramıyorsun. Sürekli olarak kendinden fedakârlık ediyorsun. Çok uzun saatler çalışıyorsun, yorgun oluyorsun sürekli ayakta yani. (Katılımcı 8)
Bunun haricinde ise evinizi ihmal ediyorsunuz ya her ne kadar yetiştirmeye çalışsanız da ihmal ediyorsunuz. Pandemiden önce mesela sabah dokuz akşam on çalışıyorduk yani on üç saat gibi bir süre çalışıyorduk, bu durum yorgunluğa neden oluyor. Gel yemek ye ve uyu yarın yine iş var çünkü ne kadar dinlensem iyi olarak düşünmüyorsunuz. Çocuklarla çok fazla vakit geçiremiyorsunuz. (Katılımcı 12)

Kadın girişimcilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarından bazıları olan uzun çalışma saatleri, ev iş dengesini sağlama, fedakârlık beraberinde stres yaşamalarına neden olmaktadır. Kadın girişimcilerin iş hayatına dâhil olduktan sonra karşılaştıkları diğer bir sorun ise iş hayatından kaynaklı stres yaşamalarıdır. Girişimci olmanın, kendi işinin sahibi olmanın getirdiği ekstra iş yükü fiziksel ve zihinsel yorgunluğa neden olmaktadır. Çalışma hayatında kadın girişimcilerin iş ile ilgili yaşadıkları sorunları inceleyen bir çalışmada %19,8'lik bir oranla kadınların en çok karşılaştıkları sorunların başında sorumluluğun benden kaynaklı olmasından dolayı stres altında olmak görülmüştür (Sümer, 2018: 73).

Yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen verilerden anlaşılacağı üzere çalışma hayatı kadınların özgüven sahibi olmalarına, kadınların gelecekleri için bir sosyal güvence sağlamalarına ve kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmelerini sağlamaktadır. Bu durumlarla birlikte kadın girişimciler çalışma hayatında bazı sorunlarla da karşılaşmaktadır. Bu sorunlara bakıldığı zaman cinsiyetçi meslekler, malzeme temin etmede zorluk yaşamaları, ücretlerin düşük olması, çalışma saatlerinin uzun olması, ev-iş sağlamakta zorlanmaları ve beraberinde fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşamaları gelmektedir. Kadınlar açısından çalışma hayatının olumlu ve olumsuz tarafları yapılan diğer çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

3.4.Pandemi Sürecinde Kadın Girişimcilerin Çalışma Yaşamı ve Ekonomik Durumları

Bu bölümde pandemi sürecinde kadın girişimcilerin çalışma hayatları incelenmekte ve pandeminin kadın girişimcilerin çalışma hayatına etkileri değerlendirilmektedir.

3.4.1. Pandemi Dönemi Kadın Girişimcilerin Değişen Çalışma Yaşamı

Covid-19 salgını çalışma hayatındaki ilişkileri ve çalışma düzenini derinden etkilemiştir. Çevreleriyle sürekli etkileşim halinde bulunan işletmelerin varlıklarını uzun süre devam ettirmeleri için iç ve dış çevresinde oluşan değişimlere ayak uydurmaları gerekmektedir. Bu değişim planlı veya plansız bir şekilde gerçekleşebilmekte ve pozitif veya negatif sonuçlar üretebilmektedir (Serinikli, 2020: 279-280). Covid-19 döneminde ki çalışma hayatında gerçekleşen örgütsel değişimin daha çok olumsuz etkilerinin öne çıktığı söylenebilir. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 4) Covid-19 ile birlikte çalışma ortamında meydana gelen değişimi şu şekilde açıklamıştır:

Pazartesi ve Cuma arası saat 09.30- 19.00 arası genelde çalışıyorduk. Yani bizim sektörde kapanmalar falan olmadı hani bazı sektörler ara verdi bir süre kapandı ama biz devam ettik. Çalışma arkadaşları ile ise hani biraz daha mesafeli oluyoruz hani sağlığımızı korumak için. Bu mesafe ister istemez iş yerindeki ilişkilere yansıyor. (Katılımcı 4, Mimar)

Yapılan bir çalışmada pandemi sürecinde kuruma yönelik duygulara bakılmış ve kuruma yönelik olumsuz duyguların fazlaştığını (%18,3) ve kuruma yönelik olumlu duygularında bir azalma (%11,6) olduğunu belirtenler olmuştur (Mamacı, Alpar ve Demir, 2020: 5). Kuruma yönelik duyguların değişiminin de beraberinde iş ortamında ki arkadaşlık ilişkilerine yansıdığı söylenebilir. Yapılan başka bir çalışmada ise çalışma ortamının yönetim tarzı, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini üzerindeki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmaya göre iş yerindeki arkadaşlık ortamının güçlü olmasının iş tatminini artırdığı ortaya konulmuştur. Tekstil sektörü üzerinde yapılan çalışmada çalışma ortamının uygunsuz olması ve iş gücü devrinin yüksek olması nedeniyle arkadaşlık ilişkilerinin yeterince gelişemediği ve iş tatmininin olumsuz yönde olduğu gözlemlenmiştir (Erdil vd., 2004: 25).

Bu araştırmada Covid-19 döneminde olan ortaya çıkan sosyal mesafenin çalışma ortamında arkadaş ilişkilerine yansıdığı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle Covid-19

döneminde yaşanan bu mesafeli durumun çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkileyeceği ve iş tatminin düşük olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Covid-19 döneminin çalışma hayatın üzerine bir diğer etkisi ise işletmelere gelen müşteri sayısının azalması durumudur. Pandemi dönemi işletmelerde yaşanan müşteri azlığını görüşmeye katılan kadın girişimciler (Katılımcı 2 ve Katılımcı 7) şu şekilde anlatmışlardır:

Yani pandemi öncesinde tabi işler daha fazla daha yoğundu. Müşteri sayısı fazlaydı, personelde tabi fazlaydı yani iletişim daha fazlaydı. Şimdi iş yerinde bile insanlar mesafeye dikkat ediyor yine etkileşim oluyor ama pandemi öncesi dönemindeki gibi değil. Çalışma saatlerimiz değişti yani pandemiden önce sekizde başlardık işe ve hafta sonu dahi çalışırdık ama şimdi saat dokuzda başlıyoruz çalışmaya. Pandemi sonrasında hem müşteri azaldı hem personeli dönüşümlü çalıştırmaya başladık hem kendimizde böyle randevu aralıklarını uzun uzun vermeye başladık hem sağlık açısından hem de işin azalması durumundan yani iş durumu böyle değişti. (Katılımcı 2, Güzellik merkezi)

Şimdi şöyle benim işim basamak basamak yoğunlaştı. İlk açtığım yıl çok yoğun değildi ikinci yıl tanınmaya başladım işlerim arttı baya eleman çalıştırmaya başladım. Eleman çalıştırmak istiyorsunuz tamam ama çok zor bir süreç bu. Yani karşınızdaki insanı anlayana kadar baya bir zorluk yaşıyorsunuz. Pandemi de ise şöyle oldu hani çalışma saatleri felan sıkıntı yaşamadık ama müşteri sayısı azaldı. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Dünya üzerinde ki ülkelerin çalışma hayatı yaşanan geniş çaplı ekonomik kriz, salgın gibi durumlardan olumsuz etkilenmektedir. Bankacılık sektörü üzerinde yapılan bir çalışmada kriz zamanının bankacılık sektörünü olumsuz etkilediği ve kurumun müşteri sayısında azalma olduğunu belirtenlerin oranı %61,5'tir (Balaban ve Yıldırım Okutan, 2009: 21). Covid-19 salgınının yiyecek sektörü üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada araştırmaya katılan kişiler müşteri sayısında aşırı bir azalış yaşadıklarını ve bu durumun işletmelerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir (Okat, Bahçeci ve Ocak, 2020: 209). Yapılan bu çalışmada da Covid-19 nedeniyle müşteri sayısında azalma olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla yapılan bu araştırmanı sonuçları daha önce yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Covid-19 salgınının daha çok kadınların yoğun olarak çalıştığı alanları etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle kadın girişimcilerin işletmelerinde çok fazla müşteri kaybı yaşadıkları söylenebilir.

Ülkelerde uygulanan karantina önlemlerinin tüm sektörlerin üretim hacmini olumsuz etkileyeceği açıktır (Duran ve Acar, 2020: 63). Pandemi döneminde yaşanan üretim hacminde yaşanan daralmayı görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 3 ve Katılımcı 13) şu şekilde açıklamaktadır:

İş olarak sıkıntı yaşadık pandemide. Yoksa öncesinde gerçi zaten yeni açmıştık bir senelik bir dönem geçmişti yani iş şeyi güzel sanayi sektörü yani. Pandemide ise hani kapanma felan olmadı biz aynı devam ettik ama iş azaldı. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Ben dışarıdan işçi almadım. Çocuklarım ile çalışıyordum. Pandemiden önce poğaçaya falan yapıyordum sabah erken gidip. Sabah 4'te gidiyordum akşam 7-8'e kadar devam ediyordu mesela. Pazar günü yemek yemeye gelen oluyordu. Haftanın her günü çalışıyordum ve dediğim gibi çok erken açıp çok geç kapatıyordum iş yerini. Pandemiyle bunlar değişti işte bu poğaçaya işi yok artık. Özel bir okulla anlaşmıştım poğaçaya yapacaktım oraya ama pandemi olunca o iş kaldı. İşçi alım noktasına gelmiştim tabii hepsinden vazgeçtim. Çünkü bir süre işletmeyi kapattık yani hepimiz evdeydik. Şu anda tek bir yere yemek veriyorum. Sadece o gelir var başka yok. Pandemiden önce doğum günleri, düğün için yemek yapıyordum hepsi iptal oldu. Sadece tek bir yere 7-8 kişilik yemek veriyorum. Sokağa çıkma yasakları, bu tür yerlerde içerde oturmanın yasak olması nedeniyle işler durakladı. Ben mesela bugün daha gitmedim iş yerine. Zaten kar yağdı bir de o yemek verdiğim 8 kişi de inşaatta çalışıyor. Onlarda çalışmıyor dolayısıyla gitmedim. Pandemi de bizi çok etkiledi. (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Covid-19 salgını küresel çapta arz ve talebi olumsuz etkilemektedir. Bu durum insanların çalışmasını, firmaların üretmesini, toplumun isteklerini ve firmaların yatırım faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir (Şenol, 2020: 92). Covid-19 salgınından etkilenen sektörlerin daha çok kadınların çalıştığı sektörler olduğu bilindiğine göre kadın girişimcilerin açtıkları iş yerlerine yapılan yatırımların azalacağı şeklinde bir yorum yapılabilir. Bu durum da zaten zor bir şekilde çalışma hayatına başlayan kadın girişimcileri çalışma hayatından uzaklaştırdığı söylenebilir. Üretimin azalması ile birlikte bazı iş yerleri küçülmeye gidilmiştir bazı iş yerleri geçici veya kalıcı olarak kapatılmıştır (Kara, 2020: 271). İş yerlerinde yaşanan küçülme sonucunda iş gücünde azalma, gelir düşüklüğü, tasarrufta azalma durumları oluşmaya başlamıştır ve bu durum ülkelerin büyüme oranlarını negatif yönde etkilemektedir (Türk, Ak Bingül ve Ak, 2020: 628). Kadınların çalışma hayatına

katılımı ile birlikte yaşanan milli hâsılada gerçekleşen artış Covid-19 dönemi ile birlikte azalışa geçtiği şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte aile gelirinde bir azalma olacağı ve sonucunda yoksulluğun artacağı söylenebilir. Görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı 8 ve Katılımcı 12) iş yerlerinde küçülmeye gittiklerini ve bu süreçte işçi çıkarmaları yaptıklarını şu şekilde açıklamışlardır:

Yani biz üç kişi çalışıyorduk biz mesela haftanın üç ya da dört günü üç kişi çalışıyorduk pandemiden önce daha yoğundu daha güzeldi, işlerimiz. Her gün çalışıyorduk sabah beş altı gibi açıyorduk akşam altı yediye kadar çalışıyorduk. Pandemiyle birlikte bu durum değişti. Şimdi şöyle oldu çalışan kişi sayısı bir kişiye düştü yani benle birlikte iki kişi çalışıyor, biri boşa çıktı. Hafta sonları kapattık. Pazar açtık pazartesiye hazırlık yaptık, Pazar günü satış yapmadık. Pandemi kötü oldu bizim için. (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Tabi şimdi pandemiden önce sabah dokuzdan akşam ona kadar çalışıyorduk. Artı elemanlarımız vardı çünkü bizim atölyemiz vardı atölye de ortalama 20-25 kişi çalışıyordu. Pandemi dolayısıyla sektör durdu ya da yavaşladı yani durdu demeyelim tam olarak. Dükkânda şu anda kendimiz çalışıyoruz elemanlara yer veremiyoruz maddiyattan dolayı. Atölyede imalat sektörü de yavaşladı. Mesela 25-30 kişilik grup vardı şimdi sekiz kişi ancak kaldı. Ürettiğimiz ürünleri toptancıya verdiğimizde onların şey yapma olmuyor hepsini alma imkânı olmuyor üretim az olduğu için. Onun yanı sıra çok önümüzü göremediğimiz için yarından sonra ne olacak bilemediğimiz için toplu malzeme alamıyoruz mesela. Şu anki sipariş neyse o boyutta malzeme alıyoruz malzemeyi teslim ettikten sonra başka malzeme alıyoruz. Yani onun için şu an günlük çalışıyoruz. (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Covid-19 ile birlikte birçok sektörde işçi çıkarmaları olduğu bilinmektedir. İstihdam sayısındaki azalmanın sektörel dağılımına bakıldığında zaman zaman tarım sektöründe 308 bin, sanayi sektöründe 274 bin, hizmet sektöründe 1 milyon 622 bin ve inşaat sektöründe 206 bin kişi bu dönemde işten çıkarılmıştır (Tüik, 2020). 2020 Nisan- Ağustos aylarında işgücüne katılım 2 milyon 361 bin kişi arttığı halde istihdam artışı 1 milyon 940 binde kalmış ve işsiz sayısı 419 bin kişi artmıştır. Yine aynı dönemde işgücüne katılım oranı %3,4, istihdam oranı %2,8 arttığı halde işsizlik oranında %0,4 artış meydana gelmiştir (Bulut ve Pınar, 2020: 220).

Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına bir diğer etkisi ise çalışma saatlerinde yaşanan değişiklik olması durumudur. Görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı

6, Katılımcı 9, Katılımcı 10, Katılımcı 14) çalışma hayatında meydana gelen çalışma sürelerinin değişimini şu şekilde açıklamışlardır:

Burada ailece çalışıyoruz şimdi başka kişiler yok. Bu hem avantaj hem dezavantaj. Şöyle şimdi insan başka kişilerle de sosyalleşmek istiyor hani evde aynı işte aynı hem iyi hem kötü. Hem destek oluyorsun birbirine hem de farklı insanlarda tanımak istiyorsun öyle. Farklı insan çalıştırmanın da tabii zorlukları oluyor yani. Onun dışında pandemi öncesinde yedi yirmi dört çalışırdık. Sabah yedi akşam dokuz çalışırdık hafta sonu da çalışırdık. Yani zor. Pandemi de ise bunlar değişti şimdi şöyle hafta sonu kapalı mesela belli bir dönem hep kapalı kaldı. (Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)

Yedi gün çalışıyorduk sabah sekiz akşam on bir yaz günleri öyle kışında sekizi dokuzu buluyordu şu anda işte son saate kadar duruyoruz dokuz oluyor en geç on oluyordu. Hafta sonu zaten sokağa çıkma yasağı var gidemiyoruz şimdi hani gitsek bile satış olmaz yasak var. Yasak olduğu için gitmenin bir anlamı yok. Pandemi de ise çok değişti işte hafta sonu yok. Sonra Mart 17 ve Haziran 15'e kadar kapalıydık. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Biz hep randevulu çalışırdık yine öyle yapıyoruz. Haftanın altı günü çalışıyorduk Pazar günleri kapalıydık hani herkesin ailesi var tabii hani onlara vakit ayırmaları gerekiyor. Şimdi ise yasaklardan dolayı hafta sonu kapalıyız. Sabah 10'da başlıyoruz akşam 6 gibi kapatıyoruz. Pandemiden önce daha erken açardık tabii iş yerini. Geç açma erken kapatmalar tabii ekonomik açıdan kötü etkiledi bizi. İki ay kadar kapalı kaldık. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Bizim işimiz güzellik üzerine bir iş yaptığımız için dolayısıyla hijyene dayalı bir meslek. Pandemi öncesi ya da sonrası fark etmiyor maske, eldiven, mesafe her zaman vardı bizde yani. Pandemi öncesi ya da sonrası fark etmiyor biz hep bu kurallara uyarız. Pandemi öncesi Salı günü hariç her gün çalışıyorduk. Sabah dokuzda başlıyoruz akşam dokuzda kapatıyoruz yani on iki saatlik bir çalışma saatimiz var. Bu durum pandemi döneminde de değişmedi. Pandemi döneminde de yine sabah dokuz akşam dokuz çalışıyoruz. Zaten yasaklar dokuzda başlıyor hani o saatten sonra çalışmıyoruz. Onun dışında pandemi döneminde hafta sonu yasakları olduğu için hafta sonları zorunlu olarak kapalıyız. Hafta içi çalışıyoruz. Haftalık olarak çalışma saatlerimizde azalma oldu. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Sokağa çıkma yasakları ile birlikte kamu kurumlarının çalışma saatleri sabah 10.00 akşam 16.00 arası marketler ise sabah 09.00 akşam 21.00 arası belirlenmiştir. Bununla birlikte hafta sonu yasaklarında zorunlu olarak işletmeler kapanmıştır

(Güngör, 2020: 831). Talebin ve üretimin azalması beraberinde meydana gelen işçi çıkarmaları ve pandemi döneminde sokağa çıkma yasakları, kısıtlamalar nedeniyle işverenler tipik çalışma yöntemlerinden uzaklaşarak evden çalışma, kısa çalışma, kısmi süreli çalışma, ücretsiz izin gibi uygulamalara geçilmiştir (Dursun Ateş, 2020: 184). Bu çalışmada uzaktan çalışma sisteminin kadın girişimcilerin yoğun olarak çalıştığı gıda sektörüne uygun olmadığı görülmüştür. Bu süreçte kadın girişimcilerin işletmelerini zorunlu olarak kapattıkları görülmüştür. Bu durumda kadın girişimcilerin çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olmuştur.

Covid-19 pandemisi nedeniyle toplu alanlara bulunmanın virüs yayma ihtimalini artırması nedeniyle yiyecek-içecek sektöründe paket servise geçildiği bilinmektedir. Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimcilerden bir tanesi (Katılımcı 1) şu şekilde açıklamaktadır:

Benim çalıştığım yer turistik olduğu için gayet iyiydi bizim çalışma ilişkimiz. Hafta sonları çok güzeldi çünkü bizim buraya daha çok hafta sonu gelirler. Benim mekânım otantik bir mekân burada tarihi bir mekân var orda açtım ben. Herkesin uğradığı yer. İşim çok güzeldi benim. Hafta sonu daha çok gelen oluyordu yoğun oluyordu yani. Şimdi alışveriş yapsam malzeme mesela müşteri gelmeyince bozuluyor kendimiz yiyor ama ne kadar yiyoruz işte olmuyor yani. Çok sıkıntıya girdik. Şu anda işte devlet biraz destekliyor ama işte kira almadı, kendimiz çevirmeye çalışıyoruz. Şu anda da kapalı zaten yani paket servis var sadece öyle müşteri gelip burada yiyemiyor hani. Şimdi de paketlerimizi alan olmuyor. Paketlerimizi alan zaten çoğu kişi memurlar yani hazır yemek şeyler. Bizim yemekler yöresel olduğu için pakete girmiyor sıcak sıcak yemek güzel. (Katılımcı 1, Lokanta)

Kamu ve özel sektörde sosyal mesafeyi arttıran önlemler alınmış ve insanlar daha çok evden çalışmaya başlamıştır. Bu önlemler dâhilinde spor ligleri ertelenmiş, mağazalar kapatılmış ve restoranların sadece paket servis şeklinde çalışması sağlanmıştır (Kara, 2020: 273). Başka bir çalışmaya göre ise paket servisin lokantanın cirosunun küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. Lokantaların paket servis satışlarında düşüş yaşadıklarını ve paket servis ile çalışan yerlerin zarar edecekleri belirtilmektedir (Akıncı, 2020: 91).

Covid-19 döneminde çalışma hayatında sosyal medyanın aktif olarak kullanıldığı görülmektedir. Bireyler iş yerlerinin kapalı olduğu zamanlarda sosyal medya üzerinden satış yapmakta ve çalışma hayatına devam etmektedir. Sosyal medya

üzerinden satış yapma durumunu görüşme yapılan kadın girişimcilerden ikisi (Katılımcı 5 ve Katılımcı 11) şu şekilde açıklamıştır:

Çalışma saatlerimiz çok yoğundu yani hafta sonu dâhil hep çalışıyorduk. Sabah sekiz akşam sekiz çalışıyorduk ama şimdi pandemide hafta sonları kapalı oluyor sokağa çıkma yasaklarından dolayı. Çalışma saati sabah sekiz, akşam altı oldu. Marttan sonra biz üç ay kapattık. Haziranda tekrar açtık. Fena değildi tabii düğünler felan oldu bir ara bizim işimiz o şey olduğu için. Sonrasında tabi sakın ama ee tabi başka esnaf kadar çok bizi yıkacak kadar etkilenmedik. Biraz internetten biraz çevreden devam ediyoruz. (Katılımcı 5, Terzi)

Korona tabi her sektörü etkiledi ama sosyal medya bu anlamda önemli yani. Eğer doğru kullanırsan sosyal medya çok faydalı bir mecra. Ben sosyal medyayı çok kullandım bu aşamada. Dediğim gibi kapalı olduğumuz zamanda internetten satış işlemlerini yaptık ve yine çalışmaya devam ettik uzaktan ondan dolayı ekonomik olarak çok zararımız olmadı. (Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)

Dünya üzerinde ki işlerin sadece %20-30'unun uzaktan çalışmaya uygun olduğu bilinmektedir. Salgınla birlikte gerçekleşen online hizmetlerdeki artış çalışma hayatının da online olmasını sağlamıştır (Kordalı, 2020: 18). Girişimci kadınlar için sosyal medya bir pazarlama alanı haline gelmiş bulunmaktadır. Sosyal medyanın kadın girişimcileri cesaretlendirmesindeki en önemli rolü tüm dünyayı gözler önüne sermesidir. Kadın girişimciler dünyanın her neresinde olursa olsun bütün herkesi görebilir, herkese satış yapabilirler. Sosyal medya üzerinden satış yapan kadın girişimciler en çok taş boyama, keçe tasarımı, kokulu sabunlar, bez bebek, tütü/bebek kıyafetleri gibi alanda satış yapmaktadırlar (Kuşay, 2017: 24-28). Yapılan bu çalışmada da sosyal medya üzerinden satış yapan kadınların terzi ve bebek kıyafeti alanında çalıştıkları bilinmektedir. Yapılan bu çalışma hangi işlerin sosyal medya üzerinden yapılacağı görüşüne ilişkin araştırmayı destekler niteliktedir. Kadınların erkeklere göre sosyal medyayı daha az kullanmaları, sosyal medya konusunda bilinçli olmama durumları da kadınların uzaktan çalışma, sosyal medya üzerinden satış yapma olasılıklarını etkilemektedir. Sosyal medyayı daha aktif kullanan erkek girişimcilerin uzaktan çalışma sürecine kadın girişimcilere göre daha kolay adapte oldukları söylenebilir. Kadın girişimcilerin sosyal medya üzerinden satış yapması ile birlikte özel alandaki iş yüklerinde artış gerçekleştiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği özel alandaki sorumluluklarına da vakit ayıran kadın

girişimcilerin bu süreçte yaptıklarında satış oranlarında azalma gerçekleştiği ve yaşanan yorgunluktan dolayı iş veriminde düşüş olduğu söylenebilir.

Pandemi döneminde kadın girişimcilerin değişen çalışma yaşamlarına bakıldığı zaman çalışma ortamlarında daha mesafeli oldukları, sokağa çıkma yasaklarından dolayı müşterilerinin azaldığı ve bu nedenle üretimde bir durgunluğun olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte işçi çıkarmaları yaptıkları veya çalışma saatlerini esneterek kısa çalışma, kısmi süreli çalışma gibi farklı çalışma durumlarının ortaya çıktığı bilinmektedir. Belirli bir süre kapalı kalan yeme-içme sektörlerinin bu süreçte paket servis yönteminin kullandıkları ve bazı işletmelerin bu dönemde sosyal medya üzerinden satış yaptıkları bilinmektedir. Bu araştırmanın bulguları literatürdeki çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

3.4.2. Kadın Girişimcilerin Pandemi Dönemi Ekonomik Durumları

Bu bölümde kadın girişimcilerin pandemi döneminde ekonomik olarak nasıl etkilendikleri incelenmektedir.

Pandemi sürecinde ülkelerin ekonomisinde yaşanan durgunluk bütün üretim sektörlerini etkilemiştir. Bu süreçte iş yerleri kapanmış ve çoğu kişi işsiz kalmıştır bu durumda hem işveren hem de işçilerin gelirlerinin azalmasına neden olmuştur (Torun Kayabaşı, 2020: 17). Pandemi döneminde yaşanan gelir azalmasını görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı 2, Katılımcı 6 ve Katılımcı 14) şu şekilde açıklamışlardır:

Pandemiden önce hafta içi hafta sonu hep çalışırken pandemi de bu durum değişti hafta sonu sokağa çıkma yasakları oldu mesela bir dönem kuaför, güzellik merkezleri kapandı. Tabi bu kapanmalar bizi ekonomik olarak etkiledi. Ama sektör güzellik olduğu için hani insanlar çık uzak kalamadı bu sektörden. Yani insanlar ilk başta gelmek istemedi ama daha sonra bunsuz olmak çok zor. Sektör güzellik olunca insanlar kayıtsız kalamıyor tabi. Epilasyonda başka işlemlerde kesin gerekli o yüzden bize tam gelememe gibi durum olmaz iş azalmasına rağmen yine de ayaktayız. Bizde etkilendik bütün sektörler gibi ama herkes gibi çok değil. (Katılımcı 2, Güzellik merkezi)

Ekonomik olarak çok etkiledi bizi. Şöyle ki kira ödedik ama satış yok, uzaktan çalışmaya uygun bir iş değil. Yani o dönemde hiç iş yapamadık. Hiç kazanç yoktu. Zaten ailecek çalıştığımız için başka gelirden yok. Mecbur birikim yaptığımızdan yani cebimizden harcadık. (Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)

Bu dönem tabii müşteri olmadığı için, çalışmadığımız için ekonomik olarak bir düşüş oldu. Çalışmadık ama kirayı ödedik hani. Bu dönemde kendi birikimimizden ödedik kirayı, faturaları, maaşları falan. Mümkün olduğunca işçi çıkarmamaya çalıştık pandemi döneminde. Zaten daimi bir müşteri potansiyeli var söz konusu güzellik olduğu için de insanlar tamamen vazgeçemiyorlar yani müşteriler geldi ve biz çalışmaya devam ettik. Bir dönem kapalı kaldıktan sonra çalıştık öyle çok etkilenme olmadı bizde. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Uzaktan çalışma, çalışma saatlerinin kısalması gibi durumlar pandemi döneminde ekonomik gelirin azalmasına neden olmuştur. Pandemiden en fazla etkilenen ve yüksek istihdam sağlayan işkollarına bakıldığı zaman büro çalışanları, tezgâhtarlar, kırtasiye, gıda gibi çok farklı sektörler yer almaktadır. Pandemi döneminde birçok sektör gelirlerini kaybetmiş ya da bu riski yüksek derecede hissetmiştir (Balcı ve Çetin, 2020: 25). Gelirin azalması ile birlikte insanların geçimlerini karşılamakta zorlanacakları söylenebilir. Yapılan bir çalışmada anketi cevaplayan kişilerin yaklaşık %40'ı geçimlerini sağlamakta zorlanacaklarını belirtmişlerdir (Bozkurt, 2020: 121). Bu durumda kadının çalışmasının aile hanesine olan gelirin ne kadar önemli olduğunu, kadınların çalışmasının eve sadece bir katkı olmadığını aynı zamanda evin geçimini sağladığını da göstermektedir. Yapılan başka bir çalışmada katılımcıların Covid-19 döneminde ki gelirlerine bakıldığı zaman büyük bir kısmı gelirlerinde bir değişiklik olmadığını belirtmiş fakat gelirlerinin azaldığını belirtenlerin oranı %32,1'dir. Aynı çalışmada gelir artışı yaşanan kişiye rastlanmamıştır. Gelirlerinde azalma olduğu belirten kişilerin aylık gelirinin 4000 TL ve altında olduğu ve bu dönemde çalışmayan kişiler olduğu bilinmektedir (Şener, Yücel ve Gündüzalp, 2020: 66-67). Yapılan bu çalışmada da sokağa çıkma yasakları veya başka nedenlerden dolayı iş yerlerini açamadıkları ve bu nedenle bir gelir azalması yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Yaşanan gelir azalması ile birlikte kişilerin sosyal güvencelerini ödemekte zorlandıkları bilinmektedir. Bu durumu görüşme yapılan kadınlardan (Katılımcı 1) şu şekilde açıklamıştır:

Pandemi çok etkiledi. Çünkü biliyorsunuz sigorta yani emekli olmak için açtım ben burayı hani destek olur diye. Şimdi iş yok, sigortam duruyor, kiram duruyor mesela. Mesela turist gelmiyor, dışarıdan gelmiyor. Çok tanıdık eski müşterilerimize destek ürün satıyoruz hani mesela reçel gibi marmelat gibi mesela bir bilen müşterim

gelecek dışarıdan hafta içine bazen bir baklava alıyor, ürün alıyor iki üç şişe alıp gidiyor evde yeriz diye ama onla da dükkân dönüyor yani. (Katılımcı 1, Lokanta)

Bu süreçte iş yerlerinin kapatılması üzerine gelirlerin azalması ile birlikte işverenler sosyal güvencelerini yatırmakta sıkıntı yaşadılar veya bazı sektörlerde Nisan, Mayıs ve Haziran (2020) aylarında sosyal güvenlik kurumu ödemeleri altışar ay ertelenmesi sağlanmıştır (Tosunoğlu ve Kasal, 2020: 42). Geleceklerini güvence altına almak için çalışma yaşamına katılan kadın girişimciler Covid-19 salgını ile birlikte bu güvencelerinden mahrum oldukları gözlenmiştir. Bu durum kadın girişimcilerin geleceklerini olumsuz etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

İş yerlerinin geçici veya kalıcı olarak kapatılması, üretimin azalması, işsizliğin artması, kişisel gelirin azalmasına ve bütün bunlar yatırımların azalmasına neden olmaktadır (Şanlı, 2020: 604). Pandemi döneminde birikim yapamama durumunu görüşme yapılan kadın girişimci (Katılımcı 3) şu şekilde açıklamaktadır:

Ekonomik olarak çok etkiledi. İş var ama hiçbir şekilde ödeme yok yani. İş yerinde zaten eşim ve ben çalışıyorum kendi kendimizi idare ediyoruz. İşçi olsa daha çok sıkıntı yaşadık eminim. Hani onların ücretleri falan yani şimdi bile zor geçiniyoruz. Birikim yapamıyoruz mesela önceden kenara ayırıyorduk biraz ama işler var ama az yani ödemelere anca yetiyor. Ekonomik olarak kötü etkiledi bizi pandemi. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Pandemi sürecinde kişilerin %38,9'i tasarruflarında artış olduğunu, %35, 8'inin ise tasarruflarında azalma olduğu, %25,8'i de tasarruflarında değişme olmadığını belirtmiştir. Bu süreçte artan tasarruf anlayışı sokağa çıkma yasakları, dışarıda yemek- eğlencenin olmaması vb. durumlarla açıklanmaktadır (Şener, Yücel ve Gündüzalp, 2020: 72). Yapılan başka bir çalışmada ise araştırmaya katılan kişilerin %39,4'ü tasarruflarında artış olduğunu, %30,8'i tasarruflarında azalma olduğunu ve %29,8'i tasarruflarında herhangi bir değişim olmadığını belirtmiştir (Koşaroğlu, Aydın Ünal ve Noyan Yalman, 2020: 492). Yapılan bu çalışmada ise kadın girişimciler bu süreçte çalışmadıkları için kendi kişisel birikimlerini kullandıkları ve bu nedenle birikim yapamadıkları, tasarruflarında azalma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumun kadın girişimcilerin çalışma yaşamına katılmadan önce olduğu gibi ekonomik olarak eşlerine veya babalarına bağımlı olmalarına neden olduğu söylenebilir.

Gelir kesintisi, ücretlerde düşüş, iş yerlerinin bir dönem kapalı kalması gelir-gider dengesizliğine neden olmaktadır. Kadın girişimciler bu süreçte bu süreçte iş yerlerini

bir süre kapatmak durumunda kaldıkları fakat kira, elektrik gibi faturaları halen ödemeye devam ettikleri bilinmektedir. Bu durum gelir-gider dengesizliğine yol açabilmektedir. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden (Katılımcı 8 ve Katılımcı 9) bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için işçi çıkardığını şu şekilde belirtmiştir:

Ekonomik olarak mesela yarı yarıya düştü. Bizim ki ekmek işi yani ekmek işi olduğu için yarı yarıya düştü. Daha başka bir dükkân olmuş olsaydı daha kötü olacaktı ama ekmek olduğu için hani insanlar tamamen vazgeçemiyor. Bir ara herkes evde ekmek yapmaya başladı hani o dönemde gelir yarı yarıya düştü. İşçi çıkardık, dükkânın kirasını ödemekte zorlandık. Ücretlerde çok azalma oldu. (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Kiramız var, elektrik harcamadık ama kira ödedik. Ekonomik olarak çok kötü oldu. İşten çıkarmalar oldu. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Covid-19 döneminde yaşanan durumlardan tüm iş yerleri etkilenmiştir ve bu dönemde işverenler yasal bir engel olmaksızın kendi istekleriyle işçi çıkarabilmiştir (Yürekli, 2020: 40). Yapılan başka bir çalışmada ise araştırmaya katılan kişiler Covid-19 döneminde işçi çıkarımı yaptıklarını ve bu süreçte çok zorlandıklarını belirtmişlerdir (İnce, 2020: 136).

Bazı işverenlerde gelir-gider dengesizliğini ortadan kaldırmak için çalışma saatlerini kısaltmışlardır. Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimcilerden bir tanesi (Katılımcı 13) şu şekilde açıklamaktadır:

Gelir yok yani bu pandemi döneminde. Mesela ben bugün dükkânı açmadım ama elektrik, doğalgaz, kira onlar devam ediyor. 1000 lira kiram var mesela gider çok yüksek ama gelir yok denecek kadar az. Kızım ve oğlum çalışmasa ben dayanabilir miydim bilmiyorum mesela. Anca fatura mı ödeyip, kirayı ödüyorum. Çalışma saatleri değişti normalde en geç 6'da açardım şimdi 8-9'da açıyorum. Gideri azaltmaya çalışıyorum bu şekilde. Çalışma saatlerini kısalttım yani. (Katılımcı 13, Doğal ev yemekleri)

Daha önceki krizlerde olduğu gibi Covid-19 döneminde de ücretlerde ve çalışma saatlerinde düşüş meydana gelmiştir. Genellikle mevcut iş gücünü korumak için işçilerin ücretlerinde veya çalışma saatlerinde bir düşüş yaşanır (Işık Erol, 2020: 217). Yapılan bir çalışmada Amerika, Avrupa ve Orta Asya'da çalışma saatlerinde aşırı bir düşüş yaşandığı bilinmektedir. ABD'de de istihdam edilenlerin üçte birinden fazlası (%34) çalışma sürelerinin çok azaldığını ve %16'sı biraz azaldığını ifade etmiştir (Aykaç ve Murat, 2020: 102).

Pandemi dönemi kadın girişimciler açısından bazı finansal sorunları da meydana getirmiştir. Salgın sebebiyle ekonomik faaliyetlerin en düşük seviyeye inmesi veya durma noktasına gelmesi nedeniyle nakit akışın sağlanamadığı durumlarda finansal kaynağa ulaşmakta sıkıntı yaşanmasına neden olmaktadır (Ekren, Aykaç-Alp ve Güner, 2020: 9). Finansal kaynakta yaşanan sıkıntı sonucunda işverenler çalıştırdığı kişilere ücret öderken zorluk yaşamaktadır ve bazı işverenlerin bu dönemde işçilere düşük ücret ödedikleri bilinmektedir. Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı 4 ve Katılımcı 10) şu şekilde açıklamaktadır:

Tabi işler azaldı yani bizi ekonomik açıdan olumsuz etkiledi pandemi dönemi. Tamam kapanmadık iş var ama çok az yani. Bu da ücretlerde, ödemelerde sıkıntı yarattı tabi. (Katılımcı 4, Mimar)

Maddi anlamda sıkıntılar oldu. Bu dönemde herhangi bir ek gelir yani bir eşimin geliri vardı. Dışarı çıkmadığımız için çok para harcamadık ama içeride kaldığımız için çok fazla cepten harcadık. İşten çıkarmalar olmadı ama kira öderken felan zorlandık. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Bu dönemde yaşanan ekonomik sıkıntıların yeterince telafi edilemediği görülmektedir. Eksik çalışma ödeneği seviyesinin asgari ücretin bile altında olması ücret gelirlerinde ciddi düşüslere neden olmaktadır. Dahası bu etki farklı ücret gelirleri arasında daha çok hissedilmektedir. Düşük ücretle çalışanlar, eğreti işlerde çalışanlar, yevmiye çalışanların gelirlerinde önemli boyutta düşüşler yaşanmaktadır (Bayar ve Günçavdı, 2021: 12). Yapılan bir çalışmada ise araştırmaya katılan kişilerin ücretlerinde bir değişim olmadığı ortaya çıkmıştır (Güngör Delen ve Peksan, 2020: 7). Bu durumda yapılan çalışmanın sonuçlarının literatür sonuçları ile farklı olduğu ortaya çıkmıştır.

Covid-19 pandemisi ekonomik olarak küresel çapta bir gelirin azalmasına beraberinde gelir gider dengesizliğine yol açmıştır. Covid-19 salgınıyla karşılaşan ülkelerin ekonomilerinde yavaşlama meydana gelmektedir ve bu nedenle bütçede bir gerileme olmaktadır. Gelişmiş ülkeler gelir-gider dengesizliğini ortadan kaldırmak için bazı para politikası önlemleri getirmişlerdir (Büyükipekçi ve Hasanlı, 2020: 87). Bu dönemde yaşanan ekonomik sıkıntıları çözmek için bazı gelir destekleri sağlanmıştır. Görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı 5 ve Katılımcı 7) bu dönemde kullandıkları gelir desteklerini şu şekilde anlatmışlardır:

Yani şimdi pandemi döneminde sigorta desteği, yarı zamanlı çalışma desteği oldu ama pandemi öncesinde biraz sakin olduğu için biz çalışana yolları ayırmıştık.

İşte daha sonra yazın alacaktım ama pandemi oldu alamadık zaten üç ay kapattım dükkânı. Sonra kira sahibimiz kiradayım şimdi ben o dönemde sağolsun kira artışı vardı kira artırmadı yani. O dönemde işte iş yapmadık falan sadece iş yerimizi kapatmak istemedik cepten yedik birkaç ay ama çok büyük bir işletme değiliz. Kendimizi idare edebiliyoruz. Öyle yani. Devletin verdiği destek şeylerine başvurduk bakalım ordan çıkar mı çıkmaz mı çünkü çok başvuru olmuş ama ufak işletme olduğumuz için kendimizi idare edebiliyoruz. Mahalle arasında olduğu için hani daimi müşteriler oluyor tabi. Bu şekilde ayakta kalmaya çalışıyoruz ama tabi yani ekonomik olarak etkilendik. Birikim yapmak şöyle dursun dediğim gibi kira, gider onları karşıladık o bize yeter. Evin gelirine katkı oldu yine az da olsa öyle yani. (Katılımcı 5, Terzi)

Gelirimiz düştü. Maddi zorluklar yaşadık. Şimdide onları aşmaya çalışıyoruz. Bu dönemde ücretsiz izin yaptırđım elemanıma. Zaten sağlık sorunları vardı bu elemanın yani mecburen onu eve gönderdik. Devletin verdiği o destekten faydalandık. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Mali destekler arasında kısa çalışma ödeneği, sosyal destek programı, nakdi ücret desteği, işsizlik ödeneği, vergi-kredi erteleme gibi durumlar vardır (Dertli, 2020: 16). Dünyadaki gelir destekleri arasında Covid-19'dan önemli derecede etkilenen sektörler için teşvik paketi, bireyler için gelir desteği ve hane halkı için sosyal yardım paketleri yer almaktadır (Durmuş ve Şahin, 2020:9339). Bu çalışmada ise kadın girişimcilerin işçileri ücretsiz izine çıkarmaları gelir desteği olarak yer almaktadır. Bu sayede kadın girişimciler çalıştırdıkları işçilere ücretsiz izin yaptırarak ekonomik anlamda biraz da olsa rahatlama yaşadıkları söylenebilir. Bu durum Covid-19 döneminde çalışma hayatında sorun yaşayan kadın girişimcilerin çalışma hayatlarını iyileştirebilmeleri açısından bir avantaj olarak görülmektedir.

Covid-19 salgını insan sağlığını tehdit ettiği için bu dönemde yapılan kısıtlamalar ve yasaklar insan sağlığının korunması için yapılmıştır. Sonrasında üretim çarklarını dönmesi ve ekonomik hayatın devam etmesi için sosyal mesafe, maske ve temizlik kurallarına dikkat edilerek üretim sektöründe çalışanların çalışmalarına izin verilmiştir. Üretim sektörlerinde çalışan kişiler sokağa çıkma yasağından muaf tutulmuşlardır. Bu dönemde gelir durumu yüksek bireyler evlerinde kalırken gelir durumu düşük olan bireyler kurallara uyarak dışarıda çalışmak durumunda kalmışlardır (Gümüş, 2020: 548). Pandemi döneminde sokağa çıkma yasağından

muaf olup çalışma hayatına devam edebilme durumunu katılımcı 11 şu şekilde açıklamıştır.

Şöyle benim atölyemi kurmam tam pandemiye geldi. KOSGEB desteğinden faydalanmak için ben işletmemi kuralı bir sene olmuştu bir ay kalmıştı destek almak için benim eğer devam etmeseydim hakkım yanacaktı ama ben kapattım devam ettim yani işletmemi açtım. Vazgeçmedim kurmaktan. Ya kullanacaktım ya hakkım yanacaktı ama ben kurdum. Benim sektörümde bebekler doğmaya devam edecek hani bu ihtiyaçları devam edecek. Ha şöyle bir şey olacak önceden üç alanlar şimdi bir alacak yani hani insanlar harcamalardan kısacak ama çocuk büyüyor onun ihtiyaçları devam ediyor yani biz bile kendimize almadık ama çocukların ihtiyaçlarını aldık. Öyle bir düşünceyle yola çıktım hani hafta sonu çalışmıyoruz ama eğer siparişlerim varsa imalat sektöründe çalıştığım için sokağa çıkma yasağından muaf oluyorum ve çıkıp çalışıyorum yani. Pandemi imalat sektörünün çalışma hayatına çok sekteye uğratmıyor yani. (Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)

Yapılan bir çalışmada çalışılan ortamda maske, mesafe ve temizlik kurallarına dikkat edilerek çalışıldığı en ufak bir hastalık durumunda revire gönderildiği, işveren ve işçilerin salgın öncesine göre daha dikkatli davrandıkları ve bu şekilde uzaktan çalışmaya uygun olmayan işlerin çalışma ortamında çalışmaya devam ettikleri belirtilmiştir (Aksoy ve Mamatoğlu, 2020: 31-32). Bu durum kadın girişimciler açısından olumlu bir durum olarak nitelendirilebilir. Bu sayede kadın girişimciler çalışma hayatında aktif bir şekilde yer almışlardır ve gelirlerinde ki azalmanın iş yerlerini kapatan ve uzaktan çalışma yöntemine geçen kadın girişimcilere göre daha az olduğu söylenebilir.

Pandemi döneminde maske, mesafe ve temizlik kurallarına uyarak normal çalışma yaşamına devam eden kadın girişimciler olduğu gibi günlük siparişler üzerinden çalışan kadın girişimcilerin de olduğu bilinmektedir. Bu durumu bir katılımcı (Katılımcı 12) şu şekilde açıklamaktadır:

Önceden toptan alıyorduk ama şu an ödemeleri yapabileceğiz mi yapamayacak mıyız onun sıkıntısı var aldığımız malzemelerin üretimi yapıldığı zaman toptancı alacak mı almayacak mı onu bilemiyoruz. Bunu yaptığımız zaman elemanlara para vermemiz gerekiyor bunu verebilecek miyiz veremeyecek miyiz onu bilemiyoruz. Şu an ki sipariş neyse o boyutta malzeme alıyoruz malzemeyi teslim ettikten sonra başka malzeme alıyoruz. Yani şu an günlük çalışıyoruz. (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Pandemi döneminin ne zaman biteceğinin belirsiz olması nedeniyle işverenler de dâhil olmak üzere hiç kimse ileriye dönük plan yapamamakta ve bu durumda kişilerin günlük plan yapmasına, günlük çalışmasına yol açmaktadır (Özatay ve Sak, 2020: 1). Kadın girişimciler sipariş dâhilinde çalışma ile birlikte çalışma hayatına devam etmekte ve bu süreçte ailenin geçimini sağlamaktadırlar. Bu durumda toplumsal cinsiyet rollerinde bir değişim olduğu şeklinde yorumlanabilir.

3.5. Pandemi Sürecinin Kadın Girişimcilerin Aile Yapısına Etkileri

Bu bölümde kadın girişimcilerin pandemi ile birlikte aile ilişkilerinde ne tür değişimlerin olduğu incelenmektedir.

3.5.1. Pandemi Döneminin Aile Yapısına Olumlu Etkileri

Pandemi döneminde çoğu sektör belirli bir dönem kapalı kaldığı için insanlar bu süreçte daha çok evlerinde bulunmaya başlamışlardır. Pandemi döneminde çalışmayıp evde kalan kadın girişimciler açısından evin sağlıklı ve güvenli bir şekilde dinlenme alanı olduğu söylenebilir. Bu durumu katılımcılar (Katılımcı 1, Katılımcı 8 ve Katılımcı 10) şu şekilde anlatmaktadır:

Pandemi aile ilişkisi yani şöyle ben zaten eşimle birlikteyim diğer çocuklarım dışarda zaten benim. Arkadaşlar, komşular kimse gelmiyor yani eşimle ben evdeyim hep. Zaten pandemiden dolayı geç açıp erken kapatıyoruz eve geliyoruz. Evde de zaten eşimle ben varım. Bir yandan da bu dönemde daha çok vakit geçirdik önceden çalışıyorduk yorgun oluyorduk derken böyle bir konuşmayı, evde dinlemeyi özlemiştir tabi. Ama tabi bu durum uzayınca artık insan çalışmak istiyor yani evde kalmak istemiyor. İşini özliyor şimdi geç saatte de olsa açıyoruz erken kapatıyoruz yani. (Katılımcı 1, Lokanta)

Ya benim çocuklarımın ikisi de dışarıda. Pandemiyle birlikte eve zaman ayırıyorsun, biraz daha kendine zaman ayırıyorsun, birbirinizle daha çok vakit geçiriyorsunuz. Olumlu yönleri daha fazla yani. Hani çalışırken çok yoruluyorsun her açıdan fiziksel ve zihinsel olarak bu dönemde dinleniyorsun yani. İş yok sadece ev işleri oluyor hani bu da biraz daha rahat oluyor. Hem çalışıp hem ev işi yapmak çok yorucu yani. (Katılımcı 8, Yöresel yemek / bazlama)

Ben 24 yıl boyunca ful aktif çalışan geçmiş işlerimde de ful hafta sonu çalışan, şehir dışı seyahati olan, bayram, sevgililer günü, anneler günü hep açık olduğu ve ailemle vakit geçiremediğim bir dönemdi. Kendi iş yerim olunca buna biraz daha önem verdim ama tabi buranın da açık olması gerekiyordu. İki ay evde kalmak hiçbir

şekilde beni psikolojik, manevi olarak hiç yormadı. Maddi olarak kredi kartından harcadık, ödemeleri erteledik, daha sonra yine kredi çektik onu ödedik. Ailede huzur çok bozulmadı. Ben çocuklarımla ve eşimle olmaktan çok mutluydum. İş olmadığı için kendimi sadece evin işine verdim. Psikolojik ve fiziksel olarak çok güzel dinlendim. (Katılımcı 10, Güzellik merkezi)

Covid-19 salgın sürecinin ebeveynlerin gözünden anlamaya yönelik bir çalışmada katılımcılardan bazıları bu dönemde herkesin kendini dinlemesi gerektiğini, evde dinlenmenin önemini ve bu sürecin bireylerin dinginleşmesini sağladığını belirtmiştir (Kurt Demirbaş ve Sevgili Koçak, 2020: 335). Pandemi sürecinde evde kalmanın olumlu yönleri üzerine yapılan bir çalışmada katılımcılar bu süreci kendileri ile ilgili yaptıklarını ve yapmadıklarını değerlendirdikleri, bu dönemi zamanı değerlendirme, rahatlık ve bir dinlenme fırsatı olarak görmüşlerdir (Hatun, Dicle ve Demirci, 2020: 542). Yapılan bir çalışmada ise Covid-19 döneminde evde kalma süresinin uzaması ve dar alanda kısıtlı ilişkilerin beraberinde bireyselliği artıracığı belirtilmiştir (Kurdaş, 2020: 540). Yapılan bu çalışmada ise bireyselliği artırmakla ilgili bir sonuç ortaya çıkmadığı, bu süreçten kadınların aileleri ile birlikte vakit geçirdiği ortaya çıkmıştır. Pandemi döneminde iş yerlerini belirli bir süre kapalı tutan ve evi dinlenme alanı olarak gören kadın girişimciler pandemi öncesi yoğun iş hayatının getirdiği şartlar gereği kendine vakit ayıramadığı, dinlenemediği için bu süreci olumlu bir şekilde kullanmak gerektiğini düşündüklerini belirtmişlerdir.

Pandemi döneminde bütün aile bireylerinin bir arada kalmasının aile içi etkileşimini artırdığı söylenebilir. Yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan kişilerin %43'ü Covid-19 pandemisinin aile ilişkilerini olumlu etkilediğini belirtmiştir (Ahmed, Buheji ve Fardan, 2020: 336). Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimciler (Katılımcı 2 ve Katılımcı 3) şu şekilde açıklamışlardır:

Yani şöyle oluyor tabii hayatta birçok şey koşuşturmalar azalınca herkes bir arada olduğundan çok daha fazla birbiriniz vakit ayırıyorsunuz birbirinizi daha çok tanıyorsunuz ve daha çok şey paylaşıyorsunuz. Ben olumlu yönde etkilendiğimizi düşünüyorum yani. Pandemiden önce çocuğum okulda, eşim işte bir akşam yemeğinde bir arada oluyorduk hani daha kısıtlıydı. Pandemide ise daha çok bir arada olduk, bu durum etkileşimi artırdı. (Katılımcı 2, Güzellik merkezi)

Valla şöyle deyim şimdi herkes de bir bunalmışlık vardı o dönem ama biz öyle bir şey yaşamadık. Çocuklarım üniversite okuyordu şehir dışındaydı yani doğru düzgün görüşemiyorduk beraber vakit geçiremiyorduk yani bize göre daha iyi oldu hani bir

aile birlik, beraberlik kavramını daha iyi anladık. Hani sonuçta bizim işimiz hiç kapanmadı hep devam etti belki yirmi dört saat aynı evin içinde birlikte olsaydık değişirdi herhalde. Ama hani şimdi iş yerimizde kapatma olmadı, saatimiz değişmedi bu da bizi olumlu olarak etkiledi yani aile bağlarımız güçlendi. (Katılımcı 3, İş makineleri parçası)

Yapılan bir çalışmada pandemi döneminde aile içi ilişkilerin etkilenme düzeyine bakıldığında ilişkilerimiz değişmedi diyenlerin oranı %52.2, ilişkilerimiz daha da iyileşti diyenlerin oranı %35.9, ilişkilerimiz daha da kötüleşti diyenlerin oranı %11.9'dur (Barış ve Taylan, 2020: 26). Yapılan bir çalışma pandemi döneminde aile ilişkilerimiz olumlu etkilendi ifadesine kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum diyenlerin oranı %79,6, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin oranı %20,2 çıkmıştır (İnce ve Yılmaz, 2020: 566). Özel gereksinimli çocukların pandemi döneminde aile ilişkileri incelenen bir araştırmada pandemi sürecinden önce aile ilişkilerinin iyi olduğu ve pandemide aile ilişkilerinin olumlu etkilendiğini bu süreçte birlikte ev işleri, resim yapma ve oyun oynama gibi etkinlikleri daha sık yaptıklarını anlatmışlardır (Yersel, Akbaş ve Durualp, 2021: 141).

Pandemi döneminde artan aile ilişkileri ev işlerinin paylaşımını da beraberinde getirmektedir. Yapılan görüşmeler sonucunda kadın girişimciler pandemi döneminde herkesin evde olması sonucunda ev işlerinde paylaşım yaptıklarını (Katılımcı 5, Katılımcı 9 ve Katılımcı 14) şu şekilde açıklamıştır:

Şimdi eşim evde hani çocuklar da evde yani dördümüz aylardır evdeydi tabi olumsuz etkilenmedik hani ama bizim gibi çalışmaya sürekli alışmış insanlar için bana o üç ay mesela sıkıcı gelmeye başladı. Mesela ben arada bir dükkân kapalı olmasına rağmen bazı günlerde gelip içerde terapi gibi gelip kesip, biçip rahatlıyordum ya. Ama dedim ya yıllardır bir arada bulunamıyorduk hani olumlu yöne çevirelim dedik. Tabi ama evde sürekli yemek yeniyor. Pandemiden önce sabah hepimiz erkenden çıkıyorduk akşama eve giriyorduk pandemide hep evdeyiz yani düzen değişti. Bu sefer evde olunca sabahı ye, öğleni düşün ne yapsam diye, akşamı var birde sürekli yemek, bulaşık, temizlik oluyordu. Ama biraz onlarda evde olduğu için ben işi onlara da yıktım. Yani pandemiden önce ben mutfağa girerken pandemi ile birlikte artık onlarda iş yaptı evde. Ben bunu olumluya çevirmeye çalıştım daha çok. (Katılımcı 5, Terzi)

Yani evde yine aynı işe devam ettik ailecek evdeydik. Çok yorulmuştum işte dinlendim bu süreçte yani kendime vakit ayırdım. Torunlarım uzaktan eğitime devam ediyor hepimiz evdeyiz. Yani sağlıklı olmak en önemlisi tabi. Biraz sıkıldık evde

kalmaktan önceden çalışıyorduk dışarı çıkıyorduk onlar olmayınca evde oturunca insan sıkılıyor tabi ama hep birlikte vakit geçirmeye başladık. Ev işlerini sadece gelinim değil bizde yaptık yani herkes ev işlerine yardım etti. Hep birlikte vakit geçirdik güzeldi. Tabi bu süreçte kimse çalışmadığı için birikimimizden harcadık yani öyle oldu. (Katılımcı 9, Yöresel yemek)

Pandemi öncesi ya da sonrası çok fark etmiyor eşim bana yardım ederdi hep yine öyle oldu yani temizlik, yemek birlikte yaptık bu işleri. Hatta evde kaldığımız için daha çok yardım etti ev işlerinde bana. Ekonomik olarak eve gelen gelirden bir azalma oldu bu süreçte ikimizin de iş yeri kapalı olduğu için. Maddi olarak bir düşüş oldu bu dönem birikimimizi kullandık, oradan harcama yaptık yani. Maddi böyle bir olumsuz durum oldu ama manevi olarak olumlu oldu bizim için. (Katılımcı 14, Güzellik merkezi)

Aileleri bir arada vakit geçirmeye zorlayan salgın dönemi, aile içi ilişkilerin de yeniden gözden geçirilmesini sağladı. Daha uzun süre evde kalmaya başlayan erkekler ev işi ve çocukların bakımı konusunda iş yükü ve paylaşımına ilişkin bir farkındalık kazanmaya başlamışlardır. Bu süreçte birlikte vakit geçirme, aile ilişkilerini kuvvetlendirme ve ev işlerinin paylaşımı konusunda daha eşitlikçi bir yapıya büründükleri görülmektedir (Ahmadı, 2020: 67). Yapılan başka bir çalışmada ise pandeminin olumlu etkileri arasında aileyle daha fazla vakit geçirme ve iş bakımından daha az yorulma ifadesi belirtilmiştir (Güven, 2021: 16).

Yapılan bu çalışmada pandemi döneminin kadın girişimcilerin aile yapılarına olumlu etkilerine bakıldığında kadınların bu süreçte evi bir dinlenme alanı olarak gördükleri, fiziksel ve psikolojik olarak dinlendikleri, ev işlerinde paylaşımcı bir şekilde hareket ettikleri, aile içi etkileşimde artış yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Bu durum kadın girişimciler açısından olumlu düşünülse dahi uzun vadede kadın girişimcilerin çalışma yaşamından uzaklaşmasına ve çalışma pratiklerinde bir azalma olmasına neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Sosyal sermayelerinden aldıkları olumlu destekler ile birlikte çalışma hayatına giren ve çalışma hayatı içerisinde birçok sorunla karşılaşan kadın girişimciler Covid-19 ile birlikte çalışma hayatından uzaklaşmak ve toplumsal rollerine geri dönmek durumunda kalmışlardır. Covid-19 ile birlikte özel alana geri dönen kadın girişimciler ailesi ve çocukları ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatına başlarken toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı baskı gören kadınlar bu sayede çocukları ve aileleri ile ilgilenme imkânı bulduklarını ve topluma aslında ailelerini ihmal etmedikleri şeklinde bir

mesaj vermeye ve bu durumdan mutlu olduklarını belirttikleri şekilde bir yorum yapılabilir.

3.5.2. Pandemi Döneminin Aile Yapısına Olumsuz Etkileri

Pandemi döneminin aile içi şiddetin artması, kadınların iş yükünde artış meydana gelmesi gibi olumsuz etkilerinin olduğu bilinmektedir. Pandemi dönemi bazı aileler açısından ev işlerinde paylaşma, birlikte vakit geçirme gibi durumlara vesile olduğu gibi kadının iş yükünün artmasına da neden olmaktadır. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden bir tanesi (Katılımcı 11) pandemi döneminde iş yükünde artış yaşama durumunu şu şekilde anlatmıştır:

Şimdi bu dönemde ev işlerim arttı. Benim çocuklarım okula gidiyor uzaktan eğitimle birlikte evde eğitim gördüler. Ben ve eşim evdeydik. Bütün uyku düzenimiz, alışkanlıklarımız değişti. Çocukları evden ders yaptırmaya çalışmak çok zordu. Onların dersiyile ilgilen, ev işlerini yap, bir taraftan sosyal medyadan satış yapmaya çalıştım yani iş yüküm çok arttı. Hep iç içe dip dibe yaşadık hani özel alanlarımız kalmadı yani bunun zorluklarını yaşadık. Ama olabildiğince en az zararla atlatmaya çalıştık. (Katılımcı 11, Bebek kıyafeti)

Pandemi sürecinde alınan önlemler ile birlikte okulların kapanması, sokağa çıkma kısıtlamaları kapsamında aile üyelerinin evde kalması ve bu sürenin uzaması dâhilinde kadından beklenen ev içinde temizlik, yemek, alışveriş, virüse karşı gerekli hijyeni sağlama gibi konularda kadının iş yükü artış göstermektedir (Ünal, Atik ve Gözüyeşil, 2021: 2).

Bu süreçte kadınların iş yüklerinde artış yaşamalarına neden olan bir durum olarak kadınların evden çalışma durumu gösterilebilir. Kadın girişimcilerin bu süreçte iş yerlerini kapatmaları ve çalışma yaşamına uzaktan devam etmelerinin kadın girişimcilerin pandemi döneminde iş yükünde artış yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. Görüşme yapılan kadın girişimcilerden bir tanesi uzaktan çalışma ile birlikte ev ortamında iş yükünde artış yaşama durumunu katılımcı 7 şu şekilde anlatmıştır.

Genelde her şeyi ben yapardım. İş yeri açmadan önce de pandemi olmadan önce de ha yine ben yapıyorum ama işte normal şu anda kısıtlamalara uyarak yapıyoruz. Yani ev hanımıysanız ya da bir anne ya da ev idare ediyorsanız siz ne kadar ne yaparsanız yapın önceliğiniz o oluyor. Hiçbir şekilde iş ev hanımlığınızdır, anneliğinizdir ya da eşliğinizin önüne geçemiyor. Belki hani evliliğiniz ilk başında

çalışıyor olsanız öyle bir şey olmaz ama sonradan çalışmaya başlayınca hiçbir şekilde çevrenize ben artık iş kadınıyım sözünü kabul ettiremiyorsunuz. Yani pandemiden önce eşim çalışırdı hani sabah çıkar akşam gelirdi bende aynı şekilde sabah çıkar akşam gelirdim ama gelince illaki bir şeyler yapardım. Yemek olmasa ütü yapardım, bir yerleri temizlerdim. Hiç olmasa hafta sonu yapardım bu işleri. Pandemide ise şöyle oldu. Bizim sektör tam olarak kapanmadı ben yine götürebildiğim kadar işi eve götürdüm ve evden çalışmaya devam ettim. İş yerim eve çok yakındı hani bu benim için avantajdı. Hani çevremde ki ve ailemde ki herkes bunu anlayışla karşıladı çok sıkıntı yaşamadım. Evde hem iş yapıyordum hem de normal ev işlerini yapıyordum. (Katılımcı 7, Çeyiz evi)

Pandemi döneminde evi bir dinlenme ya da kendine vakit ayırma alanı olarak görmeyip evden çalışmaya devam eden kadın girişimcilerde bulunmaktadır. Bazı kadınlar bu dönemde hem ev işlerini hem de iş yerinde yaptıkları işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınlar bu süreçte evden çalışmaya devam ederken aynı zamanda okula giden çocukları ile ilgilenmekte olduğu ve aynı zamanda hane halkının ihtiyaçlarını karşılamaya devam etmektedir. Ortaya çıkan bu koşullarda kadınlar ataerkil düzende, atanmış cinsiyet rolleri ekseninde kendisinden beklenen görevleri de yapması inşa edilen yapının pekiştirildiğini belirtmektedir (Altın, 2021: 214). Çalışma yaşamındaki mesainin yanı sıra ev içi emeği üstlenmesiyle birlikte kadınların homeoffice şartlarında karşılaştığı yükün arttığı gözlemlenmektedir. Zamandan ve mekândan bağımsız bir şekilde olan çalışma şekli evin içindeki mesleki yükümlülüklerle birlikte olduğu zaman kadınlar için ayrı bir yük kaynağı oluşturmaktadır (Koparan ve Bekalp, 2020: 159). Kadınların iş yüklerinde meydana gelen artış durumu toplumsal cinsiyet rolleri ile birlikte açıklanabilir. Covid-19 ile birlikte özel alana geri dönen kadınların öncelikleri ev içindeki sorumlulukları olmuştur ve bu durum da kadının iş yükünü artırmıştır. Kadınlar artık hem çocukların okul dersleri hem ev işleri hem de çalışma hayatının gerektirdiği sorumluluklar ile ilgilenmek durumunda kalmışlardır. Bu nedenle günün neredeyse tamamında çalıştıkları söylenebilir.

Pandemi döneminde bireylerin sürekli olarak evde bulunması beraberinde duygu değişimlerine de yol açtığı söylenebilir. Salgın döneminin ne zaman biteceğinin belli olmaması, bireylerin sürekli evde olması sonucunda insanların duygularında değişimlerin olduğunu bu dönemde daha çok korku, mutsuzluk, ümitsizlik, çaresizlik gibi duygular yoğun olarak yaşanmaktadır (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020: 305).

Pandemi döneminde yaşanan duygu değişimini kadın girişimciler (Katılımcı 4 ve Katılımcı 6) şu şekilde açıklamaktadır:

Eşim de ben de uzaktan çalışmadık pandemi döneminde normal iş yerlerimize gidip çalıştık aynı şekilde sadece hafta sonu evdeydik. Herkes de olduğu gibi uzun süre evde bulunmadık bu durumda çok fazla etkilemedi aile ilişkimizi. Aynı şekilde devam ediyoruz. Ama şu oldu mesela çocuğum evdeydi ve biz mesela işten gelince ona sarılamadık hani çok yaklaşmıyorduk çünkü dışarıda çalışıyoruz, korkuyoruz risk var. Ya bizde varsa ona bulaşırsa gibi korkularımız oluyor tabi illaki. (Katılımcı 4, Mimar)

Şimdi şöyle bir süre iyi çok güzel, dinleniyorsun yani o yorgunluğu atıyorsun hani bunu bir tatil olarak gördük ama süreç uzadıkça durum değişti. Ben mesela her şeye sinirlenen birisi haline geldim. Havadan nem kapar hale geldik bu da tabi aile iletişimini etkiledi. Çocukların online dersi var, herkes evde gelir yok tabi ki de değişti. Sürekli yemek ye, temizlik yap moduna geçtik. (Katılımcı 6, Kırtasiye-kantin)

Yapılan bir çalışmada bu dönemi tek kelime ile nasıl tanımlarsınız? Sorusuna araştırmaya katılan kişilerin %72.5'i olumsuz duygu cevabını vermiştir (Çetin ve Anuk, 2020: 178). Pandemi döneminde yaşanan duygu değişimleri ve bu dönemde bazı sektörlerin çalışmaya devam etmesi sonucunda bireylerde endişe ve korku duygularını daha çok açığa çıkarmıştır. Bu süreçte ebeveynler zor seçimlerle karşı karşıya kaldı. Ebeveynler işe gidip gelme sırasında hastalık bulaşma stresi yaşadılar ve aile üyelerine bulaştırma korkusu nedeniyle eşleri ve çocukları ile kucaklaşamadılar (Yıldırım, 2020: 137). Bu durumda ailedeki bireyler arasında temasın azalmasına yol açtığı söylenebilir. Yapılan bir çalışmada pandemik kaygı durumunu ölçme bölümünde bireyler koronavirüse yakalanmaktan kaygı duyuyorum, aileme virüs bulaştırma riski beni endişelendiriyor şeklinde belirtmişlerdir (Çiçek ve Almalı, 2020: 249).

Pandemi döneminde yaşanan ekonomik sorunlar, uzun süre evde kalma durumu ve gelir azalması durumunun beraberinde aile üyeleri arasında çatışmaya yol açtığı söylenebilir. Bu durumu görüşme yapılan kadın girişimcilerden bir tanesi (Katılımcı 12) şu şekilde açıklamıştır:

Yani aile ilişkileri şöyle oldu daha çok yönde bir değişim oldu çünkü akşamdan akşama gördüğümüz çocuklarımız ile daha çok vakit geçirmeye başladık. Ama tabi olumsuzluğu da oldu. Şimdi ödemeler vardı iş yapamadığımız için o ödemeler kaldı,

ödemeleri yapamadık yani. Bu da bazı olumsuzluklara yol açıyor. Çünkü iş ortak başka yerden gelir yok. Gelir de olmayınca olumsuz olarak yansıyor ilişkilere. Bu ödemeler olmayınca stres oluyor evde ister istemez kavga oluyor mesela. Daha sinirli oluyoruz böyle havadan nem kapar hale geldik kimi zaman. Onu dışında çocukların eğitimi uzaktan oldu ee biz çalışmıyoruz evdeyiz hani onların okuluyla ilgilen, yemek yap derken sürekli ev işleri sende oluyor evde olduğun için. (Katılımcı 12, Bebek malzemeleri)

Yapılan bir çalışmada katılımcıları %55'i bu süreçte aile bağlarının güçlendiğini belirtirken, %17'si aile iletişimlerinde sorunlar yaşandığını belirtmiştir (Yıldız ve Erdem, 2020: 1362). Yapılan bir çalışmada karantina döneminde toplumun ruh sağlığının bozulduğunu ve bu durumun aile ilişkilerine olumsuz yandığını düşünen kadınların oranı %38,1 iken erkeklerin oranı %36,7'dir. Yine aynı çalışmada ailede ekonomik açıdan yaşanan zorluğun aile ilişkilerini olumsuz etkilediğini düşünen bireylerin oranı %35,3'tür (Koca, 2021: 31-32).

Pandemi sürecinin kadın girişimcilerin aile yapısına olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkilerinin de olduğu bilinmektedir. Bu süreçte özellikle çalışan kadınlar açısından iş yüklerinin arttığı, evde uzun süre kalan kadınların duygu durumlarında değişimler olduğu ve bazı ailelerde iletişim sorunlarının olduğu ve ailelerde çatışma yaşandığı gözlemlenmiştir. Bütün bunlarla birlikte Covid-19 döneminde kadın girişimcilerin özel alana geri dönmesi beraberinde toplumsal eşitsizlikleri daha da derinleştirdiği, toplumsal cinsiyet rollerine geri dönüş yapıldığı bilinmektedir. Bu durumun toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki uçurumu daha da artıracığı şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ

Girişimcilik, iktisadi mal ve hizmetlerin üretimi için üretim faktörlerinin bir araya getirilerek ekonomik fırsatların yeni değerlere dönüştürülmesidir. Girişimcilik, ekonomik riskler içermesinden dolayı çoğunlukla erkeklerin aktif oldukları bir alandır. Kadınların girişimcilik sektöründe yeterince yer edinmemesinin nedenleri arasında cam tavan sendromu, toplumsal ön yargılar, gerekli finansal sermayenin olmaması gibi faktörler bulunmaktadır. Kadın girişimciler düşük ücret, uzun çalışma saatlerine maruz kalma, cinsel ve psikolojik şiddet, iş yeri açarken sermaye bulamama gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunları azaltmak için Türkiye’de KOSGEB, KAGİDER gibi kuruluşlar eğitim, danışmanlık ve sermaye desteği gibi alanlarda çeşitli faaliyetler göstermektedir. Kamusal alana giriş yaparak ve sosyal sermayelerinden faydalanarak çalışma hayatına katılan kadınlar bireysel ve toplumsal değişimin önünü açmaktadır. Kadınlar çalışma hayatına katılarak bireysel anlamda ekonomik özgürlüklerini kazanmaktadırlar aynı zamanda kendilerine olan öz güvenleri artmakta ve birey bilincine sahip olabilmektedirler. Bu durumun sonucunda aile içi şiddet, ekonomik şiddet, erken yaşta evlenme gibi durumların oranlarında bir azalış meydana gelebilmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımının toplumsal sonuçları arasında ise yoksulluğun azalması ve bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi yer almaktadır. Günümüz çalışma hayatında kadın girişimcilerin erkek girişimcilerden bazı farklılıkları bulunmaktadır. Kadınlar girişimci olmadan önce de çalışma hayatının içerisinde yer aldıkları için bu konuda erkeklere göre daha deneyimli oldukları bilinmektedir. Kadınlar daha küçük ve rutin işlerde girişimcilik faaliyeti üstlenirken erkekler daha büyük ve riskli işlerde girişimci olabilmektedir. Kadın girişimciler erkeklere göre ailesinden, çevresinden daha fazla olumsuz dönüt almakta ve sermaye bulmakta zorluk çekebilmektedir. Kadınlar iş kurarken gerekli sermayeyi kendi kişisel birikimleri, eş desteği ile temin ederken; erkekler banka, kendi kişisel birikimleri, arkadaşlardan borç alma, yatırımcılar, aile desteği ile karşılayabilmektedir. Erkeklerin kamusal alan deneyimlerinin fazla olması, girişimcilik açısından bir avantaja dönüşmektedir. Kamusal alanı daha etkin bir şekilde kullanan erkek girişimciler kamusal alandaki desteklerden daha fazla faydalanmaktadırlar. Kadın girişimciler ise girişimci olma süreçlerinde daha çok informel yolları kullanmaktadırlar. Bu durumun bir tür fırsat eşitsizliğini temsil etti ileri sürülebilir.

Pandemi döneminde sokağa çıkma yasakları, işletmelerin kapatılması, sosyal mesafe kuralı gibi uygulamalar toplumsal hayatın işleyişinde bazı değişimlere yol açmıştır. Uzaktan eğitime geçilmesi, işletmelerin geçici veya sürekli olarak kapatılması, sokağa çıkma yasakları, uzaktan çalışma modelinin uygulanmaya başlaması ile birlikte aile üyelerinin bir arada olması aile kurumu içinde bazı değişimlere yol açmıştır. Aile üyelerinin sürekli olarak bir arada bulunması kişisel alanların varlığını azaltabilmekte ve bu durumda aile üyeleri arasında çeşitli çatışmalar yaşanabilmektedir. Pandemi sürecinde çocukların dersleriyle ilgilenmek, ev işlerini yapmak, evde ki yaşlıların bakımını sağlamak gibi işlerin büyük çoğunluğunun kadının sorumluluğunda olması kadının iş yükünü artırmaktadır.

Çalışma hayatına bakıldığı zaman internet, temizlik, gıda gibi sektörlerin bu süreçten olumlu etkilendiği buna karşılık ulaşım, turizm, konaklama gibi sektörlerin bu süreçten olumsuz etkilendiği söylenebilir. Pandemi sürecinde çalışma hayatında meydana gelen en önemli değişim ise uzaktan çalışma yöntemine geçilmesidir. Uzaktan çalışma ile birlikte çalışma motivasyonunda ve iş verimliliğinde düşüş yaşanmaktadır. Covid-19 sürecinden genel olarak herkes olumsuz etkilenmesine rağmen kadınların daha fazla olumsuz etkilendiği söylenebilir. Covid-19 döneminde kadınlar hem ücretli işlerine hem de ücretsiz ev içi emeğe vakit ayırdıkları için günün nerdeyse tamamında çalışmak durumunda kalmaktadırlar bu durumda kadınların iş yükünü artırmaktadır. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatında da sorunlar olduğu gözlenmiştir. Kadın girişimciler bu sorunları çözmek için öğrenilmiş güçlülük yöntemini uygulamaktadır. Buna göre girişimciler krizden etkilenme oranlarını aza indirmek için mevcut müşteriyi kaybetmemeye çalışır, stokları azaltır, işçi çıkarmak gibi stratejiler uygular.

Bu araştırmada Ankara'da KOSGEB desteğinden faydalanan kadın girişimcilerin genel özelliklerine ve Covid-19 salgınının kadın girişimcilerin çalışma yaşamlarında, aile içi ilişkilerinde yarattığı değişimlere odaklanıldı. Kadın girişimciler konusunda yapılan çalışmaların çoğunlukla nicel araştırma yöntemleriyle yürütüldüğü ve bu yaklaşımın kadınların deneyimleri anlama noktasında sınırlılık oluşturduğu söylenebilir. Dolayısıyla bu araştırmada nitel araştırma yöntem ve tekniklerinin kullanılmasının belirlenen sınırlılığı aşma noktasında fayda sağlayacağı öngörüldü.

Bu araştırmanın amacı kadın girişimcilerin pandemi döneminde çalışma yaşamlarında ve aile yapılarında ortaya çıkan değişiklikleri ortaya çıkarmak ve

değerlendirmektir. Bununla birlikte araştırmanın amacına ulaşabilmek için öncelikle kadınları girişimci olmaya yönelten faktörlerin neler olduğu, çalışma hayatının kadınlar açısından olumlu ve olumsuz yönleri de araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan Ankara ilinde KOSGEB desteği alan kadın girişimcilerin evli oldukları, yaşlarının 32-58 arasında değiştiği, bazı kadın girişimcilerin eşleri ile birlikte çalıştıkları belirlenmiştir. Bu çalışmada ulaşılan kadın girişimcilerin çalışma hayatına geç yaşlarda katılabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca sebep olan süreçler incelendiğinde kadınların dışsal olarak belirlenen toplumsal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve özel-kamusal alanda birer kadın olarak karşılaştıkları sorunları çözmeleri koşuluyla çalışma hayatına girebildikleri görülmektedir.

Bu çalışmada, kadınların girişimci olma nedenlerine bakıldığı zaman ekonomik sorunlar, özel sektörde çalışmanın yol açtığı problemler, kayıtsız istihdamın yarattığı zorluklar, ilgi duyulan çalışma alanına yönelik işletme eksikliği, başkalarını rol model alma ve rol model olma isteği, kendi işinin patronu olma ideali ve girişimcilik hayali gibi faktörlerin öne çıktığı görülmektedir.

Bu çalışmada kadın girişimcilerin işletmelerini kurarken kişisel birikim, eşin maddi birikimi, aile desteği, gayrimenkul satışı ve borç gibi kaynaklardan faydalanarak işletmelerini kurdukları ortaya çıkmıştır. Özellikle bu kaynaklar arasında kişisel birikim ve aile desteğinin öne çıktığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatına katılırken daha çok informal yöntemleri kullandıkları ve dışsal kaynakları etkili bir şekilde kullanamadıkları ortaya çıkmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği özel alana daha fazla kapanan kadınlar, çalışma hayatına katılırken bu özel alanda yer alan bir tür sosyal sermaye kaynakları ile çalışma hayatına katılım sağlayabilmektedir. Kamusal alanda en büyük desteğin ise KOSGEB'den alındığı ortaya çıkmıştır. Fakat yine bulgulara bakıldığında KOSGEB'den haberdar olma, dosya hazırlama, kayıt olma gibi işlemlerin çoğunlukla kadınların eşleri tarafından yürütüldüğü ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar kadın girişimcilerin girişimci olma sürecinde aslında bağımsız olmadıklarını, dolayısıyla özel alan içerisindeki sosyal sermaye kaynaklarına bağımlı olduklarını göstermektedir.

Kadın girişimciler her ne kadar kamusal alandan faydalanmaya çalışsalar dahi erkeklerin bu alanı daha fazla benimseme ve kullanma eğilimlerine ihtiyaç

duymaktadırlar. Bu durum, bağımsız girişimci olma sürecinde şekillenen bağımlılığa işaret etmektedir.

Kadın girişimcilerin girişimci olma sürecinde ailelerinden, çevrelerinden veya akrabalarından sadece maddi destek almadıkları aynı zamanda manevi destek aldıkları da bilinmektedir. Bu çalışmada kadın girişimcilerin çoğunluğu ailesinden ve çevresinden olumlu geri dönüt aldıklarını, bir kısmı ise olumsuz geri dönüt aldıklarını belirtmişlerdir. Kadın girişimcilerin sosyal sermayelerinden aldıkları maddi ve manevi desteğin çalışma hayatında çok önemli bir yeri olduğu, sosyal sermaye tarafından alınan maddi destek ve olumlu geri dönütler olmadan kadınların çalışma hayatında çok zor yer aldıkları, çalışma hayatında tutunmalarının zor olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kadınların çalışma hayatında yer edinmesini sağlayan olgunun sosyal sermaye olduğu söylenebilir. Ancak burada sözü edilen sosyal sermayenin bağımlılık ve muhtaçlık ilişkisine yol açtığı gözden uzak tutulmamalıdır. Aynı şekilde kadınların çalışma hayatından geri çekilmesini sağlayan, kadını özel alana hapseden olgunun da yine kadınların sosyal sermayesi tarafından verilen olumsuz geri bildirimlerin olduğu söylenebilir. Bu çalışmada, kadınların girişimci olma sürecinde olumlu ya da olumsuz etkilere sahip olan sosyal sermayenin oldukça etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, kadınların sosyal çevrelerinin, kadınların girişimci olabilmeleri ya da olamamalarını belirleyen onay makamına dönüştüğünü göstermektedir. Kadınların girişimci olma serüvenleri sosyal sermayenin onaylama ve onaylamama eğilimleri ile yakından ilişkilidir.

Bu çalışmada katılımcıların çalışma hayatının kadınlar açısından olumlu ve olumsuz yönlerinin bulunduğunu belirttikleri ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamının, ekonomik özgürlük kazanma, özgüven sahibi olma ve bir sosyal güvence sağlama gibi olumlu yönleri bulunduğu belirtilmiştir. Kadınlar çalışma hayatına katılmakla birlikte ekonomik özgürlüklerini elde etmekte ve bu sayede eşlerine bağımlılıkları azalmaktadır. Bu durum, kadının sınıfsal-sosyal statüsünün yükselmesine, kamusal-özel alanda güçlenmesine ve kadının birey olabilmesine katkı sağlamaktadır. Bunlarla birlikte çalışma hayatının bazı olumsuz yönlerine de vurgu yapılmıştır. Örneğin; cinsiyete dayalı ayrımcılık, malzeme temini, uzun saatler çalışma, ailesine vakit ayıramama, iş yükünde artış. Kadın çalışma hayatına katılsa dahi önceliği ailesi ve toplumsal sorumlulukları olmaktadır. Kadın girişimciler, toplumsal sorumluluklarının ihmal etmemek için bazı fedakârlıklarda bulunmaktadır. Bu

sayede iş hayatında yaşadığı sorunları az da olsa çözüme kavuşturmaktadır. Kadın girişimciler için mevcut toplumsal sorumlukların üzerine çalışma hayatının zorlukları eklenmektedir. Erkek çalışanlar doğrudan çalışma hayatına odaklanabilirken kadın girişimciler toplumsal sorumlukların çözmek kaydıyla çalışma hayatına eğilebilmektedir. Bu durum bazı kadın girişimcilerin çalışma hayatından geri çekilmesine neden olmaktadır.

Pandemi döneminde, kadın girişimcilerin çalışma hayatlarında köklü bir değişimlerin yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Paket servis, sosyal medya üzerinden satış yapma gibi farklı çalışma modellerinin uygulandığı gözlemlenmiştir. Covid-19 pandemisi kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı gıda sektörünü olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte görüşme yapılan kadın girişimcilerin büyük bir kısmı gıda sektöründe olduğunu ve uzaktan çalışma modeline geçemediği belirtmişlerdir. Sadece bir tek kadın girişimcinin bu dönemde sosyal medya üzerinden satış yaptığını söylemesi kadınların sosyal medyayı aktif olarak kullanamadıklarını göstermektedir.

Kadın girişimcilerin pandemi sürecinde ekonomik anlamda olumsuz olarak etkilendikleri işçi çıkarımı yaptıkları, ücretleri ödemekte zorlandıkları, kendi birikimlerinden harcama yaptıkları ve bu nedenle süreç içerisinde birikim yapamadıkları ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kamusal alandaki gelir desteğinden sadece bir kadın girişimcinin faydalandığı gözlenmiştir. Bu durum kadın girişimcilerin kamusal kaynakları yeteri kadar kullanamadığı fikrini güçlendirmektedir.

Pandemi döneminde değişen diğer bir alan ise kadın girişimcilerin aile yapılarıdır. Araştırma sonucunda kadın girişimcilerin aile yapılarının daha çok olumlu etkilendiği gözlemlenmiştir. Kadın girişimciler pandemi dönemini bir dinlenme alanı, iş hayatının getirdiği yorgunluğu azaltma dönemi olarak değerlendirmişlerdir. Bu süreçte katılımcıların aile etkileşimleri artmış ve katılımcılar ev işlerinde daha paylaşımcı olduklarını belirtmişlerdir. Kadınlar özel alandaki çatışmayı ve ardından kamusal alandaki toplumsal baskıyı çözümledikten sonra iş hayatına girmeyi başarabilmektedirler. Çalışma hayatına girseler dahi toplumsal sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmektedirler. Zor bir şekilde çalışma hayatında tutunan ve kamusal alanda var olmaya çalışan kadın girişimciler pandemi ile birlikte tekrardan özel alana dönmek durumunda kalmışlardır. Bu durumun pandemi bittiği zaman kadın girişimcilerin çalışma pratiklerinde zayıflamaya neden olabileceği

öngörülmektedir. Kadın girişimcilerin Covid-19 döneminde özel alanda dinlenmeleri toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden ortaya çıkmasına ve cinsiyet rolleri arasındaki uçurumun daha da derinleşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum her ne kadar kadın girişimciler açısından olumlu olarak algılansa dahi kadınların kamusal alandan geri çekilmelerine ve cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden olacağı için uzun vadede olumsuz sonuçlara yol açabilir.

Kadın girişimciler arasındaki bazı katılımcılar evden çalışmakla birlikte iş yüklerinde artış olduğunu, uzun süre evde kalmalarının sonucunda duygularında değişimler olduklarını, sınırlı bir yapıya sahip olduklarını ve diğer aile üyeleri ile çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir.



KAYNAKÇA

- Adisa TA, Aiyenitaju O, Adekoya OD (2020) The work-family balance of British working women during the Covid-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management* <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>.
- Ahmadı R (2020) Koronavirüs pandemisinin (kovid-19) toplumsal etkileri. *Bilim Armonisi Dergisi* 3(2): 65-72.
- Ahmed D, Buheji M, Fardan SM (2020) Re-emphasising the future family role in 'care economy' as a result of Covid-19 pandemic spillovers. *American Journal of Economics* 10(6): 332-338.
- Akbaş Tuna A, Türkmendağ Z (2020) Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 12(3): 3246-3260.
- Akça M, Tepe Küçüköğlü M (2020) Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives* 8(1): 71-81.
- Akgün ÖE, Büyüköztürk Ş, Demirel F, Karadeniz Ş, Kılıç Çakmak E (2020) *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Pegem Akademi, Ankara).
- Akın A (2010) İnsan sermayesi kaynakları açısından girişimci özellikleri (Anadolu girişimcileri üzerine bir araştırma). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 0(26): 8-22.
- Akıncı Ş (2020) Covid-19'un borç ilişkilerine ve bazı borçlar hukuku sözleşmelerine etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 0(38): 62-103.
- Akpınar T, Küçüköksel NÇ (2015) Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik algısı ve girişimciliği engelleyen sebepler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* 1(1): 13-19.
- Aksoy B, Koçancı M, Namal MK (2019) Girişimcilik motivasyonu: uygulamalı girişimcilik eğitimi katılımcıları örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 26(1): 109-129.
- Aksoy Ş, Mamatoğlu N (2020) Covid-19 salgın döneminde örgütlerde güvenlik ikliminin iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(5): 26-37.
- Alon T, Doepke M, Omstead Rumsey J, Tertilt M (2020) The impact of Covid-19 on gender equality. *National Bureau Of Economic Research* 0(0): 1-39.

- Alp A (2007) Yeni çalışma biçimleri ve değişen aile yapısı bağlamında çalışan kadınlar. Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Alparslan MA, Çetinkaya Bozkurt Ö, Özgöz A (2015) İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2(3): 66-81.
- Alpşahin U (2011) Kadın girişimcilerin başarı faktörleri: farklılık yaratan stratejilerin çözümlenmesi. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Altın G (2021) Covid-19 pandemisi bağlamında kadına karşı şiddete ilişkin bir değerlendirme. *Toplum ve Sosyal Hizmet* 32(1): 211-225.
- Altındal Y, Sallan Gül S (2016) Turizm sektöründe kadın girişimcilerin risk alma deneyimleri. *Toplum ve Demokrasi Dergisi* 10(21): 115-131.
- Altınel A (1993) *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar* (Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara).
- Altuntepe N (2019) İslam ekonomisinde kadın girişimciliğinin yeri ve önemi: teorik bir yaklaşım. *Sakarya İktisat Dergisi* 8(2): 100-130.
- Arıkan C (2016) Kadın girişimcilikte başarı ve başarıyı etkileyen faktörler: Bursa örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 14(3): 138-156.
- Arpacı F, Ersoy AF (2007) Kadının çalışmasının ailenin yaşam kalitesine etkisinin incelenmesi. *Aile ve Toplum Dergisi* 3(11): 41-50.
- Arslan İK, Toksoy MD (2017) Türkiye’de kadınları girişimciliğe yönelten faktörler karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi* 1(1): 123-148.
- Aşkın EÖ, Barış S (2016) Kadın istihdamında sosyal sermayenin etkisi: Tokat ilinde kadın girişimciler üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal* 7(2): 63-82.
- Aşkın R, Bozkurt Y, Zeybek Z (2020) Covid-19 pandemisi: psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(37): 304-318.
- Avcı Ö (2019) *Duygusal Zekâ ve İletişim* (Beta Yayınevi, İstanbul).

- Ayaz N (1993) Türkiye’de çalışan kadınların sorunlarına yönelik bir inceleme (tekstil iş kolunda örnekler). *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(1): 175-191.
- Aydın M (2013) Felsefi Varsayımlar ve Yorumlayıcı Çatılar, *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma Deseni*, çev. Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir. (Siyasal Kitabevi, Ankara).
- Aydın S (2016) Türkiye’de kadın istihdamı ve kadına yönelik sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7(1): 243-258.
- Aydın Tükeltürk Ş, Şahin Perçin N (2008) Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(2): 113-128.
- Aygüneş A, Ok OC (2020).*Covid-19 Pandemisi Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları İzleme Raporu*. sugunder.sabanciuniv.edu.tr (5 Ocak 2021).
- Aykaç M, Murat G (2020) Covid-19 ve emek piyasaları: etkiler ve muhtemel yönelişler. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi* 8(2): 91-122.
- Aylaz R, Yıldız E (2020) Akça M, Tepe Küçüköğlü M (2020) Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives* 8(1): 71-81.
- Bahar Hİ (2009) *Sosyoloji* (Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu, Ankara).
- Balaban Ö, Özdemir Y (2008) Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya üniversitesi iibf örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 3(2): 133-147.
- Balaban Ö, Yıldırım Okutan E (2009) Banka ve finans kurumlarının ekonomik krizden etkilenme düzeyleri ve kriz döneminde uyguladıkları yönetsel ve örgütsel politikalara ilişkin yönetici algıları. *Central Bank Review* 1(0): 15-27.
- Balcı Y, Çetin G (2020) Covid-19 pandemisinin Türkiye ekonomisinde istihdam ve çalışma hayatı üzerindeki etkileri: sorunlar ve çözüm önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları Raporlar*.

- Ballı A (2017) Girişimcilik, girişimcilik türleri ve girişimcilik tipolojileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 0(29): 143-166.
- Baltacı A (2019) Nitel araştırma süreci, nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(2): 368-388.
- Barış İ, Taylan HH (2020) Küresel salgın sürecinde Türkiye’de aile içi sorunlar. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi* 0(5): 13-32.
- Bariola N, Collins C (2021) The gendered politics of pandemic relief: labor and family policies in Denmark, Germany and the United States During Covid-19. *American Behavioral Scientist* 0(0): 1-27.
- Barutçu E, İrmış A (2012) Öğrencilerin kendilerini girişimci bir kişiliğe sahip görmelerini ve iş kurma niyetlerini etkileyen faktörler: bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 26(2): 1-25.
- Başaran M, Aksoy AB (2020) Anne-babaların koronavirüs (Covid-19) salgını sürecinde aile yaşantılarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 13(71): 668-678.
- Bayar AA, Günçavdı Ö (2021) Covid-19 salgını sonrasında, gelir dağılımında sürdürülebilir bir iyileşme için makroekonomik istikrar şart. *İktisat ve Toplum* (124): 1-13.
- Bayat İ (2015) Türkiye’de yoksul hanelerde yaşayan kadınların enformel istihdama katılma nedenleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 6(1): 53-69.
- Baydar G (2012) Evden çalışanların gündelik yaşam pratikleri. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* 0(35): 61-78.
- Bayramoğlu G (2018) İş/ aile sınır teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/ yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17(68): 1722- 1744.
- Baysal H (2020) Türkiye’de kadın girişimci yazını (1996-2020): pandemi öncesi görünüm pandemi sonrası için yol gösterici olabilir mi? *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries* 4(1): 50-71.
- Bektaş C (2021) Girişimcilik kariyerinin tercihinde ve sürdürülmesinde kadın girişimcilerin karşılaştığı engeller ve sorunların araştırılması: Karabük ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

- Bırley S (1988) Female entrepreneurs- are they really and different? *Journal of Small Business Management* 0(0): 1-20.
- Bilican Gökkaya V (2015) Çaresizliği öğrenen kadın: öğrenilmiş çaresizlik. *Turkish Studies* 10(14): 53-70.
- Bilici N (2007) Erzurum alt bölgesindeki kobi'lerin mevcut durumları, sorunları ve çözüm önerileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10(2): 383-398.
- Bora A (2012) Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan (drl.), (Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul).
- Boyacıoğlu EZ (2014) Kırsal turizmde kadın girişimciliği: Edirne örneği. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi* 4(2):82-90.
- Bozkaya G (2013) Kadınların iş gücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi* 3(5): 69-89.
- Bozkurt Ö (2006) Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 1(2): 93-111.
- Bozkurt V (2020) Pandemi döneminde çalışma: ekonomik kaygılar, dijitalleşme ve verimlilik, *Covid 19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, Veysel Bozkurt, Dilek Demirbaş, Sayım Yorgun (edt.), (İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul).
- Bozoğlu Batı G, İnel MN (2015) Kadın girişimcilerin profili bağlamında çatışma düzeyleri ve yatırım tercihleri: Yalova ili üzerine inceleme. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi* 11(44): 101-119.
- Bridge S, O'Neill K, Cromie S (1998) *Understanding Enterprise, Entrepreneurship & Small Business* London: Macmillian Business.
- Budak F, Korkmaz Ş (2020) Covid-19 pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi* 0(1): 62-79.
- Bulut Ç, Aslan G (2014) Üniversitelerde girişimcilik eğitimi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 0(27): 1-20.

- Bulut R, Pınar C (2020) Covid-19 Pandemisinde Türkiye’de istihdam ve işsizlik. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi* 2(2): 217-225.
- Buttner EH (1993) Female entrepreneurs:how far have they come? *Business Horizons* 36(2): 59-65.
- Büyükipekçi S, Hasanlı N (2020) *Dünya’da Covid-19 Sebebi İle Oluşan Finansal Kriz ve Para Politikası* (İksad Yayınevi, Ankara).
- Can Gürkan Ö, Coşar F (2009) Ekonomik şiddetin kadın yaşamındaki etkileri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2(3): 124-129.
- Can Y (2015) Ücretli bir işte çalışmanın kadının sosyal konumuna etkisi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(2): 13-26.
- Can Y, Karataş A (2007)Yerel ekonomilerde kalkınmanın itici gücü olarak kadın girişimcilerin rolü ve mikro finansman: Muğla ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi* 0(Yerel Ekonomiler Özel Sayısı): 251-261.
- Canbolat F ve Ergin D (2019) Yetişkinlerin sigara içmeye yönelik deneyimleri: yorumlayıcı fenomenolojik analiz. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 20(1): 55-57.
- Candan H (2011) Osmanlı’dan günümüze Türk topraklarında girişimcilik serüvenine dair bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(2): 157-174.
- Celepli M (2011) Kent ekonomisinde kadın girişimciliğin yeri ve rolü üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Ceylan A, Ulutürk YH (2006) Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişki. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 7(1): 201-213.
- Coşkun A (2011) Küresel krizin girişimcilik üzerine etkisi: piyasaya yeni gelen firmalar açısından ülke karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Dergisi* 0(2): 128-134.
- Çabuk S, Doğan Südaş H, Köksal Araç S (2015) Kadın girişimcilerin iş yaşam süreçlerinin incelenmesi: Adana ilindeki girişimciler üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12(31): 423-441.

- Çakanel Z (2018) Duygusal zekâ, sosyal zekâ ve sosyal girişimcilik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Çakıcı A (2006) Mersin'deki kadın girişimcilerin iş yaşamını etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8(4): 54-78.
- Çakır Ö (2008) Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 0(31): 25-47.
- Çalışır G (2016) İletişim ve hakla ilişkiler bağlamında girişimcilik ve kadın girişimcilik. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* 2(1): 89-103.
- Çalışır G, Çakmak Kılıçaslan E (2017) Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın girişimcilik: TEB KOBİ TV. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi* 2(1): 124-140.
- Çarıkçı İH, Çelikkol Ö (2009) İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 0(9): 153-170.
- Çavuş MF, Pekkan NÜ (2017) Algılanan sosyal desteğin girişimciliğe etkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Business and Economics Research Journal* 8(3): 519-532.
- Çelebi N (1997) *Turizm Sektöründeki Küçük İş Yeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler* (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara).
- Çelik C, Özdevecioğlu M (2001) Kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin Nevşehir ilinde bir araştırma. *1. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi*. Nevşehir, 18-21 Ekim.
- Çelik M, Turunç Ö (2011) Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş- aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 40(2): 226-250.
- Çeliköz S (2017) Türkiye'de kadın girişimciliğin gelişiminde devlet destekleri girişimcilik eğitimi alan kadın girişimcilerin analizi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çetin C, Anuk Ö (2020) Covid-19 pandemi sürecinde yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık: bir kamu üniversitesi öğrencileri örnekleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(5): 170-189.

- Çiçek B, Almalı V (2020) Covid-19 pandemisi sürecinde kaygı, öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Turkish Studies* 15(4): 241-260.
- Dağ İ (1992) Kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük ve psikopatoloji ilişkileri. *Psikoloji Dergisi* 7(27): 1-9.
- Demir F (2008) Tarihsel süreç içinde kadın hakları ve kadının çalışma hayatı içindeki yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 21(4): 8-24.
- Demirel ET (2013) Yaşam amaçlarının girişimcilik düşüncesini biçimlendirmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 12(45): 123-143.
- Demirgöz Bal M (2014) Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bir bakış. *KASHED* 1(1): 15-28.
- Deniz A, Kuloğlu D (2009) Ekonomi tarihinde Avrupa ve Türkiye’de kadın çalışanların ekonomideki evrimsel süreci. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi* 17(16): 345-374.
- Deniz Ö (2007) Cumhuriyet dönemi çalışma hayatı. *ÇTTAD* 6(15): 131-150.
- Dertli N (2020) *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Ekonomik Sosyal Haklar Raporu*. <https://www.ihd.org.tr/Covid-19-pandemisi-surecinde-ekonomik-sosyal-haklar-raporu/> (10 Ocak 2021).
- Disk Genel İş Sendikası (2020) *Türkiye’de Kadın Emeği* (DİSK Genel İş, Ankara).
- Doğanalp B, Afşar B (2016) Kadın girişimcilerin profil analizi: Konya ili örneği, *Kadın Girişimciliği* (Nobel Yayınları, Ankara).
- Doğaner EA (2014) *Girişimcilik Okulu* (Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul).
- Doğramacı B (2006) Kadınları girişimci olmaya yönelten nedenler ve Giresun örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Doğrul BŞ, Tekeli S (2010) İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2(2): 11-18.
- Duran MS, Acar M (2020) Bir virüsün dünyaya etkileri: Covid-19 pandemisinin makroekonomik etkileri. *Journal of Social and Economic Sciences* 10(1): 54-67.
- Durmaz Ş (2016) İş gücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2(3): 37-60.

- Durmuş S, Şahin D (2020) Covid-19 küresel salgında dünyada ve Türkiye’de uygulanan ekonomi politikaları üzerine bir değerlendirme. *Turkish Studies* 15(4): 923-943.
- Dursun Ateş S (2020) Covid-19 (yeni koronavirüs) pandemisi döneminde çalışma sürelerinde esneklik sağlayan bir uygulama: yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi. *Selçuk Hukuk Kongresi*. Konya, 17-19 Aralık.
- Durukan T (2006) Dünden bugüne girişimcilik ve 21. yüzyılda girişimciliğin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 1(2): 25-37.
- Ecevit Y (1993) *Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi* (Eğitim Serisi Yayını, Ankara).
- Ecevit Y (2010) *İş Gücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı* (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara).
- Ekren N, Aykaç Alp E, Güner Y (2020) *Covid-19 Salgın Dönemi Ekonomi Anketi İşletmelerde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul).
- Emer B (2019) Batman’da kadın girişimciliğinin sorunlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Batman.
- Ercan S, Gökdeniz İ (2009) Girişimciliğin gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan. *Bilig* 0(49): 59-80.
- Erdem E (2021) Yeni TÜİK Verileri Işığında Kadının Güçlendirilmesinde Neredeyiz (10 Ocak 2021).
- Erdemgil E (2018) Kurumun bilinçdışı savunma mekanizmalarının çocuk/genç işçilere hizmet verenlerin bakış açısıyla araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S (2004) Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 5(1): 17-26.
- Erdoğan Y, Koçoğlu F, Sevim C (2020) Covid-19 pandemisi sürecinde anksiyete ile umutsuzluk düzeylerinin psikososyal ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi* 23(4): 24-37.

- Erdun Ş (2011) Kadın girişimcilerin risk alma eğilimi ve kendine güven özellikleri üzerine bir çalışma: Zonguldak örneği. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Erdut T (2011) Toplumsal cinsiyet bakımından evde çalışma. *Çalışma ve Toplum* 2(0): 55-82.
- Ergöner AT, Biçen E, Ersoy G (2020) Covid-19 salgınında ev içi şiddet. *Adli Tıp Bülteni* 25(Özel sayı): 48-57.
- Ersoy H (2010) Kültürel çevrenin girişimcilik tercihine etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(1): 71-77.
- Erturgut R, Soyşekerci S (2010) Sürdürülebilir girişimciliğin önündeki engeller: kriz ve öğrenilmiş çaresizlik sarmalında girişimci ve yöneticiler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 0(2): 35-46.
- Eryılmaz İ, Dirik D (2016) Girişimcilik niyeti üzerine nitel bir araştırma: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği. *Gençlerle 360 Derece Üçüncü Uluslararası Öğrenci Kongresi*. Manisa, 3-4 Nisan.
- Esitizberaberiz.org (11 Kasım2020).
- Eyüpoğlu A, Özar Ş, Tufan H (1998) Kentli kadınların çalışma koşulları ve çalışma yaşamını terk nedenleri. *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. Ankara, 19-21 Kasım.
- Farre L, Fawaz Y, Gonzalez L, Graves J (2020) How the Covid-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain. *IZA Institute of Labor Economics*.<https://ssrn.com/abstract=3643198> (30 Şubat 2021).
- Filizöz B, Yaraş D (2020) Kadın girişimci profilinin belirlenmesine yönelik TR72 bölgesinde bir araştırma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi* 4(8): 179-196.
- Gao G, Sai L (2020) Towards a virtual world: social isolation and struggles during the Covid-19 pandemic as single women living alone. *Gender Work Organization* 0(27): 754-762.
- Gazioğlu Terzi E, Kurt Ü (2015) Ardahan'daki kadın girişimciler: sorunlar, engeller. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(2): 125-135.
- Giddens A (2008) *Sosyoloji*, çev. İsmail Yılmaz. (Kırmızı Yayınları, İstanbul).

- Goffee R, Scase R (1992) *Kadınlar İş Başında “Kadın Girişimcilerin Deneyimleri”* (Eti yayınları, İstanbul).
- Gökalp İE (2008) Türkiye’de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Gökçil T (2019) Girişimcilik ve kadın girişimciliği iş yaşam dengesinde engel ve fırsat analizi: Konya ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Göküş M, Özdemiray SM, Göksel ZS (2013) Bölgesel kalkınmada kadın girişimciliğinin önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 29(0): 87-97.
- Görmüş A (2020) Kovid-19 pandemisi döneminde sosyal mesafeli çalışma biçimi: tele çalışma. *Turkish Studies* 15(4): 481-496.
- Gözek S, Akbay C (2012) Girişimci adaylarının girişimcilik eğilimleri ve sorunları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(2): 45-60.
- Gül H, Oktay E (2009) Türkiye ve dünyada kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 9(18): 421-436.
- Gül M, Gül K (2018) Balıkesir ilinde kadın girişimci profili ve sorunları: yiyecek sektöründe bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 0(56): 82-96.
- Güleç S (2011) Kadın girişimciliği-Karaman örneği. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karaman.
- Gümüş A (2020) Covid-19’un Türkiye ekonomisine bazı etkileri. *Şehir ve Medeniyet Dergisi* 0(0): 548-560.
- Güney S (2006) Kadın girişimciliğine genel bir bakış. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 1(1): 25-43.
- Güngör B (2020) Türkiye’de Covid-19 pandemisi süresince alınan önlemlerin kriz yönetimi perspektifinden değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 0(4): 818-851.

- Güngör Delen M, Peksan S (2020).Covid-19 ve İşçiler Salgının İlk Döneminde Sanayi İşletmelerinde Çalışan Sendikalı İşçiler (Mavi Yakalılar). <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ikam-mavi-yakalilar-rapor.pdf> (17 Nisan 2021).
- Güran R, Kümbül Güler B (2019) Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracılık etkisi. *İktisat Araştırmaları Dergisi* 3(2): 153-176.
- Gürol MA, Marşap A (2007) Geçmişte ve günümüz yaşamında ücretsiz ve ücretli işgücü olarak kadın. *Bilig* 0(42): 95-109.
- Güven A (2021) Covid-19 Pandemi sürecinin birinci yılında Türkiye’de akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine bir değerlendirme. *Enderun Dergisi* 5(1):1-21.
- Halaçlı B (2018) Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi: eğitim sektöründe kıyaslamalı bir araştırma. Denizli örneği. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- Halis M (2017) Kadın girişimciliğinin bilinmeyen yönü, *Current Debates In Business Studies*, Olcay Bilge Aşkun, Selva Staub, Ozan Gönüllü (drl.), (Ijopec Publication, İstanbul).
- Halis Öztürk B ve Bozkurt V (2020) Cinsiyete göre değerlerde farklılaşma, *Tarih, Sosyoloji ve Antropoloji Bağlamında İncelemeler* (Hiper Yayın, İstanbul).
- Haşit G, Yaşar O (2015) Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi* 4(4):1-30.
- Hatun O, Dicle AN, Demirci İ (2020) Koronavirüs salgınının psikolojik yansımaları ve salgınla başa çıkma. *Turkish Studies* 15(4): 531-554.
- Horzum T, Şahin F, Gök E, Yurttaş Kumlu GD, Şahin D, Yanış H, Hüzün ÜN, Hacıoğlu Y (2016) Sosyal bilimler alanlarında hazırlanan tezler için raporlaştırma önerileri: bir tez nasıl yazılmalıdır? *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 36(3): 489-521.
- <https://images.app.goo.gl/GcxsZtu4Ck3wPa7T9> (11 Kasım 2020).
- <https://images.app.goo.gl/jyromgMvhC4Ez8S27> (11 Kasım 2020).
- Ilo.org (11 Kasım 2020).

- Işık E (2020) Covid-19 salgını ve kadın emeği: Türkiye’den kadın deneyimleri. *Politik Ekonomik Kuram* 4(2): 219-241.
- Işık Erol S (2020) Covid-19’un çalışma hayatına yansımaları: salgından etkilenen bazı ülkeler tarafından alınan önlemler. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(19): 212-231.
- Işık V (2013) Kurumsal sosyal sorumluluğun değiştirdiği çalışma kavramı ve yeni bir çalışma alanı olarak sosyal girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 3(1): 101-131.
- İbicioğlu H, Özdaşlı K, Alpaslan AM (2009) Girişimci özellikler ve girişimci türü tercihi üzerinde ebeveyn etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi araştırması. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 12(1-2): 521-538.
- İlhan S (2005) Bazı değişkenler açısından Elazığ’da girişimci profili. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(1): 217-248.
- İnce C (2020) Küresel afetin yerel yansımaları: Covid-19’un Bitlis esnafı üzerindeki etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(8): 130-145.
- İnce M, Yılmaz M (2020) Olağanüstü olayların sosyal yaşam ve kültürlere etkisi: Covid-19 salgınının Türk kültürüne etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 6(2): 552-571.
- İnci R (2019) Çalışan kadınlarda şiddet algısı ve bu algıda ekonomik şiddetin yeri. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi* 2(3): 189-206.
- İslamoğlu E, Yıldırım S (2014) “Yolcu hizmetleri memurluğu” yapan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar. *Emek ve Toplum* 3(6): 150-177.
- İşman M (1998) Eğitim yönetiminde kuram ve araştırmada alternatif paradigma ve yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 16(16): 395-422.
- Kalabikhina IE (2020) Demographic and social. *Population and Economics* 4(2): 103-122.
- Kara E (2020) Covid-19 pandemisi ve Türkiye’de kayıt dışı çalışanlar. *Turkish Studies* 15(6): 603-619.
- Kara E (2020) Covid-19 pandemisi: iş gücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(5): 269-282.
- Kara E (2020) Covid-19 pandemisindeki dezavantajlı gruplar ve sosyal hizmet iş gücünün işlevi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi* 4(1): 28-34.

- Karabıyık İ (2012) Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* 32(1): 231-260.
- Karadeniz O (2011) Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum* 2(0): 83-127.
- Karataş Z (2015) Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi* 1(1): 62-80.
- Karayılan D (2019) Kuruluş aşamasında girişimcilik türlerinde sermaye önceliklerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma: Gaziantep ili örneği. Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Kaur T, Sharma P (2020) A study on working women and work from home amid coronavirüs pandemic. *Journal of XI’an University of Architecture&Techonology* 11(5): 1399-1408.
- Kavi E, Koçak O (2010) Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 0(59): 69-88.
- Kaya A (2007) *Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve Kobi Yönetimi* (Eğitim Yayınevi, Konya).
- Kaya MD, Güzel D, Çubukçu B (2011) Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin araştırılması: Atatürk üniversitesinde bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(2): 76-89.
- Kayalar M, Ömürbek N (2007) Girişimci adaylarının risk almaya yatkınlık özelliğinin cinsiyet bağlamında incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 21(1): 185-200.
- Kaygan P (2018) Endüstriyel tasarım öğrencilerinin bakış açısından otomotiv endüstrisinin teknik bilgi ve tasarımcı-mühendis ilişkisi üzerinden toplumsal cinsiyetlendirilmesi. *Tasarım Kuram Dergisi* 14(25): 5-16.
- Keleş HN, Kırıl Özkan T, Doğaner M, Altunoğlu AE (2012) Önlisans öğrencilerinin girişimcilik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 0(9): 107-118.
- Keskin S (2014) Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 9(1): 71-94.
- Keskin S (2018) Girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5(13): 186-193.

- Kılıç D, Öztürk S (2014) Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi* 47(1): 107-130.
- Kılıç R, Keklik B, Çalış N (2012) Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. Bandırma İİBF işletme bölümü örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2): 423-435.
- Kılınç Savrul B, Akyüz D (2016) Türkiye ekonomisinde kadın girişimcilerin mevcut durumu ve geliştirilmesine yönelik çözüm önerileri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 11(1): 165-185.
- Koca Ballı İ (2017) Kadınların girişimci olma nedenleri ve önlerindeki engeller: kadın girişimci adayları üzerine uygulamalı bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 9(1): 42-63.
- Koca ŞN (2021) Covid-19 salgınının Türk aile yapısına etkileri. *Journal of Bitlis Eren University Humanities and Social Sciences* 1(1): 18-38.
- Kocacık F, Gökkaya VB (2005) Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6(1): 195-219.
- Koçkam.ku.edu.tr (16 Şubat 2021).
- Koparan E, Bekalp B (2020) İzolasyon sürecinde iletişim ve üretim süreçleri: kadınların home office dolayımı mesai ve iş yükü dönüşümü. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi* 7(2): 149-172.
- Koparan E, Kahraman N (2016) Uygulamalı girişimcilik eğitimlerinden faydalanan kadınların iş kurma süreçlerine ilişkin bir analiz: Amasya ili örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi* 7(17): 39-63.
- Kordalı G (2020) *Pandemi Sürecinde Çalışanlara Yönelik Riskler Çalışana Destek ve Öz Bakım*. <https://idealsosyalhizmet.com>. (1 Mart 2021).
- Kurt Demirbaş N, Sevgili Koçak S (2020) 2-6 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin bakış açısıyla Covid-19 salgın sürecinin değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 7(6): 328-349.
- Kurdaş MÇ (2020) Covid-19’un toplumsal etkileri üzerine bazı değerlendirmeler. *Şehir ve Medeniyet Dergisi* 0(0): 532-545.

- Kuşay Y (2017) İş gücü alanı olarak sosyal medyanın kullanımı ve girişimci kadınlar. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi* 1(0): 23-33.
- Kutukız D, Özden C (2018) Kadın girişimciliği ve finansal okuryazarlığın kadın girişimciler üzerindeki etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 8(1): 349-365.
- Küçük M (2015) Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 7(1): 1-17.
- Küçükali A(2014) Sosyoekonomik ve kültürel yapının kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkileri: Erzurum örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 9(1): 1-19.
- Kümbetoğlu B (2019) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma* (Bağlam Yayıncılık, İstanbul).
- Lewis H (2020) *The Coronavirus is a Disaster For Feminism: Pandemics Affect Men and Women Differently.* <https://theatlantic.com/archive> (3 Mart 2021).
- Makal A (2010) Türkiye’de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum* 2(0): 13-40.
- Mamacı M, Alpar G, Demir B (2020) Pandemi iş yaşamı değerlendirilme ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş’te Davranış Dergisi* 5(2): 1-11.
- Marangoz M, Aydın AE (2018) Girişimcilik motivasyonları ve engellerine ilişkin algıların girişimcilik niyetine etkisi: üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 13(1): 69-78.
- Marques E, Moraes CL, Hasselmann MH, Deslandes SF (2020) A violência contra mulheres, crianças e adolescentes em tempos de pandemia pela Covid-19: panorama, motivações e formas de enfrentamento. *Cadernos de Saude Publica* 36(4): 1-6.
- Mart M, Kesicioğlu OS (2020) Covid-19 pandemi sürecinde ailelerin evde oyun oynamaya ilişkin görüşleri. *Turkish Studies* 15(4): 945-958.
- Mert G, Alan T (2020) Girişimcilerin kriz algısı ve kriz ile başa çıkma stratejileri. *International Mentality and Research Thinkers Journal* 6(32): 1047-1064.

- Mukovic N (2018) Karadağ'da kadınların çalışma hayatındaki yeri ve kadınları girişimciliğe yönelten faktörler karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi* 2(3): 53-74.
- Mutlu S (2014) KOSGEB'in uygulamalı girişimcilik sertifikası eğitimi kurslarına katılan kursiyerlerin girişimcilik potansiyelleri ve eğilimleri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 9(1): 1-22.
- Müftüoğlu T, Ürper Y (2004) Girişimcilik (Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir).
- Nakipoğlu A, Işık S (2020) Kovid-19 salgınının ekonomi üzerindeki etkileri: Türkiye'de işletme sahipleri üzerinde bir araştırma. *Turkish Studies* 15(4): 765-789.
- Namal MK, Koçancı M, Aksoy B (2018) KOSGEB girişimcilik programı: eleştirel bir değerlendirme. *Akademik Hassasiyetler* 5(9): 93-101.
- Narin M, Marşap A, Gürol MA (2006) Global kadın girişimciliğinin maksimizasyonunu hedefleme: uluslararası arenada örgütlenme ve ağ oluşturma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(1): 65-78.
- Neuman WL (2006) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*, çev. Sedef Özge. (Yayın Odası Toplum Bilim Dizisi, Ankara).
- Noyan Yalman İ, Gündoğdu Ö (2014) Kadın girişimciliği ve bölgesel kalkınma: TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) bölgesinde uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 9(1): 39-70.
- Okat Ç, Bahçeci V, Ocak E (2020) Covid-19 (yeni koronavirüs) salgınının neden olduğu krizin yiyecek içecek işletmeleri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *International Journal of Contemporary Tourism Research* 2(0): 201-218.
- Okyay B (2012) Yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifleri alma becerilerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Olaş Ö (2006) Kadın yöneticinin çalışma yaşamında değişen karakteristiği üzerine bir saha çalışması: Sakarya örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.

- Onay Özkaya M (2009) Kadın girişimcilere yönelik “strateji geliştirmede” yerel yönetimlerle işbirliği içinde olmak mümkün mü? *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(11): 56-72.
- Orhan K (2017) Girişimci kaderini yener mi: girişimci eğilime kaderciliğin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 13(13): 143-159.
- Oyuryüz Z, Gürel A (2015) Girişimci kadınlar ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasıda engel ve fırsatların analizi. *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi* 2(0): 47-54.
- Ozili PK (2020) Covid-19 pandemic and economic crisis: the nigerian experience and structural causes. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 0(0): 1-29.
- Ödemiş G (2018) Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi üzerine bir araştırma: İzmir ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- Öğüt A (2006) Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 1(1): 56-78.
- Öneren M, Çiftçi GE, Özder N (2014) Çalışanlarda kadın iş gücü algısı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* 3(2): 324-358.
- Ören K, Yüksel H (2012) Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 1(1): 34-59.
- Örenç D, Dönmez Kara CÖ, Uğur S (2020) Türkiye’de uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin istihdam kapasitesinin artırılmasındaki rolü. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 0(11): 411-447.
- Özatay F, Sak G (2020) Covid-19’un ekonomik sonuçlarını yönetebilmek için ne yapılabilir? *Tepav Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu*.
- Özçatal EÖ (2011) Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(1): 21-39.
- Özçatal EÖ (2011) Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(1): 21-39.
- Özdevecioğlu M (2002) Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir

- araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 0(19): 115-134.
- Özen Kapız S (2002) İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(3): 139-153.
- Özer İ (2003) *Sosyolojiye Giriş*. <https://alonot.com/wp-content/uploads/2019/09> (24 Nisan 2021).
- Özer M, Biçerli K (2003) Türkiye’de kadın iş gücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 3(0): 55-86.
- Özkan Ö, Şermet Kaya Ş (2015) Bilimsel makalede sınırlılıklar neden ve nasıl yazılır? *TAF Prev Med Bull* 14(6): 496-506.
- Özkanç Pan B, Pullen A (2020) Gendered labour and work, even in pandemic times. *Gender Work Organization* 0(27): 675-676.
- Öztürk MD (2016) Türkiye’de kadın girişimcilik: kadınları girişimciliğe yönelten faktörler, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü, Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı, İstanbul.
- Öztürk MS, Yılmaz N, Demir Erbil D, Hazar O (2020) Covid-19 pandemi döneminde hane halkındaki çatışma ve birlik-beraberlik durumunun incelenmesi. *Turkish Studies* 15(4): 295-314.
- Öztürk Y, Üstünelan D, Metin B (2020) Pandemi sürecinde kadınların ev içindeki deneyimleri ve evde kalmanın duyguları. *Feminist Tahayyül Akademik Araştırmalar Dergisi* 1(2): 38-57.
- Özyılmaz MA (2016) Türkiye’de kadın girişimciliği ve girişimci kadınların karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Pala K (2020) Türkiye’de Covid-19 pandemisi, *Türk Tabipleri Birliği Raporu*.
- Palabıyık A (2018) Kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatlarının aile üzerindeki etkileri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6(2): 257-268.

- Palaz S, Turgut B (2009) Kadın girişimcilerin kişisel ve iş yaşamına ilişkin özellikleri, motivasyonları ve beklentileri üzerine bir araştırma: Bandırma örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 4(1): 99-115.
- Parlaktuna İ (2010) Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış* 10(4): 1217-1230.
- Parsova G, Eroğlu D (2018) Kır kökenli kadın girişimciliğinin ekonomik şiddet ve toplumsal cinsiyet bağlamında analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 0(31): 153-166.
- Pekel E (2019) Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* 5(1): 30-39.
- Polat Özbay H (2016) Sosyal sorumluluk kampanyaları ve girişimcilik üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.
- Powell GN (2020) Work-family lockdown: implications for a post-pandemic research agenda. *Yönetimde Cinsiyet* 7(8): 639-646.
- Reichelt M, Makovi K, Sargsyan A (2020) The impact of Covid-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *Avrupa Toplulukları* 23(1): 228-245.
- Saklı Demirbaş G ve Gençöz F (2020) İsim ne söyler: nitel bir araştırma. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi* 7(2): 229-248.
- Samsun N (2017) Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açık Öğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi* 3(3): 160-210.
- Sarioğlu K (2020) Covid-19 salgınının Türkiye’de ki girişimciler ve faaliyetleri üzerinde etkileri: nitel bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 15(2): 55-77.
- Sayın E (2011) Kadın girişimcilerin sorunlarının betimleyici analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3(1): 23-32.
- Seggie FN, Bayyurt Y (2021) *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları* (Anı Yayıncılık, Ankara).
- Serinikli N (2020) Covid-19 salgın sürecinde örgütsel değişim: uzaktan / evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 31(1): 277-288.

- Sertdemir A (2020) Türkiye'nin koronavirüsle mücadele performansı üzerine bir değerlendirme. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1(1): 15-26.
- Sezer C (2013) Kariyer olarak girişimcilik ve girişimcilik niyetini etkileyen faktörlerin içerik analizi ile belirlenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2(2): 49-60.
- Sırım V (2015) Osmanlı kadınının ekonomik hayata etkin katılımı: Bacıyan-ı Rum örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 4(8): 118-125.
- Sinanoğlu Koç E (2005) Kadın girişimciler kavramı ve serbest meslek mensubu kadın girişimcilere ilişkin Konya ilinde uygulamalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Solesvik M, Lakovlea T, Trifilova A (2019) Motivation of female entrepreneurs: a cross-national study. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 26(5): 684-705.
- Soysal A (2010) Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler: Kahramanmaraş ilinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 5(1): 71-95.
- Soysal A (2010) Türkiye'de kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(1): 83-114.
- Soysal A (2013) Kırsal alanda kadın girişimciliği: Türkiye için durum değerlendirmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 8(1): 163-190.
- Sönmez A, Toksoy A (2014) Türkiye'de girişimcilik ve Türk girişimci profili üzerine bir analiz. *Yönetim ve Ekonomi* 21(2): 41-58.
- Suğur S (2005) Türkiye'de tekstil sektöründe kadın emeği ve değişen toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Amme İdaresi Dergisi* 38(1): 47-68.
- Sümer E (2018) Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Şahin E (2009) Kadın girişimcilik ve Konya ilinde kadın girişimcilik profili üzerine bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 9(17): 286-309.

- Şahin S, Türk M (2010) Çalışanlarda psikolojik şiddet algılaması ve kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi* 14(2): 1-9.
- Şanlı O (2020) Keynesyen model bağlamında Covid-19 pandemisinin küresel ekonomiye muhtemel etkileri: ABD ve Çin ekonomileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(5): 597-634.
- Şen MA (2020) Koronavirüs (Covid-19) salgınının Türkiye’de ki yemek firmalarında oluşturduğu etkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Afet ve Risk Dergisi* 3(1): 89-100.
- Şener A, Yücel S, Gündüzalp AA (2020) Covid-19 sürecinde tüketicilerin finansal durum ve davranışlarına ilişkin bir değerlendirme. *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities* 5(7): 62-81.
- Şener S, Bahçeci V, Doğru H, Sel ZG, Ertaş M, Songür S, Tütüncü Ö (2017) Turizm alanındaki nitel araştırmaların güvenilirlik ve geçerlik ölçütleri kapsamında değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 28(1): 7-26.
- Şimşek A (2018) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir).
- Şimşek MŞ, Çelik A (2018) *İşletme Bilimine Giriş* (Eğitim Yayınevi, Konya).
- Şimşek O (2002) Sanayi sonrası süreçte Türk çalışma hayatındaki değişim dinamikleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(4): 139-173.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2020) *Türkiye’de Kadın* (Ankara).
- Tahtalı FA (2018) Türkiye’de kadın girişimciliği ve Malatya kentsel alanda kadın girişimciler üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Malatya.
- Takay AB, Kalemci Tüzün İ, Kırıl S, Çiftçi S, Batum U (2014) *Ankara’da Kadın Girişimciliği: Örnekler ve Yol Haritası* (Ankara Kalkınma Ajansı).
- Tan G (2007) A tipik iş sözleşmelerinden evde çalışma ve tele çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.
- Top S (2006) *Girişimcilik Keşif Süreci* (Beta Basım Yayın, İstanbul).
- Torun Kayabaşı E (2020) Covid-19’un piyasalara ve tüketici davranışına etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(5): 15-25.

- Tosun C, Keskin F (2017) Çalışan dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları, kurumsal iletişim ve verimlilik. *Verimlilik Dergisi* 0(4): 7-27.
- Tosunoğlu Ş, Kasal S (2020) Yeni koronavirüs (Covid-19) salgını ve sağlıklı küresel ekonomi için politika uygulamaları: IMF'nin rolü. *Anadolu üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi* 2(1): 35-49.
- TTB (2020) *Türk Tabipler Birliği Covid-19 Pandemisi İki Aylık Değerlendirme Raporu*. <https://www.ttb.org.tr> (4 Nisan 2021).
- Tulan D, Türko ES (2018) Kadın girişimciliği: Erzurum ilinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(1): 285-306.
- TÜİK (2020). *İş Gücü İstatistikleri*. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=37484> (15 Nisan 2021).
- Türk A, Ak Bingül B, Ak R (2020) Tarihsel süreçte yaşanan pandemilerin ekonomik ve sosyal etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(Covid-19 özel sayı): 612-632.
- Türkan E (2005) *Türkiye'de İş Gücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler* (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara).
- Türkkahraman M (2009) Teorik ve fonksiyonel açıdan toplumsal kurumlar ve kurumlar arası ilişkiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14(2): 25-46.
- Türko ES (2016) Can entrepreneurship education reduce stereotypes against women entrepreneurship? *International Education Studies* 9(11): 53-65.
- Türko ES, Tulan D (2018) Evlilik neyi değiştirir? Kadın girişimciler üzerine bir uygulama. *IV. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress*. Aydın, 7-8 Eylül.
- Uçkun N, Girginer N (2012) Girişimciliği etkileyen faktörler: Eskişehir organize sanayi bölgesindeki metal sektörü girişimcilerine yönelik bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi* 1(1): 97-112.
- Uluköy M, Demireli C (2014) Cinsiyetin girişimcilik özellikleri üzerine etkisi: erkek girişimcilik ve kadın girişimciliğin karşılaştırmalı analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 0(22): 47-55.
- Urhan B, Etiler N (2011) Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum* 2(29): 191-215.

- Uygun M, Mete S, Güner E (2012) Genç girişimci adayların girişimcilik eğilimi ve girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(2): 145-156.
- Ünal E, Atik D, Gözüyeşil E (2021) Covid-19 pandemisi ve kadınlar. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 4(1): 1-8.
- Ünalp Çepel Z (2020) Neoliberalizmin covid-19 testi ve Avrupa Birliği: dezavantajlı gruplar örneği. *Ulisa: Uluslararası Çalışmalar Dergisi* 4(1): 33-50.
- Üstün A, Bayar A, Bozkurt E (2017) Mülteci çocukların ailelerinin algılarına göre eğitim sorunları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 4(12): 747-755.
- Üstün Ç, Özçiftçi S (2020) Covid-19 pandemisinin sosyal yaşam ve etik düzlem üzerine etkileri: bir değerlendirme çalışması. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi* 25(Özel sayı): 142-153.
- Üzülmez H (2008) Girişimcilik ve Konya'da girişimciliğin geleceği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 3(2): 21-31.
- Vroman SR, Danko T (2020) Against what model? Evaluating women as leaders in the pandemic era. *Gender Work Organization* 0(27): 860-867.
- Vural M (2020) Kırgızistan'da e girişimcilik ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri, *Kırgızistan Araştırmaları*, Cengiz Buyar (edt.), (Bişek: BYR).
- Www.kelimeler.net (06 Haziran 2021).
- Yağcı F, Bener Ö (2005) Girişimci kadınların demografik ve genel karakteristikleri ile kadınları girişimciliğe motive eden faktörler. *Bilig* 0(33): 85-100.
- Yamakoğlu E, Karaçöp E (2019) Bazı atipik çalışma modelleri bakımından kadınların sosyal güvenliği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 25(2): 1463- 1485.
- Yankın FB (2019) Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi* 7(2): 1-38.
- Yavuz Özgül S (2019) Kamu desteklerinden yararlanan kadın girişimciler: Ankara ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Anabilim Dalı, Ankara.
- Yersel BÖ, Akbaş A, Durualp E (2021) Pandemi sürecinde özel gereksinimli çocukların günlük yaşam aktiviteleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 8(1): 126-145.

- Yeşilyaprak B (2001) Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 1(25): 139-146.
- Yetim N (2002) Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. *Ege Akademik Barış Dergisi* 2(2): 79-92.
- Yıldırım H (2020) Salgın ve aile içi ilişkiler, *Yeni Koronavirüs Hastalığının Toplum Üzerine Etkileri ve Hemşirelik Yaklaşımları*, Rukiye Aylaz ve Erman Yıldız (edt.), (İnönü Üniversitesi Yayınları, Malatya).
- Yıldırım K, Kurt Ş (2003) *Çalışma İlişkileri Tarihi* (İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul).
- Yıldız N G, Erdem F (2020) Covid-19 salgın sürecinde ilişkilerinde sorun yaşayan çiftlere yönelik duygu odaklı aile danışmanlığı. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(39): 1360-1383.
- Yılmaz A, Avcı İA (2015) 15-49 yaş grubu evli kadınların bazı toplumsal cinsiyet özellikleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 4(2): 180-193.
- Yılmaz Gündüz A (2018) Kalkınmada girişimciliğin önemi ve kadın girişimciliği. 2. *International Symposium Approaches Scientific Studies* 3(0): 544-553.
- Yılmaz SE, Karaçelebi F (2020) Kadın girişimcilerin girişim süreçleri üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi* 7(2): 283-293.
- Yirik Ş (2014) Turizm sektöründeki kadın girişimcilerin bireysel değerlerinin demografik özellikleri açısından incelenmesi: Antalya ili örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11(26): 361-378.
- Yorgun S (2010) Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyo Ekonomi Dergisi* 0(11): 167-190.
- Yüksel H, Cevher E, Yüksel M (2015) Öğrencilerin girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 0(1): 143-156.
- Yürekli S (2020) Çalışma hayatında koronavirüs (Covid-19) salgınının etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(38): 34-61.
- Zengin Y, Topçuoğlu E, Kaygın E (2020) Covid-19 salgınının aşçıların çalışma hayatına etkisi: Kars ili örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 11(1): 1-17.

Zeybekoğlu Akbaş , Dursun C (2020) Koronavirüs (Covid-19) pandemisi sürecinde özel alanına kamusal alanı sığdıran çalışan anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi* 7(5): 78-94.

